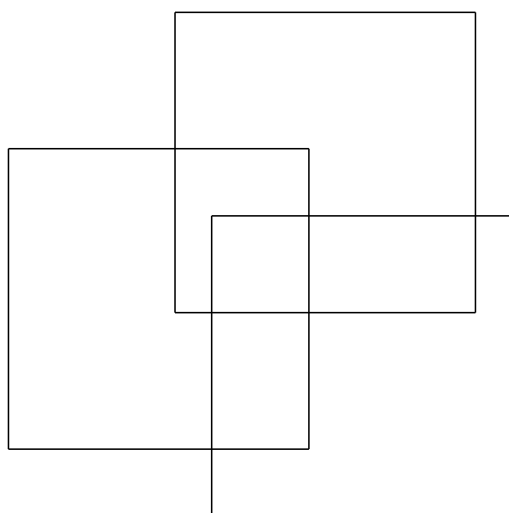




Rapport final

**Réunion d'experts des statistiques du travail en préparation
de la vingtième Conférence internationale des statisticiens
du travail: Statistiques sur les relations de travail**
(Genève, 5-9 février 2018)



MEPICLS/2018/1

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

Département de la statistique

Rapport final

**Réunion d'experts des statistiques du travail en préparation
de la vingtième Conférence internationale des statisticiens
du travail: Statistiques sur les relations de travail
(Genève, 5-9 février 2018)**

Genève, 2018

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, GENÈVE

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à l'adresse suivante: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: rights@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Consultez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Rapport final, Réunion d'experts des statistiques du travail en préparation de la vingtième Conférence internationale des statisticiens du travail: Statistiques sur les relations de travail (Genève, 5-9 février 2018), Bureau international du Travail, Département de la statistique, Genève, BIT, 2018.

ISBN 978-92-2-231093-7 (imprimé)
ISBN 978-92-2-231094-4 (pdf Web)

Egalement disponible en anglais: *Final report*, Meeting of Experts in Labour Statistics in Preparation for the 20th International Conference of Labour Statisticians: Statistics on work relationships (Geneva, 5–9 February 2018), ISBN 978-92-2-131634-3 (imprimé), ISBN 978-92-2-131635-0 (pdf Web), Genève, 2018; et en espagnol: *Informe final*, Reunión de expertos en el marco de los preparativos de la 20.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo: Estadísticos de las relaciones de trabajo (Ginebra, 5-9 de febrero de 2018), ISBN 978-92-2-328538-8 (imprimé), ISBN 978-92-2-328539-5 (pdf Web), Genève, 2018.

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs, et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Pour toute information sur les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail, consultez notre site Web www.ilo.org/publns.

Table des matières

	Page
Introduction	1
Ordre du jour de la réunion	1
Participants	1
1. Ouverture de la réunion.....	1
1.1. Contexte.....	1
1.2. Remarques liminaires, élection du président et adoption de l'ordre du jour	2
2. Discussions techniques	3
2.1. Genèse des nouvelles normes proposées	3
2.1.1. CISP-93: vue d'ensemble et lacunes	4
2.2. Concepts de référence.....	5
2.2.1. Définition du concept d'emploi ou activité productive	5
2.2.2. Type d'autorité: travailleurs indépendants et travailleurs dépendants	6
2.2.3. Définition du concept d'entrepreneurs	6
2.2.4. Type de risque économique: travailleurs dont la rémunération dépend d'un profit et travailleurs rémunérés par un salaire	6
2.2.5. Quasi-sociétés et entreprises individuelles	7
2.3. Statuts d'emploi (CISE-18): deux nomenclatures	7
2.4. Travailleurs indépendants occupant un emploi.....	8
2.5. Non-salariés dépendants	9
2.6. Salariés.....	12
2.7. Travailleurs familiaux.....	13
2.8. Classification internationale des statuts au regard du travail (CISaT-18).....	14
2.8.1. Employeurs et travailleurs indépendants produisant des biens ou fournissant des services pour compte propre: définitions	15
2.8.2. Bénévoles et autres travailleurs non rémunérés	15
2.9. Variables et catégories transversales	16
2.9.1. Durée de l'emploi ou de l'activité productive et heures de travail.....	16
2.9.2. Motif du caractère non permanent de l'emploi	17
2.9.3. Type de contrat	17
2.9.4. Forme de rémunération.....	18
2.9.5. Travailleurs saisonniers	18
2.9.6. Lieu de travail.....	19
2.9.7. Travailleurs à domicile	20
2.9.8. Travailleurs domestiques	20
2.9.9. Relations de travail multipartites.....	21
2.9.10. Relations d'emploi informelles	23
2.10. Sources des données et directives sur la collecte de données	23
3. Examen du projet de résolution.....	24
4. Travaux futurs, prochaines étapes et clôture de la réunion	25
Liste des participants.....	27

Introduction

1. A sa 330^e session (juin 2017), le Conseil d'administration du Bureau international du Travail (BIT) a décidé de convoquer une réunion d'experts des statistiques du travail. La réunion s'est tenue à Genève du 5 au 9 février 2018.

Ordre du jour de la réunion

2. Le mandat de la réunion était d'examiner les questions liées, d'une part, à la révision de l'actuelle Classification internationale d'après la situation dans la profession (CISP-93), adoptée à la quinzième Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST) en 1993, et, d'autre part, à l'adaptation de la classification et à l'élargissement de sa portée de manière à ce qu'elle tienne compte des formes de travail définies dans la Résolution I de la 19^e CIST (2013). Le Bureau prendra en considération les conclusions de la réunion d'experts pour élaborer des propositions qu'il présentera à la 20^e CIST en octobre 2018, en vue de l'adoption d'une nouvelle classification internationale.

Participants

3. Vingt-quatre experts ont été invités à la réunion: 12 experts désignés après consultation des gouvernements, 6 experts désignés après consultation du groupe des employeurs du Conseil d'administration et 6 experts désignés après consultation du groupe des travailleurs. Toutefois, hormis les 6 experts travailleurs, n'ont participé à la réunion que 11 experts gouvernementaux (Chili, Chine, Etats-Unis, Finlande, France, Indonésie, Jordanie, Mexique, Ouganda, Singapour et Suisse) et 5 experts employeurs. Ont également participé en tant qu'observateurs des représentants d'institutions spécialisées (Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture), de gouvernements (Belgique, Espagne et République islamique d'Iran), d'organisations intergouvernementales (Conseil de coopération du Golfe, Organisation de coopération et de développement économiques, Union africaine et Union européenne), et d'organisations non gouvernementales (Confédération syndicale internationale, Femmes dans l'emploi informel: globalisation et organisation, et Organisation internationale des employeurs). La liste des participants est jointe au présent rapport. Le gouvernement de la République de Corée n'a pas pu envoyer de représentant à la réunion. Toutefois, les commentaires écrits que l'agence Statistics Korea a fournis ont été distribués à tous les participants et examinés au cours de la réunion.

1. Ouverture de la réunion

1.1. Contexte

4. Les discussions ont été fondées sur un rapport ¹ établi par le BIT dans ses trois langues de travail (anglais, français et espagnol). Le rapport contenait un résumé des raisons justifiant le réexamen de la classification actuelle, ainsi qu'une description des principaux éléments

¹ BIT: *Statistiques sur les relations de travail*, Rapport soumis pour discussion à la Réunion d'experts sur les statistiques du travail en préparation de la vingtième Conférence internationale des statisticiens du travail (Genève, 5-9 février 2018) (MEPICLS/2018).

de la nouvelle classification proposée. Y était en outre annexé un projet de résolution concernant les statistiques sur les relations de travail.

1.2. Remarques liminaires, élection du président et adoption de l'ordre du jour

5. M^{me} Monica Castillo, chef de l'Unité des normes et méthodes statistiques du Département de la statistique du BIT, souhaite la bienvenue aux participants. Dans son allocution liminaire, M. Rafael Diez de Medina, directeur du département, explique que la réunion d'experts marque une étape cruciale et attendue du processus de consultation visant à élaborer des normes statistiques internationales, processus qui trouvera son aboutissement dans la CIST.
6. M. Diez explique que l'objet de la réunion est de recueillir des avis d'experts, et que c'est en qualité d'experts, non en tant que représentants de leurs institutions, gouvernements ou groupes respectifs, que les personnes présentes ont été invitées à participer. La réunion n'est pas censée déboucher sur une décision, mais les contributions des experts serviront à l'élaboration de la proposition qui sera présentée à la CIST. Dans la mesure du possible, l'actuel projet de résolution sera remanié de manière à refléter les points soulevés au cours de la discussion.
7. La mission ambitieuse que la 19^e CIST a confiée aux statisticiens, à savoir la révision de la Classification internationale d'après la situation dans l'emploi adoptée à la 15^e CIST en 1993, répondait à la nécessité de disposer d'informations de meilleure qualité sur les relations entre les travailleurs et les entités pour lesquelles le travail est effectué. Au fil du temps, avec l'apparition de nouvelles modalités contractuelles, ces relations se sont diversifiées et complexifiées. Cette évolution a remis en question la pertinence de la distinction actuelle entre emploi indépendant et emploi rémunéré et a fait naître de nouveaux besoins en matière de statistique liés aux formes atypiques d'emploi et à leur suivi dans le temps.
8. L'initiative sur l'avenir du travail que le Directeur général du BIT, M. Guy Ryder, a décidé de lancer à l'occasion du centenaire de l'Organisation internationale du Travail (OIT) en 2019 est centrée sur les facteurs responsables de la transformation que connaît actuellement le monde du travail, notamment l'évolution technologique, les changements climatiques et les relations en constante mutation entre les travailleurs, les employeurs et les clients. En outre, la nécessité de mieux mesurer le travail non rémunéré, notamment les relations de travail qui existent dans les formes de travail non rémunéré définies par les normes adoptées à la 19^e CIST, est de plus en plus reconnue.
9. La proposition soumise pour examen à la réunion est le fruit d'un vaste processus de consultation dans le cadre duquel un groupe de travail a été créé et s'est réuni à quatre reprises, et une série de consultations ont été organisées dans toutes les régions du monde. M. Diez salue l'assistance apportée par les nombreuses institutions qui ont activement soutenu le processus.
10. Bien que les travaux ne soient pas terminés, les normes proposées ont d'ores et déjà reçu un accueil très favorable dans toutes les régions, où le sentiment général est qu'elles sont nécessaires et qu'elles auraient dû être élaborées il y a déjà longtemps. Une grande partie des travaux restant à mener dépend des discussions qui auront lieu à la réunion d'experts, aussi M. Diez souhaite-t-il plein succès aux participants.
11. M^{me} Hanna Sutela (Finlande) est élue présidente de la réunion. M. David Hunter, représentant du Bureau, présente l'ordre du jour proposé pour la réunion, lequel est approuvé sans modification.

2. Discussions techniques

2.1. Genèse des nouvelles normes proposées

12. Le Bureau, représenté par M. David Hunter, expose les raisons qui ont motivé l'élaboration du projet de résolution concernant les statistiques sur les relations de travail.
13. La CISP-93 n'est plus adaptée aux relations de travail telles qu'elles existent aujourd'hui. Le problème se pose essentiellement pour les formes «atypiques» d'emploi, c'est-à-dire toutes les formes d'emploi qui ne correspondent pas à la relation de travail «traditionnelle», c'est-à-dire au travail formel, à plein temps, à durée indéterminée et supposant un lien de subordination entre le travailleur et l'employeur. Parmi les formes d'emploi qui sortent du cadre de la relation de travail traditionnelle figurent notamment les relations d'emploi multipartites, l'emploi indépendant économiquement dépendant et divers types d'emploi à caractère non permanent. Ces modalités d'emploi ne peuvent pas être identifiées à l'aide des catégories définies dans la CISP-93. Le nouvel ensemble de normes proposé vise à remédier à cette lacune.
14. Les discussions sur les formes atypiques d'emploi qui ont eu lieu entre les mandants de l'OIT ont fait apparaître la nécessité de disposer de données de meilleure qualité pour comprendre les différents types de relations de travail qui existent à l'heure actuelle. Il s'agit principalement de décrire le type de risque économique auquel les travailleurs sont exposés et le type d'autorité qu'ils exercent sur leur travail et de comprendre la force du lien qui unit les travailleurs aux entités pour lesquelles ils travaillent, l'incidence des cycles économiques sur les situations d'emploi précaires, l'évolution du travail indépendant et de l'entrepreneuriat ainsi que l'incidence de l'un et de l'autre sur la création d'emplois. En outre, les statistiques ventilées par statut d'emploi sont très utiles pour la production de statistiques aux fins de la comptabilité nationale ainsi que pour différents types d'analyse sociale. Compte tenu de l'ampleur des besoins, les données relatives aux statuts d'emploi sont collectées auprès d'un large éventail de sources statistiques.
15. A l'instar du rapport soumis à la réunion d'experts, le rapport soumis à la CIST fournira des informations descriptives et relativement détaillées sur les normes proposées. Quant au projet de résolution annexé au rapport, il contiendra les éléments clés des normes ainsi que des informations complémentaires. Les questions appelant de plus amples détails pourront être traitées dans des documents de séance.
16. A propos de la partie introductive du rapport soumis à la réunion, les experts font valoir que le texte devrait être remanié de manière à ne pas évoquer seulement les répercussions négatives de certaines modalités d'emploi, mais à rendre également compte de leurs effets positifs. Il faudrait aussi nuancer la corrélation établie entre formes atypiques d'emploi et précarité de l'emploi, et la présentation du travail intérimaire et du travail à temps partiel comme des formes atypiques d'emploi. Le rapport soumis à la CIST devra répondre au besoin de mesurer ces formes de travail sans prendre parti pour les unes ou pour les autres tout en mettant en évidence le fait que le monde du travail a évolué et que l'équilibre entre le risque économique des travailleurs et celui des entreprises s'en trouve modifié.
17. Les experts relèvent également qu'il serait souhaitable, même si cela paraît difficile, de mesurer statistiquement le cumul d'emplois étant donné que les formes atypiques d'emploi ne concernent généralement pas l'emploi principal ni même le deuxième emploi. Il se peut par conséquent que les données collectées ne rendent pas adéquatement compte de l'importance des formes atypiques d'emploi car, dans les enquêtes auprès des ménages qui mesurent l'emploi, les questions portent souvent uniquement sur l'emploi principal ou sur l'emploi principal et un deuxième emploi. Le rapport et le projet de résolution devraient

souligner l'importance qu'il y a à mesurer le cumul d'emplois pour évaluer l'ampleur de l'emploi atypique, bien que cela soit à l'évidence complexe. Il s'agit là d'un vaste défi pour la mesure de l'emploi dans le cadre des enquêtes auprès des ménages, et pas seulement pour les statistiques sur les relations de travail.

18. Certains experts soulignent qu'il ne faut pas établir de distinction automatique entre formes d'emploi traditionnelles et formes atypiques d'emploi en fonction d'un niveau de risque économique donné, car une telle approche ne fonctionnerait pas dans le cas de nombreuses relations d'emploi simples. Ainsi, le travail à temps partiel est considéré comme une forme atypique d'emploi, mais il ne suppose pas nécessairement un transfert du risque vers le travailleur. La partie relative à l'utilisation des statistiques sur les relations de travail, qui porte uniquement sur l'emploi, devrait traiter également des autres formes de travail. Il est essentiel que la nouvelle CISE et les normes en découlant permettent de mesurer statistiquement les nouvelles tendances de l'emploi qui, selon les spécialistes du marché du travail, ne sont pas appelées à régresser, ainsi que les pratiques en matière d'emploi qui sont très répandues dans les pays en développement.

2.1.1. CISP-93: vue d'ensemble et lacunes

19. M. Hunter décrit les notions couvertes par la CISP-93, notamment les cinq principales catégories qui y sont définies et les inconvénients qu'elles présentent, tels que le caractère ambigu de la délimitation entre différentes catégories ou l'inutilité de certaines d'entre elles. Le fait que l'emploi rémunéré ne soit représenté que par la catégorie des salariés, sans plus de détails, est un problème car il représente une part importante de l'emploi. L'«emploi à titre indépendant» est en revanche décomposé en quatre catégories, mais l'opportunité de considérer toutes les personnes relevant de ces catégories comme des travailleurs indépendants est discutable. Par exemple, les travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale sont exposés à des risques économiques puisque leurs moyens de subsistance dépendent des profits réalisés par l'entreprise pour laquelle ils travaillent, mais ils n'exercent pas d'autorité sur elle.
20. En ce qui concerne les membres de coopératives de producteurs, la CISP-93 donne peu d'indications quant à la manière de distinguer ce groupe d'autres groupes de travailleurs indépendants. Rares sont les pays qui établissent des statistiques à leur sujet et, dans ceux où il en existe, les chiffres obtenus sont très faibles. Ces statistiques ne rendent toutefois pas compte de l'incidence des coopératives sur l'emploi et sur l'économie. Des travaux sont menés sur ce sujet au sein d'un groupe de travail du BIT sur les statistiques relatives aux coopératives. La révision de la CISP ne vise pas à introduire une définition ou des directives spécifiques concernant les membres de coopératives de producteurs mais à faire en sorte qu'ils soient classés dans la catégorie appropriée de la CISE-18.
21. La nécessité de réviser la CISP-93 découle en partie des nouvelles normes concernant les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main-d'œuvre adoptées à la 19^e CIST en 2013. M. Kieran Walsh (Département de la statistique du BIT) présente les principales caractéristiques de ces normes ainsi que la manière dont elles s'articulent avec les statistiques sur les relations de travail. Un aspect particulièrement important des normes adoptées à la 19^e CIST est que, d'un côté, elles donnent du concept d'emploi une définition plus étroite que celle qui figure dans la résolution adoptée à la 13^e CIST et, de l'autre, elles élargissent la portée du concept de travail et définissent différentes formes de travail. Ces changements ont des conséquences directes pour la CISP et imposent d'élaborer une classification qui couvre les formes de travail n'entrant pas dans la définition de l'emploi.
22. M. Hunter expose brièvement les objectifs et la portée du projet de résolution concernant les statistiques sur les relations de travail, en s'attachant en particulier aux problèmes auxquels la révision de la CISP-93 doit permettre de remédier. Il faut notamment créer un cadre

général qui soit compatible avec la résolution adoptée à la 19^e CIST et englobe les différentes formes de travail définies par celle-ci. La pertinence de la dichotomie actuelle entre emploi indépendant et emploi rémunéré doit également être examinée à la lumière d'autres options. Plusieurs catégories de travailleurs, dont certaines sont couvertes par la CISP-93 mais n'y sont pas suffisamment détaillées, doivent être revues. L'élaboration de directives sur la collecte des données est également une priorité majeure. Une seule classification pouvant difficilement répondre à tous les besoins, un consensus s'est clairement dégagé à la 19^e CIST sur la nécessité de remplacer la CISP-93 par un ensemble de normes portant sur les relations de travail.

23. Les experts sont convenus que le projet de résolution devrait comporter une partie consacrée aux travaux futurs, lesquels devraient prévoir la mise à l'essai des différents éléments des normes proposées. Un certain nombre de questions se rapportant à la résolution adoptée à la 19^e CIST devront être prises en compte lors de l'établissement de la version définitive du projet de résolution. Il est toutefois rappelé que les principaux éléments de la résolution adoptée à la 19^e CIST, notamment les formes de travail qui y sont définies, ne sont pas le sujet de la présente réunion ni du projet de résolution à l'examen.

2.2. Concepts de référence

24. M. Hunter donne un aperçu des nouvelles normes proposées, dont les trois principaux éléments sont: premièrement, un cadre conceptuel et une nouvelle classification internationale des statuts d'emploi (CISE-18) comprenant deux nomenclatures, l'une qui se fonde sur le type d'autorité (CISE-18-A) et l'autre sur le risque économique (CISE-18-R); deuxièmement, une classification des statuts au regard du travail (CISaT-18) englobant toutes les formes de travail au sein d'un cadre conceptuel cohérent, lequel utilise les mêmes variables de classification que la CISE-18; et troisièmement, un ensemble de variables transversales qui ne font pas partie de la classification elle-même, mais dont il convient de tenir compte pour produire des statistiques exhaustives sur les relations de travail.

2.2.1. Définition du concept d'emploi ou activité productive

25. Le projet de résolution fait référence à différentes unités statistiques – personnes, unités économiques, emplois et activités productives. L'unité statistique «poste de travail [emploi] ou activité productive» est définie au paragraphe 12 b) de la Résolution I de la 19^e CIST, et sa définition est particulièrement importante étant donné que c'est en fonction de cette unité statistique qu'est déterminé le statut d'emploi ou le statut au regard du travail. Aux fins des statistiques sur les relations de travail, il est proposé, dans le projet de résolution, d'apporter des précisions à la définition adoptée à la 19^e CIST. Certaines sont d'ordre terminologique. D'autres changements touchant davantage au fond sont nécessaires afin, notamment, de clarifier le concept de non-salariés dépendants de façon à pouvoir évaluer le nombre d'emplois occupés par les travailleurs relevant de cette catégorie. Il est proposé à cette fin de comptabiliser un emploi distinct pour chacune des unités économiques dont le travailleur dépend.
26. Les experts s'inquiètent des conséquences, pour l'établissement de statistiques sur les travailleurs indépendants économiquement dépendants, des modifications qu'il est proposé d'apporter à la définition du concept d'emploi. Ils demandent des éclaircissements concernant les membres de phrase «d'une autre unité économique qui bénéficie directement de leur travail» ou encore «Leur dépendance peut tenir à [...] la détermination du prix» qui figurent dans la définition proposée des non-salariés économiquement dépendants. Compte tenu de ces éléments, il serait important de faire clairement la distinction entre la notion d'emplois distincts et la notion de cumul d'emplois. Un libellé simplifié est proposé dans ce

sens, qui permet d'éviter la répétition, dans la définition du concept d'emploi, d'éléments de la définition des «non-salariés dépendants».

27. En ce qui concerne les autres formes de travail, il est proposé de distinguer les activités productives lorsqu'une personne produit à la fois des biens et des services pour sa propre consommation. Cette distinction est nécessaire aux fins de la comptabilité nationale. Les experts approuvent la proposition.

2.2.2. Type d'autorité: travailleurs indépendants et travailleurs dépendants

28. Le type d'autorité est utilisé pour distinguer les travailleurs indépendants des travailleurs dépendants, bien que la dépendance puisse s'inscrire dans un continuum. La dépendance peut être d'ordre opérationnel ou économique. Le projet de résolution définit expressément la catégorie des travailleurs indépendants et celle des travailleurs dépendants ainsi que les sous-catégories qui les composent. Il y est notamment proposé, s'agissant des travailleurs dépendants, de préciser que ceux-ci n'ont pas de salariés. Certains experts expriment des doutes concernant le choix des termes «dépendant» et «indépendant». Toutefois, dans l'ensemble, hormis quelques suggestions rédactionnelles mineures, les experts approuvent les définitions qui sont proposées pour les travailleurs indépendants et les travailleurs dépendants ainsi que les intitulés des différentes sous-catégories.

2.2.3. Définition du concept d'entrepreneurs

29. Il est indiqué dans le projet de résolution que la catégorie des travailleurs indépendants de la CISE-18 peut servir à identifier les entrepreneurs, car elle inclut les travailleurs qui créent du travail pour eux-mêmes et peuvent en créer pour d'autres. Selon la définition proposée, entreraient dans la catégorie des entrepreneurs les propriétaires-gérants de sociétés avec et sans salariés et les entrepreneurs individuels avec et sans salariés. En seraient en revanche exclus les non-salariés dépendants et les travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise. Certains participants notent avec préoccupation que des personnes risquent d'être identifiées à tort comme «entrepreneurs», par exemple des petits propriétaires terriens ou d'autres travailleurs indépendants dont la palette d'activités est limitée. D'autres reconnaissent toutefois que, parmi ces personnes, nombreuses sont celles qui peuvent investir dans leur entreprise ou leur ferme et créer des possibilités d'emploi pour des tiers. Il faut donc trouver une définition équilibrée.
30. Il est observé que le terme «entrepreneur» peut avoir une connotation positive et être associé à l'innovation et à la créativité, ce qui ne correspond pas à la situation d'un grand nombre des travailleurs concernés, comme par exemple les ramasseurs de déchets des grands centres urbains. Les participants concluent qu'il faudrait préciser dans le projet de résolution que la catégorie des travailleurs indépendants constitue le meilleur point de départ pour identifier les entrepreneurs et compiler des statistiques à leur sujet, et que des informations complémentaires sur des aspects tels que la taille de l'entreprise sont nécessaires pour bien comprendre la nature du groupe considéré.

2.2.4. Type de risque économique: travailleurs dont la rémunération dépend d'un profit et travailleurs rémunérés par un salaire

31. A propos du type de risque économique, utilisé comme critère de classification, il est reconnu que tous les travailleurs peuvent être exposés à un risque économique, par exemple un revenu différé lié à l'engagement dans des activités bénévoles. Toutefois, dans les nouvelles normes et classifications proposées, le risque économique vise essentiellement

l'emploi et le travail de production pour la consommation personnelle. S'agissant de l'emploi, le risque économique peut être évalué en fonction de l'existence d'une rémunération pour le travail effectué, de la nature de cette rémunération et du type de protection sociale assurée au travailleur. Sur cette base, la CISE-18 opère une distinction entre les «travailleurs rémunérés par un salaire» et les «travailleurs dont la rémunération dépend d'un profit».

32. Certains experts disent avoir du mal à comprendre comment des propriétaires-gérants de sociétés (avec ou sans salariés) peuvent entrer dans la catégorie des travailleurs rémunérés par un salaire. L'explication donnée à cet égard dans le projet de résolution, à savoir que les propriétaires-gérants de sociétés peuvent recevoir un salaire, n'est pas convaincante. Il faudrait savoir si l'on dispose de données probantes attestant que c'est effectivement le cas d'une grande partie d'entre eux. En outre, les propriétaires-gérants de sociétés sont souvent exposés à un risque économique du fait de leurs investissements personnels dans la société. Ce risque est toutefois compensé par le fait que, l'entreprise constituant une entité juridique distincte, leur responsabilité est limitée. Une possibilité serait d'appliquer cette classification avec une certaine souplesse en fonction du contexte. Cela risquerait néanmoins d'entraîner des incohérences dans l'application des normes et de compromettre la comparabilité des statistiques. Les experts concluent par conséquent que les propriétaires-gérants de sociétés sont classés à juste titre parmi les travailleurs rémunérés par un salaire, mais que le projet de résolution devrait expliciter la nature du risque économique auquel ils sont exposés et les raisons pour lesquelles ce risque est limité, ainsi que les différents types de rémunération qu'ils peuvent percevoir.

2.2.5. Quasi-sociétés et entreprises individuelles

33. M. Hunter présente les définitions de nouveaux concepts proposés aux fins des normes actualisées, notamment en ce qui concerne les sociétés, les quasi-sociétés, les ménages et les entreprises individuelles, en les reliant aux définitions du Système de comptabilité nationale (SCN) de 2008. Aux fins de la CISE, en effet, certains concepts ont dû être clarifiés et affinés. Dans le SCN, les entreprises appartenant à des ménages qui peuvent établir un ensemble complet de comptes sont considérées comme des quasi-sociétés. Dans les normes proposées concernant les statistiques sur les relations de travail, elles sont considérées comme des entreprises individuelles étant donné que leurs propriétaires sont exposés au même risque économique que les propriétaires d'entreprises qui ne sont pas en mesure d'établir un ensemble complet de comptes. En ce qui concerne les entreprises individuelles, il faudrait préciser de quelle façon les emplois sont comptabilisés lorsque les membres du ménage exercent des activités informelles multiples. Cette question n'est toutefois pas primordiale pour les nouvelles normes et ne sera pas traitée dans le projet de résolution.
34. Les experts estiment que le traitement réservé aux quasi-sociétés devrait être clarifié. Il faudrait préciser que, aux fins des statistiques du travail et de la CISE, le fait d'être en mesure d'établir des comptes n'est pas un critère déterminant. Il faudrait également indiquer, dans le rapport qui sera soumis à la CIST, voire dans le projet de résolution, que tous les propriétaires d'entreprises individuelles devraient être traités de la même façon, indépendamment de la question de savoir s'ils sont en mesure d'établir un ensemble complet de comptes ou non.

2.3. Statuts d'emploi (CISE-18): deux nomenclatures

35. M. Hunter présente les deux nomenclatures proposées pour la CISE-18, à savoir la classification suivant le type d'autorité (CISE-18-A) et la classification suivant le type de risque économique (CISE-18-R). Les dix catégories détaillées de la CISE-18 peuvent être agrégées selon les deux nomenclatures, qui peuvent servir à différents types d'analyse.

Ainsi, la nomenclature suivant le type d'autorité convient à de nombreux types d'analyse sociale ainsi qu'aux mesures de l'impact des politiques de création d'emplois. La nomenclature suivant le risque économique maintient la distinction traditionnelle entre emploi rémunéré et emploi indépendant. Particulièrement utile pour les données destinées à la comptabilité nationale et pour l'analyse des salaires/revenus, elle est adaptée au traitement des données administratives.

36. Il a été suggéré de modifier l'intitulé de la nomenclature en remplaçant «suivant le type de risque économique» par «suivant le type de revenu du travail», afin de mieux rendre compte des différences entre les types de travailleurs visés dans les nomenclatures; selon le secteur institutionnel considéré, le revenu du travail peut être mixte, provenir de la location de biens ou d'autres sources encore, ce qui apparaîtrait plus clairement avec le titre «suivant le type de revenu du travail». On peut toutefois craindre que cet intitulé soit source de difficultés, car des termes tels que «revenu du travail» sont plutôt techniques et risquent de modifier certains critères déjà arrêtés pour distinguer les différents types de travailleurs dans une même classification. De plus, une telle modification ne cadrerait pas avec l'intention déclarée, à savoir que les grandes catégories permettent surtout de différencier les travailleurs en fonction du risque économique qu'ils courent; le changement proposé pourrait donc ne pas convenir.
37. Sous réserve d'autres suggestions rédactionnelles et d'éclaircissements, les experts sont favorables aux structures et nomenclatures proposées.

2.4. Travailleurs indépendants occupant un emploi

38. M. Hunter présente la définition de la catégorie des travailleurs indépendants et de ses sous-catégories. Selon la définition proposée, les «employeurs» doivent avoir employé des travailleurs durant au moins une heure par semaine pendant une période de référence donnée, ceux qui emploient régulièrement des salariés pouvant être identifiés séparément. Il s'agit d'une version actualisée de la définition figurant dans la CISP-93, selon laquelle les employeurs engagent des salariés sur une base continue, notion mal définie et jugée malcommode à appliquer.
39. Au cours de la discussion, on a fait observer que, dans certains pays d'Afrique, la définition proposée pour «employeurs» aurait pour effet d'englober la plupart des personnes travaillant pour leur propre compte (voir la CISP-93) dans la catégorie des employeurs, puisqu'il est fréquent que ces travailleurs recourent occasionnellement à des salariés. On a évoqué plusieurs cas où, à fixer un seuil peu élevé, on risquerait de brouiller les critères d'identification des employeurs (si le salarié n'est engagé que pour une heure). Cela pourrait aussi nuire à la comparabilité des données entre pays développés et pays en développement, les employeurs «occasionnels» étant un cas de figure plus fréquent dans le monde en développement. Certains experts considèrent que les différences de contexte entre pays développés et pays en développement devraient être expressément prises en compte. D'autres préfèrent que l'on maintienne la condition liée à l'engagement «sur une base continue» de salariés, tandis que d'autres souhaitent que la définition vise ceux qui engagent «régulièrement» des salariés, éventuellement en fixant un seuil tel que la moitié des mois de l'année. Cependant, d'autres experts considèrent qu'il serait bon de préserver le parallélisme avec les normes relatives à l'emploi et de garder le critère d'une heure par période de référence, tout en précisant qu'il s'agit d'une situation «habituelle» ou «régulière».
40. Les opinions sont partagées quant à la question de savoir s'il est préférable de renvoyer directement au critère d'une heure (puisque c'est celui qui est utilisé dans la résolution de la 19^e CIST) ou de préciser le caractère régulier ou habituel de la situation. Il peut être compliqué d'appliquer des concepts fondés sur le caractère habituel ou régulier (par exemple, du temps travaillé), et il faut en tenir compte lorsqu'on élabore les définitions. On

a également évoqué le risque d'introduire une certaine asymétrie entre les statistiques relatives aux employeurs et celles qui concernent les employés, ce qui est inévitable selon les experts. La proposition actuelle, qui prévoit que les pays présentent des informations sur le caractère régulier de l'engagement de salariés, pourrait être utile pour assurer la continuité des séries existantes sur les employeurs pendant la période de transition vers les nouvelles normes. A cette fin, il serait utile de procéder à une ventilation plus poussée entre «employeurs occasionnels» et «employeurs réguliers» et les définitions y relatives.

41. Le niveau de détail de la définition des «employeurs» aura une incidence sur d'autres sous-catégories. Ainsi, selon la définition proposée pour «non-salariés dépendants», ceux-ci ne peuvent en aucun cas être des employeurs. Il va de soi que, si la définition des «employeurs» est modifiée, cela aura une incidence sur la mesure statistique.
42. En conclusion, les experts estiment qu'il serait utile de mieux préciser le terme «régulièrement» dans le contexte de la catégorie des employeurs, compte tenu de la nécessité de recueillir et de diffuser des informations à ce sujet. Il reste que ce terme compliquera le recours à des sources administratives et ôtera la possibilité d'établir une distinction entre employeurs «réguliers» et employeurs «occasionnels». Il faudrait aussi insister, dans la résolution, sur l'utilité de recueillir des informations sur le nombre de salariés.
43. Les modifications proposées pour tenir compte de ce qui précède ont été apportées au projet de résolution, lequel a été publié sur le site Web de l'OIT au lendemain de la réunion.

2.5. Non-salariés dépendants

44. Une des principales difficultés, mais aussi un des principaux objectifs, du travail de révision tient à la nécessité d'établir des statistiques sur les non-salariés dépendants. Dans le rapport que l'OIT a présenté à la Réunion d'experts sur les formes atypiques d'emploi tenue en 2015, ce cas de figure est décrit comme toute situation où «les travailleurs fournissent des services en vertu d'un contrat civil ou commercial, mais dont les revenus dépendent d'un très faible nombre de clients – voire un seul – qui, par ailleurs, leur donnent directement les instructions sur l'exécution du travail». Les non-salariés dépendants ne sont généralement pas couverts par la législation du travail ou le régime de sécurité sociale, même si quelques pays ont adopté des dispositions spécifiques pour leur assurer une certaine protection.
45. On peut distinguer deux groupes de non-salariés dépendants: les travailleurs qui travaillent pour d'autres mais dont les dispositions contractuelles sont proches de celles de l'emploi indépendant et les travailleurs qui possèdent déjà leur propre entreprise mais n'ont pas d'autorité ou de contrôle plein et entier sur leur travail. Il faut établir des statistiques sur les deux groupes afin de répondre aux préoccupations suscitées par le recours à des non-salariés, le transfert du risque économique de l'employeur aux travailleurs et la tendance aux formes atypiques d'emploi. La notion de «non-salarié dépendant» qui est proposée dans le projet de résolution couvre les deux groupes, mais donne la possibilité de faire une distinction entre les deux sous-groupes si le contexte national le permet ou le justifie.
46. Une bonne partie des travaux réalisés jusqu'ici concernant ce groupe sont axés sur la dépendance à l'égard d'un petit nombre de clients, voire d'un seul client. Pour mieux identifier les non-salariés dépendants, le groupe de travail chargé de la révision de la CISE propose d'ajouter d'autres critères, comme le versement de cotisations sociales, le type de rémunération, la dépendance à l'égard d'une autre entité pour l'accès au marché (par exemple un chauffeur devant passer par une application d'attribution de courses) ou différentes formes de contrôle sur le travail accompli.

-
47. Lors de l'examen des critères possibles, on a cité différents types de travailleurs qui feraient partie de cette catégorie: par exemple, les coiffeurs qui louent un fauteuil dans un salon et dont l'accès à la clientèle est entièrement dépendant du propriétaire du salon; les chauffeurs dont le travail est organisé par une compagnie de transport ou un service d'attribution des courses; certains travailleurs à domiciles, etc. Il faut donc veiller, dans la mesure du possible, à ce que les critères proposés dans une définition et les orientations y afférentes permettent de recueillir les informations intéressant l'action des pouvoirs publics et de différencier les types de travailleurs selon les besoins.
48. La définition proposée fournit un ensemble de critères censés faciliter l'identification des non-salariés dépendants, ainsi qu'une série de critères excluant les travailleurs qui emploient d'autres personnes, ont un contrat d'emploi avec une entité dont ils dépendent ou gèrent des entreprises constituées en sociétés.
49. Au cours des consultations régionales, beaucoup se sont dits favorables à l'élaboration d'une définition des «non-salariés dépendants», constatant qu'il existe une forte demande de statistiques concernant cette catégorie de travailleurs. On a toutefois estimé qu'un groupe aussi complexe à mesurer nécessitait de bonnes instructions opérationnelles. Le BIT a mené des essais pilotes en partenariat avec plusieurs pays, pour mettre diverses approches opérationnelles à l'épreuve, comme celles du «client principal» ou de la «fixation des prix», mais les résultats n'en ont pas encore été évalués.
50. La méthode de mesure proposée repose sur l'idée qu'il convient, dans un premier temps, de donner au travailleur la possibilité de déterminer son statut d'emploi. Un questionnaire différent serait utilisé selon que l'intéressé se définit comme salarié ou comme non-salarié. Le projet de résolution prévoit que la catégorie des non-salariés dépendants puisse être subdivisée entre ceux qui donnent du travail à d'autres, mais dont les dispositions contractuelles sont semblables à celles des travailleurs indépendants, et ceux qui possèdent et gèrent leur entreprise, sans avoir toutefois l'autorité ou le contrôle plein et entier sur leur travail. Cependant, les essais réalisés ne sont pas suffisants pour que l'on puisse en tirer des orientations détaillées à temps pour la 20^e CIST.
51. Vu l'importance du sujet, les experts insistent sur la nécessité de disposer d'un bon document de séance décrivant le contexte dans lequel s'inscrivent les catégories et donnant des orientations d'utilisation aussi claires que possible. Des progrès importants ont été accomplis mais, étant donné la complexité de la question, il faut parvenir à une proposition solide. Cependant, le concept de dépendance est difficile à cerner et ne concerne pas seulement les non-salariés dépendants; le risque existe donc que les travailleurs ne soient pas classés dans la bonne catégorie.
52. Toujours à propos de la définition des «employeurs», certains experts font observer que le critère excluant la possibilité que les non-salariés dépendants aient des salariés risque de restreindre considérablement le nombre de non-salariés dépendants recensés là où il est courant d'engager des salariés à titre occasionnel. Il pourrait aussi rendre les mesures statistiques incertaines puisqu'on pourrait classer les travailleurs dans la catégorie des employeurs ou dans celle des non-salariés dépendants, en fonction de la période de référence retenue, ce qui pourrait donner une représentation faussée de la dépendance.
53. Certains experts rappellent que les récents exercices d'entretien cognitif, qui évaluaient les questions relatives à la fixation des prix, au contrôle de l'accès au marché ou à la supervision du travail, ont donné de bons résultats. Des travailleurs dépendants à divers titres comprenaient les questions relatives à ces critères et pouvaient y répondre: il est toutefois apparu que les critères servant à déterminer la dépendance pouvaient varier énormément selon le contexte dans lequel le travailleur évolue. Par exemple, ceux qui vendent des marchandises sur catalogue ne contrôlent pas les prix et n'ont qu'un seul fournisseur, mais

ont un accès direct au marché; pour eux, le fournisseur unique pourrait être le critère le plus approprié, sans que cela soit toujours le cas.

54. Compte tenu des réalités très diverses qui présentent un intérêt pour les pouvoirs publics, il est proposé de réfléchir plus avant aux critères à retenir pour assurer une certaine souplesse selon le contexte et l'activité du travailleur. Il convient également de rappeler qu'il faut poursuivre les mesures statistiques pour pouvoir donner des orientations plus précises en la matière. Cela ne diminue en rien l'importance de bien cerner ce groupe dans la classification, faute de quoi sa visibilité s'en trouverait réduite, tout comme la probabilité que des données sur le sujet soient recueillies et diffusées.
55. Il peut aussi y avoir une certaine confusion lorsque le travailleur fournit des services selon diverses modalités, par exemple si un chauffeur peut prendre un passager par l'intermédiaire d'une application ou directement dans la rue. En pareil cas, la question est complexe, mais il s'agit peut-être de déterminer si l'intéressé a un seul emploi ou plusieurs. Si le chauffeur est libre de prendre des courses de l'une et l'autre manière, on peut le considérer comme un travailleur indépendant. La résolution et la documentation connexe devraient préciser comment traiter les cas de ce genre.
56. Au stade actuel, le rapport et projet de résolution n'expliquent pas suffisamment en quoi il est nécessaire d'identifier les non-salariés dépendants. Il faudrait notamment recenser les changements structurels à l'œuvre dans des formes de travail importantes et de plus en plus répandues, qui ne sont pas visibles dans les classifications existantes. Cela permettrait aussi d'inscrire la définition dans son contexte, voire de l'actualiser. Par exemple, l'idée que les relations de travail peuvent être dépendantes sur le plan opérationnel ou sur le plan économique peut faciliter l'élaboration d'une définition et des orientations connexes. On pourrait aussi envisager d'adopter des approches différentes selon le secteur ou le contexte (par exemple, agricole ou non), ce qui pourrait améliorer la qualité des mesures.
57. Conscients des difficultés qui se posent, quelques experts préfèrent ne pas inclure dans le projet une catégorie distincte réservée aux non-salariés dépendants. Une autre option consisterait à inclure d'autres variables transversales pour évaluer le degré de dépendance des travailleurs dont la rémunération dépend d'un profit. La visibilité du groupe s'en trouverait réduite à plus d'un titre et il serait plus compliqué de classer ces travailleurs puisqu'il faudrait les répartir dans d'autres groupes.
58. Bon nombre d'experts estiment que les catégories existantes ne rendent pas bien compte de ce groupe, aussi important que peu visible, qui concerne pourtant un grand nombre de travailleurs dans beaucoup de pays. Cela signifie que d'autres catégories sont «surévaluées» puisque ces travailleurs devront être répertoriés ailleurs dans la classification. La majorité des participants considère qu'il faut faire fond sur les progrès accomplis jusqu'ici et garder ce groupe dans la classification, en veillant à affiner encore la définition et les orientations y afférentes. Selon eux, les orientations opérationnelles devraient se fonder sur l'expérience accumulée jusqu'à présent, laquelle continue de croître, et être susceptibles de révision une fois que l'on aura gagné davantage d'expérience. A cet égard, le Bureau fait observer que davantage de pays devraient tester les questions relatives à ce sujet afin de contribuer à enrichir les connaissances en la matière.
59. Pour conclure, M. Hunter relève que l'inclusion de la catégorie des non-salariés dépendants dans la classification a reçu un soutien important, sinon général. Chacun s'accorde à reconnaître que la question est complexe, mais certaines expériences ont déjà été réalisées avec succès, sur lesquelles il faut s'appuyer pour procéder à d'autres mises à l'essai. Il faut aussi s'attacher à perfectionner la définition et les orientations y afférentes. Si les versions précédentes de la définition étaient plus détaillées et plus compliquées, la proposition actuelle pourrait bien pécher par sa simplicité. Le rapport à la CIST et le projet de résolution

doivent présenter plus d'informations pour clarifier les raisons pour lesquelles il importe d'identifier les non-salariés dépendants.

2.6. Salariés

60. M. Hunter présente la définition de la catégorie des salariés et ses sous-catégories. Selon la définition proposée, les salariés «travaillent en contrepartie d'un salaire et ne détiennent pas de participation majoritaire ou de contrôle dans l'unité économique au sein de laquelle ils travaillent». Cette définition couvre un ensemble varié de travailleurs, comme en témoignent les inclusions et exclusions détaillées dont elle est assortie.
61. Pour qu'il soit possible d'établir des statistiques sur les formes atypiques d'emploi et fournir des informations sur le caractère permanent ou la stabilité des dispositions contractuelles, on a défini quatre sous-catégories de salariés, à savoir les salariés occupant un emploi à durée indéterminée, les salariés occupant un emploi à durée limitée, les salariés occupant un emploi à court terme ou occasionnel et les apprentis, stagiaires et autres travailleurs en formation rémunérés.
62. Une question de détail qui s'est posée lors des consultations régionales est celle de la limite à établir entre les salariés occupant un emploi à durée limitée et les salariés occupant un emploi à court terme, pour lesquels la durée d'un mois avait été proposée. Cette durée n'a pas fait l'unanimité, car elle est inférieure à la durée de deux ou trois mois utilisée par un certain nombre de pays pour définir ce qui constitue un emploi à court terme pour les travailleurs migrants. Plusieurs experts préfèrent que cette durée soit portée à trois mois, de sorte que le groupe soit suffisamment important pour qu'on puisse le mesurer dans le cadre d'enquêtes sur les ménages classiques.
63. Les experts sont préoccupés par le fait que la catégorie des salariés occupant un emploi à court terme ou un emploi occasionnel rassemble deux groupes très distincts et pensent qu'il faudrait envisager la possibilité de les séparer complètement. L'emploi du terme «occasionnel» suscite également des réserves, car il semble impliquer que l'on porte un jugement sur la qualité de l'emploi et qu'il pourrait désigner des dispositions contractuelles relativement stables dans certains pays. Les experts concluent qu'on pourrait définir plus clairement la sous-catégorie des salariés occupant un emploi à court terme ou occasionnel tout en notant que certains pays pourraient vouloir les différencier à des fins de publication nationale. Une proposition remaniée dans ce sens, présentant des définitions distinctes pour «salariés occupant un emploi à court terme» et «salariés occupant un emploi occasionnel» a été présentée lors de la réunion et a reçu un accueil favorable. Le présent projet fixe à trois mois au lieu d'un le seuil à utiliser pour distinguer l'emploi occasionnel ou à court terme de l'emploi à durée limitée.
64. Concernant la définition générale de «salariés», la condition selon laquelle ils ne détiennent pas de contrôle dans l'entreprise peut prêter à confusion. Cette notion devrait être affinée pour faire apparaître l'intention sous-jacente. Il faut aussi donner davantage de précisions pour bien différencier les non-salariés dépendants des salariés. La limite proposée a trait au type de rémunération qu'ils perçoivent, les travailleurs rémunérés en fonction du temps travaillé étant considérés comme des salariés, tandis que ceux qui sont rémunérés à la pièce ou à la commission peuvent être considérés comme des non-salariés dépendants s'ils ne travaillent pas dans les locaux de l'entité qui les emploie et s'ils doivent s'acquitter eux-mêmes des charges sociales. Il existe d'autres cas, comme celui des vendeurs ambulants, pour lesquels la limite entre salariés et travailleurs dépendants et indépendants dont la rémunération dépend d'un profit est difficile à mesurer; davantage de précisions s'imposent pour que l'on puisse traiter les cas limites.

-
65. Certains experts font observer que la définition de «salariés occupant un emploi à durée indéterminée» peut causer des difficultés dans certains pays car elle englobe les dispositions contractuelles sans date de fin (pour autant qu'un certain nombre d'heures de travail soit garanti). Par exemple, les travailleurs domestiques peuvent avoir un accord qui ne spécifie pas la durée de l'engagement, alors que la durée réelle de l'emploi peut varier fortement. Des précisions sont nécessaires pour déterminer si l'intention est de les considérer comme des salariés occupant un emploi à durée indéterminée.
66. S'agissant des apprentis, stagiaires et autres travailleurs en formation rémunérés, les principaux éléments de la définition concernent la motivation, qui est l'acquisition d'une expérience ou de compétences professionnelles, et le fait que le travail accompli est rémunéré. La plupart des travailleurs de ce groupe relèveraient autrement de la catégorie des salariés occupant un emploi à durée limitée; en les classant dans un groupe à part, on assurera la comparabilité des statistiques relatives aux salariés occupant un emploi à durée limitée, malgré la grande variabilité des systèmes d'apprentissage ou de stage entre les pays. Selon un expert, il conviendrait de classer ces travailleurs dans la sous-catégorie des salariés occupant un emploi à durée limitée ou, à défaut, de les placer avant les salariés occupant des emplois à court terme ou occasionnels, en indiquant expressément qu'il s'agit d'un type particulier de salariés occupant un emploi à durée limitée. Il pourrait cependant être difficile d'inclure ces travailleurs dans la sous-catégorie des salariés occupant un emploi à durée limitée car, les agrégats étant destinés à être comparés, le risque que les données recueillies ne soient pas comparables ne serait pas écarté. Selon un autre avis, les dispositions contractuelles relatives aux stages rémunérés pouvant être de durée indéterminée ou de courte durée, on ne pourrait pas considérer ces travailleurs comme occupant un emploi à durée limitée, surtout si le seuil permettant de distinguer les salariés occupant un emploi à court terme des salariés occupant un emploi à durée limitée était fixé à plus d'un mois. Il faudrait définir des critères de classement additionnels pour que les apprentis, stagiaires et autres travailleurs en formation rémunérés soient plus faciles à identifier et revoir la formulation de la définition de cette catégorie.
67. M. Hunter présente la définition des stagiaires non rémunérés figurant dans le projet de résolution, qui renvoie directement au passage pertinent de la résolution adoptée par la 19^e CIST. Les experts insistent sur la nécessité d'assurer la cohérence des définitions de l'«emploi» et du «travail en formation non rémunéré» avec celles utilisées dans la résolution de la 19^e CIST. Un expert a proposé de préciser que le salaire minimum pourrait être utilisé comme critère permettant d'identifier les apprentis, stagiaires et autres travailleurs en formation rémunérés, mais on a fait observer que cette approche s'écarterait de celle adoptée par la 19^e CIST. Tous les pays n'ayant pas fixé de salaire minimum, des difficultés pourraient aussi se poser au niveau de l'application et l'approche proposée pourrait ne pas être adaptée aux systèmes d'apprentissage en place. En conclusion, les experts sont d'avis que l'on pourrait ajouter des éclaircissements sans procéder à des changements majeurs.

2.7. Travailleurs familiaux

68. M. Hunter présente les définitions proposées pour les travailleurs familiaux et le traitement qui leur est réservé dans les classifications proposées. Ce groupe relève à la fois du travail salarié et d'autres formes de travail. D'après l'explication proposée, s'il s'agit de travailleurs occupant un emploi, ils sont généralement identifiés au moyen d'une question d'auto-identification sur le statut d'emploi. Dans les pays dans lesquels le groupe est statistiquement important, des questions supplémentaires sur le type de rémunération perçue (pour confirmer qu'aucun paiement régulier n'est reçu) et le rôle dans la prise de décisions dans l'entreprise familiale pourraient être utilisées pour vérifier s'ils ont été correctement classés. Certains éclaircissements ont été demandés et donnés concernant l'interprétation des éléments de la définition, notamment le type de paiement pouvant être perçu, le rôle dans la prise de décisions et le rapport entre la définition de ce groupe et celle des non-salariés

dépendants et d'autres groupes. Il faudrait préciser qu'un travailleur familial collaborant à l'entreprise familiale peut être employé par un non-salarié dépendant sans que la classification des deux travailleurs ne s'en trouve modifiée.

2.8. Classification internationale des statuts au regard du travail (CISaT-18)

69. M. Hunter explique que la CISaT-18 proposée comporte trois niveaux de classification hiérarchique et 20 catégories mutuellement exclusives. Les catégories agrégées se fondent sur le type d'autorité, cet aspect étant plus pertinent que celui du risque économique pour les formes de travail autres que l'emploi. On peut voir dans cette classification le prolongement de la CISE proposée, dans la mesure où elle se compose des sous-catégories de cette nouvelle nomenclature et de sous-catégories supplémentaires consacrées aux autres formes de travail.
70. L'objet de la CISaT-18 est d'assurer la cohérence et la cohésion de la classification des différentes formes de travail. Elle ne sera probablement pas utilisée ou appliquée de façon systématique dans les enquêtes sur la main-d'œuvre. Elle doit permettre d'assurer la cohérence des statistiques, quelle que soit la fréquence à laquelle des informations sont recueillies sur les différents groupes et quelles que soient les séries d'enquêtes utilisées pour recueillir des informations sur les différentes formes de travail.
71. Certains experts ont des doutes concernant la portée et la structure de la CISaT-18. Ainsi, ils considèrent que des termes tels que «dépendant» et «indépendant» pour qualifier des formes de travail telles que le bénévolat et la fourniture de services pour compte propre ne conviennent pas et risquent de semer la confusion. De plus, les concepts de risque et d'autorité ne leur paraissent pas s'appliquer aussi naturellement à ces formes de travail qu'à celles qui relèvent de l'emploi. D'autres experts estiment que les distinctions proposées sont utiles pour orienter l'action des pouvoirs publics et correspondent à des différences importantes dans les rôles respectifs des hommes et des femmes. Pour eux, les pouvoirs publics ont clairement intérêt à disposer de statistiques mesurant le niveau de dépendance des travailleurs occupés dans des formes de travail autres que l'emploi; bon nombre d'experts préféreraient mettre en place un cadre cohérent couvrant toutes les formes de travail sans qu'aucune ne soit exclue ni traitée différemment.
72. Soulignant la nécessité de parvenir à une classification cohérente, de nombreux experts insistent sur le fait que la CISE-18 aura une portée moins large que la CISP-93 du fait de la nouvelle définition du concept d'emploi figurant dans la résolution de la 19^e CIST. Certaines formes de travail qui étaient couvertes par la CISP-93 ne le sont plus dans la CISE; la question se pose donc de savoir comment articuler les statistiques produites selon les deux classifications. La meilleure manière d'y parvenir serait d'établir une classification générale cohérente couvrant toutes les formes de travail. De plus, certaines des sous-catégories proposées dans la CISaT-18 sont particulièrement utiles en ce qu'elles représentent des groupes importants, comme celui des employeurs produisant des biens pour compte propre qui emploient des salariés régulièrement ou à titre occasionnel, par exemple pendant la récolte, ou celui des employeurs fournissant des services pour compte propre. Ces catégories correspondent à des relations de travail importantes, qui doivent être identifiées.
73. Un expert a proposé une autre nomenclature, qui n'a reçu qu'un soutien limité. Cette nomenclature prend comme point de départ les différentes formes de travail, dont chacune se décompose en plusieurs catégories. La proposition de remplacer la nomenclature de la CISaT-18 suivant le type d'autorité par cette autre nomenclature n'a toutefois pas fait le consensus. On pourrait y voir une autre manière de représenter le statut au regard du travail. Pour certains experts, même si cette nomenclature mérite d'être évoquée dans le rapport, on risquerait de semer la confusion si on l'exposait dans la résolution aux côtés de la CISaT-18. Il est entendu que le Bureau développera cette proposition et diffusera le projet pour

recueillir d'autres opinions, notamment quant à la question de savoir s'il faut en faire mention dans le rapport et dans la résolution et de quelle manière.

2.8.1. Employeurs et travailleurs indépendants produisant des biens ou fournissant des services pour compte propre: définitions

74. M. Hunter présente les définitions proposées pour les employeurs et les travailleurs indépendants produisant des biens ou fournissant des services pour compte propre. Il est fait observer que les activités pouvant aussi servir à produire un revenu, par exemple surveiller ses propres enfants tout en prenant soin de ceux d'autres personnes en contrepartie d'un salaire, seront considérées comme relevant de l'emploi ou du travail de production pour compte propre, selon ce qui constitue la «principale» destination du travail. Il est nécessaire de bien réfléchir à la manière d'appliquer ce critère à la fourniture de services pour compte propre, car il faudra probablement prévoir de multiples questions dans le questionnaire pour déterminer quelle est la principale motivation de l'activité.
75. Le projet de résolution contient une petite révision par rapport à la résolution de la 19^e CIST dans le cas des producteurs d'aliments de subsistance. Au paragraphe 25 de la résolution de la 19^e CIST, il est indiqué que ces producteurs ne peuvent pas employer d'autres personnes. Or, sur la base des éléments recueillis lors des essais pilotes, il est apparu que cette pratique est courante, surtout au moment des semailles ou des récoltes. Il faut donc modifier la définition de sorte que les personnes puissent être identifiées comme des producteurs d'aliments de subsistance même si elles emploient d'autres personnes.
76. L'application du critère de la destination principale à la fourniture de services pour compte propre soulève certaines préoccupations. Le critère d'une heure qui sert à déterminer l'emploi constitue un seuil bas pour les activités qui pourraient être considérées comme de l'emploi dès lors que leur destination est de générer une rémunération ou un profit. Exclure les cas où la destination principale des services fournis est l'utilisation pour compte propre peut s'avérer très compliqué pour la conception des enquêtes et la formulation des réponses, et certains experts n'en voient pas clairement l'utilité. Le critère de la destination principale cadre bien toutefois avec l'approche conceptuelle utilisée pour la production de biens pour compte propre; elle ne constitue pas une révision de la résolution de la 19^e CIST, mais plutôt une clarification de quelque chose qui n'avait pas été bien exposé. Il se pourrait aussi que le groupe ne soit souvent pas très nombreux, et il ne serait donc pas justifié de «surcharger» les enquêtes sur la main-d'œuvre. Il pourrait toutefois être utile de s'y intéresser pour d'autres enquêtes, telles que celles qui portent sur l'utilisation du temps ou d'autres mesures du travail de production pour compte propre. La question mériterait sans doute d'être étudiée plus avant par le Bureau.

2.8.2. Bénévoles et autres travailleurs non rémunérés

77. M. Hunter présente les définitions des «bénévoles pour leur compte propre» (ou bénévoles directs) et des «travailleurs bénévoles dans le cadre d'une organisation», explique le contexte dans lequel ces deux définitions s'inscrivent et précise les principales inclusions et exclusions. Les deux catégories de travailleurs bénévoles proposées pouvant comprendre des producteurs de biens et des fournisseurs de services, elles recouvrent des activités entrant dans le domaine de la production du SCN et d'autres activités qui n'en relèvent pas. Une option consisterait à créer des groupes supplémentaires pour les distinguer et permettre l'alignement complet avec les domaines de la production définis dans le SCN.

-
78. La catégorie des autres travailleurs non rémunérés comprend les travailleurs qui ne peuvent être classés dans aucun autre groupe de la CISaT-18. Une option envisagée est d'indiquer expressément que cette catégorie correspond à celle des personnes relevant de la catégorie «autres travailleurs non rémunérés» dans la résolution de la 19^e CIST. Il ne faut pas y voir une catégorie fourre-tout destinée à couvrir les cas où on ne dispose pas de suffisamment d'information aux fins de la classification. Aucune observation n'est formulée quant aux définitions présentées et personne n'a exprimé le désir de subdiviser plus avant les catégories présentées.

2.9. Variables et catégories transversales

79. M. Hunter explique que les variables transversales ont pour objet de fournir des informations plus détaillées que celles que l'on peut obtenir avec les classifications en fonction des statuts. Il y a trois types de variables transversales: celles qui sont nécessaires pour compiler des statistiques selon la CISE-18, celles dont on a besoin pour des analyses concernant les relations de travail et celles qui sont recommandées. Les experts notent que nombre de ces variables font déjà partie des enquêtes sur la main-d'œuvre et que la typologie envisagée ne pose pas de problème. Ils notent en outre qu'il ne serait sans doute pas nécessaire d'utiliser très souvent certaines de ces variables dans les pays où elles correspondent à des situations non significatives.

2.9.1. *Durée de l'emploi ou de l'activité productive et heures de travail*

80. Outre les statistiques qu'il faut nécessairement compiler sur les statuts d'emploi, la collecte de données sur la durée des différents modes de travail peut apporter un éclairage utile sur la nature et la stabilité des emplois à durée déterminée ou indéterminée. Ces informations sont particulièrement intéressantes dans le cas des salariés. Deux variables sont proposées à cet effet, à savoir la durée du contrat de travail et la durée d'emploi dans l'unité économique actuelle. Les variables relatives au temps de travail font référence aux définitions figurant dans la Résolution de la 18^e CIST concernant la mesure du temps de travail (2008).
81. Dans le cas de la *durée d'emploi dans l'unité économique actuelle*, il conviendrait de préciser de quelle unité économique il s'agit: une unité locale, une entreprise ou un groupe d'entreprises. Si l'on a affaire à une entreprise dotée de plusieurs établissements ou à un ministère, il faudrait également savoir si le travailleur qui passe d'un établissement à l'autre ou d'un service à l'autre conserve ses droits sociaux, par exemple en matière de retraite, d'ancienneté, etc. Ces questions nécessitent des éclaircissements, mais il faut aussi conserver toute la souplesse nécessaire pour tenir compte des situations nationales. En conclusion, il est décidé que le texte doit être modifié de manière à indiquer une unité économique de référence (par exemple, l'entreprise ou le groupe d'entreprises) et la façon dont cette notion s'applique dans différents secteurs, notamment dans l'administration publique.
82. La discussion porte ensuite sur la durée minimale à prévoir pour déterminer l'interruption d'activité. Plusieurs experts sont partisans d'une durée minimale d'un mois, mais cet avis ne fait pas l'unanimité, et il est noté que, dans certaines situations nationales particulières, la durée d'un mois ne conviendrait pas. D'autres experts expriment une préférence pour une durée minimale de trois mois, mais aucun consensus ne se dégage clairement. L'idée est de trouver une solution qui reflète à la fois la stabilité et la continuité de l'emploi et qui soit contenue dans la définition. Il est nécessaire de préciser que, dans le cas des travailleurs recrutés par l'intermédiaire d'agences, c'est l'emploi fourni par l'agence et non par le client qui doit être pris pour base de calcul de la durée d'emploi.

-
83. En ce qui concerne la *durée du contrat de travail*, certains experts s'interrogent sur la pertinence de cette variable pour les non-salariés dépendants étant donné qu'il n'existe pas, par définition, de contrat de travail dans ces cas-là, et que le contrat commercial n'est pas nécessairement conclu pour une durée déterminée. Une discussion a lieu sur la signification des termes «permanent/sans limitation de durée» et sur leur relation avec la mesure de la durée du contrat de travail. Cette terminologie ne traduit peut-être pas très bien la nature des engagements considérés, et une formulation plus adaptée, telle que «sans durée limitée», semble préférable pour ne pas donner l'impression que tous les engagements en question sont permanents alors que, dans bien des cas, cela n'est pas clairement indiqué. En conclusion, il est convenu de compléter le texte afin de préciser comment la notion de durée peut s'appliquer aux différents types d'engagement, tels que les contrats écrits à durée déterminée, les arrangements contractuels sans limitation de durée, les accords non écrits/implicites, etc.

2.9.2. Motif du caractère non permanent de l'emploi

84. Le motif du caractère non permanent de l'emploi n'est pas seulement une variable explicative, il peut aussi servir à définir des groupes présentant un intérêt pour la classification, tels que les apprentis ou les travailleurs en formation susceptibles de mentionner leur situation comme motif principal du caractère non permanent de leur emploi.
85. Compte tenu de l'intérêt suscité par la question du caractère volontaire ou involontaire de l'emploi non permanent, la proposition actuelle évoque la nécessité de prévoir cette information mais ne fournit pas de définitions à cet effet. Certains experts doutent de la valeur des données recueillies sur le caractère volontaire ou non de l'emploi non permanent étant donné la part de subjectivité que comporte ce type d'appréciation. On se demande également s'il convient de collecter cette information pour certains des groupes identifiés, par exemple les salariés occupant un emploi occasionnel. La majorité des participants jugent toutefois utile la distinction volontaire/non volontaire, et estiment qu'il ne devrait pas être difficile de poser cette question dans le cadre d'une enquête sur la main-d'œuvre, comme cela se fait déjà dans certains pays. De l'avis général, il est nécessaire de développer l'information concernant le caractère volontaire des différents types d'emploi en se fondant sur une étude des pratiques existantes en vue de soumettre une proposition plus détaillée à la CIST.
86. La catégorie «période d'essai» est un autre sujet de préoccupation dans la mesure où les modalités des périodes d'essai varient beaucoup d'un pays à l'autre. Étant donné que cette situation peut être une des réponses données à la question sur le motif du caractère non permanent de l'emploi, il faut se demander comment la traiter si cette catégorie ne figure pas dans les statistiques. Une solution consisterait à supprimer cette catégorie et à ajouter une phrase explicative sur la manière de procéder en pareil cas.
87. Certaines catégories ont trait à la situation personnelle du travailleur tandis que d'autres font référence aux caractéristiques de l'emploi. De plus, une personne peut avoir plusieurs raisons de ne pas occuper un emploi à caractère permanent. Cela dit, puisque la variable s'intitule «motif principal du caractère non permanent de l'emploi», les catégories proposées s'excluent mutuellement. Elles reflètent les réponses les plus courantes aux questions sur le sujet.

2.9.3. Type de contrat

88. La variable relative au type de contrat propose d'opérer une distinction entre contrat écrit et accord oral. La question est nécessaire pour l'organisation pratique du questionnaire mais elle a aussi une valeur analytique. Cette variable ne doit pas être utilisée comme une mesure directe de l'informalité, étant donné qu'un contrat écrit n'est pas toujours synonyme de

travail formel et qu'un accord oral peut remplir les critères de l'emploi formel. Il faudrait peut-être inclure la catégorie «pas de contrat» aux fins de la collecte de données, car c'est une des réponses possibles à la question posée, mais cette catégorie pourrait ensuite être regroupée avec la catégorie «accord oral» pour les besoins de la présentation. Les experts estiment qu'il faudrait apporter davantage de précisions concernant l'ajout de la catégorie «pas de contrat».

89. Pour certains experts, il faudrait aussi envisager de faire référence aux contrats individuels et aux conventions collectives, compte tenu de leur pertinence pour le type de contrat et de l'importance relative des conventions collectives par rapport aux dispositions contractuelles individuelles. Une option consisterait à ajouter une variable transversale distincte relative à l'existence d'une convention collective, avec des catégories reflétant les situations nationales. Toutefois, les enquêtes auprès des ménages ne sont pas un bon outil pour collecter des informations sur les conventions collectives; il vaudrait mieux utiliser des sources administratives. En conclusion, le texte de la résolution devrait indiquer qu'il conviendrait également d'utiliser des sources statistiques adéquates pour pouvoir déterminer si le contrat est individuel ou s'il relève d'une convention collective.

2.9.4. Forme de rémunération

90. Les deux variables relatives à la forme de rémunération doivent permettre de comprendre la nature de la relation d'emploi et n'ont pas pour but de fournir des informations détaillées sur la rémunération en général. Toutes les formes de rémunération reçues par le travailleur dans un emploi particulier doivent être prises en considération. Ces informations sont nécessaires pour déterminer les différents statuts d'emploi. Il est recommandé de prévoir une variable distincte pour collecter des informations, au moyen d'une question supplémentaire, sur la forme principale de rémunération. Des experts se demandent s'il ne faudrait pas modifier l'intitulé de la catégorie «salaire» et opter pour une formulation du type «paiement au temps travaillé, y compris le type de salaire» afin de tenir compte des cas où le travailleur engagé sur une base journalière peut considérer qu'il ne perçoit pas un salaire. Durant les consultations régionales, il a aussi été suggéré d'ajouter la catégorie des pourboires versés par les clients, puisque, dans certains pays et certaines professions, ces paiements peuvent être la seule forme de rémunération des travailleurs.
91. Les modifications proposées en ce qui concerne les catégories, en particulier la nouvelle formulation de la catégorie «salaire» et l'ajout d'une référence au «temps travaillé», font l'unanimité. L'ajout d'une question distincte sur la forme principale de rémunération suppose que les personnes interrogées aient pu répondre au préalable qu'elles percevaient plusieurs formes de rémunération, et rend d'autant plus pertinentes les catégories supplémentaires proposées, telles que celle relative aux pourboires. Il y a des cas où ces paiements sont la seule forme de rémunération reçue et il est intéressant de pouvoir les isoler. Commencer par une question autorisant plusieurs réponses et demander ensuite quelle est la principale forme de rémunération pour ceux qui en ont choisi plusieurs peut être un moyen de recueillir différents types d'information.

2.9.5. Travailleurs saisonniers

92. M. Hunter présente la définition proposée pour les travailleurs saisonniers en précisant qu'elle s'applique à toutes les formes de travail. Les salariés saisonniers peuvent être identifiés grâce aux questions sur les motifs du caractère non permanent de l'emploi. Pour l'exactitude des mesures, il convient de collecter des données à différents moments de l'année de manière à tenir compte de toutes les périodes d'activité et d'inactivité.
93. Certains experts notent que la saisonnalité n'est peut-être pas en réalité un critère susceptible d'expliquer le caractère non permanent de l'emploi, car elle peut se traduire par des

interruptions plus ou moins longues dans le cadre d'un arrangement de nature permanente, par exemple des contrats récurrents ponctués d'interruptions saisonnières comme il en existe dans l'enseignement ou le tourisme. Il pourrait être utile de réfléchir aux pratiques nationales afin de voir dans quelle mesure le critère de saisonnalité peut justifier le caractère non permanent de l'emploi dans certaines professions. Selon le contexte, toutes les situations ne devront probablement pas être assimilées à du travail saisonnier.

2.9.6. *Lieu de travail*

94. La variable proposée pour le *lieu de travail* désigne l'endroit où s'effectue habituellement le travail. Le projet de résolution prévoit un nombre minimum de catégories pour identifier les groupes présentant un intérêt, notamment les travailleurs à domicile, les travailleurs domestiques et les travailleurs engagés dans des relations de travail multipartites. Dans certains contextes, la variable relative au lieu de travail permet aussi d'identifier les non-salariés dépendants.
95. Il est noté que, dans le cas des relations de travail multipartites, par exemple lorsqu'une personne est employée par une agence de travail temporaire, le lieu de travail se situe dans les locaux du client et pas dans ceux de l'employeur. Lorsque le lieu de travail est un véhicule, des précisions sont nécessaires pour que l'on puisse faire clairement la distinction entre différents groupes de travailleurs, par exemple entre des policiers qui travaillent habituellement en voiture et des employés de la restauration ambulante. Il est également noté qu'un lieu de travail peut avoir différentes fonctions, par exemple un commerce utilisé comme logement. Dans ce cas, il faudrait pouvoir déterminer clairement si le lieu en question doit être considéré comme le domicile du travailleur ou son propre local commercial.
96. Certains experts souhaiteraient des précisions sur les personnes qui travaillent toujours dans la rue, mais à des endroits différents, et sur la catégorie dont elles relèvent, à savoir «dans la rue» ou «pas de lieu fixe». Il y aurait lieu par ailleurs de préciser ce que l'on entend par la rue et si ce terme peut désigner divers espaces publics, par exemple un kiosque dans une station de métro ou autre emplacement de ce type.
97. Dans certains pays en développement, il existe des situations potentiellement complexes où un employeur recrute des personnes dans le cadre d'une chaîne de production et leur procure un espace extérieur pour leur travail. Ces lieux de travail ne correspondent à aucune des catégories proposées puisque ce sont des espaces ouverts fournis par un client ou un employeur. Le cas des vendeurs qui font du porte-à-porte peut aussi présenter des difficultés dans certains pays où cette activité est très répandue.
98. La question du sens à donner à la notion de lieu de travail dans le cas des personnes qui travaillent par l'intermédiaire de plates-formes Internet et dont le lieu de travail peut donc se situer n'importe où est également posée. Il est proposé d'indiquer dans la résolution que les pays qui ont besoin de recueillir des informations sur le travail lié aux plates-formes Internet peuvent le faire à l'aide d'une variable distincte, sans utiliser pour cela celle du lieu de travail.
99. En ce qui concerne les travailleurs agricoles employés sur des exploitations dont ils ne sont pas propriétaires, il faudrait savoir clairement de quelle catégorie ils relèvent. L'intitulé retenu, à savoir «dans les locaux de l'employeur», n'est peut-être pas assez précis pour s'appliquer aux différentes modalités de travail dans le secteur agricole. Il est donc proposé soit d'ajouter les mots «ou sur l'exploitation» à l'intitulé des catégories «dans les locaux du client» et «dans les locaux de l'employeur», soit de remplacer, dans la version anglaise, «*business premises*» par «*workplace*». Les experts ont des avis partagés sur ces suggestions.

-
100. En conclusion, il y aurait lieu de fournir des explications pour clarifier les définitions des différentes catégories relatives au lieu de travail et, éventuellement, d'ajouter une catégorie «autre».

2.9.7. Travailleurs à domicile

101. M. Hunter explique que la catégorie des travailleurs à domicile recoupe différentes catégories de la CISE et englobe toutes les personnes qui ont pour lieu de travail principal leur domicile. Il propose d'ajouter quelques précisions pour faire mieux comprendre la distinction entre les non-salariés dépendants et d'autres travailleurs à domicile. Cette proposition est acceptée.

2.9.8. Travailleurs domestiques

102. Dans son introduction, M. Hunter rappelle que, dans la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, l'expression travail domestique désigne «le travail effectué au sein de ou pour un ou plusieurs ménages» et l'expression travailleur domestique, «toute personne de genre féminin ou masculin exécutant un travail domestique dans le cadre d'une relation de travail». La convention précise qu'une personne qui effectue un travail domestique seulement de manière occasionnelle ou sporadique sans en faire sa profession n'est pas un travailleur domestique. Or ces définitions ne sont pas assez détaillées pour obtenir des mesures précises, et la référence à la relation de travail est problématique étant donné le sens donné à cette notion dans la CISE; en l'occurrence, elle semblerait exclure les non-salariés dépendants et d'autres travailleurs. Il est donc indispensable, pour ces raisons entre autres, d'affiner les définitions à des fins statistiques.
103. M. Hunter présente le projet de normes ainsi qu'une autre proposition soumise par les experts de la région Amérique latine et Caraïbes. Les deux textes sont proches dans leur intention générale mais présentent des différences de forme sur certains points. Dans le cas des travailleurs domestiques, la proposition des experts régionaux apporte des précisions concernant le caractère régulier et exclusif du travail, et indique que ce travail peut être effectué, non pas seulement au sein des ménages, comme dans le texte du projet initial, mais aussi bien au sein d'un ménage que pour un ménage.
104. Comme l'explique un expert régional, la proposition de la région Amérique latine et Caraïbes vient en fait des difficultés actuellement rencontrées pour définir les travailleurs en question et donc de la nécessité d'être plus clair et d'identifier correctement ce groupe dans la nouvelle nomenclature. Les travailleurs domestiques sont essentiellement des femmes et ce groupe présente un intérêt particulier pour les pouvoirs publics. C'est ce qui justifie les différentes modifications contenues dans la proposition au sujet de questions telles que la régularité du travail, le type de services, la notion de services «destinés à la consommation du ménage», etc. L'idée de régularité ne renvoie pas seulement à la fréquence des tâches accomplies, elle fait aussi référence à l'importance du service rendu pour le fonctionnement quotidien du ménage. Par ailleurs, les experts de la région Amérique latine et Caraïbes considèrent que le projet initial n'est pas conforme à la convention de l'OIT puisque celle-ci précise que le travail est effectué «au sein de ou pour un ou plusieurs ménages» et non pas seulement «au sein des ménages». Un large consensus se dégage sur ce point. De plus, la proposition régionale exclut de la catégorie des travailleurs domestiques ceux qui emploient des salariés, mais certains experts estiment que cela ne se justifie pas.
105. Etant donné que certains services domestiques (lessive, repassage, etc.) correspondent à des tâches qui ne sont pas nécessairement effectuées dans les locaux du ménage, la question se pose de savoir s'il ne faudrait pas exclure ces services en mettant l'accent sur un type d'activité en particulier et sur le fait que le travail doit être principalement effectué chez le client, ainsi que l'indique le projet initial. Cela dit, avec cette modification, on pourrait avoir

du mal à distinguer les travailleurs domestiques des travailleurs qui fournissent des services à un ensemble de ménages dans le cadre d'une entreprise spécialisée. Une solution consisterait à indiquer qu'il pourrait être intéressant, pour des raisons propres au contexte national, de tenir compte de ces situations dans les statistiques, mais pas dans la catégorie générale des travailleurs domestiques.

106. Certains experts se demandent si le fait de préciser que le travail doit être effectué «exclusivement pour un ou plusieurs ménages», comme il est indiqué dans la proposition de la région Amérique latine et Caraïbes, ne risque pas d'exclure des personnes qui font un travail essentiellement domestique mais dont certaines activités ne sont pas destinées à un ou plusieurs ménages ou ne sont pas des services domestiques (par exemple faire des gâteaux pour une entreprise familiale pendant un court laps de temps). Il vaudrait sans doute mieux utiliser le terme «principalement». Les experts sont largement d'accord sur ce point.
107. Il est noté que la nomenclature statistique devrait permettre de mesurer les transferts qui s'opèrent dans le temps, d'une part, entre le travail domestique non rémunéré fourni par les membres du ménage et le travail domestique rémunéré et, d'autre part, entre le travail domestique rémunéré effectué par des travailleurs directement employés par les ménages et le travail domestique rémunéré effectué par des travailleurs employés par des tiers ou dont la rémunération dépend d'un profit. Pour cela, il faudrait pouvoir mesurer le travail domestique sous toutes ses formes et ne pas restreindre les statistiques aux travailleurs qui effectuent un travail domestique de façon régulière et qui sont employés par des ménages.
108. Par ailleurs, il faudrait revenir sur le cas des personnes qui sont recrutées par des prestataires de services mais qui peuvent aussi travailler pour d'autres entités, par exemple les agents de sécurité qui travaillent une partie de la semaine pour des ménages et le reste du temps pour des entreprises, mais toujours par l'intermédiaire du même prestataire de services.
109. La partie du texte consacrée aux travailleurs domestiques a été modifiée par le Bureau à la lumière de la discussion et introduite telle qu'amendée dans le projet de résolution, publié sur le site Web de l'OIT au lendemain de la réunion.

2.9.9. Relations de travail multipartites

110. M. Hunter explique que les relations de travail multipartites se caractérisent par l'intervention d'un tiers entre le travailleur et l'unité économique pour laquelle le travail est effectué. Elles correspondent à diverses situations dans lesquelles les intermédiaires peuvent être des agences d'intérim, des prestataires de services externalisés, des organismes publics chargés d'appliquer des programmes de promotion de l'emploi, etc. Les plates-formes Internet peuvent aussi faire partie de ces relations. Des informations sont demandées sur toutes ces situations. Autrefois qualifiées de «triangulaires», ces relations de travail sont désormais dites multipartites, selon la nouvelle appellation adoptée récemment par le BIT.
111. Le projet de résolution décrit les différentes façons dont une tierce partie peut intervenir dans une relation de travail ainsi que les différentes formes de médiation qui peuvent concerner les salariés ou les travailleurs dont la rémunération dépend d'un profit, tels que les non-salariés dépendants. Il présente les principales caractéristiques des relations de travail tripartites, et notamment le fait que le travail n'est pas effectué principalement dans les locaux de celui qui rémunère le travailleur. Ces dispositions sont généralement temporaires mais elles peuvent aussi être permanentes. Dans le cas des travailleurs dont la rémunération dépend d'un profit, l'intermédiaire peut fournir les matières premières et recevoir les biens produits par les non-salariés dépendants, ou bien contrôler l'accès aux clients.
112. Le rapport soumis pour discussion contient un certain nombre d'indications concernant les méthodes de mesure à appliquer. L'une des méthodes proposées consiste à interroger le

travailleur sur son type de contrat, en lui demandant éventuellement de choisir une réponse dans une liste préétablie ou en faisant directement référence à une relation de travail multipartite courante dans le pays au moyen d'une question telle que: «Avez-vous un contrat avec une agence de travail temporaire?» Une autre méthode consiste à demander qui paye le travailleur. Dans un cas comme dans l'autre, les questions doivent être rédigées avec soin et testées pour vérifier qu'elles permettent bien d'identifier les groupes concernés. Il est noté par ailleurs que lorsque le groupe n'est pas très nombreux, il peut être difficile d'obtenir une mesure fiable au moyen d'enquêtes par sondage. Faute d'expérience suffisante, les informations données à ce stade doivent être considérées comme purement indicatives.

113. Les experts se félicitent de l'introduction dans la nomenclature de ce groupe de travailleurs dont la situation intéresse beaucoup les pouvoirs publics et pour lequel il n'existe pas encore de point de référence statistique bien établi. Plusieurs d'entre eux jugent extrêmement utile l'inclusion des travailleurs employés par des prestataires de services et des agences d'interim.
114. Certains experts estiment toutefois que la définition proposée est trop large et risque de donner à penser qu'elle englobe de nombreux prestataires de services ou fournisseurs, ce qui pourrait conduire à surestimer l'importance relative du groupe concerné. La proposition fait une confusion entre deux groupes tout à fait distincts, à savoir les travailleurs engagés dans des relations de travail multipartites et les sous-traitants. Or il n'est pas souhaitable de tenir compte de tous les sous-traitants dans la mesure où leurs activités peuvent simplement être liées au fonctionnement d'une chaîne d'approvisionnement et non à une relation multipartite. Il est indispensable de revoir les références faites aux sous-traitants afin de s'assurer que la définition du groupe visé ne sera pas interprétée dans un sens plus large que prévu. Elle devrait se limiter à la sous-traitance de main-d'œuvre et ne pas tenir compte de la sous-traitance de services ou de produits de manière générale.
115. Compte tenu de la proposition actuelle, on se demande si les travailleurs à domicile pourraient entrer dans le champ des relations de travail multipartites puisque leur travail n'est pas effectué dans les locaux du client et peut ne pas être supervisé. Il est nécessaire de préciser que, dans l'économie des «petits boulots» ou dans le secteur de la production à domicile avec intermédiaire, les travailleurs à domicile pourraient relever de la catégorie des relations de travail multipartites et que le critère du lieu de travail s'applique essentiellement aux salariés.
116. Certains experts font remarquer que les travailleurs recrutés par des agences de travail temporaire ou employés dans le cadre de relations de travail analogues bénéficient parfois de protections ou de conditions de travail comparables à celles des salariés, qu'ils peuvent être exposés au même risque économique qu'eux ou jouir du même degré de sécurité. De plus, le fait de prévoir un traitement spécial pour ce groupe de travailleurs n'est pas nécessairement justifié étant donné l'image négative que cela pourrait donner du type de relations de travail qu'ils représentent. Ni la résolution ni le rapport ne devraient attacher une connotation négative aux groupes identifiés; l'accent doit être mis sur l'intérêt qu'ils peuvent présenter pour les politiques publiques.
117. M. Hunter se félicite de l'intérêt général que suscite l'identification des relations de travail multipartites. Il reconnaît qu'il serait utile de mesurer l'ensemble du groupe mais il est également nécessaire de le subdiviser et d'identifier séparément les différents sous-groupes. Le projet de résolution pourrait être modifié en conséquence. Comme cette partie du texte doit être largement remaniée, aucune modification ne sera apportée au projet de résolution, publié sur le site Web de l'OIT au lendemain de la réunion.

2.9.10. Relations d'emploi informelles

- 118.** Michael Frosch, statisticien principal au Département de la statistique du BIT, présente le texte du projet de rapport et de résolution relatif aux relations d'emploi informelles. L'une des raisons pour lesquelles on a voulu introduire ces relations dans les nouvelles normes statistiques est l'absence de cohérence des méthodes employées par les pays pour mesurer l'informalité en ce qui concerne les salariés – voire l'absence pure et simple de mesure du phénomène dans de nombreux pays développés. Il faudrait donc modifier les directives méthodologiques existantes, mais cela n'entre pas dans le cadre fixé pour la révision de la CISE. En conséquence, le projet de résolution propose trois variables utiles pour obtenir les informations recherchées, à savoir: la protection sociale liée à l'emploi, l'accès aux congés annuels rémunérés et l'accès aux congés de maladie rémunérés. Cette proposition a été très favorablement accueillie durant les consultations régionales.
- 119.** Certains experts font remarquer que, en l'absence de définition claire du concept d'informalité, il est difficile d'accepter les trois variables proposées comme indicateurs. Les experts s'accordent généralement à reconnaître que ces variables sont très utiles, mais plusieurs d'entre eux estiment qu'on ne peut pas les présenter comme des indicateurs d'informalité. Leur pertinence n'est pas en cause et certains pays les utilisent déjà pour identifier les salariés informels, mais cela ne signifie pas qu'elles sont parfaitement adaptées à cette fin. Elles sont toutefois importantes en ce qu'elles encouragent à mesurer plus largement l'informalité même si elles ne permettent pas de rendre parfaitement compte du phénomène dans tous les contextes.
- 120.** Il est noté par ailleurs que le terme «informalité» a des connotations qui ne correspondent pas nécessairement aux réalités nationales. Par exemple, ce n'est pas parce que les trois conditions ne sont pas réunies que l'on est en présence d'une relation d'emploi informelle; au contraire, il peut même s'agir d'une relation de travail tout à fait régulière si la condition manquante correspond à une situation qui n'est pas courante dans le pays. Un expert fait en outre observer qu'il pourrait être difficile de recueillir des informations sur certaines de ces variables, en particulier sur la protection sociale liée à l'emploi, auprès de personnes interrogées par procuration.
- 121.** Certains experts souhaiteraient vivement que le texte continue de mentionner l'utilité des trois variables pour la mesure des composantes clés de l'emploi informel. Ils rappellent l'existence des deux séries de normes sur la mesure de l'informalité adoptées par la CIST et, tout en reconnaissant la nécessité de mettre à jour ces instruments à la lumière de la Résolution de la 19^e CIST, notent qu'il s'agit de normes internationales qui continuent de s'appliquer. Les experts soulignent en particulier les liens étroits qui existent entre les directives de la CIST concernant la mesure de l'emploi informel et les catégories de la CISP-93. Ils notent en outre l'importance des variables proposées pour la construction du taux d'emploi informel qui fait non seulement partie des indicateurs du travail décent, mais aussi du cadre d'indicateurs de suivi des objectifs de développement durable.
- 122.** M. Frosch se félicite de voir que les experts sont généralement d'accord pour conserver les trois variables et souligner l'importance qu'elles revêtent pour la mesure de l'informalité sans toutefois donner à penser qu'elles sont parfaitement adaptées à tous les travailleurs et à tous les contextes.

2.10. Sources des données et directives sur la collecte de données

- 123.** M. Frosch expose les grandes lignes des directives sur la collecte de données. Il note que les travaux dans ce domaine vont se poursuivre et qu'il sera rendu compte de leur état

d'avancement à la 20^e CIST, étant entendu que les directives devront être révisées pour tenir compte des résultats des mesures effectuées. L'objet des directives est de mettre en évidence les caractéristiques essentielles qui devraient être mesurées et de donner des exemples de questions qui pourraient être utilisées aux fins des mesures statistiques. Les questions sont organisées en modules qui peuvent être adaptés de manière à distinguer les sous-catégories plus détaillées de la CISE-18 ou qui s'appliquent uniquement à certaines sous-catégories.

124. Le degré de détail des questions peut varier en fonction des sources de données utilisées et des informations à collecter. Ainsi, par exemple, il pourra être nécessaire d'utiliser des questions plus détaillées dans une enquête sur la main-d'œuvre que dans une enquête budget-temps.
125. Dans la méthode de mesure proposée aux fins des enquêtes auprès des ménages, une première question invite les personnes interrogées à indiquer leur statut d'emploi et détermine, selon le statut d'emploi indiqué, le module de questions applicable pour la suite de l'enquête. Des sous-ensembles de questions distincts sont prévus pour les salariés, les travailleurs indépendants et les travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise. Les différentes approches opérationnelles qui ont été mises à l'essai ont été concluantes en ce qu'elles ont montré que les questions étaient dans l'ensemble bien comprises. Toutefois, les résultats dépendent dans une large mesure de l'approche opérationnelle choisie. D'autres tests doivent être effectués afin de déterminer les points qui posent problème; ces travaux se poursuivront après la 20^e CIST. L'élaboration de directives sur la mesure des variables transversales essentielles et recommandées est en cours.
126. Des orientations ont été élaborées en ce qui concerne la collecte de données auprès de sources administratives aux fins de l'établissement de statistiques fondées sur la CISE-18. Bien qu'il en soit peu question dans le projet à l'examen, la collecte de données à partir des enquêtes auprès des établissements fera l'objet d'orientations ultérieures.
127. Les experts se félicitent des tests qui ont été réalisés et des orientations sur la méthode de mesure qui ont été élaborées. Certains font valoir qu'il serait important de préciser selon quelle périodicité ou à quelle fréquence il conviendrait d'effectuer des mesures et d'en rendre compte dans des rapports. Le type d'enquête à partir duquel les données sont collectées est essentiel car, en fonction des thèmes visés par l'enquête, il pourra être nécessaire d'adapter les modules de questions. La méthode de mesure statistique pourra être amenée à évoluer si la législation des pays l'exige. En outre, selon le type d'enquête utilisé comme source de données, il ne sera pas toujours possible de se fonder uniquement sur des sous-ensembles restreints de questions, car certaines des informations requises pour confirmer le statut d'emploi déclaré par les personnes interrogées nécessitent d'entrer davantage dans les détails et, partant, de poser des questions plus précises.
128. M. Frosch dit que des contributions supplémentaires des experts nationaux sont nécessaires, de même qu'un appui pour la poursuite des tests.

3. Examen du projet de résolution

129. M. Hunter présente les principales révisions qu'il convient d'apporter au texte compte tenu des discussions qui ont eu lieu durant la réunion. Celles-ci concernent aussi bien le rapport que le projet de résolution. Les révisions relatives au rapport et certaines des révisions relatives au projet de résolution qui portent davantage sur le fond devront être retravaillées après la réunion. M. Hunter présente les modifications apportées au projet de résolution qui ont déjà été incorporées dans le texte. Nombre d'entre elles consistent à actualiser la terminologie afin de clarifier le sens de différents concepts, tels que le cumul d'emplois et l'emploi atypique, entre autres exemples.

-
- 130.** Au cours de l'examen, plusieurs améliorations et corrections sont proposées, dont le Bureau tiendra compte lorsqu'il établira le projet de résolution qui sera présenté à la 20^e CIST.

4. Travaux futurs, prochaines étapes et clôture de la réunion

- 131.** M. Hunter décrit la partie du projet de résolution consacrée aux travaux futurs, qui consisteront à diffuser largement les normes et à aider les pays à les appliquer en leur fournissant une assistance technique et des moyens de renforcer leurs capacités, ainsi qu'en élaborant des directives et en les actualisant.
- 132.** Pour ce qui est des prochaines étapes, M. Hunter donne un bref aperçu des activités qui seront réalisées dans les semaines et mois à venir, en indiquant les délais impartis pour l'établissement du rapport de la réunion d'experts et les travaux devant être menés à bien avant la 20^e CIST. Les documents de séance et un projet de rapport devraient être distribués environ un mois avant la tenue de la CIST.
- 133.** M. Diez clôt la réunion en remerciant les experts pour leurs précieuses contributions. Il relève que les débats ont été particulièrement riches grâce à la participation d'experts venus de toutes les régions du monde et représentant la grande diversité des perspectives nationales que la CIST a à cœur de refléter dans ses travaux. Il se félicite du large soutien qu'a reçu le projet de résolution dans son ensemble, nonobstant quelques propositions de modification. Le travail de fond est à venir et les discussions qui auront lieu à la 20^e CIST seront difficiles et indubitablement décisives. M. Diez remercie la présidente pour la grande efficacité avec laquelle elle a dirigé la réunion ainsi que pour ses propres contributions aux débats.
- 134.** Enfin, M. Diez remercie les membres du secrétariat, en particulier M. Hunter, qui ont soumis un projet de très grande qualité et ont travaillé de longues heures avant et pendant la réunion. Il remercie également le personnel d'appui, les interprètes et les traducteurs, dont les efforts ont grandement contribué au bon déroulement de la réunion.
- 135.** La présidente remercie à son tour les participants et clôt la réunion.

List of participants
Liste des participants
Lista de participantes

Members representing Governments
Membres représentant les gouvernements
Miembros representantes de los gobiernos

CHILE CHILI

Sra. Verónica HUARACÁN, Coordinadora Equipo Técnico, Encuesta Nacional de Empleo (ENE), Instituto Nacional de Estadísticas de Chile (INE), Santiago.

CHINA CHINE

Ms. Yuhui JIA, Director of Division of Employment, Department of Population and Employment Statistics, National Bureau of Statistics, Beijing.

FINLAND FINLANDE FINLANDIA

Dr. Hanna SUTELA, Senior Researcher, Statistics Finland, Helsinki.

FRANCE FRANCIA

M. Claude PICART, Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE), Paris.

INDONESIA INDONÉSIE

Mr Sairi HASBULLAH, Deputy Chief Statistician for Social Statistics, BPS Statistics Indonesia, Jakarta.

JORDAN JORDANIE JORDANIA

Mr Amer AL-JAMMAL, Head of Labour Force Surveys Division, Department of Statistics (DOS), Amman.

MEXICO MEXIQUE MÉXICO

Sr. Rodrigo NEGRETE PRIETO, Director de Generación de Estadísticas, Instituto Nacional de Estadística y Geografía, México D.F.

SINGAPORE SINGAPOUR SINGAPUR

Mr SHUN Wu Fang, Senior Assistant Director, Ministry of Manpower, Singapore.

SWITZERLAND SUISSE SUIZA

M. Alain VUILLE, chef de la section Travail et vie active, Office fédéral de la statistique, Neuchâtel.

UGANDA OUGANDA

Mr Michael SIJJE OGEN, Senior Statistician, Uganda Bureau of Statistics, Kampala.

UNITED STATES ETATS-UNIS ESTADOS UNIDOS

Ms. Anne POLIVKA, Supervisory Economist, Employment Research Staff, Office of Employment and Unemployment Statistics, US Bureau of Labor Statistics, Washington DC.

**Members representing the Employers
Membres représentant les employeurs
Miembros representantes de los empleadores**

AUSTRALIA AUSTRALIE

Mr William GROZIER, Associate Director Workplace Relations, Australian Chamber of Commerce and Industry (ACCI), North Sydney.

COLOMBIA COLOMBIE

Sr. José Alberto MUÑOZ VALDÉS, Economista Senior, Asociación Nacional de Empresarios de Colombia ANDI, Medellín.

**CONGO, DEMOCRATIC REPUBLIC OF
RÉPUBLIQUE DÉMOCRATIQUE DU CONGO
REPÚBLICA DEMOCRÁTICA DEL CONGO**

M. Katuala TSHIBANGU, responsable du service juridique, Fédération des entreprises du Congo, Kinshasa.

GERMANY ALLEMAGNE ALEMANIA

Mr Holger SCHÄFER, Senior Economist, Cologne Institute for Economic Research on behalf of the Confederation of German Employers' Associations, Berlin.

GREECE GRÈCE GRECIA

Dr Chariton KYRIAZIS, Advisor to the Board, SEV Hellenic Federation of Enterprises, Athens.

**Members representing the Workers
Membres représentant les travailleurs
Miembros representantes de los trabajadores**

ARGENTINA ARGENTINE

Sra. Mónica Viviana TEPFER, Confederación General del Trabajo Argentina, Buenos Aires.

AUSTRALIA AUSTRALIE

Mr Grant Douglas BELCHAMBER, International Consultant, Australian Council of Trade Unions (ACTU), Saint-Genis-Pouilly, France.

BOTSWANA

Mr Austin MUNOKU, Executive Secretary, Southern Africa Trade Union Coordination Council, Gaborone.

CANADA CANADÁ

M. Sylvain SCHETAGNE, directeur, Recherche et action sociopolitique, Fédération des médecins résidents du Québec (FMRQ), Montréal.

FRANCE FRANCIA

M. Pierre CONCIALDI, chercheur, Institut de recherches économiques et sociales (IRES), Draveil.

**Representatives of the United Nations, specialized agencies
and other official international organizations**
**Représentants des Nations Unies, des institutions spécialisées
et des autres organisations internationales officielles**
**Representantes de las Naciones Unidas, de los organismos especializados
y de otras organizaciones internacionales oficiales**

**Permanent Mission of Belgium to the United Nations Office
and specialized institutions**
**Mission permanente de la Belgique auprès de l'Office des Nations Unies
et des institutions spécialisées**
**Misión Permanente de Bélgica ante la Oficina de las Naciones Unidas
y de otros organismos especializados**

Ms Thérèse BOUTSEN, Geneva.

EUROSTAT

Dr Riccardo GATTO, Statistical Officer – LFS methodology and Macroeconomic Imbalances Procedure, Luxembourg.

Ms Fabienne MONTAGNE, Team Leader – Labour Force Survey methodology and analysis, Luxembourg.

**Delegation of the European Union to the United Nations Office
and specialized institutions**
**Délégation de l'Union européenne auprès de l'Office des Nations Unies
et des institutions spécialisées**
**Delegación de la Unión Europea ante la Oficina de las Naciones Unidas
y de otros organismos especializados**

M^{me} Natacha TOLSTOÏ, conseillère, Genève.

M. Florin TUDORIE, ministre conseiller, Genève.

Food and Agriculture Organization of the United Nations (FAO)
Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO)
Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO)

Ms Yonca Leman GURBUZER, Statistician, Rome.

**The Statistical Centre for the Cooperation Council
for the Arab Countries of the Gulf (GCC-Stat)**
**Centre de statistique du Conseil de coopération
des Etats arabes du Golfe**
**Centro de Estadística del Consejo de Cooperación
de los Estados Árabes del Golfo**

Ms Duaa SALMAN, Director, Population and Social Statistics Department, Muscat.

**Permanent Mission of the Islamic Republic of Iran to the United Nations
Mission permanente de la République islamique d'Iran auprès des Nations Unies
Misión Permanente de la República Islámica del Irán ante las Naciones Unidas**

Mr Ramin BEHZAD, Attaché BIT – Ministry of Cooperatives, Labour and Social Welfare, Geneva.

**Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)
Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE)
Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE)**

M. Pascal MARIANNA, ELS/EAP, Paris.

**African Union
Union africaine
Unión Africana**

Mrs Leila BEN ALI, Acting Director of Women, Gender and Development, Addis Ababa.

**Permanent Mission of Spain to the United Nations Office
and other international organizations
Mission permanente de l'Espagne auprès de l'Office des Nations Unies
et des autres organisations internationales
Misión Permanente de España ante las Naciones Unidas
y otros organismos internacionales**

Dr. Diego CANO SOLER, Consejero de Empleo y Seguridad Social, Ginebra.

Sr. Luis Carlos MELERO GARCÍA, Jefe de Sección de Empleo y Seguridad Social, Ginebra.

**Representatives of non-governmental organizations
Représentants d'organisations internationales non gouvernementales
Representantes de organizaciones no gubernamentales**

**International Organisation of Employers (IOE)
Organisation internationale des employeurs (OIE)
Organización Internacional de Empleadores (OIE)**

M. Jean DEJARDIN, conseiller, Genève.

**International Trade Union Confederation
Confédération syndicale internationale (CSI)
Confederación Sindical Internacional (CSI)**

Ms Raquel GONZÁLEZ, Secretary, Workers' Group, Geneva.

**Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing (WIEGO)
Femmes dans l'emploi informel: Globalisation et organisation
Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y organizando (WIEGO)**

Dr Françoise CARRÉ, Research Coordinator, Boston.

Dr Joann VANEK, Director, Statistics Programme, New York.

Adviser

Ms Jo-En LIM, Ministry of Manpower, Singapore.

International Labour Office (ILO)
Bureau international du Travail (BIT)
Oficina Internacional del Trabajo (OIT)

**Department of STATISTICS
Département de la statistique
Departamento de Estadística**

Mr Rafael DIEZ de MEDINA.

Mr David HUNTER.

Ms Mónica CASTILLO.

Mr Michael FROSCHE.

Mr Kieran WALSH.

Ms Elisa BENES.

Mr Ritash SARNA.

Mr Antonio DISCENZA.

M^{me} Agnès KALINGA.

M^{me} Virginie WOEST.

M. Yves PERARDEL.

Ms Andonirina RAKOTONARIVO.

Ms Alina RODRÍGUEZ DE VUILLE.

Ms Mabelin VILLARREAL-FUENTES.

Mr Weichen LEI.

**Regional support
Appui régional
Apoyo regional**

Mr Nader KEYROUZ, ILO Lebanon.

**Other departments of the ILO
Autres départements du BIT
Otros departamentos de la OIT**

Ms Maria ALEKSYNKA (INWORK).

M^{me} Florence BONNET (INWORK).

Ms Claire HOBDEN (INWORK).

Mr Harry STYLOGIANNIS (LABOURLAW).

**Bureau for Employers' Activities (ACT/EMP)
Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP)
Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP)**

Mr Samuel ASFAHA.

**Bureau for Workers' Activities (ACTRAV)
Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV)
Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV)**

Mr Michael WATT.

**Office of the Legal Adviser
Bureau du Conseiller juridique
Oficina del Consejero Jurídico**

Ms Giovanna BEAULIEU.