

ICLS/20/2018/3

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

Département de statistique

Rapport III

Rapport de la Conférence

Vingtième Conférence internationale des statisticiens du travail
(Genève, 10-19 octobre 2018)

Genève, 2018

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, GENÈVE

Copyright © Organisation internationale du Travail 2018

Première édition 2018

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 III: Rapport de la Conférence, Vingtième Conférence internationale des statisticiens du travail (Genève, 10-19 octobre 2018), Département de la statistique, Genève, BIT, 2018.

ISBN 978-92-2-132695-3 (imprimé)

ISBN 978-92-2-132696-0 (pdf Web)

Egalement disponible en anglais: *Report III: Report of the Conference*, 20th International Conference of Labour Statisticians (Geneva, 10–19 October 2018), ISBN 978-92-2-132693-9 (imprimé), ISBN 978-92-2-132694-6 (pdf Web), Genève, 2018; et en espagnol: *Informe III: Informe de la Conferencia*, 20.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (Ginebra, 10-19 de octubre de 2018), ISBN 978-92-2-132697-7 (imprimé), ISBN 978-92-2-132698-4 (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.

Imprimé par le Bureau international du Travail, Genève, Suisse

Table des matières

	Page
Rapport final de la discussion	1
Introduction.....	1
Convocation et ordre du jour	1
Organisation de la Conférence.....	1
Décisions de la Conférence.....	3
Clôture de la Conférence	3
Compte rendu de la Conférence	4
I. Rapport général.....	4
1. Introduction	4
2. Le travail décent et les ODD	5
3. Domaines spécifiques des statistiques du travail – évolution de la méthodologie et autres éléments nouveaux.....	7
II. Règlement de la CIST.....	33
III. Examen et adoption des directives.....	34
IV. Examen et adoption des résolutions.....	34

Annexes

1. Rapport de la Commission concernant les statistiques sur les relations de travail	37
2. Rapport de la Commission concernant la révision de la méthodologie des indicateurs ODD de la catégorie III	47
3. Résolutions adoptées.....	50
I. Résolution concernant les statistiques sur les relations de travail.....	50
II. Résolution concernant la méthodologie de l'indicateur ODD 8.8.2 sur les droits des travailleurs.....	75
III. Résolution concernant la méthodologie de l'indicateur ODD 8.b.1 sur l'emploi des jeunes.....	94
IV. Résolution afin d'amender la résolution de la 18 ^e CIST concernant les statistiques sur le travail des enfants.....	101
4. Directives adoptées	113
1. Directives concernant les statistiques des migrations internationales de main-d'œuvre	113
2. Directives concernant les statistiques du travail forcé	129
3. Directives concernant la mesure de l'inadéquation des qualifications et des compétences des personnes en emploi.....	138
4. Directives concernant les statistiques des coopératives	144

La liste des participants est disponible à l'adresse suivante: <https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/meetings-and-events/international-conference-of-labour-statisticians/20/lang--fr/index.htm>.

Rapport final de la discussion

Introduction

Convocation et ordre du jour

1. A sa 330^e session (Genève, juin 2017: GB.330/INS/9), le Conseil d'administration du Bureau international du Travail (BIT) a autorisé le Bureau à convoquer la vingtième Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST) pour une réunion à Genève du 10 au 19 octobre 2018. Cette Conférence a pour principal objectif de formuler des recommandations sur les normes internationales dans le domaine des statistiques du travail. Elle examinera également les activités statistiques menées par le BIT depuis la 19^e CIST en octobre 2013 et fournira des conseils sur les activités planifiées. L'ordre du jour comprend les points suivants:
 - I. Rapport général sur les activités statistiques menées et prévues par le BIT.
 - II. Révision de la Classification internationale d'après la situation dans la profession (CISP-93).
 - III. Examen des notions, des définitions statistiques et des méthodes de mesure en lien avec le travail décent, notamment les indicateurs dont l'Organisation internationale du Travail (OIT) s'est vu confier la charge dans le cadre mondial d'indicateurs établi aux fins du suivi du Programme de développement durable à l'horizon 2030 (ci-après «Programme 2030»).
2. Les documents établis par le Bureau analysent les concepts, les définitions statistiques et les méthodes de mesure. Le Bureau présente des projets de résolutions et de directives qui seront soumis à la Conférence pour examen et adoption. Les documents présentés à la Conférence sur chacun de ces points ont été distribués aux délégués avant la réunion.

Organisation de la Conférence

3. A la Conférence, qui s'est ouverte le mercredi 10 octobre 2018, ont participé les délégués de 135 Etats Membres, 5 représentants des employeurs et 6 représentants des travailleurs désignés par le Conseil d'administration, ainsi que 42 représentants d'institutions des Nations Unies, d'organisations internationales gouvernementales et non gouvernementales. La Conférence a réuni 374 participants au total – contre 272 à la 19^e CIST –, dont 47,6 pour cent de femmes, soit une forte progression par rapport aux 32,7 pour cent de la précédente CIST. La part de femmes parmi les chefs de délégations était de 43,3 pour cent.
4. M^{me} D. Greenfield, Directrice générale adjointe pour les politiques de l'OIT (DDG/P), souhaite la bienvenue aux délégués et fait observer que la CIST est l'un des plus anciens organes normatifs dans le domaine des statistiques; étant hébergée par le BIT, elle appartient à ses participants, qui élaborent les propositions qui sont adoptées. Cette Conférence intervient à un moment important de l'histoire de l'OIT, qui célébrera son centenaire en 2019. Les discussions sur l'avenir du travail sont au cœur des préparatifs du centenaire et progressent dans le cadre d'une commission mondiale qui rendra son rapport en janvier 2019. Il existe une étroite corrélation entre les discussions sur l'avenir du travail et les thèmes de discussion de la CIST.

-
5. Il apparaît de plus en plus clairement qu'il est essentiel de disposer de données pour élaborer des politiques, car celles-ci permettent d'identifier des objectifs, et pas seulement de comprendre le passé. Il est nécessaire d'élaborer de nouvelles mesures rigoureuses pour quantifier les tendances émergentes comme les nouvelles formes de travail et d'améliorer notre compréhension de nombreux autres phénomènes comme la sous-utilisation de la main-d'œuvre, l'impact du vieillissement de la population, ainsi que d'autres tendances. Il est indispensable d'appréhender pleinement ces phénomènes pour élaborer des politiques appropriées. Les ministres du G20 ont récemment reconnu que de multiples facteurs comme les progrès technologiques, les migrations et la diversité toujours plus grande des relations de travail induisaient des changements significatifs du marché du travail. Ces changements exigent l'acquisition par la population de nouvelles compétences, de nouvelles approches vis-à-vis du travail et des politiques sociales innovantes. Il est nécessaire d'atteindre l'objectif qui vise à ce que ces changements n'excluent personne du marché du travail, tout en continuant à s'attaquer aux défis de longue date que représentent l'élaboration et la mise en œuvre de politiques efficaces de lutte contre le travail des enfants et le travail forcé. Le G20 a reconnu la nécessité d'encourager la coopération en vue de développer des systèmes efficaces pour recueillir des informations sur les marchés du travail, permettant d'obtenir des données comparables sur les domaines affectés par ces défis et ces mutations. Dans ce contexte, les discussions au sein de la CIST sur les moyens d'améliorer et de compléter les données arrivent à point nommé et sont bien nécessaires.
 6. La DDG/P observe que les objectifs de développement durable (ODD) établissent un grand nombre de cibles nécessitant des mesures et comportent de nombreux indicateurs liés à l'Agenda du travail décent. L'OIT est l'institution dépositaire de 14 de ces indicateurs relatifs aux ODD, et plus de 30 d'entre eux peuvent être en lien avec l'Agenda du travail décent. C'est l'important corpus de normes et de directives élaboré auparavant par la CIST qui a permis d'atteindre cette forte présence du travail décent dans le cadre des ODD. Elle remarque que la Conférence se penchera également sur la définition d'indicateurs liés aux droits du travail et à l'emploi des jeunes, et remercie les participants pour leur travail sur ce front important.
 7. La DDG/P souligne ensuite l'importance de l'égalité entre les hommes et les femmes dans les discussions de la Conférence, notamment celles qui portent sur les travailleurs non rémunérés. Le cadre important adopté par la précédente CIST souligne la nécessité de faire la lumière sur le travail rémunéré et le travail non rémunéré, en rendant statistiquement visible le travail non rémunéré. Il est essentiel de mesurer précisément le travail non rémunéré pour comprendre la contribution des femmes et des hommes au bien-être des ménages. Il est important de poursuivre maintenant ces travaux en élaborant une classification des statuts au regard du travail qui couvre les formes de travail non rémunérées comme la fourniture de services au ménage et le travail bénévole.
 8. La DDG/P attend avec impatience les conclusions de la Conférence, souligne la grande pertinence des travaux de cette dernière au regard de nombre de politiques de l'OIT, et témoigne de sa confiance dans la grande qualité des résultats de ses travaux, comme ce fut le cas dans les conférences précédentes. Elle remercie également les délégués pour le travail difficile qu'ils effectuent dans leur contexte national et qui est essentiel pour que les discussions au niveau international aient un impact concret pour les pays et leurs populations.
 9. La Conférence élit M^{me} L.G. Bersales (Philippines) présidente, M. R. Gonzáles-Hernández (République dominicaine) vice-président, et M. B. Ang (Singapour) rapporteur de la Conférence. Dans sa déclaration liminaire, la présidente remercie la Conférence de l'avoir élue et de la confiance qu'elle lui témoigne. Elle observe que la Conférence a pour objectif de donner des avis sur le système statistique international dans le domaine essentiel des statistiques du travail. Elle compte sur la contribution de tous les délégués aux discussions, contribution essentielle pour élaborer les propositions et les orientations nécessaires.

-
10. Le programme de la Conférence est adopté sans amendement.
 11. Le règlement de la Conférence est celui des conférences internationales des statisticiens du travail adopté par le Conseil d'administration à sa 218^e session, le 19 novembre 1981.
 12. Les rapports soumis à la Conférence sont disponibles en trois langues (anglais, français et espagnol). Les langues de travail de la Conférence sont l'anglais, le français, l'espagnol, l'arabe, le chinois, l'allemand et le russe.

Décisions de la Conférence

13. La Conférence adopte quatre résolutions, qui figurent à l'annexe III. La première concerne des recommandations techniques:

- Résolution I: Résolution concernant les statistiques sur les relations de travail.

Les seconde et troisième résolutions concernent des recommandations sur les définitions internationales de deux indicateurs ODD dans le cadre mondial d'indicateurs:

- Résolution II: Résolution concernant la méthodologie de l'indicateur ODD 8.8.2 sur les droits du travail.
- Résolution III: Résolution concernant la méthodologie de l'indicateur ODD 8.b.1 sur l'emploi des jeunes.

La quatrième résolution concerne la mise à jour de la Résolution concernant les statistiques sur le travail des enfants, adoptée à la 18^e CIST:

- Résolution IV: Résolution visant à amender la Résolution concernant les statistiques sur le travail des enfants, adoptée à la 18^e CIST.

14. La Conférence adopte quatre séries de directives, qui figurent à l'annexe IV:

- Directives concernant les statistiques sur les migrations internationales de main-d'œuvre.
- Directives concernant la mesure du travail forcé.
- Directives concernant la mesure de l'inadéquation des qualifications et des compétences des personnes en emploi.
- Directives concernant les statistiques sur les coopératives.

Clôture de la Conférence

15. A la dernière séance plénière de la Conférence, le rapporteur fait part de ses observations sur la Conférence. Il se félicite du climat de collaboration et de respect qui a caractérisé les débats tripartites tout au long de la Conférence. Il remercie aussi le personnel du BIT pour son dévouement et les efforts fournis durant la Conférence, de même que le Bureau pour le soutien technique continu fourni aux pays. Il conclut son intervention en soulignant que les pays doivent mettre en œuvre les résolutions et les directives adoptées au cours de la Conférence.

-
16. Le secrétaire général de la Conférence, M. R. Diez de Medina, prend la parole pour exprimer sa profonde gratitude aux membres du bureau et aux délégués, notamment les représentants des employeurs et des travailleurs, pour le travail accompli et l'esprit de collaboration dans lequel s'est déroulée la Conférence. Il se dit convaincu que les résolutions et directives adoptées à la 20^e CIST seront décisives pour améliorer la mesure statistique des formes de travail nouvelles et émergentes, garantir le suivi du travail décent, et promouvoir une amélioration du nombre et de la qualité des statistiques dans le monde entier. Il remercie les coordinateurs et les membres du secrétariat de la Conférence, les experts du BIT, les interprètes, les traducteurs et l'équipe de production des documents du Bureau pour leur travail exceptionnel.
 17. Le Directeur général du BIT, M. Guy Ryder, déclare que les résolutions et recommandations approuvées lors de la 20^e CIST apporteront des améliorations importantes dans la mesure de concepts clés dans le monde du travail émergent. Il souligne l'importance de la CIST dans le contexte plus large du Programme 2030, indiquant que les normes statistiques adoptées par la Conférence auront de profondes répercussions sur les indicateurs phares, ce qui permettra de mieux mesurer le travail en sous-traitance, le travail collaboratif, le travail intérimaire, et l'économie informelle dans son ensemble. Il ajoute que ces normes améliorées auront également un effet bénéfique sur la mesure du travail non rémunéré, de l'économie des soins à la personne et des différentes formes de travail effectué par les femmes. À terme, l'amélioration de la mesure et des données se traduira par des politiques plus efficaces au niveau national et aura une incidence importante sur les conditions de vie des populations. Pour conclure, le Directeur général remercie le secrétaire général, les membres du bureau et les délégués pour les résultats fructueux obtenus.
 18. Pour clôturer la Conférence, la présidente remercie le Directeur général du BIT ainsi que les membres du bureau de la Conférence, se félicitant des excellents résultats obtenus par la Conférence, qui s'est largement basée sur la Résolution concernant les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main-d'œuvre, adoptée à la 19^e CIST. Elle relève l'excellent esprit de coopération qui a conduit à l'adoption de résolutions et directives importantes, précisant que ces directives ne marquent pas l'aboutissement des travaux, mais plutôt le début de tout ce qu'il reste encore à accomplir. Elle se félicite de la quasi-parité atteinte durant la Conférence, la part des femmes représentant près de 48 pour cent des délégués. Elle conclut ses propos en félicitant les délégués pour la richesse des débats et en remerciant les fonctionnaires du BIT et autres membres du personnel d'appui qui ont contribué au bon déroulement de la Conférence.

Compte rendu de la Conférence

I. Rapport général

1. Introduction

19. La Conférence examine le rapport I: rapport général (document ICLS/20/2018/1) élaboré par le Bureau. Le secrétaire général, M. R. Diez de Medina, présente un aperçu général du rapport, en soulignant ses principaux éléments et les tâches essentielles qui serviront de trame aux discussions de la Conférence. Ce rapport présente le travail statistique au sein du BIT. Les statistiques ont acquis une grande importance au sein de l'Organisation pour de nombreuses raisons, notamment l'émergence du Programme 2030, et le besoin d'améliorer la base empirique permettant d'élaborer les politiques pour les quatre piliers du travail décent. Sont ainsi apparus la nécessité de remédier au manque de données et le besoin d'aide des pays pour combler ces lacunes tout en appliquant les normes et directives les plus récentes adoptées par la CIST.

-
20. L'adoption par les Nations Unies en 2014 des Principes fondamentaux de la statistique officielle, suivie de l'élaboration des Principes régissant les activités statistiques internationales adoptés par le Comité de coordination des activités de statistique représente d'autres évolutions importantes de ces dernières années. De grands progrès ont ainsi été réalisés dans la coordination internationale du domaine des statistiques. L'équipe technique de l'OIT a été renforcée au niveau mondial afin de fournir plus de soutien aux pays et répondre à leurs multiples demandes. Il reste encore beaucoup à faire, mais des progrès notables ont été réalisés. Il en découle une augmentation importante des données disponibles par le biais de la base de données statistiques de l'OIT, ILOSTAT, qui s'appuie sur le travail au sein de l'OIT et dans les pays.
 21. Le secrétaire général souligne également le lien étroit qui existe entre les discussions au sein de la CIST et l'initiative sur l'avenir du travail lancée par l'OIT. Le Bureau se félicite des apports de toutes les parties aux discussions sur l'avenir du travail. Les résultats de cette discussion représentent un défi majeur pour l'OIT et ses mandants. Les thèmes de discussion au sein de la CIST sont étroitement liés aux enjeux majeurs de la discussion sur l'avenir du travail, comme les types d'emploi nouveaux et émergents. Il est clair que le monde du travail va connaître des changements profonds et continus, et le secrétaire général espère que les résultats de cette CIST permettront de mieux mesurer et comprendre certaines de ces mutations, en développant par exemple une nouvelle classification sur les relations de travail.
 22. Le secrétaire général donne ensuite un bref aperçu des différents sujets présentés pour discussion à la Conférence, qui sont tous de la plus haute importance. Les avancées de l'OIT sur tous ces sujets seront présentées aux délégués afin d'obtenir un retour et des orientations sur les travaux futurs. Parmi les nombreux sujets qui seront couverts, le secrétaire général souligne les activités de suivi de la 19^e CIST, des propositions sur les migrations de main-d'œuvre, le travail forcé, le travail des enfants, le projet de directives sur l'inadéquation des qualifications et des compétences, les travaux sur les statistiques sur les entreprises multinationales et l'informalité. Tous ces sujets ont besoin des contributions éclairées des délégués pour que la Conférence puisse accomplir sa mission et conseiller les pays et l'OIT sur l'avenir. Le secrétaire général souligne les nombreux liens existant entre ces travaux et d'autres thèmes du développement, comme les ODD.
 23. Le secrétaire général souligne l'importance du rôle de la Conférence dans le partage des connaissances entre les régions et les pays. Les statisticiens régionaux de l'OIT donneront un bref aperçu des évolutions dans chacune des régions, et les pays sont invités à partager leurs expériences et leurs priorités vis-à-vis des travaux de l'OIT, pour faciliter la planification au sein de l'OIT.
 24. Pour finir, le secrétaire général évoque les activités organisées en marge de la Conférence, qui portent sur des sujets de la plus haute importance pour les pays, comme le Groupe de haut niveau sur l'avenir des statistiques du travail.

2. Le travail décent et les ODD

25. Le secrétaire général présente le thème du cadre mondial d'indicateurs relatifs aux ODD dans le contexte du Programme 2030, qui est développé au chapitre 2 du rapport I, paragraphes 19 à 29. Il passe en revue les rôles respectifs du Groupe d'experts interagences sur les indicateurs relatifs aux objectifs de développement durable, du Groupe de haut niveau pour le partenariat, la coordination et le renforcement des capacités dans le domaine des statistiques, et de la Division de statistique de l'Organisation des Nations Unies (ONU). Il présente ensuite un aperçu des activités de l'OIT en lien avec le cadre mondial d'indicateurs relatifs aux ODD et les travaux ultérieurs consistant à faire rapport sur les 14 indicateurs du cadre mondial dont l'OIT est l'institution dépositaire, et des activités relatives aux

indicateurs supplémentaires, pour lesquels l'OIT s'implique en tant qu'institution participant au suivi mondial.

26. Le secrétaire général fait observer que, contrairement aux objectifs du Millénaire pour le développement (OMD), les questions de travail et l'Agenda du travail décent sont au cœur du Programme ODD et du cadre mondial de suivi. Si le travail décent occupe une place essentielle dans l'ODD 8, les quatre piliers du travail décent – emploi, protection sociale, dialogue social et droits au travail – figurent aussi en bonne place dans d'autres objectifs du Programme ODD. L'orateur souligne que l'existence de normes internationales dans le domaine des statistiques du travail a facilité l'adoption de nombreux indicateurs liés au travail dans le cadre mondial d'indicateurs relatifs aux ODD, et a aussi permis de communiquer des données complètes aux niveaux national et international ainsi qu'un suivi régulier des indicateurs ODD liés au travail.
27. Le secrétaire général cite le rapport du Secrétaire général de l'ONU publié en 2014 sous le titre *Un monde qui compte: mobiliser la révolution en matière de données pour le développement durable*, constatant que les statistiques et la mesure des indicateurs sont au cœur des ODD. Dans le même temps, l'ensemble ambitieux d'indicateurs, l'universalité du Programme ODD, qui s'applique à tous les pays et à tous les niveaux de développement, ainsi que le degré de désagrégation requis pour le suivi des indicateurs représentent autant de défis pour les systèmes statistiques nationaux qu'en matière de suivi international des progrès accomplis en vue de réaliser les ODD. L'intervenant constate que le suivi des ODD repose sur la coordination et la consultation entre les organismes nationaux, régionaux et internationaux, et il souligne qu'il faut redoubler d'efforts pour renforcer cette coordination, notamment grâce aux nouvelles technologies, qui facilitent le travail de communication des données.
28. Le secrétaire général conclut en présentant les cibles 8.8.2 et 8.b.1 de l'ODD 8, qualifiées d'«indicateurs de la catégorie III», qui ne disposent pas d'une méthodologie convenue au niveau international et pour lesquelles aucune donnée n'a encore été communiquée dans le cadre mondial de suivi des ODD. Il propose la création d'une commission à la 20^e CIST, dont l'objectif principal sera d'examiner les méthodologies proposées, faire des recommandations sur les améliorations à apporter, et recommander l'adoption des méthodologies proposées au Groupe d'experts interagences sur les indicateurs relatifs aux objectifs de développement durable.
29. Au cours du débat, un délégué fait part de ses préoccupations concernant la cible 8.6.1 de l'ODD 8 – à savoir la proportion de jeunes (âgés de 15 à 24 ans) non scolarisés et sans emploi ni formation – et observe que des recherches menées au Mexique ont révélé que cet indicateur doit être analysé pour certains groupes particuliers, comme les femmes, les personnes âgées, les demandeurs d'emploi et d'autres groupes. Cet indicateur, souligne le délégué, ne contient pas de critères clairs sur le temps qu'il faut rester dans cette situation pour être comptabilisé. Le délégué a le sentiment que cela conduit à une surestimation et des fluctuations saisonnières et, par conséquent, il suggère de réviser la classification de l'indicateur ODD afin de continuer la discussion. Un autre délégué évoque les difficultés rencontrées pour déterminer les définitions et les concepts précis à utiliser dans la présentation de rapports sur les indicateurs relatifs aux ODD, et relève également les problèmes majeurs rencontrés par les offices nationaux de statistique pour produire des données avec le niveau de désagrégation préconisé dans le cadre mondial de suivi.
30. Dans sa réponse, le secrétaire général reconnaît les difficultés rencontrées par les organismes nationaux et internationaux chargés d'établir des rapports en raison du niveau de désagrégation recommandé dans le cadre mondial d'indicateurs. En ce qui concerne la désagrégation spécifique en fonction du statut migratoire, il indique qu'un projet de nouvelles directives, *Decent Work and the Sustainable Development Goals: A Guidebook on SDG Labour Market Indicators* (en anglais uniquement), sera présenté à la CIST. Il

signale que les pays disposent d'une grande liberté pour les indicateurs communiqués pour le suivi des ODD au niveau national et que les divergences entre les définitions nationales et internationales concernant la communication des données sont inévitables. Les rapports mondiaux sont complémentaires aux rapports nationaux, et les métadonnées accompagnant les données doivent permettre de clarifier les méthodes sous-jacentes utilisées pour dériver les indicateurs. Pour conclure, il note que le nouveau guide du BIT sur les indicateurs ODD sur le marché du travail se propose d'être la principale ressource pour les producteurs et les utilisateurs de données, pour leur permettre de mieux comprendre les concepts et définitions sous-jacentes, les limitations et les utilisations des indicateurs liés au travail dans le cadre mondial de suivi.

31. La Conférence crée une commission concernant la révision de la méthodologie des indicateurs ODD de la catégorie III et élit M. L.R. Morales Vélez, représentant du Mexique auprès des Nations Unies à Genève, président de cette commission.

3. Domaines spécifiques des statistiques du travail – évolution de la méthodologie et autres éléments nouveaux

3.1. Statistiques du travail en milieu rural et en milieu urbain

32. Une représentante du secrétaire général, M^{me} M. Castillo, offre aux délégués un aperçu du thème des statistiques du travail en milieu rural et urbain, développé dans la section 1 du chapitre 3 du rapport I ainsi que dans le document de séance 3. Elle note que les enjeux en matière de travail décent se posent à la fois en milieu rural et en milieu urbain et qu'il est difficile d'assurer le suivi complet des marchés du travail en raison de la rareté des statistiques du travail désagrégées par région géographique. Elle souligne l'absence de normes statistiques internationales concernant la définition des zones rurales et des zones urbaines ainsi que de statistiques du travail en milieu rural et urbain, ce qui a des conséquences non négligeables sur la comparabilité internationale des données. Elle signale la très grande hétérogénéité des critères utilisés par les pays pour définir la notion de zone urbaine, les zones rurales étant classées dans une catégorie résiduelle. Elle souligne également que les statistiques du travail en zone rurale et urbaine sont importantes au niveau national pour éclairer les décisions relatives à la mise en œuvre de programmes ou à l'allocation des ressources au niveau sous-national, et que les statistiques ventilées par zone géographique sont importantes au niveau international pour les cadres internationaux d'indicateurs, tels que le cadre pour la mesure du travail décent et les indicateurs ODD relatifs au travail décent.
33. Une représentante du secrétaire général, M^{me} M. Castillo, apporte des précisions sur les travaux de l'OIT concernant les statistiques du travail en milieu rural ou urbain, notamment dans le contexte de la promotion du travail décent dans l'économie rurale. Les travaux de l'OIT procèdent de trois grands domaines: la collecte et l'analyse des données, le développement de méthodologies, et le renforcement des capacités pour soutenir les partenaires nationaux. L'oratrice note que le document de séance 3 constitue un point de départ pour la discussion sur les méthodes d'élaboration de statistiques du travail en milieu rural et urbain. Elle aborde plusieurs thèmes de ce document, en particulier une proposition visant à établir un lien entre les concepts statistiques relatifs au travail et les variables «zone rurale, zone urbaine»; une proposition de classification «urbain/rural» utilisée dans les statistiques du travail et pour les concepts de statistiques du travail en fonction du milieu (rural ou urbain); et les principaux enjeux et problématiques constatés. Elle présente le cadre conceptuel proposé, qui implique une approche dualiste de la production des statistiques du travail en fonction des zones rurales ou urbaines, à l'aide d'enquêtes auprès des ménages associant une «approche du lieu de résidence» et une «approche du lieu de travail».

34. Au cours de la discussion, un délégué travailleur se dit favorable à l'idée d'une définition internationalement convenue des concepts de zone rurale et zone urbaine, tout en faisant observer que l'OIT n'est pas l'instance internationale la mieux placée pour prendre des décisions ou des initiatives concernant l'élaboration d'une telle définition, cette tâche devant plutôt être coordonnée au niveau de la Division de statistique de l'ONU. Plusieurs délégués indiquent que, s'ils approuvent l'idée d'une classification internationale type, ils estiment en revanche qu'un simple classement en deux grandes parties de «zone rurale» et «zone urbaine» serait insuffisant pour nombre de pays. Plusieurs pays indiquent que la désagrégation de plusieurs indicateurs liés au travail en fonction de la distinction «rural/urbain» fait déjà partie de leur production régulière de statistiques, mais qu'il serait souhaitable de produire des statistiques comparables au plan international et d'avoir des définitions internationales à des fins de comparaison. En conséquence, pour permettre une prise de décisions efficace au niveau national, les définitions et classifications nationales doivent être conservées parallèlement à toute nouvelle classification internationale. Plusieurs délégués expriment leur soutien aux travaux menés jusqu'ici par l'OIT sur ce thème et l'encouragent à poursuivre sa collaboration avec la communauté internationale en vue d'établir une définition internationale de «zone rurale» et «zone urbaine». Ils se disent également favorables à la poursuite des travaux menés par l'Organisation pour traiter les séries nationales de microdonnées tirées des enquêtes auprès des ménages et contribuer ainsi à soutenir ces initiatives.

35. Une représentante du secrétaire général, M^{me} M. Castillo, indique que les pays devraient continuer à utiliser leurs définitions nationales mais qu'il serait opportun, pour les rapports internationaux, d'utiliser une définition internationale type, en parallèle avec les définitions nationales. Elle note la grande hétérogénéité des définitions de «zone rurale» et «zone urbaine» d'un pays à l'autre, ce qui est compréhensible, voire souhaitable, compte tenu de la multitude de contextes nationaux. Elle remercie les participants pour leurs commentaires et leur soutien et signale que l'OIT continuera de collaborer avec les partenaires nationaux et internationaux pour promouvoir des statistiques du travail désagrégées par zone géographique.

3.2. Intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes dans les statistiques du travail

36. Une représentante du secrétaire général, M^{me} M. Castillo, présente des informations sur les travaux de l'OIT dans le domaine de l'approche intégrée de l'égalité entre hommes et femmes dans les statistiques du travail. Elle explique que, pour ce sujet, il faut déjà comprendre les questions liées au travail qui ont une incidence sur les femmes, les hommes, les jeunes filles, les jeunes hommes, et veiller à ce que les statistiques du travail mesurent avec précision les sujets identifiés et informent le public et les décideurs politiques. Dans le cadre de l'Agenda du travail décent, elle remarque qu'il faudrait mettre l'accent sur l'obtention de l'égalité entre les femmes et les hommes et l'élimination des discriminations dans le monde du travail. Elle souligne que le programme de travail de l'OIT relatif à l'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes dans les statistiques du travail met l'accent sur trois domaines essentiels: la collecte des données et le traitement des microdonnées; la formation des capacités et les vidéos de formation; et la collaboration de l'OIT pour améliorer les statistiques du travail pertinentes pour l'égalité entre les hommes et les femmes, et leur analyse. Elle évoque les types d'informations statistiques recueillies qui favorisent l'égalité entre les hommes et les femmes et le travail décent pour tous, comme l'indicateur ODD «la proportion des femmes occupant des postes de direction».

37. Elle observe que la session de 2015 de l'Académie sur les statistiques et l'analyse du marché du travail a mis fortement l'accent sur la formation sur l'intégration des questions d'égalité entre les femmes et les hommes dans les statistiques du travail, et que cette thématique avait été intégrée depuis à l'ensemble de l'académie. Elle explique qu'il existe des vidéos de formation sur ce sujet qui sont disponibles sur le site de l'OIT. Elle indique également que

la collaboration entre les différents départements du BIT s'est concentrée sur: l'analyse de la progression des femmes dans le monde du travail par rapport aux hommes ces vingt dernières années; l'intégration des normes de résolution de la 19^e CIST sur les statistiques du travail pour produire des statistiques sexospécifiques; et combler les lacunes dans les données sur les formes de travail rémunérées et non rémunérées, y compris le travail lié aux soins et les emplois de soins aux personnes.

3.3. Mesure de la qualité de l'emploi et du travail décent

- 38.** Une représentante du secrétaire général, M^{me} M. Castillo, donne des informations sur les travaux de l'OIT sur deux cadres d'indicateurs séparés mais complémentaires: le cadre de mesure du travail décent de l'OIT, et le cadre de la Commission économique des Nations Unies pour l'Europe (CEE-ONU) pour mesurer la qualité de l'emploi. Elle décrit les principales caractéristiques du cadre de mesure du travail décent lancé en 2008 et destiné à aider les mandants de l'OIT dans les Etats Membres à évaluer les progrès vers le travail décent et à offrir des informations comparables pour développer des analyses et des politiques. Elle observe que l'OIT continue d'aider les pays à mettre en œuvre ce cadre de mesure du travail décent grâce au Manuel de l'OIT, *Decent work indicators: Guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators*, et de fournir des formations sur le sujet au moyen de diverses activités de formation des capacités.
- 39.** Elle explique que l'OIT continue de collaborer à l'initiative liée à la mesure de la qualité de l'emploi dirigée par la CEE-ONU pour veiller à sa cohérence avec le cadre de mesure du travail décent et ses indicateurs. L'objectif du cadre de mesure de la qualité de l'emploi est de fournir un système structuré et cohérent de mesure de la qualité de l'emploi. La représentante du secrétaire général explique les principales caractéristiques de ce cadre, en observant que l'OIT participe activement au groupe d'experts de la CEE-ONU sur la mesure de la qualité de l'emploi qui a publié un manuel en 2015, *Handbook on Measuring Quality of Employment*. Elle remarque que ces deux cadres présentent certes des similitudes, mais qu'il existe des différences importantes dont les producteurs et les utilisateurs de données devraient être conscients, notamment des différences en matière de classification de la main-d'œuvre, et au niveau de la portée des travailleurs, des domaines d'action et du contenu des indicateurs statistiques, et des types d'indicateurs. Elle conclut en affirmant que les différences entre ces deux cadres servent à souligner leur complémentarité.

3.4. Présentation du rapport II: de la CISP-93 aux statistiques sur les relations de travail

- 40.** Un représentant du secrétaire général, M. M. Frosch, donne un aperçu de l'actuelle Classification internationale d'après la situation dans la profession (CISP-93), des principales raisons pour lesquelles un processus de révision a été lancé, et de la structure et de l'organisation de ce processus de révision. Il remarque que, durant le processus de révision, un groupe de travail d'experts nationaux et internationaux a été mis en place pour contribuer à l'élaboration d'un nouveau cadre pour les statistiques sur les relations de travail. Ce cadre a été diffusé et discuté dans des réunions régionales pour permettre à des pays de toutes les régions d'apporter leurs contributions et dans des réunions de coordination régionale et internationale sur les statistiques du marché du travail et les classifications. Des pays ont en outre effectué des tests sur des éléments essentiels spécifiques de la nouvelle classification proposée. M. Frosch souligne également que le projet de résolution concernant les statistiques sur les relations de travail comprend une révision de la Classification internationale des statuts d'emploi (CISE-18), deux hiérarchies différentes des statuts d'emploi, une Classification internationale des statuts au regard du travail (CISaT) plus large, une série de variables transversales complémentaires, des directives sur la collecte des données et les indicateurs proposés.

-
41. La Conférence institue une commission concernant les statistiques sur les relations de travail et élit M^{me} H. Sutela (Finlande) présidente de cette commission.
- 3.5. Mise en œuvre de la Résolution concernant les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main-d'œuvre, adoptée par la 19^e CIST
42. Des représentants du secrétaire général, M^{me} E. Benes et M. K. Walsh, présentent une synthèse des travaux menés par l'OIT pour contribuer à la mise en œuvre de la résolution I adoptée par la 19^e CIST. L'OIT a été chargée par la CIST d'entreprendre des activités méthodologiques pour faciliter l'élaboration d'orientations destinées aux pays sur les méthodes appropriées pour mettre en œuvre les normes de la 19^e CIST. En outre, les pays ont demandé un soutien sous forme de renforcement des capacités et d'assistance technique. Le Département de statistique du BIT a entrepris de nombreuses activités pour s'acquitter de cette mission, notamment une série d'études pilotes pour rédiger un ensemble complet de rapports sur les méthodes appropriées et conformes à la 19^e CIST pour mesurer et communiquer les données. L'OIT va lancer un ensemble d'outils comprenant des questionnaires modulaires types, assortis de conseils d'utilisation. Ces outils sont conçus pour devenir une ressource essentielle pour les pays. De plus, l'OIT continue d'actualiser et de dispenser des programmes de formation alignés sur les normes les plus récentes. Le travail méthodologique se poursuivra, et les orientations existantes seront mises à jour en fonction des nouvelles expériences menées. L'OIT s'est engagée dans des partenariats pour encourager la collaboration en vue d'élaborer des méthodes pour différents types d'enquêtes, et cherche à élargir ses partenariats pour diffuser les normes et promouvoir leur mise en œuvre aussi largement que possible. Il est demandé à la Conférence de donner un avis sur les travaux réalisés jusqu'ici et sur les priorités futures.
43. Au cours de la discussion, plusieurs délégués remercient le BIT pour le soutien technique apporté pour les activités liées aux enquêtes pilotes proposées lors de la 19^e CIST, précisant que ces activités ont renforcé la confiance au niveau national en leur capacité d'appliquer les nouvelles normes. Certains délégués se disent préoccupés par l'interprétation et la communication des résultats des nouvelles enquêtes qui intègrent les concepts et définitions de la 19^e CIST et signalent qu'il serait nécessaire d'avoir plus de soutien de l'OIT aux niveaux national et international pour aider à communiquer les résultats aux décideurs et au grand public. Deux délégués tiennent à signaler que les manuels et les directives de l'OIT sur les concepts et les méthodes d'enquête préconisés par la 19^e CIST devraient être conçus pour être aussi simples et faciles à comprendre que possible. En outre, deux délégués demandent des conseils à l'OIT sur la façon de produire et de communiquer en parallèle des indicateurs fondés sur les définitions de la 13^e CIST et des indicateurs fondés sur celles de la 19^e CIST. C'est un véritable défi pour les pays où le suivi économique peut avoir des objectifs explicites pour les indicateurs du marché du travail, fondés sur le niveau des indicateurs avant la mise en œuvre des nouvelles normes. Cela peut entraîner des difficultés pour préserver le soutien et les ressources nécessaires à la mise en œuvre des changements même si les avantages induits par ces normes sont bien compris.
44. Un délégué demande comment appliquer au mieux les nouvelles normes dans les pays où le secteur agricole est peu développé et s'il serait opportun d'avoir un questionnaire d'enquête différent dans ce cas. La question de savoir comment appréhender précisément les travailleurs agricoles saisonniers et les activités secondaires est posée. Un autre délégué demande au Bureau comment dériver les estimations de la productivité du travail après la mise en œuvre des nouvelles normes. Un représentant des employeurs relève que les nouvelles normes peuvent être source de confusion et demande au Bureau de former les partenaires sociaux pour les aider à mieux comprendre les changements qui résulteront des nouvelles normes. Un représentant des travailleurs souligne l'importance d'adapter convenablement les nouveaux outils d'enquête aux spécificités nationales et demande aux gouvernements, notamment dans les pays les moins avancés, d'investir davantage dans les

systèmes d'information sur le marché du travail, surtout dans les activités liées aux enquêtes. Plusieurs délégués se félicitent de l'appel lancé par l'OIT en vue d'établir des partenariats et soutiennent les activités de l'OIT prévues pour apporter une aide supplémentaire à la mise en œuvre des normes.

45. En réponse aux questions soulevées, les représentants du secrétaire général remercient les délégués pour leur soutien au programme de travail. Le Bureau reconnaît la nécessité d'apporter un soutien en matière de communication à différents niveaux et pour différents groupes. Il s'attachera à donner des orientations et, dans la mesure où les ressources le permettent, à apporter un soutien direct aux pays et aux autres mandants. Ce soutien prendra la forme d'un appui technique aux personnes chargées de la mise en œuvre des normes, axé sur l'analyse, la diffusion et l'interprétation des statistiques, et le traitement de sujets spécifiques comme la gestion des inévitables ruptures des séries chronologiques, très préoccupantes pour les utilisateurs. Quels que soient les efforts pour fournir des informations fiables permettant de comprendre les ruptures des séries, ces ruptures se produiront, d'où la nécessité de mettre en place une bonne stratégie de communication et de planifier minutieusement les changements, qui devront être mis en œuvre en toute transparence à une date soigneusement choisie.
46. Les représentants du secrétaire général ajoutent que l'un des enjeux majeurs pour les pays consiste à mettre en œuvre un système d'enquêtes et d'autres sources pour fournir les informations nécessaires sur la durée. Il n'est pas judicieux d'envisager une seule enquête pour appréhender à chaque fois toutes les informations dérivées de la 19^e CIST. Le système le plus approprié dépendra du contexte socio-économique, des ressources et de l'intérêt de chaque pays. Ces derniers devraient recueillir des informations leur permettant de choisir la fréquence de la mesure des différents phénomènes. Ainsi, les collectes de données sur les activités à faible prévalence dans le pays seront moins fréquentes. Il est aussi possible d'utiliser d'autres sources, à condition d'avoir effectué une évaluation nationale. Une enquête sur la main-d'œuvre flexible, modulaire et couvrant différents sujets dans la durée est l'un des moyens possibles d'obtenir efficacement un large éventail d'informations, mais d'autres approches peuvent aussi être retenues. Toutefois, il est peu probable que d'autres combinaisons de sources fournissent suffisamment d'informations pour remplacer complètement une enquête sur la main-d'œuvre bien conçue.
47. Autre considération importante à prendre en compte lors de la conception d'une enquête: il faut impérativement veiller à mesurer et diffuser les activités importantes dans le contexte national. Le risque évident d'exclure certaines activités de l'emploi (par exemple le travail de subsistance) pourrait se traduire par un déficit d'informations sur les personnes engagées dans ces activités. Pour éviter cela, il convient de recueillir et de fournir des données sur ces activités séparément. Les représentants du secrétaire général indiquent que l'OIT prend note de ces problèmes et de la nécessité de poursuivre le travail méthodologique dans certains domaines, comme la mesure des activités des travailleurs saisonniers. Enfin, la demande de renforcement des capacités en général est dûment prise en considération. Les intervenants déclarent que l'OIT s'emploiera activement à satisfaire cette demande, tout en insistant sur la nécessité d'établir des partenariats avec d'autres institutions pour obtenir leur soutien, la demande étant trop élevée pour qu'une seule institution puisse y faire face. Les activités de renforcement des capacités déjà en place se poursuivront, et l'OIT procédera au réexamen stratégique de ces activités pour trouver des possibilités d'élargir l'éventail des utilisateurs visés.
48. Des représentants du secrétaire général, M^{me} E. Benes et M. K. Walsh, offrent un aperçu des résultats d'une enquête menée récemment auprès des pays pour connaître leurs pratiques nationales en matière d'enquête sur la main-d'œuvre ainsi que les activités entreprises pour appliquer les normes de la 19^e CIST. Les activités de mise en œuvre des nouvelles normes se sont intensifiées, mais ces dernières ne sont toujours pas appliquées dans une grande

majorité de pays, le manque de ressources étant souvent cité comme le principal obstacle à leur mise en œuvre.

3.6. Mesure des migrations de main-d'œuvre

- 49.** Des représentants du secrétaire général, M^{me} N. Popova et M. M.H. Ozel, présentent le projet de directives concernant les statistiques des migrations internationales de main-d'œuvre. Les migrations internationales de main-d'œuvre sont une importante priorité politique, et il est nécessaire de répondre équitablement aux intérêts des pays d'origine et des pays de destination, ainsi qu'aux intérêts des travailleurs migrants. Pour être efficaces, les politiques doivent se fonder sur des preuves solides, notamment le nombre de travailleurs migrants internationaux concernés, leurs caractéristiques et leurs schémas d'emploi. Ils soulignent la nécessité de définir les trois concepts suivants: les travailleurs migrants internationaux, les migrants internationaux pour le travail, et les travailleurs migrants de retour. Ils présentent ensuite un cadre conceptuel pour les statistiques sur les migrations internationales de main-d'œuvre, avec des classifications, des indicateurs clés, la collecte des données et les problèmes de mesure. La Conférence est invitée à évaluer et approuver ce projet de directives, et à donner son avis sur les actions futures pour développer des normes statistiques internationales pertinentes sur ce sujet.
- 50.** Au cours de la discussion, les délégués accueillent favorablement les directives élaborées et le travail du Bureau. Ils soulignent la très grande importance de ce sujet et le besoin urgent de combler les lacunes en matière de données. Il est donc très important d'élaborer des directives. Certains délégués souhaitent avoir des éclaircissements sur plusieurs éléments des directives. L'un des délégués propose de remplacer les termes de «travailleur migrant international» par «travailleur migrant international et étranger résident», qui serait plus significatif et cohérent avec les définitions des migrants. Cependant, les détails des définitions présentées ne posent pas de problèmes à ce délégué. D'autres délégués évoquent la nécessité de réviser la formulation de certains concepts pour éviter les confusions. Les définitions créent par exemple la possibilité de ne pas considérer certains travailleurs migrants internationaux comme des migrants internationaux. Ce genre de questions pourrait causer des problèmes et prêter à confusion. Une remarque porte sur le manque de clarté de l'expression «mobilité de la main-d'œuvre», et il est suggéré de la retirer du projet de directives. Il est demandé de réviser certaines directives pour veiller à la cohérence conceptuelle, notamment entre les directives sur la durée du séjour et celles qui portent sur la nature permanente ou temporaire, qui sont définies séparément actuellement. Un représentant des employeurs observe qu'il est essentiel d'appréhender les informations sur les principales caractéristiques du travail, comme la profession, pour que l'analyse ait un sens. Voilà pourquoi il est important de pouvoir appliquer aussi les classifications internationales à toutes les sources de données.
- 51.** Certains délégués demandent des éclaircissements sur les questions de durée et d'intention, et leur lien avec la définition des différents groupes. On peut notamment observer que les directives suggèrent que les touristes dont l'objectif principal n'est pas de travailler ne sont pas considérés comme des travailleurs migrants internationaux, ce qui peut être problématique si ces gens en réalité travaillent et contribuent au produit intérieur brut (PIB) du pays. Certains délégués sont préoccupés par l'exclusion des personnes qui migrent pour moins de trois mois, par exemple dans les pays où un grand nombre de migrants ont besoin de travailler pendant leur transit, mais ces derniers ne seraient pas couverts par les définitions proposées, alors qu'ils suscitent un intérêt politique important.
- 52.** D'autres délégués observent que ces directives, certes valables, induisent de grandes difficultés de mesure et de mise en œuvre, et ils demandent conseil au Bureau. Parmi les questions précises posées figurent le fait d'appréhender l'intention de la migration au moment de l'entrée, comment assurer la couverture des migrants, notamment des migrants à court terme qui peuvent ne pas séjourner dans les unités d'habitation couvertes par les

enquêtes sur la main-d'œuvre, la période de référence appropriée à utiliser, les périodes appropriées de collecte des données, la possibilité d'appréhender l'intention de rester de façon permanente et comment appréhender ceux qui ne migrent pas pour travailler mais qui effectuent un travail dans le pays d'accueil. Devant tous ces problèmes de mesure, et en l'absence d'indications pour la mesure, le risque existe d'avoir des pratiques de collecte très divergentes, ou que la collecte soit impossible dans certains cas, pour appréhender l'intention, par exemple si on utilise des données administratives. Au vu de ces difficultés de mesure, il est demandé au Bureau de donner des indications sur la mesure et de fournir un plan de collecte des données, couvrant différentes sources comme les registres administratifs et le recensement vers 2020. Des orientations spécifiques sont demandées pour le traitement de groupes particuliers, comme les travailleurs obligés de se déplacer au sein d'entreprises multinationales, les personnes déplacées à la suite de guerre ou de catastrophes naturelles, et les militaires obligés de servir à l'extérieur de leur pays d'origine.

- 53.** En réponse à la discussion, une représentante du secrétaire général, M^{me} N. Popova, souligne la très grande importance des directives visant à promouvoir une mesure large de ce sujet dont les décideurs politiques sont très demandeurs. Un représentant du secrétaire général, M. H. Ozel, répond qu'un grand nombre des concepts et définitions mentionnés par les délégués sont cohérents avec les textes et les instruments juridiques existants, ou inspirés de conventions existantes, comme les conventions (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, et (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975, de l'OIT et la Convention de l'ONU sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leurs familles. Il apporte également des éclaircissements aux questions spécifiques posées par les délégués. Les propositions de modification de la terminologie sont notées et seront étudiées. La nécessité d'avoir des orientations pour les mesures pratiques est pleinement reconnue, et c'est un domaine sur lequel l'OIT poursuivra ses travaux, avec le soutien de pays et d'autres agences internationales.
- 54.** Pour rebondir sur ces réactions, la présidente demande au Bureau de rédiger une nouvelle version du projet de directives à fournir aux délégués avant la discussion de suivi qui aura lieu plus tard durant la Conférence.

3.7. Mesure du travail bénévole

- 55.** Un représentant du secrétaire général, M. V. Ganta, informe la Conférence des progrès réalisés par le Département de statistique du BIT pour promouvoir la mise en œuvre de la partie de la résolution I de la 19^e CIST sur la mesure statistique du travail bénévole. Il présente un aperçu des activités réalisées depuis la dernière CIST. Il évoque le partenariat que l'OIT a établi avec les Volontaires de l'ONU (VNU) et son rôle pour faire avancer les tâches fixées par la 19^e CIST. Il présente les principaux résultats et les conclusions de l'examen mondial des pratiques nationales en matière de mesure du travail bénévole, réalisé en 2018. Ces résultats ont servi à élaborer deux modules d'enquête expérimentaux et à identifier les domaines pour lesquels il faut encore éclaircir les concepts et réfléchir à une méthodologie. L'intervenant présente finalement les objectifs établis pour la prochaine phase du partenariat OIT-VNU (2019-2021) et les activités prévues, et demande si certains pays souhaitent y collaborer.
- 56.** Les représentants des employeurs et des travailleurs, ainsi que les délégués des pays se félicitent du travail réalisé, en soulignant l'importance de ce sujet, car le travail bénévole est un mécanisme permettant d'atteindre la justice sociale et le progrès. Un représentant des travailleurs remarque également qu'il est important de veiller à la bonne collaboration avec les agences internationales et régionales afin d'obtenir une estimation mondiale cohérente sur ce sujet. Des délégués informent la Conférence de leurs activités pour mesurer le travail bénévole et confirment la nécessité d'actualiser les orientations pratiques, notamment les projets de questionnaires, et les orientations techniques pour couvrir les périodes de référence appropriées, la fréquence de la mesure, et la façon d'identifier les compétences

utilisées. La question de l'intégration de ce sujet dans les enquêtes auprès des ménages comme les enquêtes sur la main-d'œuvre et les sources administratives de données est également évoquée, avec des interrogations sur la possibilité d'intégrer une longue série de questions dans une enquête sur la main-d'œuvre, ou s'il est préférable d'avoir une enquête spécifique. Un délégué observe qu'il est nécessaire d'élargir le champ d'application du travail pour veiller à la pertinence des orientations élaborées en raison de la grande diversité des pays et des contextes. Un autre souligne qu'il est important de réfléchir aux moyens de promouvoir la mesure dans les pays où cette forme de travail n'est pas reconnue officiellement et où on ne croit pas qu'elle est fréquente.

- 57.** Dans sa réponse, le représentant du secrétaire général, M. V. Ganta, assure que l'OIT a l'intention de poursuivre ses travaux sur les approches vis-à-vis de la mesure et de couvrir les divers sujets évoqués par la Conférence. L'OIT continuera de travailler en partenariat avec les Volontaires de l'ONU et d'autres agences et pays intéressés pour veiller à ce que l'élaboration des orientations se fonde dans les prochaines années sur des tests appropriés. L'intervenant observe également que les choix en matière de période de référence, de fréquence et d'intégration avec d'autres sources dépendront de la demande nationale et de l'utilisation prévue des données. L'OIT cherchera également à élaborer des orientations pour aider les pays à faire les choix appropriés à leurs objectifs nationaux.

3.8. Indice des prix à la consommation (IPC)

- 58.** Une représentante du secrétaire général, M^{me} V. Stoevska, présente à la Conférence les progrès réalisés dans l'actualisation du Manuel de l'indice des prix à la consommation de 2004. Un groupe d'experts techniques est chargé de cette mission, sous l'égide du Groupe de travail intersecrétariats sur les statistiques des prix. Cette actualisation a pour objectif principal de prendre en compte les évolutions méthodologiques et pratiques depuis 2004 et de fournir des recommandations claires et plus prescriptives lorsque c'est possible. Cette actualisation ne comprend pas de changements fondamentaux ni globaux. Le projet de modification des chapitres est disponible sur le site: <https://www.imf.org/en/Data/Statistics/cpi-manual>. Une consultation formelle des pays sera organisée avant la présentation du manuel finalisé à la Commission de statistique de l'ONU pour adoption.

3.9. Statistiques sur l'emploi dans le secteur de l'environnement et les emplois verts

- 59.** Une représentante du secrétaire général, M^{me} V. Stoevska, donne un aperçu des activités de l'OIT sur les statistiques sur l'emploi dans le secteur de l'environnement et les emplois verts, décrites dans la section 9 du chapitre 3 du rapport général I. Elle explique les travaux de l'OIT pour élaborer des outils statistiques permettant de collecter des informations sur l'emploi dans les secteurs de l'environnement afin de les inclure dans les enquêtes régulières auprès des ménages et les enquêtes auprès des entreprises, les tests de la pertinence et de l'adéquation du cadre conceptuel des directives de la 19^e CIST, l'élaboration de méthodologies pour mesurer et modéliser l'impact du changement climatique ou des politiques de l'environnement sur l'emploi et les revenus, et les activités de renforcement des capacités.
- 60.** Un délégué observe que la mesure est difficile car il faut distinguer les activités environnementales des autres, ce qui peut s'avérer difficile dans la pratique; par exemple, il faut identifier les secteurs et les emplois appropriés. C'est un obstacle important pour les pays qui cherchent à développer des politiques et des plans d'action écologiques et pour ceux qui tentent d'évaluer l'impact de ces politiques. Des orientations actualisées et un soutien de l'OIT seraient les bienvenus.
- 61.** M^{me} V. Stoevska reconnaît les difficultés que rencontrent les pays pour mesurer les emplois verts et évaluer l'impact des politiques. Il peut s'avérer difficile de tracer une frontière entre

les emplois verts et les emplois qui ne le sont pas au niveau des établissements et les activités vertes et les autres, notamment parce que la nature environnementale du travail n'est pas inscrite dans les classifications standard existantes comme la Classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique (CITI) ou la Classification internationale type des professions (CITP). Les orientations existantes proposent des méthodes et une éventuelle approche par étapes pour la mesure, qui peut être utilisée pour développer progressivement les statistiques. L'intervenante indique que le Bureau reconnaît le besoin d'aide et qu'il fournira une assistance technique aux pays intéressés dans la mesure du possible.

3.10. Statistiques sur le handicap

- 62.** Une représentante du secrétaire général, M^{me} V. Stoevska, présente la section 3.4 du rapport général qui traite des statistiques sur les caractéristiques des personnes handicapées vis-à-vis de la main-d'œuvre. Elle souligne la nécessité d'obtenir des données complètes sur la situation des personnes handicapées vis-à-vis de l'emploi pour établir et suivre l'efficacité et l'impact des législations, programmes ou politiques nationales de promotion de l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi pour les personnes handicapées. L'examen complet des sources de données et de statistiques disponibles dans les pays révèle des divergences significatives dans les concepts et les définitions du handicap, qui ont une incidence sur la comparabilité entre les pays, ainsi que l'absence d'informations sur les obstacles rencontrés par les personnes handicapées sur le marché du travail. L'intervenante souligne la nécessité d'améliorer la disponibilité des données sur le handicap, de normaliser les concepts en adoptant les recommandations du Groupe de Washington sur les statistiques du handicap, de faire des tabulations croisées entre les indicateurs du marché du travail et le statut vis-à-vis du handicap, et de recueillir des informations sur les barrières et les facteurs positifs sur le marché du travail. La Conférence est invitée à s'exprimer et à approuver: i) l'utilisation de la série de six questions brèves du Groupe de Washington dans les instruments existants pour identifier les personnes handicapées et la désagrégation des indicateurs ODD liés au travail décent en fonction du statut vis-à-vis du handicap; et ii) la poursuite de l'élaboration méthodologique et les tests d'un module sur les obstacles rencontrés par les personnes handicapées sur le marché du travail.
- 63.** Des délégués observent qu'il faut réfléchir à une meilleure utilisation ou combinaison des différentes sources d'information (enquêtes sur la main-d'œuvre, enquêtes détaillées sur le handicap, données administratives) et demandent au Bureau et aux pays de donner des conseils sur les bonnes pratiques. L'importance de la mesure du handicap est reconnue pour de multiples raisons, et l'approche du Groupe de Washington propose une manière assez efficace pour le faire malgré quelques préoccupations sur la méthodologie. Les délégués font part de la difficulté à aborder ce sujet sensible dans les enquêtes auprès des ménages, notamment si cela exige une longue série de questions. Un délégué indique que le besoin d'information à des fins politiques exige des enquêtes plus détaillées et spécialisées. Les incohérences entre les estimations fondées sur les questions du Groupe de Washington et celles qui reposent sur les orientations de l'Organisation mondiale de la santé (OMS) peuvent faire obstacle à l'élaboration d'une série cohérente de données si on utilise les deux approches dans la durée. Un délégué décrit les expériences de tests réalisés avec les questions du Groupe de Washington, qui ont révélé d'importantes difficultés de compréhension pour un des domaines couverts au moins. Pour remédier à ces problèmes, il faut plus d'orientations et de soutien technique direct.
- 64.** M^{me} V. Stoevska répond en rappelant à la Conférence qu'il est indispensable de faire une désagrégation en fonction du statut vis-à-vis du handicap, car de nombreux indicateurs du cadre des ODD l'exigent. Les questions du Groupe de Washington ont été largement testées et mises en œuvre et représentent un moyen efficace d'appréhender la situation de handicap. Certes, on sait que la brève série de questions du Groupe de Washington ne permet pas de reconnaître certaines formes de handicap, comme les troubles socio-émotionnels. C'est

néanmoins la meilleure option disponible pour procéder à des mesures régulières ou périodiques dans les enquêtes statistiques et pour désagréger les indicateurs du marché du travail en fonction du statut au regard du handicap. Les enquêtes spécialisées sur le handicap sont aussi un moyen d'y parvenir, mais, dans de nombreux pays, il n'est pas possible d'en mener à intervalles réguliers. Concernant les autres sources, comme les sources administratives, elles peuvent jouer un rôle important, par exemple dans le suivi national, mais, pour le suivi du marché du travail, elles ne fournissent pas un ensemble cohérent de statistiques couvrant l'emploi et le chômage, comme l'exige le suivi des ODD. La mesure par le biais des enquêtes auprès des ménages demeure donc importante.

3.11. Groupe de travail intersecrétariats sur les enquêtes auprès des ménages

65. Un représentant du secrétaire général, M. K. Walsh, présente un résumé de l'historique et des travaux du Groupe de travail intersecrétariats sur les enquêtes auprès des ménages. L'objectif général du groupe, initialement constitué en 2015 par la Commission de statistique de l'ONU, est de remédier à l'absence d'orientations et de normes transversales relatives à la mise en œuvre d'enquêtes auprès des ménages couvrant différents sujets. L'une des premières priorités de ce groupe de travail est d'encourager la coopération entre institutions internationales et de veiller à organiser de manière rationnelle le soutien de la communauté internationale pour maximiser son efficacité pour les pays. Le travail a été réparti en fonction des thématiques entre plusieurs équipes spéciales, notamment une équipe spéciale sur le travail, pilotée par l'OIT. En 2018, un rapport sur les progrès accomplis a été rendu à la Commission de statistique de l'ONU, et les pays ont insisté sur la nécessité de travailler sur des thèmes transversaux plutôt que sur des sujets relativement ciblés, qui sont naturellement du ressort de chaque institution. Le groupe de travail élabore actuellement des propositions pour créer des équipes spéciales supplémentaires, chargées de réfléchir à des questions d'intérêt général, comme la désagrégation dans le contexte des indicateurs ODD. En outre, pour progresser davantage et être plus efficace, le groupe de travail a élaboré des propositions pour mobiliser des ressources supplémentaires pour les tâches, l'objectif ultime étant de fournir progressivement des orientations susceptibles d'aider les pays à mettre en œuvre un système efficace d'enquêtes auprès des ménages.

3.12. Travail des enfants

66. Un représentant du secrétaire général, M. F. Blanco Allais, présente le projet d'amendement de la Résolution concernant les statistiques sur le travail des enfants, adoptée par la 18^e CIST. Les normes internationales existantes concernant les statistiques sur le travail des enfants, adoptées en 2008, à la 18^e CIST, se fondaient à l'époque sur les concepts et définitions les plus récents des statistiques de la population active, de l'emploi, du chômage et du sous-emploi (13^e CIST). Ces concepts et définitions ont depuis été remplacés par de nouvelles normes internationales sur les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main-d'œuvre, adoptées à la 19^e CIST. Le représentant du secrétaire général expose les principales répercussions sur le travail des enfants que peuvent avoir ces nouvelles normes relatives au travail, à l'emploi et à la sous-utilisation de la main-d'œuvre, et explique comment aligner la Résolution concernant les statistiques sur le travail des enfants adoptée par la 18^e CIST sur le cadre établi par la résolution I de la 19^e CIST. Il souligne les avantages de cet amendement, qui permet de mieux repérer des formes de travail effectué par des enfants négligées jusqu'ici, d'être mieux armé pour concevoir des politiques et programmes pour répondre aux défis spécifiques du travail des enfants pour chaque forme de travail, de mieux comprendre les interactions entre les différentes formes de travail effectuées par des enfants, et d'évaluer plus précisément la véritable charge de travail à laquelle sont soumis les enfants. Cette introduction est suivie d'un débat technique sur le projet d'amendement de la résolution II concernant les statistiques sur le travail des enfants de la 18^e CIST présenté pour examen à la présente Conférence.

-
- 67.** Les délégués travailleurs, employeurs et gouvernementaux se disent favorables aux modifications apportées à la résolution de la 18^e CIST pour l'harmoniser sur les définitions des formes de travail contenues dans la résolution I de la 19^e CIST. Ces changements permettent notamment de mesurer toutes les formes de travail des enfants, élément précieux pour les décideurs, de rendre visibles des activités auparavant dissimulées, même lorsque des enquêtes sur le travail des enfants étaient réalisées. S'il peut être utile d'intégrer cette composante dans les enquêtes sur la main-d'œuvre, une évaluation correcte du travail des enfants peut néanmoins exiger une enquête spécifique. Divers commentaires portent sur l'importance des seuils pour les différents éléments des définitions, en particulier l'utilisation de seuils temporels, et leur lien avec les différentes formes de travail (c'est-à-dire des seuils moins élevés pour les travaux dangereux que pour les travaux non dangereux), et la fixation de limites d'âge. Les délégués mentionnent l'intérêt potentiel d'utiliser des seuils types applicables à tous les pays pour améliorer la comparabilité internationale et permettre aux pays de mettre en place des seuils valables qui ne dépendraient pas complètement des politiques nationales.
- 68.** En réponse à ces interventions, le représentant du secrétaire général, M. F. Blanco Allais, note que les définitions ont été élaborées dans un souci de cohérence avec d'autres cadres, en particulier les différentes conventions existantes. Les conventions énoncent explicitement que le travail des enfants est directement lié aux normes et aux législations nationales, qui peuvent fixer des limites d'âge et des seuils d'heures et qui définissent les travaux considérés comme dangereux. Il est important que la résolution soit cohérente avec ces autres cadres. Toutefois, on peut s'efforcer de partager certaines pratiques pour compléter les directives et les outils méthodologiques existants et promouvoir une plus grande cohérence entre les pays.
- 69.** Dans les interventions qui suivent, les délégués font part de leurs expériences en matière de mesure et confirment l'importance d'actualiser la résolution pour améliorer la précision de la mesure du travail des enfants. Un délégué propose d'ajouter un contenu minimum pour rendre la résolution autonome, notamment en introduisant des détails supplémentaires dans les définitions des formes de travail, pour éviter au lecteur de se référer à la résolution de la 19^e CIST afin de bien comprendre les définitions. D'autres délégués se félicitent de la mise à jour de la résolution, tout en rappelant le besoin continu de nouvelles orientations et d'appui technique.
- 70.** Le représentant du secrétaire général remercie tous les délégués pour leurs commentaires et accepte de prendre en compte les suggestions faites dans la mise à jour de la résolution. Il relève la nécessité de continuer à fournir des orientations et un soutien, précisant que l'OIT poursuivra ses travaux dans ce sens.

3.13. Travail forcé

- 71.** Une représentante du secrétaire général, M^{me} M. de Cock, expose brièvement l'historique des travaux sur la mesure du travail forcé. La convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, de l'OIT fournit une définition établissant les principaux aspects de la nature involontaire du travail, de la menace de sanction ou de la coercition. Le développement des statistiques s'est fondé sur ces aspects, qui constituent un défi majeur pour la mesure. Les travaux statistiques menés depuis des années sur ce thème se sont accélérés récemment suite à l'adoption, par la 19^e CIST, de la Résolution concernant les travaux futurs sur les statistiques du travail forcé. Un groupe de travail a été constitué pour faire progresser les travaux et a mené de nombreuses activités et des tests pour aboutir aux directives dont la Conférence est aujourd'hui saisie. Ces directives ont pour objectif de promouvoir la mesure, qui fournira de nouvelles données permettant de mettre à jour les orientations et les définitions. Les objectifs de la mesure s'articulent autour de trois grands axes: la prévalence de l'activité, la nature des activités et le regroupement des activités dans certains secteurs ou groupes de population. Les directives couvrent un éventail de questions méthodologiques: méthodes d'échantillonnage; utilisation de différentes sources de données; méthodes de collecte et

d'analyse des données. Le cas particulier du travail des enfants retient particulièrement l'attention, car il est très important et peut s'avérer extrêmement difficile à mesurer correctement.

- 72.** Les délégués soulignent l'extrême importance de ce thème et les difficultés extrêmes pour le mesurer. Il convient d'utiliser des méthodes d'échantillonnage innovantes et adaptables pour atteindre des niveaux de couverture appropriés, les méthodes probabilistes classiques étant insuffisantes. Les délégués exposent certains des problèmes qu'ils ont rencontrés en menant des enquêtes sur ce thème. Ils débattent de l'importance d'associer de nombreuses parties prenantes, notamment les différents organismes publics, les partenaires sociaux et tous ceux qui ont recours au travail forcé, par exemple les propriétaires de plantations. Avant de procéder à toute mesure, il est essentiel d'accroître la sensibilisation et de recueillir le soutien. En outre, il faut être très vigilant lorsqu'on mesure un sujet aussi sensible, éviter d'employer les termes de «travail forcé», poser des questions indirectes et, surtout, adopter des approches spécifiques pour parler aux personnes à interroger en cas de risque d'atteinte à leur sécurité. Si de nombreux délégués reconnaissent les multiples défis que pose la mesure, ils saluent l'importance du travail effectué pour élargir la mesure et se félicitent des directives proposées, qui constituent un bon point de départ, tout en demandant au Bureau de continuer à apporter son soutien et à mettre au point les outils nécessaires.
- 73.** Un représentant des employeurs soutient dans l'ensemble le travail effectué, mais note avec préoccupation l'énumération des activités susceptibles d'être considérées comme «involontaires» (paragraphe 5 c)) du projet de directives). Ces activités sont parfois ambiguës et peuvent desservir les intérêts tant de la mesure que de l'interprétation des résultats. En suivant les exemples cités, on court le risque de définir à tort de nombreuses situations comme étant non volontaires. Un délégué formule toute une série de commentaires spécifiques sur différents aspects pour améliorer le projet de directives, par exemple la nécessité de préciser que le travail en servitude pourrait englober les cas où des frais excessifs sont facturés par les recruteurs, ou que la menace ou la coercition peuvent aussi s'appliquer aux associés proches (et pas seulement aux membres de la famille), ainsi que d'autres points.
- 74.** M^{me} M. de Cock répond en se félicitant du large soutien apporté par les délégués et convient que la mesure du travail forcé est aussi problématique que nécessaire. Les définitions sont par nature statistiques plutôt que juridiques. Les définitions juridiques servent de point de départ, mais il faut aller au-delà pour élaborer une définition qui soit mesurable. Concernant les types d'activités qui peuvent être considérées comme involontaires, l'intervenante souligne qu'elles ont été mentionnées pour illustrer les cas qui peuvent être involontaires et que, en tout état de cause, il faudra confirmer la nature involontaire du travail avant de le classer comme «travail forcé». Elle rappelle que la participation des acteurs nationaux est essentielle pour veiller à ce que la conception et la mise en œuvre des enquêtes soient adaptées aux circonstances nationales, et que l'adaptation de tout outil au contexte national est délicate. Or certains outils pourraient être mis au point pour encourager la mesure du travail forcé. L'oratrice reconnaît la nécessité de poursuivre les travaux sur des thèmes comme la recherche de moyens appropriés pour mesurer le travail forcé des enfants, et en fera une priorité. Elle indique que le Bureau continuera de travailler sur les orientations et de fournir un appui technique aux pays pour promouvoir de bonnes pratiques pour la mesure. Il importe aussi que les pays et l'OIT échangent leurs expériences et pratiques au cours des prochaines années.

3.14. Conventions et recommandations sur les statistiques du travail

- 75.** Une représentante du secrétaire général, M^{me} R. Gammarano, expose brièvement les types de normes internationales sur les statistiques du travail existants: les conventions et recommandations adoptées par la Conférence internationale du Travail, et les résolutions et directives adoptées par la Conférence internationale des statisticiens du travail. Elle met

l'accent sur les premières, s'attardant sur la pertinence et les caractéristiques de la convention (n° 160) sur les statistiques du travail, 1985, et de la recommandation (n° 170) sur les statistiques du travail, 1985, soulignant que les conventions sont les seules normes internationales sur les statistiques du travail qui soient juridiquement contraignantes. Déplorant que seulement 50 pays aient ratifié la convention n° 160 à ce jour, elle présente les principaux arguments en faveur de la ratification et signale aux participants que le Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes (MEN) a demandé au Bureau d'intensifier ses efforts à cet égard. En septembre 2018, ce groupe a recommandé que la convention n° 160 et la recommandation n° 170 soient considérées comme étant à jour et adaptées à leur but, et il a demandé l'abrogation de la convention (n° 63) concernant les statistiques des salaires et des heures de travail, 1938.

- 76.** Au cours de la discussion, un représentant des travailleurs explique l'importance fondamentale de ratifier la convention n° 160 pour promouvoir une meilleure disponibilité des données et en appelle aux pays pour qu'ils la ratifient. Un délégué souligne aussi la pertinence de la convention n° 160, comme l'a confirmé le Groupe de travail tripartite du MEN, insistant sur le fait qu'elle n'est pas obsolète bien qu'elle ait été adoptée en 1985.
- 77.** En réponse à ces interventions, M^{me} R. Gammarano remercie les participants à la Conférence pour les observations formulées. Le secrétaire général réitère son appel pour que davantage de pays ratifient la convention n° 160 et souligne la nécessité de mieux les sensibiliser à l'existence et à la pertinence de la convention, qui n'est pas nécessairement reconnue au niveau national. L'existence et la ratification des conventions ont une incidence sur le niveau de disponibilité des données, ce qui est particulièrement important compte tenu du nombre d'exigences auxquelles doivent aujourd'hui faire face les pays, notamment pour fournir des données pour le suivi des ODD. Le Conseil d'administration a confié à l'OIT la mission de promouvoir la ratification de la convention; l'Organisation va donc continuer d'œuvrer en ce sens.

3.15. ILOSTAT: collecte, production et diffusion de données

- 78.** Deux représentants du secrétaire général, M^{me} M. Sodergren et M. S. Kapsos, offrent un aperçu des initiatives récentes prises pour renforcer la base centrale de données de statistiques du BIT, ILOSTAT. Ils soulignent les améliorations apportées à l'interface utilisateur, aux outils et ressources de données, l'introduction de nouveaux indicateurs et de nouvelles méthodes de collecte des données. Ils décrivent les récents changements introduits dans le questionnaire annuel ILOSTAT pour faciliter la communication des données, et présentent une synthèse du taux de réponse actuel. Enfin, ils proposent différentes voies de transmission de données pour réduire la charge de travail à laquelle sont soumis les offices nationaux de statistiques et les autres fournisseurs de données.
- 79.** Plusieurs délégués saluent le travail effectué et soulignent l'importance de combler, à terme, les lacunes au niveau de la disponibilité de l'information dans ILOSTAT. Un représentant de l'Internationale des services publics (ISP) note les principaux déficits de données provenant des administrations locales et régionales et, plus généralement, de certaines régions. Le très faible niveau de disponibilité des informations sur les travailleurs dans les administrations locales rend très difficile l'évaluation de la performance des entités gouvernementales locales et des progrès accomplis au regard des ODD et de l'Agenda du travail décent. Compte tenu de l'intérêt commun pour ce sujet, le représentant de l'ISP demande à la CIST d'accorder une priorité élevée au besoin de remédier à l'absence de données dans ce domaine au cours des prochaines années; à cet effet, il juge utile de mener des études pilotes collaboratives et de faire rapport à la 21^e CIST sur les progrès accomplis.
- 80.** Un représentant du secrétaire général, M. S. Kapsos, répond que, si des lacunes subsistent, la disponibilité des données s'améliore, même s'il reste encore beaucoup à faire. Quant à la couverture au niveau sous-national, par exemple à l'échelon des administrations locales et

régionales, elle pose un enjeu majeur car elle exige un niveau d'harmonisation du type d'informations appréhendées dans les différents pays. Voilà un défi supplémentaire qui s'ajoute à la nécessité de remédier à l'absence de données au niveau national. L'OIT va poursuivre ses travaux sur ce thème et envisage des moyens d'améliorer la couverture, l'amélioration de l'accès aux microdonnées tirées des enquêtes auprès des ménages étant l'une des solutions pour remédier à l'absence de données infranationales.

- 81.** Deux représentants du secrétaire général, M^{me} M. Villarreal-Fuentes et M. Y. Perardel, présentent une vue d'ensemble des travaux menés par l'OIT sur le traitement des microdonnées pour ILOSTAT. Ils décrivent en détail le travail accompli tant en matière d'acquisition de microdonnées, de traitement des données que de diffusion des résultats. Ils soulignent les avantages qu'il y a à travailler directement avec des microdonnées: amélioration de la couverture des données et des métadonnées; réduction de la charge de travail que représente pour les Etats Membres le fait de répondre au questionnaire annuel; garantie d'un niveau plus élevé de conformité avec les concepts internationalement convenus. Les orateurs soulignent que le traitement des microdonnées est rendu possible grâce à la décision prise par les systèmes statistiques nationaux de diffuser largement et gratuitement les séries de données anonymisées recueillies lors des enquêtes sur la main-d'œuvre et des enquêtes auprès des ménages. Pour finir, ils encouragent les pays à échanger des microdonnées anonymisées avec le Département de statistique.
- 82.** Certains délégués, notamment ceux qui proviennent de pays faiblement peuplés, notent qu'il est difficile de garantir un anonymat suffisant des séries de microdonnées pour répondre aux exigences de confidentialité des pays. Des initiatives régionales sont menées pour élaborer des méthodologies à cet effet, et l'OIT est priée d'y prendre part pour apporter ses contributions et son soutien. D'autres délégués s'interrogent sur la marche à suivre lorsque les estimations établies par l'OIT (à partir de microdonnées ou de modélisations) diffèrent de celles produites par les pays eux-mêmes et souhaitent savoir comment l'OIT traite les révisions des données existantes.
- 83.** En réponse aux questions posées, M. Y. Perardel fait notamment observer que, en cas de différences entre les estimations nationales et les estimations établies par l'OIT, celle-ci se met en rapport avec le pays concerné pour comprendre la source de ces différences et décide de la marche à suivre. Pour ce qui est des révisions, l'OIT cherche toujours à travailler avec les données les plus récentes et intègre les révisions, lorsqu'elles existent. Pour conclure, il indique que l'OIT s'implique déjà beaucoup par le biais de son réseau régional pour apporter un soutien et entend bien continuer sur cette voie.

3.16. Estimations et projections de l'OIT

- 84.** Deux représentants du secrétaire général, M. S. Kapsos et M. R. Gomis, exposent brièvement le travail effectué par l'OIT sur les estimations modélisées. Ils dressent l'inventaire des travaux menés à ce jour, notamment la production d'estimations modélisées de la main-d'œuvre, du chômage et de l'emploi par classe économique, statut vis-à-vis de l'emploi, secteur d'activité économique et profession. Ils notent l'intérêt que présente la production d'estimations modélisées, ce qui permet notamment de disposer d'agrégats globaux et régionaux, de renforcer la comparabilité internationale et de garantir des normes de qualité élevée en matière de données. Ils soulignent que les estimations mondiales et régionales facilitent la présentation de rapports précis et en temps voulu sur les ODD.
- 85.** Au cours de la discussion, des délégués exposent les activités menées dans leur pays respectif en matière d'estimations et de projections. De nombreux pays sont preneurs d'informations provenant de l'OIT sur les méthodes d'estimation et de projections utilisées, ce qui leur permettrait d'appliquer les bonnes pratiques pour répondre à leurs besoins nationaux en matière d'information. Une assistance technique pour appliquer les méthodes est également nécessaire. Les délégués reconnaissent aussi clairement la nécessité de renforcer les

capacités des différentes parties prenantes pour soutenir la fourniture de statistiques du travail. Ce soutien doit tenir compte du fait que, si de nombreuses parties prenantes peuvent intervenir dans le processus, elles ne sont pas nécessairement bien coordonnées. Un soutien transversal et des activités de sensibilisation contribueront à améliorer la qualité et la disponibilité des données et, partant, à limiter le recours de l'OIT et d'autres institutions à l'imputation. Des délégués indiquent aussi que l'OIT devrait utiliser son réseau régional pour soutenir les pays à différents stades du processus. Un délégué insiste sur le fait que les instructions données devraient prendre en compte l'utilisation des données administratives, car les méthodes actuelles sont généralement fondées sur les enquêtes sur la main-d'œuvre et leurs microdonnées.

86. Le représentant du secrétaire général, M. S. Kapsos, observe que l'OIT coopère en continu avec d'autres agences pour veiller à la cohérence des activités et des estimations, par exemple en collaborant étroitement avec la Banque mondiale sur les données de l'indicateur 1.1.1 du cadre des ODD. Des efforts ont été faits pour améliorer les outils de soutien aux pays, certains ayant été présentés durant la CIST. Il observe que, pour le moment, l'OIT fonde ses estimations sur les normes de la 13^e CIST, car la majorité des pays les appliquent actuellement. Lorsqu'il y aura suffisamment de données disponibles, les estimations mondiales et les processus de projection incluront des estimations fondées sur les normes les plus récentes; ce sera cependant un défi majeur pendant quelque temps. Concernant le partage des méthodes d'estimation et de projection, il remarque que les informations sont disponibles sur le site de l'OIT, tout en indiquant que les modèles de l'OIT ne sont pas nécessairement conçus pour répondre aux demandes nationales d'estimations désagrégées. L'OIT fournit de l'aide pour répondre à ce type de demande au niveau national. L'OIT utilise aussi des données administratives le cas échéant et continuera d'investir pour donner des orientations pour faire avancer l'utilisation des données administratives.

87. Le secrétaire général, M. R. Diez de Medina, aborde les défis majeurs de communication que rencontrent les pays, pour introduire des modifications et gérer les ruptures dans les séries et pour plaider en faveur de la disponibilité des statistiques du travail. A travers l'Académie sur les statistiques et l'analyse du marché du travail, l'OIT propose des formations sur les méthodes techniques nécessaires pour appliquer les normes, et aussi pour comprendre ces normes et les diffuser. Malgré tout, il y aura bien des ruptures au bout du compte, et il faudra une bonne communication pour gérer les attentes et les résultats. Le système des Nations Unies est conscient de la nécessité de se mettre d'accord sur des directives communes pour fournir les indicateurs ODD et œuvre dans ce sens. L'orateur estime que la coordination des systèmes de statistique nationaux est un facteur essentiel pour le succès des statistiques du travail et des autres domaines statistiques. L'objectif du système international est de favoriser la coordination nationale et renforcer le rôle de coordination et de gardiens des normes que jouent les offices nationaux de statistiques. C'est un défi de longue date, et la communauté internationale reconnaît qu'il faut le gagner pour éviter la duplication des efforts tout en améliorant la disponibilité des statistiques.

3.17. Inadéquation des qualifications et des compétences

88. Une représentante du secrétaire général, M^{me} V. Stoevska, présente le projet de directives concernant la mesure de l'inadéquation des qualifications et des compétences des personnes dans l'emploi. Elle souligne l'intérêt croissant pour le développement et l'utilisation des compétences dans les pays développés et les pays en développement, et le recours à des concepts et définitions relatives aux compétences. Elle souligne la nécessité de définir et de clarifier précisément les différentes formes d'inadéquation et d'établir une distinction entre l'inadéquation des qualifications et celle des compétences. Après avoir présenté les principaux objectifs du travail et des statistiques sur plusieurs formes d'inadéquation, elle présente la proposition d'un cadre conceptuel pour les statistiques concernant l'inadéquation des qualifications et des compétences des personnes dans l'emploi. Des orientations sur les bonnes pratiques pour mesurer plusieurs types d'inadéquation sont également présentées.

-
- 89.** Plusieurs délégués soutiennent les travaux de l'OIT jusqu'à présent dans ce domaine et considèrent que le projet de directives fournit une base solide pour identifier et mesurer l'inadéquation des qualifications et des compétences. Ils encouragent l'OIT à poursuivre l'élaboration des directives grâce à des évaluations analytiques supplémentaires. Un représentant des employeurs se joint à ces échos favorables et souligne la nécessité de faire des tabulations croisées entre les indicateurs dérivés et d'autres indicateurs comme l'industrie, la profession et l'emploi formel/informel. Pour y arriver, il est fortement recommandé de recourir aux classifications internationales existantes, comme les classifications par industrie et par profession. Comme de nombreux facteurs influencent la satisfaction au travail, il est suggéré que cette variable n'est pas adaptée pour les tabulations croisées. Un représentant des travailleurs est tout à fait d'accord avec les déclarations du représentant des employeurs et ajoute que le développement méthodologique ultérieur devrait se fonder sur un dialogue social fort. Des délégués évoquent des problèmes conceptuels potentiels, par exemple la question de savoir si la formation en cours d'emploi et d'autres activités d'apprentissage peuvent être prises en compte parallèlement aux mesures traditionnelles du niveau d'instruction. D'autres questions de méthodologie sont abordées: comment dériver les estimations pour les personnes ayant plusieurs emplois et pour celles qui ont des qualifications multiples et comment veiller à ce que les directives restent pertinentes en dépit de l'évolution future des formes de travail.
- 90.** La représentante du secrétaire général, M^{me} V. Stoevska, répond que les directives présentées ne sont qu'un projet initial pour élaborer ultérieurement des normes sur ce sujet. Elle fait observer que ces directives présentent un aperçu des bonnes pratiques et des bonnes approches pour la mesure des différents types d'inadéquation et qu'elles vont évoluer avec le temps, par exemple au niveau des types de compétences mesurées. Elle reconnaît que, même si le niveau d'instruction a été largement utilisé comme facteur de sélection dans les processus de recrutement, les compétences gagnent en importance. Elle constate aussi qu'on acquiert et développe de plus en plus de compétences en dehors du système formel d'éducation. Par conséquent, le niveau d'instruction n'est qu'une solution de rechange approximative pour les compétences et les connaissances maîtrisées quand on termine un programme de formation. L'oratrice souscrit à l'importance de la tabulation croisée des deux indicateurs proposés avec d'autres indicateurs afin d'identifier les groupes les plus susceptibles de pâtir de l'inadéquation des compétences et des qualifications. Elle ajoute en outre que les travaux de l'OIT jusqu'à présent suggèrent qu'il existe une forte corrélation entre niveau d'instruction et chômage, ce qui souligne la nécessité de faire un parallèle entre les indicateurs dérivés de l'inadéquation et ceux du chômage et du sous-emploi. Pour ce qui est des types de compétences à mesurer, elle déclare que le projet de directives n'est pas exhaustif et que les pays devront identifier les séries de compétences les plus pertinentes et appropriées au niveau national.
- 91.** La représentante du secrétaire général, M^{me} V. Stoevska, présente les avantages et les inconvénients des différentes approches pour mesurer l'inadéquation des qualifications et des compétences des personnes dans l'emploi. Elle compare ensuite les estimations fondées sur différentes approches. La Conférence est invitée à évaluer et à approuver le projet de directives, et à exprimer ses avis sur les prochaines étapes pour élaborer des normes statistiques internationales pertinentes sur ce sujet.
- 92.** Des délégués remarquent qu'il peut y avoir des problèmes de comparabilité quand on analyse les estimations de l'inadéquation entre les cohortes d'âge. Ces problèmes peuvent survenir par exemple dans les pays où le système d'éducation nationale a changé avec le temps, ou si les exigences en matière d'instruction ont augmenté avec le temps, ce qui peut faire obstacle à la comparabilité entre les cohortes d'âge. Des délégués se demandent si les questions sur les compétences seront bien comprises. Le Bureau est encouragé à réfléchir avec soin aux projets de questions à introduire dans les enquêtes auprès des ménages, en tenant notamment compte des spécificités nationales en matière de concepts et de terminologie. Sur ce thème des spécificités nationales, deux délégués doutent que ces indicateurs soient adaptés aux

comparaisons internationales. Des délégués font part de leur préférence pour une approche normative dans la mesure de l'inadéquation des compétences et des qualifications, en tenant compte des lois et des pratiques nationales. Un délégué se demande si les «big data» peuvent représenter une autre source potentielle pour mesurer l'inadéquation des qualifications et des compétences, et plusieurs délégués évoquent la nécessité d'explorer les registres administratifs comme source d'information. Plusieurs délégués encouragent le Bureau à mener d'autres tests méthodologiques au niveau national et se déclarent prêts à travailler sur des activités pilotes dans ce domaine avec l'OIT.

- 93.** La représentante du secrétaire général, M^{me} V. Stoevska, reconnaît les difficultés pour obtenir des qualifications et des compétences standardisées entre les pays. Elle observe que le projet de directives n'est pas contraignant mais donne aux pays la liberté de décider des approches à utiliser pour la mesure. Elle est d'accord sur le fait que l'approche préférable est de mesurer l'inadéquation des qualifications au moyen d'une approche normative mais, si ce n'est pas possible, il est nécessaire de recourir à une approche statistique ou d'autoévaluation. Elle souligne l'importance de compiler régulièrement des données à partir des estimations, dans l'idéal pour en produire tous les ans. Concernant l'utilisation potentielle des «big data», elle indique que l'OIT est en train d'explorer le recours aux sources de «big data» dans lesquels les emplois et les qualifications sont identifiés conjointement. Elle conclut en remerciant les délégués de leur soutien pour le travail réalisé à ce jour et prend bonne note de l'intérêt de plusieurs pays pour travailler avec l'OIT sur la poursuite de tests nationaux et le développement méthodologique.

**3.18. Echange de données et de métadonnées statistiques (SDMX)
et définition de la structure des données globales (DSD)**

- 94.** Un représentant du secrétaire général, M. E. Greising, expose dans ses grandes lignes la norme SDMX pour les échanges de données et explique pourquoi son adoption présente de nets avantages pour la transmission et la diffusion des données. Il souligne l'importance de définir des artefacts SDMX globaux au sein de la communauté statistique pour faciliter l'interopérabilité entre fournisseurs et collecteurs de données. Enfin, il explique que le Département de statistique participe à différents groupes de travail chargés de la définition d'artefacts globaux pour les échanges de données sur le travail et les indicateurs ODD, et il invite les participants à donner leur avis sur la pertinence du développement des artefacts SDMX globaux et sur la mise en œuvre de la norme SDMX pour faciliter les activités de communication des données.
- 95.** Un délégué demande si la norme SDMX DSD élaborée par l'OIT sera utilisée par tous les pays pour transmettre des données. Un représentant du secrétaire général, M. E. Greising, répond que la norme SDMX est une norme ISO qui a été largement adoptée au cours des cinq dernières années et qu'elle est déjà couramment utilisée pour les échanges de données de la comptabilité nationale. Il ajoute que l'OIT prévoit que de plus en plus de pays mettront en place des plates-formes nationales d'échange de données et de métadonnées au format SDMX. Il note en outre qu'une DSD globale pour les statistiques du travail facilitera la compréhension et l'interopérabilité, renforçant les échanges de données, et que la norme SDMX servira de moyen de valider la structure des données transmises.
- 96.** Le secrétaire général informe les délégués qu'une plate-forme d'indicateurs globaux relatifs aux ODD a mis en place un système pour alléger la charge que représente pour les pays la transmission des données à la base de données sur les indicateurs globaux relatifs aux ODD. Il note aussi que l'élaboration d'une DSD pour les ODD est une priorité majeure à l'échelle internationale et qu'un groupe de travail a été constitué pour s'en occuper. Il indique que l'OIT est très impliquée dans ce processus pour veiller à ce que les normes et concepts de la CIST soient intégrés dans la DSD sur les ODD.

3.19. Systèmes d'information sur le marché du travail

- 97.** Un représentant du secrétaire général, M. E. Greising, présente une synthèse des travaux menés par l'OIT pour soutenir la mise en œuvre de systèmes d'information sur le marché du travail dans les Etats Membres. Après avoir présenté les principales fonctions et composantes d'un système d'information sur le marché du travail, il se concentre sur la collecte des données et le répertoire d'informations et décrit l'ensemble d'outils proposé par le Département de statistique aux Etats Membres souhaitant mettre en place un système d'information sur le marché du travail. Il examine ensuite une «liste de contrôle pour la mise en œuvre» des projets de systèmes d'information sur le marché du travail et termine par un aperçu de trois projets en cours de mise en œuvre de systèmes d'information sur le marché du travail, dans la Communauté des Caraïbes (CARICOM), au Chili et au Monténégro.
- 98.** Un délégué d'un pays ayant récemment collaboré avec l'OIT pour créer un système d'information sur le marché du travail à l'aide de la plate-forme «Stat» remercie le Bureau pour le soutien apporté et précise que, si l'élaboration d'un système d'information sur le marché du travail a un coût de démarrage élevé, les avantages à long terme sont considérables. Plusieurs délégués expliquent que l'établissement d'un système d'information sur le marché du travail est une priorité dans leur pays et demandent au BIT de leur apporter un soutien technique en ce sens. Un soutien spécifique est souhaité en matière d'échange des bonnes pratiques, de promotion des normes et classifications internationales, de renforcement de la capacité analytique, et de l'utilisation des registres administratifs aux fins de suivi du marché du travail. Un délégué souhaite savoir si les indicateurs à intégrer dans un système d'information sur le marché du travail ont été prédéfinis par l'OIT. Un autre demande quelle est l'institution au niveau national qui devrait avoir la charge du système d'information sur le marché du travail. Un autre encore s'interroge sur l'intégrité et la fiabilité des données et demande à l'OIT d'apporter un soutien à l'élaboration d'un système d'alerte rapide pour détecter d'éventuelles manipulations d'informations sur les marchés du travail nationaux à des fins politiques.
- 99.** M. E. Greising répond que les indicateurs intégrés dans un système d'information sur le marché du travail ne sont pas prédéfinis et que c'est plutôt aux pays d'en décider en fonction des circonstances et des priorités nationales, l'OIT pouvant toutefois aider à définir une série initiale. S'il admet que le lancement a un coût, il note en revanche que, une fois le système d'information sur le marché du travail mis en place et la norme DSD établie, les flux de données sont automatisés, ce qui se traduit par des gains d'efficacité et des économies de coûts. En termes de besoins globaux en ressources, il estime qu'ils dépendent largement du contexte national et de la portée du système d'information sur le marché du travail souhaité, tout en précisant que l'OIT s'emploie à mettre au point des outils pour tenter de réduire la quantité de ressources nécessaires. Les ressources humaines sont souvent le poste le plus coûteux de l'élaboration d'un système d'information sur le marché du travail, juste devant les serveurs informatiques. L'orateur note que les dispositions institutionnelles liées à un système d'information sur le marché du travail peuvent être très difficiles à négocier et que le succès global du développement d'un système d'information sur le marché du travail dépend du succès de ces négociations.
- 100.** Le secrétaire général explique qu'il appartient à chaque pays de décider quelle est l'institution la mieux à même d'héberger un système d'information sur le marché du travail et que, pour ce faire, une coordination efficace entre les organes concernés s'impose. Quant à la qualité et à l'intégrité des données, il constate qu'il est essentiel d'améliorer la gouvernance et la supervision et que certains outils existants sont disponibles, notamment ceux mis au point par le Fonds monétaire international (FMI) pour aider à détecter d'éventuels problèmes. En ce qui concerne les statistiques du travail, les normes définies par la CIST fournissent une base solide pour promouvoir les meilleures pratiques et garantir ainsi la fiabilité des données statistiques.

3.20. Protection sociale

- 101.** Un représentant du secrétaire général, M. F. Duran Valverde, présente des informations générales sur les activités menées par l'OIT pour collecter et produire des statistiques sur la protection sociale via l'enquête du BIT sur la sécurité sociale, statistiques qui seront publiées dans la base de données mondiale sur la protection sociale et serviront à faire rapport sur l'indicateur ODD 1.3.1. Il constate que, si l'enquête sur la sécurité sociale est le principal outil de collecte de données, la base de données mondiale sur la protection sociale englobe toutefois d'autres sources de données d'entrée provenant de répertoires tenus à jour par Eurostat, l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), le FMI, la Banque mondiale, la Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes (ECLAC), la Banque asiatique de développement (BAD) et la Banque africaine de développement (BAfD). Il explique la procédure de l'enquête sur la sécurité sociale, à savoir: la planification et la programmation; la révision et la validation; le suivi de la collecte de données; et le traitement statistique. Il présente les éléments nouveaux en matière de compilation des données: amélioration de la couverture des pays; questionnaire simplifié conçu pour améliorer le contrôle de qualité; et engagement accru du personnel sur le terrain. Il offre ensuite un aperçu de l'indicateur ODD 1.3.1, qui est particulièrement complexe du fait qu'il regroupe neuf composantes différentes de la protection sociale, et il montre la disponibilité des données relatives à l'indicateur sur la couverture effective. Pour finir, il présente les principaux défis et possibilités, les défis majeurs étant la complexité de l'indicateur et la fragmentation de l'information sous-jacente de l'indicateur. Quant aux possibilités, il constate l'intérêt accru de tous les pays dans ce domaine, qui s'explique par les ODD et l'adoption de technologies nouvelles propres à améliorer la disponibilité et la qualité des données sur la protection sociale.
- 102.** Plusieurs délégués demandent au Bureau d'apporter un soutien technique à leur pays pour les aider à produire des statistiques sur la protection sociale. Un certain nombre d'entre eux notent aussi que d'autres institutions internationales, notamment le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF) et l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO), participent à des activités connexes, et demandent des précisions sur les rôles et responsabilités respectifs des différentes organisations.
- 103.** Le représentant du secrétaire général, M. F. Duran Valverde, prend note des demandes de soutien et indique que le Bureau se réjouit d'aider les pays à compiler et communiquer des indicateurs connexes relatifs à la protection sociale. Il fait observer que l'OIT mène ses activités dans ces domaines en étroite collaboration avec d'autres institutions des Nations Unies et d'autres instances internationales compétentes et que, au sein du système des Nations Unies, le Conseil de coopération interinstitutions pour la protection sociale est un mécanisme clé pour l'échange d'informations. Il signale que l'indicateur ODD 1.3.1 a été défini par les Nations Unies, avec la participation de l'OIT, qui a proposé des concepts et des définitions pour les composantes de cet indicateur.

3.21. Entreprises multinationales

- 104.** Un représentant du secrétaire général, M. T. Sparreboom, offre un aperçu des travaux de l'OIT concernant les statistiques sur les entreprises multinationales. Il explique que ces statistiques devraient aider les gouvernements à évaluer l'incidence des entreprises multinationales sur les marchés du travail et la réalisation des objectifs relatifs au travail décent, conformément à la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration sur les entreprises multinationales). L'intervenant note que plusieurs études ont été menées par l'OIT pour évaluer les méthodes de collecte des données sur les entreprises multinationales. Ces études ont fait l'objet de discussions en ateliers, qui ont mis en évidence la nécessité d'avoir des définitions statistiques des entreprises multinationales plus claires et de produire des directives méthodologiques. L'orateur présente ensuite plusieurs options pour les travaux futurs,

notamment la recherche des bonnes pratiques et l'élaboration de nouvelles directives concernant la collecte des données sur les entreprises multinationales.

- 105.** Un représentant des travailleurs dit avoir conscience de l'importance des statistiques sur les entreprises multinationales et souhaite que la prochaine CIST prévoie un débat approfondi sur ce sujet. Il signale aussi que les travaux de l'OIT dans ce domaine devraient être coordonnés avec ceux menés par d'autres organisations internationales et souhaiterait être informé au fur et à mesure de l'état d'avancement des travaux en lien avec ce sujet. Un délégué s'interroge sur la nécessité d'appréhender des statistiques qui porteraient spécifiquement sur les entreprises multinationales. Un autre délégué souligne l'importance de veiller à ce que les registres d'entreprises contiennent des informations complètes au niveau national pour mieux comprendre les faits nouveaux survenus dans le domaine des entreprises multinationales.
- 106.** Le secrétaire général prend note de la complexité du sujet et de la difficulté de dériver des statistiques connexes. Il indique que si, au niveau national, les offices nationaux de statistique et les ministères du travail s'intéressent essentiellement aux questions liées à l'emploi national, le mandat de l'OIT dans le domaine des entreprises multinationales couvre les différentes activités des entreprises multinationales dans différents pays. En conséquence, les efforts déployés pour obtenir des statistiques sur ce sujet ne sont pas du ressort des offices nationaux de statistique et exigent une coordination au niveau mondial, qui intègre aussi l'Agenda du travail décent.
- 107.** Concernant les statistiques recueillies au niveau national, le représentant du secrétaire général, M. Sparreboom, constate que les pays utilisent souvent plusieurs sources de données, parmi lesquelles les registres d'entreprises, source précieuse d'information. Il indique que les pays qui sont en mesure de fournir des informations sur les entreprises multinationales sont généralement ceux qui ont des systèmes statistiques très élaborés et bénéficient d'un haut niveau de coordination au niveau national. L'enjeu consiste désormais à trouver comment transposer les pratiques mises au point dans ces pays à ceux dont les systèmes statistiques sont moins développés. L'orateur conclut en faisant observer que les entreprises multinationales peuvent jouer un rôle fondamental dans la réalisation des buts et objectifs nationaux et internationaux, et souligne l'importance d'appréhender les statistiques qui s'y rapportent.

3.22. Salaires

- 108.** Le secrétaire général donne des informations sur les activités de l'OIT pour élaborer le manuel sur les statistiques des salaires, demandé par la CIST précédente. Malheureusement, l'OIT n'est pas en mesure de fournir un projet de manuel, car le processus s'est avéré plus ardu que prévu. Un partenariat étroit entre le Département de statistique et le Département des conditions de travail et de l'égalité a été mis en place pour veiller à terminer le premier projet de manuel l'année prochaine. S'ensuivront alors rapidement des consultations tripartites.

3.23. Dialogue social

- 109.** Une représentante du secrétaire général, M^{me} R. Gammarano, présente les travaux réalisés par l'OIT dans le domaine des statistiques du dialogue social, comprenant les statistiques sur le taux de syndicalisation, la couverture de la négociation collective, et les grèves et les lock-out. Elle évoque les efforts du Bureau pour compiler les données et observe le grand défi posé par la disponibilité des données. Elle présente l'utilisation à des fins analytiques des données compilées dans les documents du BIT et des documents externes, et montre les efforts de l'OIT pour développer les capacités des mandants à produire et à utiliser efficacement les statistiques du dialogue social.

-
- 110.** Un délégué observe que la principale source d'information de son pays en matière de statistiques du dialogue social est l'enquête sur la main-d'œuvre et que l'obtention de statistiques sur ce sujet à partir des registres administratifs s'est avérée problématique. Le délégué demande au Bureau de diffuser des orientations méthodologiques sur les bonnes pratiques en la matière.

3.24. Lésions professionnelles

- 111.** Une représentante du secrétaire général, M^{me} R. Gammarano, présente brièvement les statistiques sur les lésions professionnelles, en soulignant leur pertinence pour préserver la santé et la sécurité au travail, éléments essentiels du travail décent. Elle rappelle les normes internationales en vigueur sur les statistiques des lésions professionnelles et présente les activités de compilation des données de l'OIT sur ce sujet. Elle mentionne également les principaux défis rencontrés dans la compilation des statistiques sur les lésions professionnelles et présente l'indicateur ODD 8.8.1 sur les lésions professionnelles.
- 112.** Des délégués soulignent la complexité de la collecte d'informations complètes sur les lésions professionnelles. La couverture des données administratives est souvent limitée, ce qui pose un problème majeur aux pays dont le secteur informel est important. Les sources comme les données administratives des régimes de sécurité sociale sont utiles, mais elles n'identifient pas nécessairement les risques et ne fournissent pas de données en temps utile ni fréquemment. D'après les délégués, les sources peuvent considérablement varier d'un pays à l'autre, ce qui crée un obstacle à la comparabilité des statistiques produites. Des éclaircissements sur les définitions de la 16^e CIST sont demandés et des actualisations également proposées. Un des délégués observe que les enquêtes auprès des ménages sont nécessaires dans les pays qui ont un grand secteur informel, car il y a éventuellement besoin de cibler les secteurs d'activité où les risques sont les plus élevés. Des demandes d'assistance technique ont été faites pour avoir des orientations sur les méthodes de compilation et l'utilisation de différentes sources, notamment les registres administratifs pour générer les statistiques.
- 113.** Pour M^{me} R. Gammarano, les défis évoqués par les délégués sont justifiés. Pour fournir des statistiques complètes, il faudra probablement combiner différentes sources d'information, dont des enquêtes auprès des ménages, et plusieurs sources administratives. Elle prend note des demandes de soutien.

3.25. Assistance technique et renforcement des capacités dans les statistiques du travail

- 114.** Les représentants du secrétaire général, M. Y. Diallo (Afrique), M. T. Habiyakare (Asie et Pacifique), M. D. Glejberman (Amérique latine et Caraïbes), M. N. Keyrouz (Etats arabes) et M. D. Mosler (Europe et Asie centrale) évoquent les activités récentes qui bénéficient d'un soutien dans les régions, en soulignant l'étendue des activités de renforcement des capacités et d'assistance technique qui ont été menées depuis la 19^e CIST, et les activités prévues. Dans toutes les régions, l'OIT s'est lancée dans des partenariats stratégiques avec d'autres agences et d'autres parties prenantes actives afin de promouvoir la fourniture de statistiques du travail et d'améliorer la comparabilité et l'harmonisation des données. Le BIT a également contribué à la publication d'un nombre important de rapports analytiques, de manuels techniques et d'orientations sur différents sujets. Les statisticiens régionaux ont également activement participé à des activités de collecte de fonds pour aider les pays à développer leurs capacités et à mettre en œuvre les enquêtes conformes aux normes les plus récentes. L'OIT a en outre participé à des groupes de travail dans différentes régions afin de promouvoir la collaboration et le partage d'informations entre pays d'une même région. Pour la poursuite des travaux sont prévus des sujets de grande importance comme la mise en œuvre de la 19^e CIST, la mesure des indicateurs ODD, l'informalité, le travail des enfants, les migrations de main-d'œuvre, la ratification de la convention n° 160 et les systèmes

d'information sur les marchés du travail, entre autres. En plus de la promotion et de la mise en œuvre des nouvelles normes adoptées par la 20^e CIST, la nouvelle Classification internationale des statuts d'emploi (CISE-18) représentera un élément important de l'aide apportée dans les prochaines années.

- 115.** De nombreux délégués de toutes les régions remarquent la valeur ajoutée du soutien technique du BIT dans les régions, notamment pour la mise en œuvre de la 19^e CIST. Les délégués demandent la poursuite et l'intensification de l'assistance technique existante et des efforts de développement des capacités pour fournir le plus de soutien possible aux pays sur de nombreux sujets. L'augmentation de la demande de statistiques du travail aux niveaux national et international est un thème récurrent, car cela met beaucoup de pression sur les personnes qui compilent les statistiques du travail. Il ne s'agit pas seulement de la nécessité d'augmenter la fréquence des données, il s'agit de données qui illustrent les phénomènes importants qui caractérisent la situation actuelle sur le marché du travail, dans la société et dans l'économie de nombreux pays. Plusieurs délégués de pays qui ont collaboré au projet d'étude pilote de l'OIT reconnaissent son rôle important pour développer les capacités au niveau national et encouragent l'OIT à poursuivre ce genre d'activités.
- 116.** Des délégués de pays africains font part d'une série de questions préoccupantes dans leur région, notamment la nécessité de renforcer les activités de formation et de multiplier les événements de renforcement des capacités au niveau national, la nécessité d'évaluer l'impact de ces activités de renforcement des capacités, et le manque de capacité technique à différents niveaux du processus statistique, notamment au niveau de l'analyse et de la diffusion. Des délégués d'autres régions se font l'écho de cette demande de soutien pour l'analyse et la diffusion. D'autres délégués indiquent qu'il est nécessaire de fournir du matériel et du soutien dans d'autres langues que les langues officielles. Un grand nombre de délégués demandent de l'aide pour utiliser plus efficacement la technologie dans leurs processus, notamment les entretiens assistés par ordinateur. Une autre remarque porte sur la nécessité d'aider les pays à communiquer aux décideurs, aux autres parties prenantes et aux usagers en général, y compris le grand public, les changements, notamment ceux qui découlent de la 19^e CIST, étant donné l'importance et la très grande sensibilité des indicateurs clés du marché du travail. L'un des défis spécifiques à cet égard est de gérer les inévitables ruptures de séries lorsqu'on introduit des changements de méthodes et de définitions.
- 117.** Des délégués de différentes régions sollicitent un soutien dans la mise en œuvre des enquêtes auprès des établissements pour traiter de sujets comme les offres d'emploi et les salaires. D'autres délégués disent avoir besoin d'un soutien pour utiliser et intégrer d'autres sources de données, plus particulièrement les données administratives portant sur différents sujets, qui peuvent certes être très utiles, mais qui, entre autres problèmes, sont souvent en contradiction avec les normes existantes et couvrent certains sujets de façon incomplète. Des délégués demandent aussi un soutien concernant la marche à suivre pour mettre en place des systèmes efficaces d'information sur le marché du travail. Parmi les autres sujets abordés figurent la nécessité de poursuivre les travaux sur l'inadéquation des compétences, le travail forcé, la mesure des emplois verts, le travail des enfants, et la nécessité de garantir une bonne collaboration entre les institutions régionales et internationales. Pour ce qui est des ODD, un délégué juge extrêmement important d'obtenir un soutien pour mesurer les indicateurs, ce qui aurait aussi pour effet de renforcer les capacités des pays de sorte qu'ils puissent atteindre eux-mêmes les objectifs.
- 118.** Au vu de ces observations, les représentants du secrétaire général constatent que les délégués ont fortement exprimé le besoin d'un soutien continu pour tout un éventail de sujets et d'activités. Le secrétaire général, M. R. Diez de Medina, souligne l'importance des mécanismes collaboratifs continus pour favoriser les progrès. A cet égard, il cite des exemples concluants de groupes de travail régionaux mis en place dans le cadre des commissions économiques régionales de l'ONU, par exemple l'ECLAC, pour faciliter le

partage des connaissances et promouvoir l'harmonisation, qui pourraient utilement être reproduits dans d'autres régions. L'OIT poursuivra ses activités de soutien aux niveaux tant national que régional pour aider au mieux les pays.

- 119.** Un représentant du secrétaire général, M. S. Verick, présente aux participants un aperçu des activités menées ces dernières années par le Centre international de formation de l'OIT à Turin dans le domaine des statistiques du travail. De nombreuses activités ont été organisées ces dernières années. Outre l'Académie sur les statistiques et l'analyse du marché du travail, le Centre de Turin dispense des formations sur des thèmes tels que la mesure de l'informalité et l'utilisation du logiciel Stata pour analyser le marché du travail. D'autres sujets seront couverts dans les activités de formation à venir. Le Centre de Turin actualise les modes d'enseignement en intégrant la formation à distance et en traduisant les cours dans d'autres langues en fonction de la demande.

3.26. Mesure de l'informalité

- 120.** Un représentant du secrétaire général, M. M. Frosch, offre un aperçu du cadre statistique actuel de l'informalité ainsi que des pratiques des pays pour mesurer l'emploi dans le secteur informel et l'emploi informel. Il en ressort que la mesure directe de l'informalité est peu utilisée dans les pays développés et que les définitions opérationnelles d'«emploi informel» et d'«emploi dans le secteur informel» pourraient être adaptées pour mieux refléter les pratiques des pays. En outre, M. Frosch constate l'incidence majeure des nouvelles normes, notamment celles des 19^e et 20^e CIST, sur les résolutions et directives existantes concernant l'informalité, établies par les 15^e et 17^e CIST. Cela appelle l'attention sur la nécessité d'aligner le cadre statistique actuel de l'informalité sur les récents changements survenus dans les statistiques du travail et les normes connexes. M. Frosch présente ensuite diverses options montrant comment structurer un cadre révisé – et la portée éventuelle d'un tel cadre –, et comment mettre en place un processus de révision. Sous réserve de l'approbation par la Conférence, un nouveau projet de résolution pourrait être présenté à la 21^e CIST.
- 121.** Bon nombre de délégués soulignent toute l'importance de ce sujet et la demande croissante d'information de la part de nombreux utilisateurs. Les délégués décrivent les pratiques actuelles dans leur pays, en insistant sur les différentes approches pour la mesure et les sources utilisées. La coexistence de deux cadres (secteur informel et emploi informel) pose des difficultés en termes de mesure et de communication, et la proposition d'élaborer un cadre plus clair et plus cohérent est accueillie très favorablement. Les délégués confirment la nécessité de garantir la cohérence avec les résolutions des 19^e et 20^e CIST concernant le travail, l'emploi et les relations de travail. Un autre délégué note la complexité que peut créer le fait que le concept de travail de la 19^e CIST comprend à la fois le travail à l'intérieur et au-delà du domaine de la production du Système de comptabilité nationale (SCN), ce qui peut donner lieu à des incohérences entre la portée du secteur informel identifié par les enquêtes sur la main-d'œuvre et le SCN et rendre difficile la mesure de la productivité. D'autres délégués soulignent la nécessité d'élaborer de façon prioritaire des orientations sur la mesure de la valeur du secteur informel et de sa contribution au PIB et de fournir des orientations plus générales et un soutien pour la mesure à de nombreux pays. Beaucoup de délégués jugent nécessaire d'élaborer de nouveaux concepts et des orientations connexes sur la mesure afin de promouvoir l'harmonisation et la comparabilité des statistiques, actuellement insuffisantes.
- 122.** Des délégués notent les cas complexes qui méritent une attention particulière dans tout travail de mise à jour. Il est hautement prioritaire d'examiner les concepts appropriés et les pratiques de mesure pour le travail dans l'agriculture, certains pays étant actuellement confrontés à de grandes difficultés pour mesurer l'informalité dans ce secteur. L'existence de régimes de sécurité sociale basés sur les contributions volontaires ou le cas des travailleurs qui, bien qu'ils paient des impôts et soient affiliés, ne versent pas de contributions sociales est un autre sujet potentiellement complexe à étudier, qui nécessite

aussi des orientations. Il convient de définir des critères appropriés susceptibles d'être appliqués de manière cohérente, le meilleur moyen d'y parvenir étant de constituer un groupe de travail. Plusieurs délégués se disent prêts à participer à un groupe de travail sur ce thème, et une grande majorité des participants sont d'accord sur le fait que seul un examen approfondi de ce sujet pourrait permettre de traiter les nombreux problèmes soulevés.

- 123.** En réponse à ces observations, M. M. Frosch souligne le besoin de renforcer la cohérence entre le SCN et les statistiques sur l'emploi informel, par exemple en formulant des orientations sur la mesure de la contribution du secteur informel au PIB et sur la façon d'aligner la mesure de la production et de l'apport de travail pour mesurer la productivité. Les thèmes hautement prioritaires relevés par les délégués, notamment la mesure de l'informalité dans l'agriculture et le besoin de mise à jour dans un souci de cohérence avec les 19^e et 20^e CIST, sont dûment pris en considération et pourraient être examinés par un groupe de travail. L'intervenant met aussi en évidence la nécessité d'examiner les pratiques des pays pour produire des orientations en matière de mesure, car de nombreux pays appliquent actuellement des méthodes de mesure conformes aux directives et aux résolutions en vigueur. Il reconnaît également la nécessité de réexaminer les deux cadres actuels et d'améliorer la clarté grâce à une nouvelle structure. M. Frosch insiste aussi sur la nécessité de faire progresser les travaux sur l'élaboration d'orientations et d'outils pour la mesure, parallèlement aux travaux sur les nouveaux cadres conceptuels, afin de pouvoir fournir des orientations en temps voulu. Enfin, l'orateur relève la nécessité d'examiner les indicateurs requis pour répondre aux besoins en matière de politiques et servir de fil conducteur dans un débat conceptuel.
- 124.** Le secrétaire général se félicite du soutien apporté par les participants à la création d'un groupe de travail. Il explique que, si un groupe de travail est constitué, des consultations régionales seront organisées pour veiller à ce que le processus tienne compte des particularismes régionaux. L'orateur fait observer que la nécessité de mesurer l'emploi informel est mise en évidence par un indicateur ODD, ce qui signifie que, à court terme, des travaux seront nécessaires pour faire en sorte que des estimations puissent être fournies en conformité avec les résolutions et directives les plus récentes. Pour conclure, il signale que l'OIT continuera de travailler en ce sens.

3.27. Statistiques sur l'utilisation du temps

- 125.** Une représentante du secrétaire général, M^{me} E. Benes, décrit les activités de l'OIT concernant les statistiques sur l'utilisation du temps, en montrant la pertinence de ce sujet dans l'ordre du jour international (Agenda du travail décent, initiative «Au-delà du PIB», Avenir du travail). Elle rappelle que la résolution I de la 19^e CIST fournit un cadre pour les différentes formes de travail et un système de statistiques du travail. A cet égard, la résolution de la 19^e CIST définit les enquêtes sur l'utilisation du temps comme la principale source de données sur certaines formes de travail non rémunéré. L'oratrice souligne la participation de l'OIT à différents groupes d'experts interagences sur les statistiques sur l'utilisation du temps pour promouvoir la cohérence avec les normes de la 19^e CIST, et plus particulièrement à la révision de la Classification internationale des activités pour les statistiques sur l'utilisation du temps (ICATUS-16), approuvée en 2017 par la Commission de statistique des Nations Unies, et à l'élaboration du Guide de la CEE-ONU sur l'évaluation des travaux non rémunérés de soins à la personne. Elle présente également les principaux résultats de l'examen mené par l'OIT sur les pratiques nationales concernant les méthodes utilisées dans les enquêtes sur l'utilisation du temps. Elle met en évidence les graves déficits de données et la diversité des conceptions et des méthodes d'enquêtes, qui nuisent à la comparabilité internationale. M^{me} E. Benes s'intéresse aussi aux caractéristiques principales des enquêtes sur l'utilisation du temps requises pour mesurer précisément les activités productives, par exemple les activités simultanées et les variables selon le contexte. Elle signale le recours accru aux approches modulaires sur l'utilisation du temps et décrit les occasions manquées de mettre en œuvre des méthodes d'un bon rapport qualité-coût. Enfin,

elle présente les projets de travaux futurs de l'OIT, notamment l'expérimentation d'agendas d'utilisation du temps qui pourraient être joints aux enquêtes sur la main-d'œuvre pour guider l'élaboration d'orientations fondées sur des données probantes concernant la mesure des activités productives dans les statistiques officielles.

- 126.** De nombreux délégués se félicitent des travaux menés à ce jour, tout en rappelant la nécessité urgente de produire des orientations et d'élaborer des méthodologies en lien avec les méthodes d'utilisation du temps. A cet égard, on note que les pays reçoivent de plus en plus de demandes pour produire des statistiques sur les activités de travail non rémunérées. De nombreux délégués décrivent leur expérience en matière de mesure de l'utilisation du temps et les multiples défis auxquels ils sont confrontés, pour les enquêtes dédiées à l'utilisation du temps ou pour inclure des modules sur l'utilisation du temps dans les questionnaires. La mise au point de méthodologies et d'orientations normalisées serait un précieux atout et devrait porter non seulement sur les méthodes de collecte des données, mais aussi sur l'analyse et l'utilisation des données produites, qui se sont avérées très compliquées. Un représentant des travailleurs, appuyé par d'autres délégués, souligne l'intérêt de mesurer l'utilisation du temps pour comprendre le lien entre les activités et la participation au marché du travail. Si les approches modulaires peuvent être utiles pour remédier aux contraintes budgétaires, elles doivent être considérées comme complémentaires aux enquêtes dédiées à l'utilisation du temps, et non comme un substitut. Le représentant des travailleurs demande aussi au Bureau d'étudier des méthodes pour mesurer la prise de décisions au sein des ménages, car c'est un aspect lié à la mesure de l'utilisation du temps.
- 127.** Des délégués signalent aussi la nécessité de veiller à ce que l'élargissement de la portée des enquêtes sur la main-d'œuvre n'ait pas d'incidence sur les indicateurs clés du marché du travail. Dans de nombreux pays, les enquêtes sur la main-d'œuvre sont déjà très détaillées et répondent aux multiples exigences des utilisateurs de données et des décideurs. D'autres délégués, pour leur part, décrivent des expériences fructueuses de ce type d'approche car, certes, le poids des enquêtes sur la main-d'œuvre augmente mais les enquêtes dédiées à l'utilisation du temps peuvent ne recueillir qu'un faible taux de réponse. Il convient d'étudier et d'analyser en détail les expériences des pays pour fournir des orientations fondées sur des données probantes et définir des approches de mesure durables. Les délégués rappellent au Bureau qu'il convient de traduire les matériels dans de nombreuses langues et de tenir compte des spécificités régionales pour en optimiser la pertinence. En outre, il est nécessaire de fournir une assistance technique aux pays sur divers aspects de la mesure de l'utilisation du temps.
- 128.** En réponse à ces propos, la représentante du secrétaire général, M^{me} E. Benes, décrit l'interaction entre les travaux de l'OIT et les changements plus généraux survenus dans ce domaine au niveau international. Si l'OIT est disposée à continuer d'apporter sa pierre à cette évolution, elle ne préconise pas pour autant le remplacement des enquêtes dédiées à l'utilisation du temps par des approches modulaires. Ces deux approches de mesure ont leur utilité, et l'OIT se concentre actuellement sur l'élaboration de méthodes expérimentales pour mesurer les indicateurs clés relatifs aux activités productives par le biais d'approches modulaires. Il va de soi que ces approches différentes pour la mesure produisent des résultats différents. Dans ce contexte, il convient de tester les approches modulaires susceptibles d'atteindre une qualité acceptable tout en réduisant au minimum la charge qu'elles induisent, sans qu'il y ait d'incidence sur les indicateurs phares de l'enquête sur la main-d'œuvre. L'intervenante note que l'OIT examine actuellement un large choix d'approches possibles et remercie les délégués de l'intérêt manifesté pour cette collaboration, qui fera l'objet d'un suivi après la CIST.

3.28. Classification internationale type des professions (CITP-08)

- 129.** Un représentant du secrétaire général, M. D. Hunter, présente le document de séance élaboré par le Bureau sur le sujet. Il explique que, même si la version actuelle de la Classification

internationale type des professions (CITP-08) a été largement adaptée pour les usages nationaux et régionaux, un nombre significatif de groupes de professions ne sont plus classés de façon appropriée dans la CITP-08 en raison des changements liés à l'évolution technologique. Certaines professions ont été classées à un niveau de compétences erroné; des professions classées auparavant à différents niveaux de compétence, notamment des professions en lien avec la maintenance et la réparation de machines, ont convergé, et de nouvelles professions et compétences émergent. Les questions de définition et d'application du niveau de compétences dans la classification sont devenues très problématiques. Ces questions ont déjà un impact significatif sur l'utilisation de la classification à des fins d'analyse et de mesure et sur tout un éventail d'applications non statistiques utilisant la classification des professions. Il est donc nécessaire de commencer les travaux de révision de la CITP-08 dès que possible, en établissant un groupe de travail d'experts, afin de pouvoir mettre en place une classification révisée à temps pour le programme de recensements nationaux de 2030.

- 130.** Des avis très divers sont exprimés sur la pertinence et le calendrier de l'actualisation de la CITP-08, mais la majorité des pays se montrent favorables à la mise en place d'un groupe de travail technique pour cette révision, idée qui recueille également le soutien des représentants des travailleurs et des employeurs. De nombreux délégués sont favorables à une actualisation avant le programme de recensements de 2030 afin de refléter les changements économiques et technologiques apparus depuis l'élaboration de la CITP-08. Certains délégués soulignent que la révision, ou l'actualisation de la classification nationale pour l'aligner sur la CITP-08, a exigé un processus long et complexe impliquant un grand nombre de partenaires, d'institutions et d'agences. Ils estiment également qu'il est nécessaire d'accumuler l'expérience et les leçons apprises de l'utilisation de la CITP-08 pour préparer la révision future et qu'il faut prendre en compte les coûts liés à ces changements (en termes de ressources et de rupture dans les séries) avant de prendre la décision définitive d'actualiser la CITP-08. Des délégués expriment leurs préoccupations en cas de changements majeurs dans la structure de la CITP en raison de la rupture des séries que cela occasionnerait. Certains soulignent également qu'il faut d'abord analyser les résultats des recensements de la population en cours avant de s'engager dans une révision de la CITP-08. Certains pays évoquent leurs difficultés pour appliquer la CITP-08, notamment les versions qui ne sont pas en anglais, et expriment le besoin d'améliorer les traductions et la nécessité d'investir des ressources significatives dans l'adaptation de la CITP-08 aux besoins nationaux. Plusieurs délégués soulignent dans ce sens l'importance d'impliquer les organes régionaux dans le futur groupe de travail. Des délégués insistent sur l'importance de disposer des outils nécessaires pour mettre en œuvre automatiquement une classification internationale. Devant les contraintes en matière de finances et de ressources, il est proposé d'explorer de nouvelles sources de données comme les «big data» pour alimenter une révision future. Plusieurs délégués plaident fortement en faveur de l'inclusion dans le processus de consultation des principaux utilisateurs des informations sur les professions à des fins analytiques ou administratives.
- 131.** Dans sa réponse, le représentant du secrétaire général, M. D. Hunter, prend note du soutien général en faveur de la mise en place d'un groupe de travail technique en vue de la révision de la CITP-08. Il évoque les préoccupations relatives aux ressources techniques et financières nécessaires pour ce travail en observant que l'OIT à elle seule ne dispose pas des ressources suffisantes pour cette grande entreprise. Pour faciliter l'adoption et l'utilisation d'une CITP révisée, il souligne l'importance d'élaborer un index des professions en différentes langues pour l'adaptation locale. Il souligne, à propos du groupe de travail technique, qu'il est nécessaire d'avoir une représentation de toutes les régions et de pays à différents stades de développement économique, tout en s'efforçant de garder un groupe de taille relativement réduite pour faciliter l'efficacité et la productivité de ses travaux.

-
- 132.** Le secrétaire général souligne que la révision de la CITP-08 représentera un défi majeur, notamment en termes de ressources. Il sera essentiel de trouver des partenariats et de nouvelles sources de financement pour soutenir le travail nécessaire afin de terminer les travaux avant le programme de recensements de 2030.

3.29. Statistiques sur les coopératives

- 133.** Un représentant du secrétaire général, M. T. Sparreboom, donne un aperçu du travail de l'OIT au sujet des statistiques sur les coopératives. Il explique qu'il est indispensable de disposer de statistiques fiables et comparables pour mesurer la contribution des coopératives en termes d'emploi et d'activité économique, afin de formuler et de mettre en place des politiques appropriées. Cela a été souligné dans la recommandation (n° 193) sur la promotion des coopératives, 2002, de l'OIT et réaffirmé dans une résolution adoptée par la 19^e CIST en 2013. Conformément à cette résolution, le Département de statistique du BIT, en collaboration avec l'Unité des coopératives du Département des entreprises et du Comité pour la promotion de l'action coopérative (COPAC), a mis en place un groupe de travail technique sur les statistiques des coopératives, et préparé une série d'études. Ces activités ont ensuite servi de base à un projet de directives sur les statistiques des coopératives présenté à la présente CIST. M. Sparreboom explique ensuite les grandes lignes des nouvelles directives en insistant sur les définitions opérationnelles, la classification des coopératives et du travail dans les coopératives.
- 134.** Les délégués expriment un large soutien et leur appréciation pour le travail de l'OIT en vue de promouvoir les coopératives, en soulignant l'importance des normes statistiques internationales associées pour améliorer la comparabilité. Plusieurs délégués soulignent la nécessité d'avoir des activités pilotes de tests pour valider les concepts proposés, en indiquant que les enquêtes auprès des ménages, et surtout les enquêtes sur la main-d'œuvre, sont potentiellement une importante source de données. Plusieurs délégués remarquent également que les statistiques sur les coopératives doivent être cohérentes avec la Classification internationale des statuts d'emploi en cours de révision. Des délégués indiquent que les statistiques sur les coopératives doivent être suffisamment larges d'un point de vue conceptuel pour appréhender les informations sur les coopératives formelles, mais aussi sur les arrangements collectifs informels.
- 135.** Un représentant du secrétaire général, M. T. Sparreboom, répond en remerciant les délégués de leurs commentaires constructifs et favorables. Il mentionne l'importance, d'un point de vue socio-économique plus large, des nouvelles formes d'organisation du travail qui émergent et le rôle essentiel que jouent les coopératives dans cette évolution, ce qui rend la précision de leur mesure encore plus essentielle. Concernant la question des sources de données, il répond que les différentes sources potentielles seront au cœur des tests pilotes à venir. Il déclare que la terminologie utilisée dans le projet de directives, qui a été modifiée pour l'aligner sur le SCN, sera révisée de nouveau si nécessaire. Il conclut en disant que les travaux futurs porteront notamment sur les efforts pour appréhender les informations sur les coopératives informelles.

II. Règlement de la CIST

- 136.** Le secrétaire général, M. R. Diez de Medina, informe les participants de la décision de retirer du programme de la Conférence le projet de mise à jour du règlement. Il s'agit de laisser suffisamment de temps aux consultations et aux réflexions, ce qui n'a pas été possible lors de la phase de préparation de la présente CIST. La mise à jour du règlement sera donc présentée à la 21^e CIST pour discussion et adoption.

-
- 137.** Les représentants des employeurs et des travailleurs approuvent cette décision, tout en reconnaissant l'importance de réviser l'actuel règlement compte tenu de son vocabulaire obsolète. Le nouveau règlement devra continuer de tenir compte de la nature particulière de la CIST en tant qu'instance technique indépendante caractérisée par une participation tripartite appropriée. Cette mise à jour devra, après consultation, être présentée à la 21^e CIST, comme le propose le secrétaire général.
- 138.** La présidente rappelle que la Conférence a approuvé la décision de retirer du programme le projet de mise à jour du règlement.

III. Examen et adoption des directives

- 139.** Des représentants du secrétaire général, M^{me} N. Popova et M. H. Ozel, présentent les modifications apportées au projet de Directives concernant les statistiques sur les migrations internationales de main-d'œuvre, suite à une discussion tenue précédemment lors de la Conférence.
- 140.** Une représentante du secrétaire général, M^{me} V. Stoevska, présente les modifications apportées aux Directives concernant la mesure de l'inadéquation des qualifications et des compétences des personnes en emploi, sur la base des observations formulées lors de la Conférence.
- 141.** Une représentante du secrétaire général, M^{me} M. de Cock, présente les Directives concernant la mesure du travail forcé. Des mises à jour ont été introduites dans sept paragraphes du projet de directives.
- 142.** M. T. Sparreboom, représentant le secrétaire général, décrit les amendements apportés aux directives concernant les statistiques des coopératives sur la base des débats tenus à la Conférence. Des délégués notent la nécessité de poursuivre les travaux sur ce thème dans le but de produire des directives opérationnelles mises à jour. La présidente note l'appui apporté par de nombreux pays, soulignant que les directives constituent un excellent point de départ pour améliorer la disponibilité des statistiques sur les coopératives et le travail qui y est effectué, d'autres travaux pouvant être menés en vue de futures mises à jour. Cette proposition est approuvée par les délégués.
- 143.** Pour chaque série de directives, les délégués ont formulé des propositions d'ordre rédactionnel. Sous réserve de l'introduction des modifications approuvées, la Conférence adopte toutes les directives ayant été présentées.

IV. Examen et adoption des résolutions

- 144.** La présidente de la Commission concernant les statistiques sur les relations de travail, M^{me} H. Sutela, remercie toutes les personnes qui ont participé à la commission ainsi que le personnel du BIT qui a apporté son soutien. Elle présente brièvement chacune des sections de la résolution et invite les participants à la Conférence à formuler des observations.
- 145.** Le président de la Commission concernant la révision de la méthodologie des indicateurs ODD de la catégorie III, M. L.R. Morales Vélez, présente le projet de résolution portant sur les indicateurs 8.b.1 (emploi des jeunes) et 8.8.2 (droits du travail).
- 146.** Un représentant du secrétaire général, M. F. Blanco Allais, offre un aperçu du projet de résolution visant à amender la Résolution concernant les statistiques sur le travail des enfants, adoptée à la 18^e CIST.

-
- 147.** Des délégués formulent des observations et des propositions en vue d'apporter d'autres modifications sur plusieurs points des résolutions présentées. Sous réserve d'amendements visant à refléter plusieurs de ces points, les trois résolutions sont adoptées par la Conférence. La présidente remercie tous les participants des commissions pour l'excellent travail accompli et les documents produits, qui sont désormais adoptés par la CIST.

Annexe 1

Rapport de la Commission concernant les statistiques sur les relations de travail

1. La commission s'est réunie pour sa première session le jeudi 11 octobre 2018 au matin, et a conclu ses travaux le mardi 16 octobre 2018 après avoir tenu huit séances.
2. La présidente de la commission, M^{me} H. Sutela (Finlande), souhaite la bienvenue aux participants et prie le secrétaire général de la conférence, M. R. Diez de Medina, ainsi que la représentante du secrétaire général, M^{me} M. Castillo, de donner un aperçu de l'objectif des travaux de la commission. La commission a pour principal objectif d'examiner le projet de résolution concernant les statistiques sur les relations de travail présenté en annexe au rapport II, et de faire en sorte que la version amendée de la résolution qui sera soumise pour approbation à la conférence en séance plénière le vendredi 19 octobre soit cohérente et utile pour les pays qui souhaitent mesurer les relations de travail. Un comité de rédaction est constitué pour veiller à ce que le texte de la résolution amendée reflète de manière appropriée les débats de la commission.
3. Un autre représentant du secrétaire général, M. D. Hunter, présente les sections de la résolution portant sur les objectifs et la portée ainsi que sur les concepts de référence proposés, les classifications et les variables transversales. Un autre représentant du secrétaire général, M. M. Frosch, présente les variables liées à la mesure de la protection sociale et de l'emploi informel, ainsi que la section sur les sources de données et les directives pour la collecte de données. M^{me} M. Castillo présente les indicateurs proposés et la section consacrée aux travaux futurs.

Préambule, objectifs et portée

4. Un accord général se dégage sur le fait que le préambule, les objectifs et la portée de la résolution proposés offrent un bon aperçu du contexte général, des objectifs de la résolution et de l'utilisation des statistiques sur les relations de travail.
5. Les participants soulignent que la nature des changements qui se produisent sur les marchés du travail varie considérablement d'un pays à l'autre, et que les nouvelles normes statistiques doivent refléter les mutations du marché du travail observées dans tous les pays, quel que soit leur niveau de développement.

Concepts de référence

Unités statistiques

6. Au cours du débat sur la proposition visant à préciser la définition de l'unité statistique «emploi/activité productive», les délégués reconnaissent la difficulté d'appréhender le cumul d'emplois (ou pluriactivité), soulignant la nécessité de collecter des données sur les emplois secondaires dans les enquêtes sur la main-d'œuvre, et d'utiliser d'autres sources de données, par exemple les enquêtes sur l'utilisation du temps, pour recenser toutes les formes de travail effectuées simultanément.
7. Des préoccupations sont exprimées concernant la mise en évidence du cumul d'emplois lorsque des non-salariés dépendants mènent des activités similaires pour différentes plateformes dans l'économie des plateformes numériques. Cependant, il est convenu qu'il s'agit d'un problème mineur, compte tenu du faible pourcentage de travailleurs susceptibles de se trouver dans ce cas de figure.
8. Des inquiétudes sont également exprimées quant à l'utilisation du nombre d'heures le plus élevé pour déterminer l'emploi principal d'une personne, comme le préconise la Résolution concernant les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main-d'œuvre, adoptée à la 19^e CIST. En effet, certaines sources de données, par exemple les registres administratifs, ne contiennent pas d'informations sur les heures effectuées. Il est convenu que le texte de la résolution devrait indiquer

que les revenus pourraient être utilisés comme indicateur indirect pour déterminer l'emploi principal, si la source de données utilisée ne fournit pas d'informations sur les heures effectuées.

Type d'autorité et type de risque économique

9. Les participants approuvent l'utilisation des concepts de «type d'autorité» et de «type de risque économique» pour déterminer les catégories dans la classification des statuts d'emploi. Toutefois, certains se disent préoccupés par le fait que les définitions proposées des concepts associés au type d'autorité ne sont pas suffisamment claires pour établir une distinction fiable entre travailleurs dépendants et travailleurs indépendants. La définition des travailleurs indépendants en particulier doit être plus précise et plus complète, car des expressions comme «prendre les décisions les plus importantes» peuvent donner lieu à des interprétations différentes.
10. Les participants s'accordent sur l'importance de noter que la définition des travailleurs indépendants dans la classification des statuts d'emploi constitue le meilleur point de départ pour l'identification statistique des entrepreneurs. Certains jugent toutefois préférable d'ajouter une définition des entrepreneurs dans la section de la résolution intitulée «Variables et catégories transversales».

Statuts d'emploi

11. Dans l'ensemble, la commission se montre favorable à l'utilisation de deux hiérarchies parallèles de classification fondées sur le type d'autorité et le type de risque économique, se félicitant que le même degré de priorité soit accordé à l'une et à l'autre.
12. Certains délégués émettent des doutes sur la capacité des offices nationaux de statistique d'appréhender les différentes catégories de travailleurs, en particulier les non-salariés dépendants, à partir de sources administratives. En outre, il est estimé qu'il n'est pas forcément opportun d'ajouter des questions supplémentaires dans les enquêtes auprès des ménages pour mesurer des catégories de travailleurs dont le nombre est très limité, voire négligeable, dans un pays donné.
13. En réponse à ces préoccupations, il est proposé d'inclure les non-salariés dépendants dans une sous-catégorie des entrepreneurs individuels, ce qui reviendrait à les classer comme travailleurs indépendants, avec toutefois l'inconvénient de compromettre l'intérêt des deux nomenclatures parallèles. Pour finir, il est décidé que de nouvelles instructions pourraient être ajoutées pour indiquer que, lorsque certains groupes sont réputés statistiquement négligeables ou que la source de données utilisée ne permet pas d'en rendre compte, il n'est pas nécessaire de compiler des statistiques sur ces groupes, qui seraient donc agrégés à d'autres catégories dans les résultats.
14. Concernant la suppression de la catégorie «membres de coopératives de producteurs» de la CISP-93, l'accent est mis sur l'importance de produire des statistiques sur l'emploi dans les coopératives. Il est toutefois reconnu que les travailleurs employés dans des coopératives peuvent avoir plusieurs statuts d'emploi, et que les membres des coopératives de producteurs sont généralement des entreprises plutôt que des personnes physiques. Les délégués observent que le projet de directives concernant les statistiques sur les coopératives doit être présenté à la conférence pour examen et adoption éventuelle.

Travailleurs indépendants occupant un emploi

15. Certains délégués sont préoccupés par la proposition visant à établir une distinction entre employeurs et travailleurs indépendants en se fondant sur la semaine de référence et sur deux des trois semaines qui la précèdent. Les questions soulevées au sujet de cette proposition portent sur les problèmes qui pourraient se poser dans sa mise en œuvre opérationnelle et au niveau de la cohérence avec la période de référence utilisée pour définir l'emploi et appréhender les informations sur d'autres caractéristiques de l'emploi.
16. D'autres délégués estiment que la notion «qui emploie régulièrement des salariés» est importante, car elle exclut de la définition des employeurs ceux qui sont susceptibles de n'employer des travailleurs que de manière très occasionnelle, une pratique courante dans certains pays. Autre source d'inquiétude: le manque de clarté de la proposition actuelle, qui peut laisser entendre que le critère exigé est que la personne emploie des salariés durant toute la période considérée. Certains délégués craignent que le fait de se fonder uniquement sur la semaine de référence n'entraîne également d'importants changements dans la classification des travailleurs avec, par exemple, le passage du statut de non-salarié dépendant à celui d'employeur, selon la date à laquelle l'entrevue ou l'enquête a été réalisée. D'autres délégués, provenant essentiellement de pays développés, indiquent que la

proposition ne changerait pas grand-chose, le fait d'employer des salariés de manière occasionnelle n'étant pas une pratique très répandue. Et même si c'était le cas, cela ne justifierait pas d'ajouter des questions supplémentaires pour évaluer la régularité.

17. Plusieurs délégués demandent des éclaircissements sur le traitement des travailleurs indépendants qui emploient des non-salariés dépendants et de ceux qui n'emploient que de la main-d'œuvre en sous-traitance, pour savoir si ces deux groupes entrent dans la catégorie des employeurs ou non. Etant donné qu'aucun des deux groupes n'a les responsabilités d'un employeur, il est préférable de les classer dans la catégorie des travailleurs indépendants sans salariés. En ce qui concerne la proposition de classer dans la catégorie des employeurs ceux dont les salariés sont temporairement absents durant la semaine de référence, il est noté que le concept d'«absence temporaire» est défini dans la Résolution concernant les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main-d'œuvre, adoptée à la 19^e CIST.
18. En conclusion, les participants estiment que la proposition élaborée par l'OIT reflète un juste équilibre entre le fait d'associer la définition d'employeur à la période de référence retenue pour l'enquête et le fait d'appréhender la notion «qui emploie régulièrement des salariés», en intégrant deux des trois semaines précédant la période de référence. Il convient d'améliorer encore le texte pour indiquer plus clairement que les employeurs englobent ceux qui emploient régulièrement des salariés, même de manière occasionnelle et pour des courtes périodes, et que, dans les pays où il est rare d'engager des salariés de manière occasionnelle, il n'est pas forcément nécessaire d'intégrer le critère de la régularité dans les questionnaires d'enquête.

Non-salariés dépendants

19. Une grande majorité des délégués de la commission expriment leur soutien conceptuel à l'inclusion d'une catégorie de non-salariés dépendants, alors qu'un petit nombre de participants estime que l'inclusion de cette catégorie est prématurée. Les délégués en faveur de cette proposition de catégorie représentent un large éventail de pays. Plusieurs pays indiquent que ce groupe est important dans leur pays, en observant que le nombre de contrats commerciaux augmente. Dans les pays en développement, les travailleurs extérieurs représentent un type de non-salariés dépendants courant, les chaînes de production de plus en plus longues se traduisant par un niveau de dépendance plus élevé en bout de chaîne.
20. De l'avis général, il est nécessaire de définir ce groupe du point de vue de la dépendance économique et de la dépendance organisationnelle, et plusieurs délégués expliquent les tests en cours dans leur pays. Il est noté qu'à des fins d'analyse, il serait utile, lorsque c'est possible, d'identifier séparément les sous-groupes de ceux qui sont dans la dépendance organisationnelle et ceux qui sont dans la dépendance économique, pour comprendre par exemple si les tendances sont différentes en cas de ralentissement économique.
21. Un consensus général se dégage sur l'intérêt de cette catégorie de non-salariés dépendants, tout en convenant que la proposition de définition doit être affinée, pour essayer de trouver un équilibre entre une précision suffisante sans entrer dans trop de détails qui limiteraient les travaux futurs de tests. Les définitions de certaines des caractéristiques associées à ce groupe ne sont pas suffisamment claires. La frontière entre emploi rémunéré et emploi indépendant n'étant déjà pas claire, il faut éviter, avec l'ajout de cette nouvelle catégorie, de créer de nouvelles zones grises entre les frontières des différentes catégories. Il est convenu que le texte devrait indiquer que l'activité de non salarié dépendant serait remise en cause sans la relation avec une autre unité économique dont la personne est dépendante. Les tests dans un pays suggèrent que cette notion pourrait être un critère opérationnel efficace pour la mesure.
22. Il est nécessaire de clarifier si les non-salariés dépendants peuvent être considérés comme des travailleurs qui reçoivent une rémunération en contrepartie du temps travaillé. Il est convenu que même si certains travailleurs de cette catégorie peuvent avoir tendance à citer un prix pour leur travail en fonction du temps de travail escompté, ou si un contrat commercial peut indiquer un paiement en fonction du temps travaillé, les non-salariés dépendants ne devraient pas être considérés comme rémunérés en contrepartie du temps travaillé, mais plutôt sur la base d'un contrat commercial pour la fourniture de biens ou de services.
23. Des éclaircissements sont demandés pour connaître le lien entre ce groupe et l'emploi informel, notamment les salariés informels, puisque l'une des caractéristiques proposées pour définir les non-salariés dépendants est que c'est le travailleur qui est responsable de ses propres cotisations sociales. L'intention est d'utiliser la responsabilité du versement des cotisations sociales comme

méthode potentielle pour distinguer les non-salariés dépendants des travailleurs qui se définissent comme des salariés. Etant donné que l'entité responsable du versement des impôts et des assurances sociales au nom des travailleurs diffère d'un pays à l'autre et parfois même au sein d'un même pays, il est observé que ce critère doit être utilisé avec précaution.

24. Il est nécessaire de clarifier encore, dans la résolution, les limites conceptuelles et opérationnelles entre non-salariés dépendants et salariés informels. La question de savoir si l'on peut intégrer les non-salariés dépendants dans le cadre de mesure de l'informalité doit être traitée séparément, lors des discussions futures sur la mesure de l'emploi informel.
25. De nombreux franchisés dirigent une entreprise avec des salariés et seront donc exclus de la catégorie des non-salariés dépendants, même s'ils sont dépendants d'un franchiseur. Certains franchisés sans employés peuvent cependant être définis comme des non-salariés dépendants, puisque leur entreprise cesserait d'exister sans le franchiseur.
26. Certains participants se déclarent préoccupés par la méthode permettant de mesurer cette catégorie, et suggèrent que c'est un groupe encore expérimental. Ils observent que les tests des différentes approches et des critères de la mesure n'ont pas montré beaucoup de chevauchement entre les groupes identifiés. Dans certains pays, ce groupe est considéré comme assez réduit, et la souplesse est recommandée pour encourager ces pays à faire cette mesure, tout en leur permettant de la faire moins fréquemment en fonction des circonstances nationales, compte tenu de l'augmentation potentielle de la charge pour la personne interrogée. Certains observent que la faible incidence des non-salariés dépendants peut être considérée comme une caractéristique positive de certains marchés du travail, sans que cela ne devienne une raison pour empêcher la mesure, notamment dans les pays où l'on sait que ce groupe est important.
27. Dans certains pays, ce sont principalement les agriculteurs qui ont été identifiés lors des tests du critère de dépendance vis-à-vis d'une autre entité pour fixer le prix des biens ou des services produits. Dans certains pays, cela a été considéré comme un problème, alors que dans d'autres, on a estimé que cela reflétait une réalité courante pour les producteurs agricoles.
28. Il est souligné qu'il faut poursuivre les tests pour élaborer de bonnes pratiques afin d'améliorer les orientations, et que des entretiens qualitatifs pourraient contribuer à déterminer les meilleures approches opérationnelles pour la mesure afin d'identifier ce groupe. Les tests du concept de non-salariés dépendants dans différents pays ont également montré la nécessité de prendre en compte le contexte de l'industrie lorsqu'on teste différentes approches et différents critères. L'agriculture, par exemple, pourrait avoir un traitement différent des autres secteurs.
29. Certains délégués observent que, même si ce groupe est important, ces travailleurs sont difficiles à appréhender dans les registres administratifs ou les enquêtes auprès des établissements. Quelques participants indiquent qu'ils utilisent des enquêtes en ligne et qu'il serait nécessaire d'avoir des orientations sur la façon de mesurer ce groupe avec ce type d'enquêtes.
30. En conclusion, les non-salariés dépendants sont un groupe important qu'il est nécessaire de mesurer dans la plupart des pays, quel que soit leur niveau de développement, tout en reconnaissant la nécessité de poursuivre les tests. Il devrait cependant exister une certaine flexibilité pour la mesure lorsqu'on sait que ce groupe est réduit, et dans ce cas, une mesure moins fréquente peut être appropriée.

Salariés

31. Les délégués de la commission approuvent pleinement la proposition de catégorie des salariés avec ses quatre composantes, 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. Ils constatent que cette distinction entre salariés permettrait de mieux repérer les formes atypiques d'emploi ainsi que les formes d'emploi nouvelles et émergentes. Certains participants demandent toutefois des éclaircissements et font part de leurs préoccupations.
32. Certains délégués souhaitent obtenir des éclaircissements sur la question des salariés occupant un emploi à durée indéterminée, et notamment sur la façon d'interpréter la notion «employés sur une base permanente». La question est de savoir si l'emploi proprement dit est sur une base permanente – avec la possibilité, pour le salarié, de renouveler son contrat – ou s'il a un caractère temporaire. Selon les explications fournies, si une date de fin de contrat de travail est mentionnée, alors l'emploi ne saurait être classé dans la catégorie des salariés occupant un emploi à durée indéterminée. Toutefois, il faut éclaircir si un salarié engagé avec un contrat permanent chez un employeur donné

et qui, dans le même temps, a un contrat temporaire pour travailler pour ce même employeur à un autre poste ou à un poste à plus haute responsabilité, devrait être classé comme salarié occupant un emploi à durée indéterminée.

33. Les délégués s'interrogent sur la façon de traiter les périodes d'essai lorsqu'on mesure la durée de l'emploi des salariés, étant donné que la durée des périodes d'essai peut varier en fonction du degré de compétences professionnelles requis. Ainsi, si une personne vient de commencer un emploi à l'essai alors que cet emploi est censé être sans limite de temps, l'emploi sera considéré comme permanent. Il est toutefois convenu que le traitement des salariés à l'essai doit être clarifié dans la résolution.
34. Certains délégués issus de pays en développement s'inquiètent de l'amalgame fait entre les travailleurs payés à la pièce et les salariés rémunérés en fonction du temps travaillé, les travailleurs à la pièce étant souvent dans des situations d'emploi précaire. Il est suggéré de considérer ces travailleurs comme des non-salariés dépendants plutôt que comme des salariés. Le texte du projet de résolution sur la rémunération à la pièce doit être modifié pour mieux préciser dans quels types de situations les travailleurs payés à la tâche ou à la pièce devraient être classés comme salariés, et dans quels cas ils devraient être considérés comme non-salariés dépendants.
35. Dans les pays en développement, le problème consiste à établir une distinction nette entre salariés informels rémunérés à la pièce et non-salariés dépendants. Si on prend le cas d'un vendeur ambulant qui vend des biens qui sont la propriété d'une autre personne, laquelle ne verse pas de cotisations d'assurance sociale pour le compte du travailleur, il sera considéré comme non-salarié dépendant s'il est rémunéré uniquement à la commission ou directement par les clients. Certains types de travailleurs agricoles (par exemple, les cueilleurs de café) travaillent souvent avec d'autres membres de leur famille, n'ont pas d'horaires ni même de jours de travail fixes, et sont rémunérés à la pièce - leur paie étant généralement versée au chef de famille. Il convient de clarifier si ces travailleurs doivent être classés comme des salariés, des travailleurs pour leur propre compte, des non-salariés dépendants ou des travailleurs familiaux contribuant à l'entreprise.
36. Les délégués conviennent que la résolution devrait rappeler que la catégorie des salariés devrait exclure les travailleurs ne disposant pas d'un contrat de travail formel, informel ou implicite, dès lors qu'ils sont uniquement rémunérés à la pièce ou à la commission. Les travailleurs n'ayant pas de contrat écrit qui travaillent avec des salariés bénéficiant d'un contrat de travail formel, et dans les mêmes conditions que ces derniers, seront considérés comme ayant un contrat implicite et, partant, classés comme salariés (informels).
37. Il est également indiqué que certains salariés peuvent se trouver en situation de sous-emploi ou associés à des situations précaires – deux cas de figure qu'il faudra peut-être mesurer séparément. Dans ce type de situations, l'information sur la durée de l'emploi pourrait être utilisée pour identifier les personnes régies par des contrats à très court terme. Les aménagements du temps de travail tels que définis dans la Résolution concernant la mesure du temps de travail adoptée par la 18^e CIST devraient être pris en considération dans certaines situations impliquant des modalités d'emploi intermittent.
38. Il est aussi nécessaire de préciser, dans la définition du terme «salariés», que les salariés rémunérés par un intermédiaire, par exemple une agence de travail temporaire, sont des salariés de l'agence et non de l'organisation pour laquelle le travail est effectué. La section du projet de résolution consacrée aux travailleurs engagés dans des relations de travail multipartites indique que l'intermédiaire est l'employeur, ce qui est cohérent avec l'approche adoptée dans les enquêtes auprès des entreprises et pour la comptabilité nationale.
39. Il est suggéré de classer dans deux catégories distinctes les salariés occupant un emploi à court terme et les salariés occupant un emploi occasionnel, les premiers pouvant avoir une situation d'emploi plus stable que les seconds. Étant donné que les caractéristiques que présentent les salariés occupant un emploi à court terme tendent à se rapprocher davantage de celles des salariés occupant un emploi occasionnel que de celles des salariés occupant un emploi à durée limitée et que, par ailleurs, dans certains pays, les salariés occupant un emploi à court terme représentent un très petit groupe de travailleurs, il est jugé préférable de ne retenir qu'une seule catégorie que les pays pourront séparer en deux composantes si cela est pertinent dans le contexte national.
40. Si le projet de résolution indique clairement que les apprentis, stagiaires et autres travailleurs en formation rémunérés ne devraient pas être considérés comme des salariés occupant un emploi à durée limitée, il n'explique pas pour autant où classer les apprentis, stagiaires et autres travailleurs en formation rémunérés engagés dans des contrats de courte durée. En réponse à une question posée pour

déterminer si les apprentis rémunérés par des programmes sociaux sont des salariés, il est indiqué que ces travailleurs sont classés comme étant dans l'emploi, conformément à la Résolution concernant les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main-d'œuvre adoptée par la 19^e CIST, dès lors qu'ils perçoivent de l'argent en échange d'un travail fourni. Ils doivent être considérés comme des apprentis rémunérés et, par conséquent, ce sont des salariés. Il est aussi précisé que la variable transversale des relations de travail multipartites prévoit une catégorie pour les travailleurs participant à des programmes de promotion de l'emploi.

41. En résumé, un large consensus se dégage parmi les délégués sur la catégorie des salariés et ses sous-composantes. Plusieurs questions appelant des précisions ont été débattues, dont certaines devraient être prises en compte sous la forme d'une mise à jour de certains passages de la résolution, comme indiqué précédemment.

Travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise /Travailleurs familiaux

42. Les délégués approuvent les définitions des travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise et des travailleurs familiaux dans le travail de production pour la consommation personnelle, mais demandent des éclaircissements sur la façon d'identifier les travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise lorsque toute la famille participe au travail sans qu'il y ait de rémunération individuelle. Il est indiqué que la limite entre les travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise, et les entrepreneurs individuels et les employeurs, est établie par la déclaration selon laquelle les travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise ne prennent pas les décisions les plus importantes concernant l'entreprise et n'ont pas de responsabilité dans l'entreprise.

Classification internationale des statuts au regard du travail (CISaT)

43. Les délégués s'accordent à dire que la proposition de la CISaT-2018 établit un ensemble cohérent de catégories et de définitions pour les statistiques sur les travailleurs en fonction de leur statut, et couvre toutes les formes de travail de façon exhaustive d'un point de vue conceptuel. Certains remarquent que la proposition en l'état n'établit pas de distinction entre les travailleurs bénévoles directs qui produisent des biens et les travailleurs bénévoles directs qui fournissent des services, ce qui limite l'identification des apports de main d'œuvre à l'intérieur et au-delà du domaine de la production du système de comptabilité nationale. D'autres préoccupations sont exprimées quant à la faisabilité d'établir une distinction entre les personnes responsables de la fourniture de services pour la consommation personnelle et celles qui contribuent à ces activités. Les pays ont besoin de plus de précision dans les directives de mise en œuvre qu'élaborera l'OIT.
44. Certains délégués voudraient savoir si l'ordre des catégories correspond à différents niveaux de dépendance. Comme dans un pays au moins, les tests suggèrent que les travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise ont généralement plus d'indépendance que les salariés et les non-salariés dépendants, certains suggèrent qu'il vaudrait mieux mettre les travailleurs familiaux avant les non-salariés dépendants dans la liste. Toutefois, la réponse est que l'ordre des catégories n'est pas destiné à classer les groupes en fonction d'un niveau présumé de dépendance, et dans la pratique, les travailleurs de chaque catégorie disposent de plus ou moins d'autorité et de dépendance. Il est décidé qu'il serait utile d'ajouter une explication dans ce sens dans la résolution.

Variables et catégories transversales

Objectifs et typologie

45. Les participants approuvent les variables et les catégories transversales, et acceptent le texte proposé à ce sujet et la typologie avec quelques suggestions de changement. Il est décidé d'ajouter deux nouvelles variables transversales, le *secteur institutionnel*, et *propriétaire de machines, de véhicules et de locaux*.
46. Le *secteur institutionnel* est considéré comme essentiel; il a déjà été défini dans le cadre des statistiques des entreprises. Les délégués remarquent toutefois que des conseils seront peut-être nécessaires pour adapter la classification du secteur institutionnel, une fois que les directives détaillées

sur les statistiques sur les relations de travail auront été rédigées. Il sera notamment nécessaire de réfléchir sur des questions comme le traitement des quasi-sociétés.

47. La nouvelle variable propriétaire *de machines, de véhicules et de locaux* peut s'avérer intéressante pour évaluer la dépendance; elle est considérée comme adaptée pour faire partie de la liste des variables transversales recommandées. Il sera nécessaire d'inclure une définition détaillée de cette variable et de ses catégories dans les directives détaillées.

Durée de l'emploi ou de l'activité de travail et temps de travail

48. Les participants sont généralement d'accord avec les propositions sur la durée de l'emploi ou de l'activité de travail et le temps de travail.
49. A propos de la *durée de l'accord de travail*, il sera nécessaire, lors de l'élaboration des directives, de clarifier des situations comme celle d'un travailleur qui a un accord temporaire pour se charger d'un rôle spécifique, par exemple durant une longue absence d'un supérieur, tout en ayant un contrat permanent ou de longue durée dans un poste différent de la même unité économique. Il est convenu que la résolution devrait indiquer que cette variable s'applique également aux non-salariés dépendants.
50. Concernant la *durée de l'emploi dans l'unité économique actuelle*, il est indiqué que si un travailleur dirige une entreprise, même s'il en est le seul employé, par exemple en tant qu'entrepreneur de la construction ou sous-traitant, il est nécessaire de savoir depuis combien de temps il travaille dans cette entreprise, quel que soit le nombre de ses clients. Pour les travailleurs indépendants, la durée de l'emploi dans l'unité économique actuelle est donc la durée depuis que cette personne a commencé à travailler dans sa propre entreprise.
51. Pour les travailleurs dépendants, si un employeur a cessé de verser les cotisations à l'assurance sociale ou a réembauché d'anciens salariés dans le cadre d'un contrat commercial, cela peut se traduire par une modification du statut d'emploi du travailleur qui passe du statut de salarié à celui de non salarié dépendant. Dans ce cas là aussi, c'est la durée du temps passé dans cette unité économique qui doit être prise en considération, indépendamment de la différence d'accès aux cotisations sociales payées par l'employeur ou du changement de statut d'emploi.
52. Il est décidé de maintenir le texte concernant l'intervalle d'un mois entre les engagements, tout en reconnaissant l'existence de cas spéciaux où un intervalle allant jusqu'à trois mois est autorisé. Pour ce qui est de l'économie des plateformes numériques avec des tâches brèves, la commission observe qu'il s'agit d'un domaine qui requiert des études plus approfondies. Certains suggèrent qu'on pourrait prendre en compte la durée depuis laquelle une personne est enregistrée sur une plate-forme particulière.
53. Une question porte spécifiquement sur les salariés occupant un emploi à durée limitée dont l'emploi prend fin lorsque se termine un projet, pour savoir s'il faudrait ajouter une nouvelle catégorie, par exemple «ne sait pas combien de temps l'emploi va durer». Pour conclure, il serait préférable, pour les emplois définis en fonction d'un projet ou les emplois saisonniers pour lesquels le travailleur ne connaît pas la date exacte de la fin de l'emploi, de demander aux personnes interrogées de donner une estimation.

Motifs du caractère non permanent de l'emploi et type de contrat d'emploi

54. Les participants approuvent les variables transversales proposées sur les motifs du caractère non permanent de l'emploi et le type de contrat d'emploi.
55. Lorsque les directives détaillées seront rédigées, il faudra préciser ce qu'on entend par la catégorie «période de service requise avant l'obtention d'un contrat permanent», en observant que cela se réfère aux cas où les contrats permanents ne sont accordés qu'après une durée d'emploi déterminée dans une unité économique spécifique. Concernant les contrats sans limite de temps, il est précisé que les emplois avec ce genre de contrat doivent être considérés comme permanents même s'il existe la possibilité qu'ils prennent fin après une brève période d'essai.

-
56. Les délégués observent que la catégorie «stage, apprentissage ou formation rémunérés» fait référence à des salariés (puisque'elle figure dans la partie «Motifs du caractère non permanent de l'emploi») et cherche à appréhender les raisons pour lesquelles l'emploi n'est pas permanent. Pour plus de clarté, il est décidé d'introduire le mot «rémunéré» dans le titre de cette catégorie.

Forme de rémunération

57. Les délégués approuvent les définitions et les catégories proposées pour les variables «forme de rémunération» et «forme principale de rémunération». Ils suggèrent d'ajouter «(y compris le salaire)» à la catégorie «au temps travaillé».

Travailleurs saisonniers

58. Les délégués acceptent le texte proposé par l'OIT sur les travailleurs saisonniers.

Type de lieu de travail

59. Au cours du débat sur les catégories de types de lieux de travail, les délégués souhaitent clarifier ce qu'est un marché et déterminer le risque de chevauchement avec d'autres catégories. Ils constatent qu'aux termes de la définition énoncée dans le document de séance 5, un marché est un espace formel ou informel dédié à la vente de biens ou de services, les biens destinés à la vente étant généralement enlevés à la fin de chaque journée de travail. Les délégués conviennent qu'il serait utile de regrouper les catégories à des fins d'analyse, selon le modèle de recensement des catégories de lieux de travail présenté dans le document de séance 5.

Travailleurs à domicile

60. Les délégués approuvent la définition des travailleurs à domicile proposée.

Travailleurs domestiques

61. Les délégués appuient fermement les propositions sur les travailleurs domestiques. L'objet des normes statistiques étant d'éclairer l'élaboration des politiques et de fournir des informations sur la réalité des travailleurs domestiques dans différents types de situations, ils jugent approprié que le texte fasse référence à un concept plus large que celui défini par la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011. Ils soulignent l'importance de mesurer le travail domestique non rémunéré et le travail domestique effectué en échange d'un salaire ou dont la rémunération dépend d'un profit.
62. Certains participants demandent des éclaircissements sur l'identification et la classification appropriées des personnes «engagées» et rémunérées par le ménage. On leur répond que tous les travailleurs employés directement par des ménages sont considérés comme des travailleurs domestiques, quel que soit le type de travail effectué. Si le travailleur n'est pas employé directement par un ménage mais qu'il lui fournit des services, il sera classé comme travailleur domestique, pour autant que les tâches qu'il accomplit soient généralement celles dont s'acquittent les personnes directement employées par le ménage, sur la base de l'analyse empirique des activités exercées par ces dernières.
63. Les délégués notent que les travailleurs domestiques qui sont au service de plusieurs ménages ne devraient pas automatiquement être classés comme travailleurs indépendants. Ceux qui ont un contrat de travail de travail formel ou informel auprès, par exemple, de six ménages ont six employeurs différents et, partant, six emplois. Pourtant, si leur rémunération dépend clairement d'un profit, ils peuvent être considérés comme des non-salariés dépendants ou comme des travailleurs indépendants.

Relations de travail multipartites

64. Un consensus se dégage sur la nécessité de définir les catégories de relations de travail multipartites, qui, de l'avis de certains participants, représentent une catégorie d'emplois importante dans leur pays. Les délégués sont fermement disposés à établir une distinction entre les travailleurs recrutés par une agence pour être mis à la disposition d'une autre entreprise et ceux qui sont engagés pour assurer un service particulier que leur employeur s'est engagé à fournir dans les locaux de son client.

-
65. Toutefois, certains participants s'inquiètent de la terminologie utilisée, car elle rend difficile la distinction entre les groupes proposés, à savoir les salariés intérimaires et les salariés assurant des services externalisés. Certains délégués craignent que le libellé proposé ne recouvre une grande diversité de relations de travail. Il existe un risque qu'une partie de la terminologie utilisée se traduise par l'intégration involontaire de certains groupes, par exemple les travailleurs de la construction en sous-traitance. Une préférence se dégage pour l'emploi de l'expression «travailleurs intérimaires» plutôt que «travailleurs recrutés par des agences».
66. D'autres délégués expriment des préoccupations au sujet de l'harmonisation de la terminologie avec la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, tout en reconnaissant que l'objet de la résolution est de définir des normes de mesure et qu'elle ne devrait donc pas refléter directement la convention. Plusieurs amendements sont apportés au libellé de la résolution pour tenir compte des préoccupations des participants.

Variables liées à la mesure de la protection sociale et de l'emploi informel

67. Les délégués soulignent l'importance de mesurer l'informalité et reconnaissent que la résolution vise davantage à appréhender les variables connexes qu'à tenter de mesurer l'emploi informel, ce qui exige une approche plus globale.
68. Un consensus se dégage sur le fait que les trois variables «protection sociale liée à l'emploi», «accès à des congés annuels rémunérés» et «accès aux congés de maladie rémunérés» conviennent pour comprendre le niveau de protection sociale. Certains délégués admettent également que l'objet de ces variables devrait être de mesurer la couverture effective plutôt que la couverture juridique. Il est convenu que le titre de cette section devrait mentionner spécifiquement la protection sociale, car ces trois variables ne se limitent pas à la mesure de l'informalité.

Sources des données et directives sur la collecte de données

69. Un grand nombre de participants approuvent les sources de données proposées et les directives relatives à la collecte de données pour les nouvelles classifications. Certains se disent préoccupés par le fait que les références visent principalement la collecte de données pour la CISE-18. Il conviendrait de mettre davantage l'accent sur la référence à la collecte de données pour la CISaT-18 en mentionnant les diverses sources pertinentes pour la collecte de données sur les différentes formes de travail non rémunéré.
70. Des éclaircissements sont demandés à propos de la conformité des directives actuelles sur la collecte de données avec les normes adoptées par la 19^e CIST. Les délégués souhaitent notamment savoir s'il est nécessaire d'appliquer différentes méthodes de collecte de données dans les enquêtes sur les ménages pour appréhender les informations sur la participation à la main-d'œuvre et la participation à d'autres formes de travail que l'emploi, en particulier le travail de production pour la consommation personnelle et le travail bénévole. Il est précisé que les directives se fondent sur les résultats récents des tests pilotes menés par l'OIT, et qu'elles s'alignent sur les normes de la 19^e CIST.
71. Certains délégués se demandent avec inquiétude comment concilier les résultats divergents recueillis via les enquêtes ou d'autres sources dans un même pays. Il est convenu que l'OIT devrait fournir une assistance technique, des outils, des supports et une série de directives pour aider les pays à produire des statistiques comparables qui soient conformes à la CISE-18 et à la CISaT-18.

Indicateurs

72. D'une manière générale, les délégués approuvent l'ensemble des indicateurs proposés. Ils suggèrent quelques ajouts, notamment un indicateur lié à l'informalité, tout étant conscients que l'objectif de la résolution n'est pas de mesurer l'emploi informel. Ils jugent nécessaire d'ajouter un indicateur sur les travailleurs ayant accès à la protection sociale liée à l'emploi.
73. Les délégués proposent d'affiner la terminologie pour clarifier la mesure de la moyenne des heures effectuées plutôt que la mesure de leur volume total, ainsi que la mesure de tous les autres emplois exercés, et pas seulement du deuxième emploi. Quelques délégués évoquent la difficulté de recenser tous les emplois exercés, ce qui exigerait un questionnaire encore plus long. Ils proposent de fixer une

limite supérieure dans la résolution pour favoriser la comparabilité. Compte tenu de la complexité et des coûts que représenteraient les questions portant sur le cumul d'emplois, ils conviennent de laisser à chaque pays le soin de fixer la limite en fonction du contexte national, l'existence du cumul d'emplois et le nombre d'emplois généralement occupés variant considérablement d'un pays à l'autre. Une limite supérieure ne favoriserait donc pas nécessairement la comparabilité.

74. Les participants demandent à l'OIT de fournir un outil pour dériver les indicateurs proposés de manière cohérente entre les pays, en se fondant sur un instrument type de collecte de données.

Travaux futurs

75. Un consensus se dégage sur les activités futures proposées. Un certain nombre de délégués soulignent la nécessité pour l'OIT de fournir une assistance technique, des outils, des supports et des manuels pour aider les pays à adopter la nouvelle résolution.
76. Les délégués insistent sur la nécessité de mener d'autres travaux pour mesurer tant les relations de travail multipartites que la dépendance, notamment en ce qui concerne les non-salariés dépendants.
77. Un certain nombre de délégués mettent en évidence la nécessité d'aligner le cadre statistique de mesure de l'informalité sur la résolution concernant les statistiques sur les relations de travail. Il est reconnu que cette démarche devrait s'inscrire dans le processus de révision du cadre statistique de mesure de l'économie informelle.
78. Il est proposé d'établir un ensemble de directives assorties d'exemples concrets, y compris ceux examinés lors de sessions de la commission pour aider les pays à mettre en œuvre les normes. En outre, il est suggéré d'établir une correspondance entre la CISP-93 et la CISE-18 pour faciliter la transition vers les nouvelles normes.

Annexe 2

Rapport de la Commission concernant la révision de la méthodologie des indicateurs ODD de la catégorie III

1. La commission se réunit pour la première fois le vendredi 12 octobre 2018, et conclut ses travaux le jour même après avoir tenu deux séances.
2. Le président de la commission, M. L.R. Morales Vélez (Mexique), ouvre la séance en rappelant aux participants l'objectif des travaux de la commission: proposer un projet de résolution sur la méthodologie des indicateurs ODD de la catégorie III, à savoir les indicateurs 8.8.2 et 8.b.1¹, qui sera soumis à la Conférence pour adoption.
3. Le secrétaire général de la 20^e CIST, M. R. Diez de Medina, présente brièvement les objectifs de développement durable (ODD) du Programme de développement durable à l'horizon 2030, le cadre mondial d'indicateurs relatifs aux ODD, et la classification des ODD par catégorie. A cet égard, il souligne le rôle des institutions dépositaires de chaque indicateur ODD, notant que, pour les indicateurs de la catégorie III, les institutions dépositaires sont chargées de diriger les travaux d'élaboration d'une méthodologie internationalement convenue. Une fois la méthodologie approuvée, le Groupe d'experts inter-agences sur les indicateurs relatifs aux objectifs de développement durable (GEIA-ODD) procèdera à une reclassification des indicateurs de la catégorie III dans les catégories II ou I, en fonction de la disponibilité des données.
4. L'orateur décrit l'indicateur 8.8.2 des ODD en lien avec le processus ayant conduit le GEIA-ODD à prier la CIST d'adopter une méthode internationalement convenue pour cet indicateur et d'exprimer son soutien à l'OIT en tant qu'institution dépositaire pour cet indicateur, compte tenu de sa fiabilité et du fait que ce sont ses sources documentaires qu'il convient d'utiliser. A cet égard, il rappelle que le libellé initial de l'indicateur sur les droits du travail mentionne trois sources (et pas uniquement celles de l'OIT), et que l'OIT a rappelé qu'elle ne pouvait accepter de se voir confier la charge de cet indicateur que si seules ses sources documentaires officielles étaient utilisées. Il souligne l'importance des séries de consultations informelles avec les mandants qui ont été organisées par l'OIT avant la CIST en vue d'obtenir un soutien tripartite pour cette méthodologie. Le processus de consultation comprenait trois cycles de discussions bipartites en 2017 avec des représentants des employeurs et des travailleurs, suivis d'une consultation tripartite en avril 2018 avec des représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs. Ces échanges ont permis d'apporter plusieurs amendements à la méthodologie initialement proposée, qui figure dans le document de séance 1.

Indicateur ODD 8.8.2

5. Dans leur présentation, les représentants du secrétaire général, M^{me} D. Sari et M. D. Kucera, abordent plusieurs sujets: les principaux amendements apportés à la méthodologie et approuvés par les mandants de l'OIT dans le cadre des consultations bipartites et tripartites tenues en 2017-18; les principaux éléments de la méthodologie (à savoir les principes fondamentaux que sont la validité des définitions, la fiabilité inter-codeurs, la reproductibilité et la transparence); les 180 critères d'évaluation élaborés pour coder les violations des droits de liberté syndicale et de négociation collective; la différence de traitement entre les pays ayant ratifié les conventions n^{os} 87 et 98 de l'OIT et ceux qui ne les ont pas ratifiées; les six sources documentaires de l'OIT utilisées pour le codage; les règles de codage; les pondérations appliquées et les règles de conversion du codage en résultats des pays; et le processus de codage actuel. Les intervenants expliquent comment la méthode Delphi (méthode d'évaluation et d'analyse fondée sur

¹ Indicateur 8.8.2: «Niveau de respect des droits du travail (liberté d'association et droit de négociation collective) au niveau national, eu égard aux textes de l'Organisation internationale du Travail (OIT) et à la législation nationale, par sexe et statut migratoire». Indicateur 8.b.1: «Existence d'une stratégie nationale de promotion de l'emploi des jeunes, qu'il s'agisse d'une stratégie à part entière ou d'une composante d'une stratégie nationale de promotion de l'emploi, et application de cette stratégie».

des consultations menées auprès d'un panel d'experts anonymes spécialistes du droit international du travail, de l'OIT et de son système de contrôle) a été utilisée pour pondérer les critères d'évaluation afin d'uniformiser les indicateurs et garantir ainsi davantage d'objectivité dans la construction de pondérations globales.

6. Au cours de la discussion qui s'ensuit, plusieurs délégués, notamment des représentants d'employeurs et de travailleurs, remercient vivement l'OIT tant pour les travaux menés que pour la clarté et la transparence du rapport. Ils appuient aussi la décision de confier à l'OIT la charge de l'indicateur 8.8.2. Plusieurs délégués rappellent que la méthodologie proposée prend suffisamment en compte les principaux problèmes statistiques que pose le calcul de l'indicateur (double-comptage possible des violations, manque de transparence dans le codage, variabilité inter-codeurs, etc.).
7. Plusieurs délégués se disent rassurés par la décision d'appliquer la méthodologie pendant une période d'essai jusqu'en 2020, date à laquelle elle sera évaluée en vue de la réviser et de l'améliorer si nécessaire, sur la base de l'expérience acquise. Les participants encouragent aussi vivement l'OIT à coordonner un comité tripartite chargé d'envisager d'autres améliorations méthodologiques.
8. Certains délégués sont préoccupés par la différence de traitement entre les pays ayant ratifié les conventions n^{os} 87 et 98 de l'OIT et ceux qui ne les ont pas ratifiées, se demandant si ce déséquilibre peut dissuader les pays de ratifier ces instruments juridiques. En réponse, les représentants du secrétaire général notent qu'il y a plusieurs façons d'équilibrer les informations entre les pays ayant ratifié les conventions et ceux qui ne l'ont pas fait: ainsi, les cas dont est saisi le Comité de la liberté syndicale concernent aussi bien les pays ayant ratifié les conventions que ceux qui ne les ont pas ratifiées. En outre, pour améliorer l'équilibre, les dispositions des législations nationales seront codées, mais uniquement pour les pays n'ayant pas ratifié les conventions, pour lesquels on ne dispose en effet pas d'information via le système de contrôle de l'OIT. Le codage de la législation nationale sera mené en étroite collaboration avec l'OIT. Pour répondre aux préoccupations portant sur le fait que certains pays sont plus actifs que d'autres dans le système de contrôle de l'OIT et, du coup, peuvent être surreprésentés dans les sources documentaires de l'OIT, les représentants du secrétaire général soulignent que la fréquence des cas n'a pas d'incidence sur les résultats, l'important étant de traiter les problèmes à proprement parler, et précisément d'éviter de sanctionner les pays faisant appel au système de contrôle de l'OIT. En outre, lorsque le même problème est soulevé dans plusieurs cas différents ou par plusieurs organes de contrôle, il ne sera délibérément comptabilisé qu'une fois. Pour ce qui est des autres critères d'évaluation pour coder les plaintes présentées au titre de l'article 26 de la Constitution de l'OIT, il est précisé que ces cas ne seront comptabilisés qu'une fois que le Conseil d'administration aura pris la décision de mettre en place une commission d'enquête.
9. Autre problème: comment traiter le cas des pays pour lesquels on dispose de peu d'information. Les représentants du secrétaire général expliquent les différentes façons de procéder, par exemple en dressant une liste des pays à retirer de la base de données en raison de l'absence d'information, en se fondant sur des comparaisons avec les indicateurs produits à l'extérieur de l'OIT (par exemple, l'indice Freedom House), et en consultation avec les mandants de l'OIT.
10. En réponse à une question sur les mesures prises pour réduire au minimum les erreurs humaines, les représentants du secrétaire général rappellent que le processus de codage comporte de multiples contrôles et autocontrôles, certains pays étant même codés par plusieurs codeurs pour tester la fiabilité inter-codeurs. On pourrait envisager de mettre au point un système permettant de comparer le codage dans tous les pays. Parmi les autres contrôles figurent la comparaison des chiffres finaux avec ceux des années précédentes. En référence à une question sur la possibilité d'échanges entre les statisticiens, les responsables du pays et l'OIT, ils font observer que le système de contrôle de l'OIT repose sur le dialogue et offre de multiples possibilités aux gouvernements et aux autres mandants de faire intervenir les organes de contrôle pour remédier aux erreurs. On espère que l'élaboration de cet indicateur encouragera les mandants à faire davantage appel au système de contrôle.
11. La désagrégation des données par sexe et par statut migratoire est perçue comme un enjeu majeur, car les sources de données utilisées n'y font quasiment aucune référence. Des travaux préparatoires sont nécessaires pour y remédier en vue de la révision de 2020.
12. Plusieurs délégués constatent que la production de l'indicateur est une tâche complexe exigeant la mise à disposition de ressources considérables de la part de l'OIT, et ils mentionnent aussi une décision du Conseil d'administration concernant la constitution du comité tripartite.

-
13. Dans l'ensemble, les délégués approuvent la méthodologie proposée et suggèrent qu'elle soit présentée en séance plénière pour y être adoptée sous la forme d'une résolution, avec des amendements mineurs ².

Indicateur ODD 8.b.1

14. La représentante du secrétaire général, M^{me} S. Dasgupta, présente la méthode proposée pour l'indicateur ODD 8.b.1 qui figure dans le document de séance 2 de la CIST. Elle donne des informations détaillées sur les bases de la méthode et décrit en détail les activités de collecte et de compilation des données prévues, ainsi que le calendrier et la méthode de calcul. Elle observe que cet indicateur se fonde sur la résolution intitulée «La crise de l'emploi des jeunes: Appel à l'action» adoptée par la Conférence internationale du Travail en 2012 et l'instrument politique «Surmonter la crise: un Pacte mondial pour l'emploi» adopté par la Conférence internationale du Travail en 2009. La méthode s'est en outre inspirée de l'expérience de deux bases de données du BIT: EmPol et YouthPOL ³. L'OIT élabore un instrument d'enquête afin de rassembler des informations directement auprès des gouvernements tous les deux ans (même si les rapports sur cet indicateur à la Division de statistique des Nations Unies se feront sur une base annuelle). Elle observe que, même si les gouvernements peuvent avoir de facto des stratégies nationales de promotion de l'emploi des jeunes sans pour autant avoir de document juridique officiellement adopté, la méthode proposée pour déterminer si des politiques de promotion de l'emploi des jeunes ont été mises en œuvre ne prend en compte que les documents juridiques.
15. L'OIT va commencer à tester la méthode proposée et le processus de compilation des données dans quelques pays pilotes. Ces pays pilotes se fonderont sur les 28 pays qui ont choisi d'accorder la priorité au travail sur l'emploi des jeunes dans le cadre du Programme et Budget biennal de l'OIT. Des pays supplémentaires peuvent volontairement participer à l'enquête pilote.
16. Les délégués se félicitent que l'OIT soit dépositaire de l'indicateur 8.b.1 et soutiennent la méthodologie proposée; ils présentent toutefois quelques remarques sur les définitions des principaux termes utilisés. Plusieurs délégués se demandent quelles politiques seront considérées comme «mises en œuvre» et si cela reflétera vraiment l'application ou des résultats positifs de cette politique. La représentante du secrétaire général, M^{me} S. Dasgupta, prend note de ces préoccupations tout en soulignant que l'évaluation des politiques est exclue du champ d'application de l'indicateur ODD 8.b.1; elle reconnaît pourtant la nécessité d'introduire des éléments d'évaluation des politiques dans la méthode, pour l'améliorer à l'avenir.
17. Certains délégués évoquent les différences entre les pays au niveau de la tranche d'âge utilisée pour définir les jeunes. La représentante du secrétaire général répond que pour les rapports et le suivi international de cet indicateur ODD, c'est la norme internationale qui s'applique, c'est-à-dire la tranche d'âge de 15 à 24 ans inclus. Au niveau national, les pays ont certes la liberté d'utiliser la tranche d'âge qu'ils estiment la plus appropriée, mais pour les rapports réalisés par l'OIT sur cet indicateur, seule la tranche d'âge de 15 à 24 ans sera prise en compte.
18. Le représentant des travailleurs souligne la nécessité de veiller à ce que les stratégies de promotion de l'emploi des jeunes en cause favorisent le travail décent, et la représentante du secrétaire général, M^{me} S. Dasgupta, explique que cela fait partie intégrante de la méthode qui se fonde sur le Pacte mondial pour l'emploi de l'OIT de 2009. Les représentants des travailleurs et des employeurs demandent si les partenaires sociaux seront impliqués dans le processus et la représentante du secrétaire général confirme qu'ils auront un rôle important à jouer dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques, notamment au niveau national.
19. Les délégués acceptent que la méthode proposée soit présentée pour adoption à la plénière de la CIST sous la forme d'une résolution, comportant la méthodologie détaillée en annexe.

² Ces amendements consistent à ajouter une référence à l'alinéa a) du document de séance 1 qui, à la section 8, prie le Bureau de coordonner les activités d'un comité tripartite chargé d'envisager d'autres améliorations méthodologiques; à ajouter une référence à l'alinéa c) concernant l'allocation de ressources; et à ajouter une nouvelle section demandant au Conseil d'administration d'envisager de réunir un comité tripartite pour examiner d'autres améliorations méthodologiques.

³ EmPol contient des informations sur les politiques nationales de promotion de l'emploi. YouthPOL contient des informations spécifiques sur les politiques de promotion de l'emploi des jeunes et les législations nationales.

Annexe 3

Résolutions adoptées

I. Résolution concernant les statistiques sur les relations de travail

Préambule

La vingtième Conférence internationale des statisticiens du travail,

Ayant examiné les textes pertinents de la Résolution concernant la Classification internationale d'après la situation dans la profession (CISP), adoptée par la quinzième Conférence internationale des statisticiens du travail (janvier 1993),

Ayant pris en compte la Résolution concernant les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main-d'œuvre adoptée par la dix-neuvième Conférence internationale des statisticiens du travail (2013), la Résolution concernant la mesure du temps de travail adoptée par la dix-huitième Conférence internationale des statisticiens du travail (2008), ainsi que la convention (n° 177) sur le travail à domicile, 1996, la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, adoptées par la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Rappelant les exigences de la convention (n° 160) sur les statistiques du travail, 1985, et de la recommandation (n° 170) sur les statistiques du travail, 1985, qui l'accompagne, ainsi que le besoin de cohérence avec les autres normes statistiques internationales, en particulier le Système de comptabilité nationale et les normes relatives au temps de travail, au revenu lié à l'emploi, et au travail dans l'économie informelle,

Reconnaissant la nécessité de réviser et d'élargir la portée des normes existantes relatives aux statistiques sur le statut d'emploi afin d'améliorer la mesure statistique des différents aspects des relations entre les travailleurs et les unités économiques pour lesquelles ils effectuent un travail, d'assurer un suivi adéquat des modalités et des formes d'emploi, d'élargir la portée des normes statistiques sur les relations de travail pour englober toutes les formes de travail, et de fournir des directives sur un plus grand nombre de mesures que celles précédemment définies au niveau international, de manière à renforcer la pertinence et l'utilité de ces normes pour les pays et territoires (ci-après dénommés «pays»), quel que soit leur niveau de développement,

Appelant l'attention sur l'utilité de ces normes pour renforcer la comparabilité internationale des données statistiques sur les situations contractuelles des travailleurs, pour mesurer le travail décent et le bien-être des ménages et de la société en général, à l'appui du Programme de développement durable à l'horizon 2030, et pour contribuer à l'instauration de la justice concernant les questions de genre,

Reconnaissant que la pertinence des statistiques sur les relations de travail dans un pays donné dépend de la nature de la société, du marché du travail, de la réglementation et des besoins des utilisateurs de statistiques de ce pays, et que l'utilisation de ces statistiques sera donc, dans une certaine mesure, déterminée par le contexte national,

Adopte, ce dix-neuvième jour d'octobre 2018, la résolution ci-après, qui remplace la résolution de 1993 et le paragraphe 25 de la résolution de 2013 susmentionnée.

Objectifs et portée

1. Les normes définies par la présente résolution visent à aider les pays à actualiser, harmoniser et parfaire leurs programmes statistiques contenant des informations sur les relations de travail. Les statistiques sur les relations de travail portent sur: a) les relations d'autorité entre les personnes qui travaillent et les unités économiques dans lesquelles ou pour lesquelles elles effectuent un travail; et

-
- b)* les risques économiques qui découlent des conditions d'ordre contractuel ou autre dans lesquelles ce travail est effectué. Ces statistiques peuvent se rapporter à toutes les formes de travail, notamment le travail de production pour la consommation personnelle, l'emploi, le travail non rémunéré aux fins de formation, le travail bénévole et autres.
2. Ces normes devraient faciliter la production de statistiques nationales sur les relations de travail à des fins diverses dans le cadre d'un système national intégré de statistiques du travail, fondé sur des définitions et des concepts communs alignés sur les normes internationales actuelles et les directives sur les statistiques du travail adoptées par la Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST).
3. Afin de promouvoir la cohérence et l'intégration des statistiques, établies à partir de différentes sources, sur les multiples caractéristiques des relations de travail, la résolution définit:
- a)* un cadre conceptuel global des statistiques sur les relations de travail;
 - b)* une Classification internationale des statuts d'emploi révisée (appelée CISE-18);
 - c)* une Classification internationale des statuts au regard du travail (appelée CISaT-18), englobant toutes les formes de travail;
 - d)* un ensemble de variables et de catégories transversales venant compléter les catégories de statut au regard du travail, afin de fournir des informations sur les caractéristiques associées au degré de stabilité et de permanence d'une modalité de travail spécifique et de permettre de différencier des groupes particuliers intéressant l'action des pouvoirs publics;
 - e)* des concepts, définitions et directives opérationnels concernant la collecte et la compilation de statistiques sur les statuts d'emploi et les variables transversales.
4. Les caractéristiques des emplois et des activités productives qui sont pertinents aux fins de l'établissement de statistiques sur les relations de travail varient en fonction des formes de travail et des objectifs analytiques des statistiques. Parmi les concepts, variables, systèmes de classification et catégories décrits dans ces normes, certains ne sont donc pertinents que pour certaines formes de travail et d'autres pour toutes les formes de travail.
5. Chaque pays devrait s'efforcer d'élaborer des statistiques sur les relations de travail propres à offrir une base d'informations permettant de répondre à toute une gamme d'objectifs descriptifs et analytiques et tenant compte des besoins et des contextes nationaux. Les informations recueillies porteraient sur:
- a)* la nature des risques économiques auxquels les travailleurs sont exposés et la nature de l'autorité qu'ils peuvent exercer, la force et la nature du lien qui les unit à l'unité économique dans laquelle ils travaillent, et l'impact des changements socio-économiques sur leur travail;
 - b)* l'impact des politiques publiques relatives à la création d'emplois, à la promotion des entreprises et à la réglementation du marché du travail sur la nature et la qualité de l'emploi;
 - c)* l'impact des politiques publiques et de la réglementation en ce qui concerne les formes de travail non rémunéré;
 - d)* la mesure dans laquelle l'occupation d'un emploi et la participation à d'autres formes de travail permet d'accéder à une protection sociale et à une sécurité de revenu;
 - e)* les salaires, les gains et les coûts de main-d'œuvre;
 - f)* l'impact budgétaire de l'emploi selon les différents types de relation de travail;
 - g)* la situation socio-économique;
 - h)* le volume de travail ou les apports de main-d'œuvre pour la comptabilité nationale de la production, en distinguant les travailleurs dont la rémunération dépend d'un profit des travailleurs rémunérés par un salaire;
 - i)* la distribution des différents types de relation de travail au sein de groupes de population, comme les femmes, les jeunes, les enfants, les migrants et d'autres groupes appelant une action particulière de la part des décideurs;
 - j)* la relation entre les différentes modalités de travail et leurs résultats socio-économiques.

-
6. Lorsqu'ils élaborent leurs statistiques sur les relations de travail, les pays devraient s'efforcer d'appliquer ces normes pour évaluer les tendances et les changements structurels aux fins de l'analyse du marché du travail et de la situation socio-économique et pour assurer une meilleure comparabilité entre les pays.

Concepts de référence

Unités statistiques

7. Les unités pertinentes pour la production de statistiques sur les relations de travail sont les personnes, les emplois ou les activités productives, et les unités économiques.
8. Un **poste de travail (emploi)** ou une **activité productive** est défini comme un ensemble de tâches et de fonctions qui sont ou devraient être accomplies par une même personne pour une seule unité économique:
- a) L'expression *poste de travail* se réfère à l'emploi. Cette unité statistique, lorsqu'il s'agit du travail de production pour la consommation personnelle, du travail non rémunéré aux fins de formation et du travail bénévole, est désignée par l'expression *activité productive*.
 - b) Une personne peut avoir un ou plusieurs emplois au cours d'une période de référence donnée. Pour les statistiques sur l'emploi, l'**emploi principal** est celui pour lequel le nombre d'heures habituellement effectuées est le plus élevé, selon la définition des normes statistiques internationales relatives au temps de travail. En l'absence d'information sur les heures habituellement travaillées, d'autres informations comme les revenus de chaque emploi peuvent être utilisées comme solution de rechange pour identifier l'emploi principal.
 - c) Une personne dans l'emploi en tant que travailleur indépendant a autant d'emplois que d'unités économiques dont il est propriétaire ou copropriétaire, quel que soit le nombre de clients.
 - d) Pour une personne dans l'emploi en tant que travailleur dépendant, il conviendrait de considérer l'ensemble de leurs tâches comme étant effectuées pour les unités économiques dont ils dépendent. Lorsque le travailleur dépend de plusieurs unités économiques, un emploi distinct doit être comptabilisé pour chacune de ces unités.
 - e) Une distinction est établie entre les activités productives lorsque la production de biens ou de services est destinée à la consommation d'un seul et même ménage. Cette approche permet d'identifier les activités productives entrant dans le domaine de la production du Système de comptabilité nationale (SCN) et celles qui n'en relèvent pas.
9. Etant donné que les statistiques sur les relations de travail renvoient pour l'essentiel aux caractéristiques des emplois ou des activités productives exercés dans des unités économiques spécifiques, une personne peut avoir autant de relations de travail qu'elle a d'emplois ou d'activités productives dans ces unités économiques. Certains types de relation de travail et certaines formes d'emploi étant plus répandus dans les activités secondaires que dans les activités principales, il est nécessaire d'établir des statistiques sur les relations de travail dans les emplois secondaires et les autres emplois ou activités productives afin de bien rendre compte de l'ensemble des relations de travail, y compris celles associées aux formes atypiques d'emploi et aux nouvelles formes émergentes de travail.
10. Les emplois et les activités productives ont deux caractéristiques permettant de les différencier selon le statut au regard du travail et le statut d'emploi et pour les classer dans des groupes agrégés. Il s'agit du type d'autorité que le travailleur est en mesure d'exercer par rapport au travail effectué et du type de risque économique auquel il est exposé.

Type d'autorité

11. Le *type d'autorité* s'entend de la nature du contrôle qu'a le travailleur sur l'organisation de son travail, de la nature de l'autorité qu'il ou elle exerce sur l'unité économique pour laquelle le travail est effectué (y compris les activités et les transactions de cette unité économique) et du degré de dépendance de ce travailleur par rapport à une autre personne ou à une autre unité économique pour l'organisation du travail et/ou l'accès au marché. Le type d'autorité est le critère utilisé pour distinguer les travailleurs *indépendants* des travailleurs *dépendants*. Etant donné que les travailleurs relevant de chacune de ces grandes catégories peuvent, dans la pratique, avoir des degrés d'autorité et de

dépendance plus ou moins grands, il existe dans une certaine mesure un continuum entre le travail dépendant et le travail indépendant.

Travailleurs indépendants

12. Les *travailleurs indépendants* sont propriétaires de l'unité économique pour laquelle ils travaillent et dont ils contrôlent les activités. Ils prennent les décisions stratégiques et opérationnelles importantes concernant l'unité économique pour laquelle le travail est effectué et ils ne sont ni redevables ni supervisés par d'autres personnes pour l'organisation de leur travail, et ne sont dépendants ni d'une seule autre unité économique ni d'une autre personne pour accéder au marché, à des matières premières ou aux biens d'équipements. Ils peuvent travailler pour leur propre compte ou en association avec d'autres travailleurs indépendants et peuvent éventuellement fournir du travail à des tiers. La catégorie des «travailleurs indépendants» de la classification des statuts d'emploi constitue le meilleur point de départ pour identifier les entrepreneurs et compiler des statistiques à leur sujet.

Travailleurs dépendants

13. Les *travailleurs dépendants* sont des travailleurs qui n'ont pas d'autorité ni de contrôle pleins et entiers sur l'unité économique pour laquelle ils travaillent. Dans la catégorie des travailleurs dont la rémunération dépend d'un profit, les travailleurs dépendants n'ont pas de salariés et ne prennent pas les décisions les plus importantes sur les activités de l'unité économique pour laquelle ils travaillent.

Type de risque économique

14. Le *type de risque économique* renvoie à la mesure dans laquelle le travailleur peut être exposé: 1) à la perte de ressources financières ou autres dans l'exercice de son activité; et 2) à une absence de garantie de rémunération monétaire ou en nature, voire à une absence de rémunération.
15. Le risque économique peut être mesuré en fonction des critères suivants:
 - a) l'existence et la nature de la rémunération pour le travail effectué;
 - b) le degré de stabilité ou de permanence de l'emploi ou de l'activité productive;
 - c) le degré de protection du travailleur en cas de maladie, d'accident ou de cessation de l'activité.
16. Dans les statistiques sur l'emploi, on utilise le type de risque économique pour distinguer *les travailleurs dont la rémunération dépend d'un profit* et *les travailleurs rémunérés par un salaire* en se fondant essentiellement sur la nature de la rémunération d'une activité déterminée. S'agissant de la nature de cette rémunération, les éléments pris en compte sont notamment le fait qu'elle est perçue ou censée être perçue:
 - a) sous la forme d'un profit (ce qui suppose un risque de perte);
 - b) en fonction du temps travaillé;
 - c) à la pièce en fonction des biens produits ou des services fournis;
 - d) en tant que paiement pour la production de biens ou la fourniture de services.

Travailleurs dont la rémunération dépend d'un profit

17. Les *travailleurs dont la rémunération dépend d'un profit* sont des personnes occupées dont la rémunération dépend directement et entièrement des profits ou des pertes réalisés par l'unité économique dans laquelle elles sont employées, y compris les rétributions monétaires ou en nature perçues dans le cadre d'une transaction commerciale pour des biens produits ou des services rendus. Ces travailleurs ne reçoivent pas de salaire en contrepartie du temps travaillé.
18. Les propriétaires-gérants de sociétés sont exclus de cette catégorie. En effet, s'ils sont exposés à un risque économique lié à la perte éventuelle de leur investissement dans la société où ils travaillent, ce risque est atténué par les limites de responsabilité qui s'appliquent lorsque les sociétés sont des entités juridiques distinctes des personnes qui les possèdent. Ils peuvent recevoir un salaire, même si la société ne fait pas de profit, ou recevoir des paiements provenant des bénéfices.

Travailleurs rémunérés par un salaire

19. Les *travailleurs rémunérés par un salaire* sont des personnes qui ont un emploi et qui reçoivent ou sont censées recevoir une rémunération monétaire ou en nature en contrepartie du temps travaillé ou pour chacune des pièces produites ou chacun des services fournis. Cette catégorie comprend les salariés et les propriétaires-gérants de sociétés qui occupent un emploi dans une société dont ils sont les propriétaires et qu'ils contrôlent.

Classification internationale des statuts d'emploi (CISE-18)

20. La Classification internationale des statuts d'emploi (CISE-18) classe les emplois dont la rémunération dépend d'un profit ou les emplois rémunérés par un salaire en dix catégories détaillées, fondées sur les concepts du type d'autorité et du type de risque économique décrits ci-dessus. Ces catégories peuvent être agrégées en fonction de deux nomenclatures: la *Classification internationale des statuts d'emploi suivant le type d'autorité (CISE-18-A)* et la *Classification internationale des statuts d'emploi suivant le type de risque économique (CISE-18-R)*.
21. Ces deux nomenclatures relatives au statut d'emploi, l'une fondée sur le risque économique et l'autre sur l'autorité, sont d'égale importance pour la production de statistiques. Il convient de compiler régulièrement des statistiques en fonction de ces deux nomenclatures à partir d'enquêtes sur la main-d'œuvre et, dans la mesure du possible, à partir d'autres sources pertinentes.

Classification internationale des statuts d'emploi suivant le type d'autorité (CISE-18-A)

22. La CISE-18-A établit, à son niveau le plus élevé, une distinction entre les travailleurs indépendants et les travailleurs dépendants, dans laquelle:

Les *travailleurs indépendants* sont classés dans les groupes suivants:

- A. Employeurs
 - 11 – Propriétaires-gérants de sociétés avec salariés
 - 12 – Entrepreneurs individuels avec salariés
- B. Travailleurs indépendants sans salariés
 - 21 – Propriétaires-gérants de sociétés sans salariés
 - 22 – Entrepreneurs individuels sans salariés

Les *travailleurs dépendants* sont classés dans les groupes suivants:

- C. Non-salariés dépendants
 - 30 – Non-salariés dépendants
- D. Salariés
 - 41 – Salariés occupant un emploi à durée indéterminée
 - 42 – Salariés occupant un emploi à durée limitée
 - 43 – Salariés occupant un emploi à court terme ou occasionnel
 - 44 – Apprentis, stagiaires et autres travailleurs en formation rémunérés
- E. Travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise
 - 51 – Travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise

23. La CISE-18-A se prête à plusieurs sortes d'analyses du marché du travail, comme l'analyse de l'impact des cycles économiques sur le marché du travail et l'analyse des politiques publiques liées à la création d'emplois et à la réglementation de l'emploi. Cette classification est également la nomenclature la plus adaptée pour compiler des statistiques classées en fonction de la situation socio-économique.

Classification internationale des statuts d'emploi suivant le type de risque économique (CISE-18-R)

24. La CISE-18-R distingue, à son plus haut niveau, l'emploi rémunéré par un salaire et l'emploi dont la rémunération dépend d'un profit. Cette distinction est analogue à la distinction traditionnelle entre emploi salarié et emploi indépendant, utilisée par exemple dans le SCN.

Les *travailleurs dont la rémunération dépend d'un profit* sont classés dans les groupes suivants:

- F. Entrepreneurs individuels
 - 12 – Entrepreneurs individuels avec salariés
 - 22 – Entrepreneurs individuels sans salariés
- C. Non-salariés dépendants
 - 30 – Non-salariés dépendants
- E. Travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise
 - 51 – Travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise

Les *travailleurs rémunérés par un salaire* sont classés dans les groupes suivants:

- G. Propriétaires-gérants de sociétés
 - 11 – Propriétaires-gérants de sociétés avec salariés
 - 21 – Propriétaires-gérants de sociétés sans salariés
- D. Salariés
 - 41 – Salariés occupant un emploi à durée indéterminée
 - 42 – Salariés occupant un emploi à durée limitée
 - 43 – Salariés occupant un emploi à court terme ou occasionnel
 - 44 – Apprentis, stagiaires et autres travailleurs en formation rémunérés

25. La CISE-18-R permet de fournir des données destinées à la comptabilité nationale pour identifier l'emploi salarié et sa répartition, pour analyser sous l'angle du risque économique l'impact des cycles économiques et des politiques publiques sur le marché du travail, et pour produire et analyser les statistiques sur les salaires, les gains et les coûts de main-d'œuvre.

Définitions et notes explicatives concernant les catégories des deux nomenclatures de la CISE-18

A. Employeurs

26. Les *employeurs* sont propriétaires de l'unité économique dans laquelle ils travaillent et dont ils contrôlent les activités pour leur propre compte ou en association avec des tiers et, à ce titre, ils emploient régulièrement comme salariés une ou plusieurs personnes (y compris des salariés pouvant être temporairement absents, mais à l'exclusion d'eux-mêmes, de leurs associés et des travailleurs familiaux). S'il est nécessaire de vérifier la régularité, cette dernière signifie qu'ils emploient au moins un salarié au cours de la période de référence et pendant au moins deux des trois semaines la précédant immédiatement, même si un ou plusieurs salariés étaient engagés seulement pour une courte période de temps. Dans les statistiques sur l'emploi, cette catégorie inclut les travailleurs suivants:

- 11 – Propriétaires-gérants de sociétés avec salariés
- 12 – Entrepreneurs individuels avec salariés

11 – Propriétaires-gérants de sociétés avec salariés

27. Les *propriétaires-gérants de société avec salariés* sont propriétaires-gérants de sociétés employant régulièrement comme salariés une ou plusieurs personnes (y compris des salariés pouvant être

temporairement absents, mais à l'exclusion d'eux-mêmes, de leurs associés et des travailleurs familiaux).

12 – Entrepreneurs individuels avec salariés

28. Les *entrepreneurs individuels avec salariés* gèrent, seuls ou avec un ou plusieurs associés, une entreprise à but lucratif non constituée en société employant régulièrement comme salariés une ou plusieurs personnes (y compris des salariés pouvant être temporairement absents, mais à l'exclusion d'eux-mêmes, de leurs associés et des travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise).

B. Travailleurs indépendants sans salariés

29. Les *travailleurs indépendants sans salariés* sont des personnes qui gèrent une unité économique, seuls ou en association avec des tiers, et qui n'emploient régulièrement, pour travailler dans cette unité économique, personne d'autre qu'elles-mêmes, leurs associés et les travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise. Dans les statistiques sur l'emploi, cette catégorie inclut les travailleurs suivants:

21 – Propriétaires-gérants de sociétés sans salariés

22 – Entrepreneurs individuels sans salariés

21 – Propriétaires-gérants de sociétés sans salariés

30. Les *propriétaires-gérants de sociétés sans salariés* occupent un emploi en tant que propriétaires et gérants d'une société dans laquelle ils n'emploient pas régulièrement de salariés (en dehors d'eux-mêmes, de leurs associés et des travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise).

22 – Entrepreneurs individuels sans salariés

31. Les *entrepreneurs individuels sans salariés* sont des personnes qui gèrent une entreprise à but lucratif non constituée en société, seuls, avec un ou plusieurs associés ou avec des travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise, et qui n'emploient pas régulièrement de salariés dans leur entreprise.

F. Entrepreneurs individuels

32. Les entrepreneurs individuels sont des personnes qui gèrent une entreprise à but lucratif non constituée en société, seules, avec un ou plusieurs associés, ou avec des travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise. Ils peuvent ou non produire un ensemble complet de comptes sur les activités de l'entreprise. Cette catégorie comprend les travailleurs suivants:

12 – Entrepreneurs individuels avec salariés

22 – Entrepreneurs individuels sans salariés

G. Propriétaires-gérants de sociétés

33. Les *propriétaires-gérants de sociétés* occupent un emploi dans une entreprise constituée en société (société à responsabilité limitée ou société en commandite simple) dans laquelle:

- a) ils détiennent une participation de contrôle, seuls ou avec d'autres membres de leur famille et/ou un ou plusieurs associés;
- b) ils sont habilités à agir au nom de l'entreprise s'agissant des contrats passés avec d'autres organisations, de l'embauche ou du licenciement de salariés, pour autant qu'ils se conforment à la législation nationale et aux règles établies en la matière par le conseil d'administration élu ou désigné de la société.

L'expression «participation de contrôle» doit s'entendre comme le fait d'avoir une voix prépondérante ou un droit de veto au sein du conseil d'administration élu ou désigné d'une société ou dans les réunions d'actionnaires, sans nécessairement détenir la majorité absolue des actions ou des parts de ladite société.

34. Les propriétaires-gérants de sociétés comprennent les travailleurs suivants:

11 – Propriétaires-gérants de sociétés avec salariés

21 – Propriétaires-gérants de sociétés sans salariés

C. Non-salariés dépendants

35. Les non-salariés dépendants sont des personnes qui travaillent dans le cadre de dispositions contractuelles de nature commerciale (mais pas dans le cadre d'un contrat d'emploi) pour fournir des biens ou des services pour ou au nom d'une autre unité économique. Ce ne sont pas des salariés de cette unité économique mais ils dépendent d'elle pour l'organisation et l'exécution de leur travail, leur revenu ou l'accès au marché. Ce sont des travailleurs dont la rémunération dépend d'un profit et qui dépendent d'une autre entité exerçant un contrôle sur leurs activités productives et bénéficie directement de leur travail.

- a) Leur dépendance peut être d'ordre opérationnel, par exemple lorsqu'elle tient à l'organisation du travail, et/ou d'ordre économique, par exemple lorsqu'elle tient au contrôle de l'accès au marché, du prix des biens produits ou des services fournis, ou de l'accès aux matières premières ou aux biens d'équipement.
- b) Les unités économiques dont ils dépendent peuvent être des unités marchandes ou non marchandes qui comprennent les sociétés, les administrations publiques et les institutions sans but lucratif qui bénéficient d'une part des recettes tirées de la vente des biens ou des services produits par ces non-salariés dépendants ou des prestations que ceux-ci effectuent en lieu et place de leurs propres salariés.
- c) L'activité des non-salariés dépendants peut être potentiellement menacée dans le cas d'une résiliation de la relation contractuelle avec cette unité économique.

36. Une caractéristique qui définit les non-salariés dépendants est qu'ils sont rémunérés pour leur travail sous forme de profit dans le cadre d'une transaction commerciale. Ils sont habituellement responsables de l'organisation de leur propre assurance sociale et d'autres contributions sociales. En fonction des circonstances nationales, l'entité dont dépend le travailleur ne retient pas de taxes sur le revenu pour eux. Une ou plusieurs des caractéristiques suivantes peuvent être pertinentes pour les identifier dans la collecte de données statistiques, compte tenu du contexte national:

- a) leur travail est organisé ou supervisé par l'unité économique cliente ou par une entité qui sert d'intermédiaire;
- b) le prix payé pour les biens produits ou les services fournis est déterminé par le client ou par un intermédiaire;
- c) l'accès aux matières premières et aux biens d'équipement est contrôlé par le client ou par un intermédiaire;
- d) leurs modalités et conditions de travail sont très semblables à celles des salariés.

37. Sont inclus dans les non-salariés dépendants les travailleurs sans contrat d'emploi qui:

- a) sont rémunérés uniquement à la pièce ou à la commission et ne bénéficient pas de contributions sociales payées par l'unité économique qui rémunère leur travail; ou
- b) sont rémunérés uniquement par les pourboires des clients.

38. Sont exclus de la catégorie des non-salariés dépendants les travailleurs qui:

- a) ont un contrat d'emploi (formel, informel ou implicite) avec l'entité dont ils sont dépendants; ou
- b) reçoivent un salaire en contrepartie du temps travaillé; ou
- c) emploient régulièrement une ou plusieurs autres personnes comme salariés; ou
- d) gèrent une entreprise constituée en société.

39. Si le contexte national le permet et le justifie, une distinction peut être établie entre deux sous-groupes de non-salariés dépendants:

- a) les travailleurs qui fournissent un travail à des tiers selon des arrangements contractuels analogues à ceux des travailleurs indépendants;

-
- b) les travailleurs qui ont réalisé d'importants investissements matériels ou financiers dans l'entreprise non constituée en société qu'ils possèdent et gèrent, mais n'ont pas d'autorité ou de contrôle pleins et entiers sur leur travail ou sur les activités de l'entreprise.
40. Pour opérer la distinction entre ces deux sous-groupes de non-salariés dépendants, il faut disposer d'informations supplémentaires sur la nature des ressources financières ou matérielles engagées par le travailleur.

D. Salariés

41. Les *salariés* travaillent en contrepartie d'un salaire, de façon formelle ou informelle, et ne détiennent pas de participation majoritaire ni de contrôle dans l'unité économique au sein de laquelle ils travaillent. Ils sont rémunérés en espèces ou en nature en fonction du temps travaillé ou, dans certains cas, à la tâche ou à la pièce, ou pour les services fournis, y compris la vente (paiement à la pièce ou à la commission). Le plus souvent, la rémunération est fonction du temps travaillé. La rémunération en nature prend généralement la forme de biens. Lorsqu'elle prend la forme de services, elle accompagne généralement un paiement en espèces.
42. Les salariés peuvent être employés dans des unités marchandes ou non marchandes, ou dans les ménages qui produisent des biens ou des services principalement pour leur propre consommation. Ils peuvent détenir des parts dans l'unité économique qui les emploie ou exercer une autorité sur certains aspects opérationnels s'ils font partie du personnel d'encadrement, mais ne détiennent pas de participation de contrôle dans l'entreprise. Ils relèvent de l'autorité d'un tiers, tel qu'une personne ou un conseil, au sein de l'unité économique.
43. La catégorie des salariés comprend notamment les groupes suivants:
- a) les travailleurs engagés à des conditions correspondant à celles de l'emploi rémunéré, même si l'organisation employeuse n'a pas passé de contrat avec chacun d'entre eux, mais uniquement avec un intermédiaire tel qu'un chef d'équipe ou un organisateur, et non avec le travailleur individuel qui est un salarié de l'intermédiaire;
 - b) les membres de coopératives de travailleurs qui sont rémunérés en fonction du temps travaillé, à la tâche ou à la pièce;
 - c) les travailleurs employés de façon informelle qui, en l'absence de contrat commercial, sont rémunérés en fonction du temps travaillé.
44. Sont exclus de la catégorie des salariés les travailleurs sans contrat d'emploi formel, informel ou implicite (ou en l'absence d'informations concernant la nature de leur contrat) qui:
- a) sont rémunérées seulement à la pièce ou à la commission; ou
 - b) sont rémunérés dans le cadre d'un contrat commercial portant sur la fourniture de biens ou de services.
45. Les salariés peuvent être différenciés en fonction de la nature des dispositions contractuelles régissant leur emploi, du degré de permanence de la relation d'emploi et de la stabilité de leurs horaires de travail, pour former les catégories suivantes:
- 41 – Salariés occupant un emploi à durée indéterminée
 - 42 – Salariés occupant un emploi à durée limitée
 - 43 – Salariés occupant un emploi à court-terme ou occasionnel
 - 44 – Apprentis, stagiaires et autres travailleurs en formation rémunérés

41 – Salariés occupant un emploi à durée indéterminée

46. Les *salariés occupant un emploi à durée indéterminée* sont des salariés auxquels est garanti un nombre minimum d'heures de travail et qui sont employés de manière continue ou pour une durée indéterminée. Ils travaillent à temps plein ou à temps partiel en contrepartie d'un salaire et occupent des emplois formels ou informels, selon les modalités suivantes:
- a) aucune date ni aucun événement ne marque la fin de l'emploi dans une unité économique particulière, si ce n'est l'âge ou l'échéance du départ à la retraite applicable dans cette unité économique;

-
- b) l'employeur s'engage à fournir et à rémunérer un nombre donné d'heures de travail ou à payer la quantité de biens ou de services produits au cours d'une période donnée;
 - c) le travailleur s'engage à effectuer au minimum le nombre d'heures fixé ou à travailler le temps nécessaire pour produire la quantité convenue de biens ou de services.
47. Ce groupe inclut des salariés qui ont été embauchés récemment dans des emplois soumis à une période d'essai mais qui sont censés continuer pour une durée indéterminée.

42 – Salariés occupant un emploi à durée limitée

48. Les *salariés occupant un emploi à durée limitée* sont des salariés auxquels est garanti un nombre minimum d'heures de travail et qui sont employés pour une durée limitée de trois mois ou plus. Ils travaillent à temps plein ou à temps partiel en contrepartie d'un salaire et occupent des emplois formels ou informels, selon les modalités suivantes:
- a) une date précise, autre que l'âge ou l'échéance du départ à la retraite, marque la fin de la période d'emploi ou un événement tel que l'achèvement d'une récolte, d'un chantier ou d'un projet entraîne la cessation de l'emploi;
 - b) une période d'au moins trois mois doit séparer le premier et le dernier jour de la durée d'emploi prévue;
 - c) l'employeur s'engage à fournir et à rémunérer un nombre donné d'heures de travail ou à payer la quantité de biens ou de services produits durant la période fixée;
 - d) le travailleur s'engage à effectuer au minimum le nombre d'heures fixé ou à travailler le temps nécessaire pour produire la quantité convenue de biens ou de services.
49. La catégorie des salariés occupant un emploi à durée limitée comprend:
- a) les salariés ayant un contrat de travail à durée limitée de trois mois ou plus;
 - b) les salariés travaillant sans accord ni contrat formel, lorsqu'il est entendu que la période d'emploi sera supérieure à trois mois mais pas d'une durée indéterminée.
50. Les apprentis, stagiaires et autres travailleurs en formation rémunérés ayant un contrat de travail d'une durée limitée sont exclus de cette catégorie.

43 – Salariés occupant un emploi à court-terme ou occasionnel

51. Les *salariés occupant un emploi à court-terme ou occasionnel* sont des salariés qui ont un emploi de courte durée et/ou auxquels aucun minimum d'heures de travail par période de paie n'est garanti. Ils sont rémunérés par un salaire, occupent des emplois formels ou informels et leurs contrats:
- a) ne garantissent pas qu'ils recevront du travail ni qu'ils l'exécuteront au cours de la période fixée, ou
 - b) sont par définition de courte durée, moins de trois mois séparant le premier et le dernier jour de la période d'emploi prévue.
52. Si le contexte national le justifie, cette catégorie peut être subdivisée en deux groupes: les *salariés occupant un emploi à court-terme* et les *salariés occupant un emploi occasionnel ou intermittent*.
- a) Les *salariés occupant un emploi à court terme* sont ceux qui se voient garantir un nombre minimum d'heures de travail et qui sont employés pour une durée limitée de moins de trois mois. Cette catégorie comprend:
 - i) les salariés ayant un contrat de travail d'une durée de moins de trois mois;
 - ii) les salariés n'ayant pas d'arrangement contractuel ou de contrat formel lorsqu'il est entendu que l'emploi sera d'une durée de moins de trois mois.
 - b) Les *salariés occupant un emploi occasionnel ou intermittent* sont des travailleurs qui n'ont aucune garantie d'emploi pendant un certain nombre d'heures au cours d'une période déterminée mais qui peuvent avoir des arrangements contractuels de nature continue ou récurrente. Selon le contexte national et les arrangements contractuels propres à l'emploi considéré, ce groupe comprend les salariés employés de façon occasionnelle ou intermittente,

les travailleurs titulaires de contrats «zéro heure», les salariés rémunérés uniquement lorsque leurs services sont requis et les travailleurs engagés au jour le jour.

53. A moins que la durée totale de la période d'emploi ne soit inférieure à trois mois, sont exclus des salariés occupant un emploi à court terme ou occasionnel:
- a) les travailleurs sur appel auxquels est garantie une quantité de travail donnée par période de paie;
 - b) les travailleurs auxquels est garantie au moins une heure de travail rémunéré par semaine.
54. Les apprentis, stagiaires et autres travailleurs en formation rémunérés ayant un contrat de travail à court terme sont exclus de cette catégorie.

44 – Apprentis, stagiaires et autres travailleurs en formation rémunérés

55. Les *apprentis, stagiaires et autres travailleurs en formation rémunérés* sont des salariés qui exercent une activité destinée à produire des biens ou des services pour des tiers en vue d'acquérir, au travail, une expérience ou des compétences dans un métier ou une profession et qui reçoivent une rémunération en contrepartie de leur travail. L'acquisition d'«une expérience ou de compétences au travail» peut s'inscrire dans le cadre de contrats classiques, formels ou informels, et ne débouche pas forcément sur une qualification ou une certification spécifiques. Les apprentis, stagiaires et autres travailleurs en formation rémunérés perçoivent généralement une rémunération inférieure à celle des travailleurs pleinement qualifiés. Entrent dans cette catégorie les personnes qui, moyennant rémunération, participent à:
- a) des stages, apprentissages ou autres types de programmes formels ou informels, selon le contexte national;
 - b) des modules de formation ou de reconversion s'inscrivant dans des programmes de promotion de l'emploi, tout en contribuant au processus de production de l'unité économique pour laquelle elles travaillent.
56. Sont exclus les travailleurs:
- a) en période d'essai;
 - b) participant à des activités générales de formation en cours d'emploi ou de formation continue;
 - c) travaillant sans rémunération;
 - d) et les travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise gérée par un membre de la famille ou du ménage tout en participant à des activités de formation.

E. Travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise

57. Les *travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise* assistent un membre de la famille ou du ménage qui gère une entreprise marchande ou exerce une activité de salarié ou de non-salarié dépendant. En contrepartie de leur travail, ils ne perçoivent pas de rémunération régulière, comme un salaire, mais peuvent recevoir des avantages en nature ou être occasionnellement rémunérés en espèces, sous la forme des transferts de fonds provenant des profits de l'entreprise ou du revenu du membre de la famille ou du ménage. Ils ne prennent pas les décisions les plus importantes concernant l'entreprise et leur responsabilité n'est pas engagée.

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

58. La CISaT-18 fournit une structure pour organiser, par statut, des données statistiques provenant de différentes sources. On ne saurait s'attendre à ce que des données soient collectées à la même fréquence sur toutes ces catégories ni à ce que ces catégories soient utilisées quelle que soit la source des données collectées à des fins statistiques. La CISaT-18 couvre tous les emplois et toutes les activités productives, dans toutes les formes de travail, notamment le travail de production pour la consommation personnelle, le travail salarié et le travail indépendant, le travail non rémunéré aux fins de formation et le travail bénévole. A son niveau le plus détaillé, elle comprend 20 catégories s'excluant mutuellement, définies en fonction du type d'autorité que le travailleur peut exercer et du

type de risque économique auquel il est exposé dans un emploi particulier ou dans une activité productive particulière.

59. Les différentes catégories de statut au regard du travail peuvent être agrégées en fonction du type d'autorité exercée par le travailleur, pour former huit grands groupes, eux-mêmes répartis entre les travailleurs indépendants et les travailleurs dépendants, comme indiqué dans la nomenclature ci-après:

Travailleurs indépendants

1. Employeurs
 - 11 – Propriétaires-gérants de sociétés avec salariés
 - 12 – Entrepreneurs individuels avec salariés
 - 13 – Employeurs fournissant des services pour compte propre
 - 14 – Employeurs produisant des biens pour compte propre
2. Travailleurs indépendants sans salariés
 - 21 – Propriétaires-gérants de sociétés sans salariés
 - 22 – Entrepreneurs individuels sans salariés
 - 23 – Travailleurs indépendants fournissant des services pour compte propre, sans salariés
 - 24 – Travailleurs indépendants produisant des biens pour compte propre, sans salariés
 - 25 – Travailleurs bénévoles directs

Travailleurs dépendants

3. Non-salariés dépendants
 - 30 – Non-salariés dépendants
 4. Salariés
 - 41 – Salariés occupant un emploi à durée indéterminée
 - 42 – Salariés occupant un emploi à durée limitée
 - 43 – Salariés occupant un emploi à court-terme ou occasionnel
 - 44 – Apprentis, stagiaires et autres travailleurs en formation rémunérés
 5. Travailleurs familiaux
 - 51 – Travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise
 - 52 – Travailleurs familiaux fournissant des services pour compte propre
 - 53 – Travailleurs familiaux produisant des biens pour compte propre
 6. Travailleurs en formation non rémunérés
 - 60 – Travailleurs en formation non rémunérés
 7. Travailleurs bénévoles dans le cadre d'une organisation
 - 70 – Travailleurs bénévoles dans le cadre d'une organisation
 9. Autres travailleurs non rémunérés
 - 90 – Autres travailleurs non rémunérés
60. Chacune des catégories de la CISaT-18 renvoie à une seule forme de travail. Les groupes qui se rapportent à l'emploi ont les mêmes définitions que dans la CISE-18. Les groupes agrégés de la CISE-18 A englobant l'emploi et d'autres formes de travail ont une portée plus large que ceux de la CISaT-18 et ont, dans certains cas, un intitulé différent.
61. Les sous-ensembles des catégories détaillées de la CISaT-18 peuvent servir à présenter, dans un cadre conceptuel cohérent, des statistiques sur les relations de travail dans la production pour compte propre, le travail salarié, le travail bénévole, le travail des enfants et les différentes utilisations du temps, quelles que soient la portée et la source des données utilisées. Les catégories correspondant au travail

de production pour compte propre et au travail bénévole peuvent être agrégées en fonction de la forme du travail, comme indiqué ci-après:

- a) Travailleurs produisant pour compte propre
 - i) Travailleurs fournissant des services pour compte propre
 - 13 – Employeurs fournissant des services pour compte propre
 - 23 – Travailleurs indépendants fournissant des services pour compte propre, sans salariés
 - 52 – Travailleurs familiaux fournissant des services pour compte propre
 - ii) Travailleurs produisant des biens pour compte propre
 - 14 – Employeurs produisant des biens pour compte propre
 - 24 – Travailleurs indépendants produisant des biens pour compte propre, sans salariés
 - 53 – Travailleurs familiaux produisant des biens pour compte propre
- b) Travailleurs bénévoles
 - 25 – Travailleurs bénévoles directs
 - 70 – Travailleurs bénévoles dans le cadre d’une organisation

Définitions des catégories de la CISaT-18 qui ne figurent pas dans la CISE-18

13 – Employeurs fournissant des services pour compte propre

62. Les *employeurs fournissant des services pour compte propre* sont des personnes qui exercent une activité de fourniture de services principalement destinés à leur propre consommation finale et qui emploient de façon régulière, en tant que salariés domestiques, une ou plusieurs personnes (y compris des salariés pouvant être temporairement absents, mais à l’exclusion d’autres membres du ménage).

14 – Employeurs produisant des biens pour compte propre

63. Les *employeurs produisant des biens pour compte propre* sont des personnes qui exercent une activité de production de biens pour leur propre consommation finale et qui emploient de façon régulière une ou plusieurs personnes rémunérées en espèces ou en nature (y compris des salariés pouvant être temporairement absents, mais à l’exclusion d’autres membres du ménage) pour produire des biens principalement destinés à la consommation finale de leur ménage. Une partie de ces biens, y compris en cas d’excédents, peut être vendue ou troquée.

23 – Travailleurs indépendants fournissant des services pour compte propre, sans salariés

64. Les *travailleurs indépendants fournissant des services pour compte propre, sans salariés*, sont des travailleurs qui exercent une activité de fourniture de services destinés à leur propre consommation finale, mais qui n’emploient pas de salariés domestiques de façon régulière.

24 – Travailleurs indépendants produisant des biens pour compte propre, sans salariés

65. Les *travailleurs indépendants produisant des biens pour compte propre, sans salariés*, sont des travailleurs qui exercent une activité de production de biens pour leur propre consommation finale, à leur compte ou avec un ou plusieurs associés, et qui n’emploient personne de façon régulière pour produire des biens en contrepartie d’une rémunération monétaire ou en nature. Une partie des biens principalement destinés à la consommation du ménage, y compris en cas d’excédent, peut être vendue ou troquée.

25 – Travailleurs bénévoles directs

66. Les *travailleurs bénévoles directs* sont des travailleurs qui, pour leur propre compte ou en association avec des tiers, et en dehors de toute organisation ou association locale, exercent une activité non rémunérée, non obligatoire, destinée à produire des biens ou des services pour d'autres ménages. Sont exclus de cette catégorie les travailleurs qui produisent des biens ou des services destinés à la consommation des membres de leur ménage ou de leur famille.

5. *Travailleurs familiaux*

67. Les *travailleurs familiaux* assistent, pour produire des biens ou fournir des services destinés à la consommation du ménage, un membre de leur famille ou de leur ménage qui gère une entreprise de type marchand ou exerce une activité en tant que salarié ou non-salarié dépendant. Ils ne prennent pas les décisions les plus importantes concernant l'unité économique et leur responsabilité n'est pas engagée. Ils peuvent retirer un bénéfice de leur travail en espèces ou en nature sous la forme de transferts au sein du ménage, mais ne perçoivent pas de salaire défini au préalable.

52 – Travailleurs familiaux fournissant des services pour compte propre

68. Les *travailleurs familiaux fournissant des services pour compte propre* assistent un membre de la famille ou du ménage dans la fourniture de services destinés à la consommation du ménage.

53 – Travailleurs familiaux produisant des biens pour compte propre

69. Les *travailleurs familiaux produisant des biens pour compte propre* assistent un membre de la famille ou du ménage dans la production de biens destinés à la consommation du ménage.

6. *Travailleurs en formation non rémunérés*

70. Les *travailleurs en formation non rémunérés* exercent une activité non rémunérée à des fins de formation, telle que définie dans normes statistiques internationales les plus récentes concernant le travail, l'emploi et la sous-utilisation de la main-d'œuvre (résolution I de la 19^e CIST, paragr. 33 à 35).

7. *Travailleurs bénévoles dans le cadre d'une organisation*

71. Les *travailleurs bénévoles dans le cadre d'une organisation* exercent des activités non rémunérées et non obligatoires, en vue de produire des biens ou des services destinés à des tiers, dans le cadre ou pour le compte de tout type d'organisation ou d'association locale, y compris des unités marchandes ou non marchandes.
- a) Entrent dans ce groupe les travailleurs qui produisent des biens ou des services destinés à des tiers dans le cadre ou pour le compte de groupes d'entraide ou de secours mutuel ou d'associations locales.
 - b) Sont exclus:
 - i) les travailleurs en formation non rémunérés;
 - ii) les travailleurs exerçant des activités obligatoires non rémunérées;
 - iii) les travailleurs bénévoles directs.

9. *Autres travailleurs non rémunérés*

72. Les *autres travailleurs non rémunérés* sont tous les travailleurs qui ne peuvent être classés dans aucun autre groupe de la CISaT-18. Ce groupe comprend les travailleurs qui exercent, sans rémunération, des activités telles que les services à la communauté, les travaux ordonnés par un tribunal ou une instance analogue, le service militaire ou le service civil de substitution.

Variables et catégories transversales

73. Afin de produire des statistiques complètes et cohérentes sur les relations de travail, il est nécessaire d'obtenir des informations sur les caractéristiques des emplois et des activités productives qui ne sont pas mesurées dans les classifications des statuts au regard du travail et des statuts d'emploi. Ces informations devraient être présentées à l'aide d'un ensemble de variables et de catégories fondées sur les caractéristiques associées au degré de risque, à la stabilité et à la permanence d'un emploi ou d'un mode de travail particulier et devraient fournir des définitions relatives à des situations qui peuvent être présentes dans plusieurs catégories des classifications par statut. Ces variables et catégories peuvent être utilisées pour produire des statistiques à part entière, ou bien combinées à des catégories de statut pour élaborer des classifications statistiques pertinentes à l'échelon national.
74. Il est nécessaire d'utiliser les variables transversales suivantes pour la compilation de statistiques sur les catégories détaillées de la CISE-18:
- a) durée de l'accord de travail;
 - b) type de contrat d'emploi;
 - c) nombres d'heures contractuelles;
 - d) forme de rémunération.
75. Les variables et catégories suivantes ne sont pas indispensables pour la compilation de statistiques sur les statuts d'emploi, mais elles sont essentielles pour établir des statistiques cohérentes sur les relations de travail et pour identifier des groupes revêtant un intérêt particulier:
- a) durée d'emploi dans l'unité économique actuelle;
 - b) nombre d'heures habituellement effectuées;
 - c) statut à plein temps ou à temps partiel;
 - d) motif principal du caractère non permanent de l'emploi;
 - e) préférence ou non pour un emploi non permanent;
 - f) travailleurs saisonniers;
 - g) type de lieu de travail;
 - h) travailleurs domestiques;
 - i) travailleurs à domicile;
 - j) relations de travail multipartites;
 - k) couverture sociale liée à l'emploi;
 - l) congés annuels rémunérés;
 - m) congés de maladie rémunérés;
 - n) secteur institutionnel.
76. Les variables et catégories transversales supplémentaires suivantes sont recommandées:
- a) nombre de salariés de l'unité économique dans laquelle le travailleur est employé;
 - b) principale forme de rémunération;
 - c) raisons de la préférence pour un emploi non permanent;
 - d) entrepreneurs;
 - e) propriétaire de machines, de véhicules et de locaux.

Durée de l'emploi ou de l'activité productive

77. Beaucoup de catégories détaillées de la CISE-18 comprenant des emplois assez éloignés de la notion d'emploi continu et à temps complet, les statistiques classées selon les statuts d'emploi, notamment celles relatives aux sous-catégories de salariés, devraient être complétées par des informations sur la durée du travail. Deux variables concernant la durée de l'emploi ou de l'activité productive sont

nécessaires pour appréhender pleinement la stabilité dans le temps de la relation de travail et déterminer dans quelle mesure, lorsque cette relation n'est pas permanente, les travailleurs bénéficient néanmoins d'un emploi continu et d'une sécurité de revenu. Il s'agit de la *durée de l'accord de travail* et de la *durée de l'emploi dans l'unité économique actuelle*.

Durée de l'accord de travail

78. La *durée de l'accord de travail* correspond à la période comprise entre le début et la fin du contrat de travail écrit ou oral ou, en l'absence de contrat précisant la durée, la date à laquelle il est prévu que l'emploi se termine. Si l'accord ne précise pas la durée de l'emploi et qu'il n'y a pas de date ou d'événement prévu pour marquer la fin de l'emploi, autre que l'âge ou l'échéance du départ à la retraite, l'accord est considéré comme étant «sans durée déterminée». Cette variable est nécessaire pour distinguer les sous-catégories de salariés, mais elle peut aussi s'appliquer aux non-salariés dépendants, aux stagiaires non rémunérés et aux bénévoles.
79. Lorsqu'un travailleur a enchaîné une série de contrats temporaires dans la même unité économique, la durée du contrat est celle du contrat en cours (le plus récent).

Durée d'emploi dans l'unité économique actuelle

80. La *durée d'emploi dans l'unité économique actuelle* correspond au temps écoulé depuis que le travailleur a commencé à travailler dans une unité économique particulière et peut s'appliquer à tous les statuts d'emploi. Elle donne une mesure de la stabilité et de la continuité de l'emploi, y compris dans les cas où un travailleur a eu une série de contrats avec la même unité économique. Ce concept de la durée de travail dans l'unité économique actuelle peut aussi s'appliquer aux activités liées à des formes de travail autres que l'emploi.
81. Lorsqu'un travailleur a enchaîné une série d'engagements temporaires dans une même unité économique, la durée d'emploi dans cette unité économique correspond à la durée totale d'emploi depuis le premier engagement, sauf si l'intervalle entre les engagements était d'un mois ou plus. Dans certains cas particuliers, par exemple lorsqu'un enseignant remplaçant ou en période d'essai est engagé pour l'année scolaire, l'intervalle considéré peut aller jusqu'à trois mois.
82. Lorsqu'un travailleur a été transféré entre différents établissements ou sites au sein d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises ou entre différents ministères ou départements d'une même administration publique, la durée d'emploi dans l'unité économique actuelle doit être calculée par référence à l'unité institutionnelle la plus élevée considérée comme la seule unité économique. Dans le cas des travailleurs engagés par l'intermédiaire d'agences, par exemple dans le cadre de relations de travail multipartites, la durée d'emploi doit être calculée par rapport à l'agence et non au client de l'agence.

Catégories à inclure dans la présentation des statistiques sur la durée de l'emploi ou de l'activité productive

83. Les statistiques standard relatives aux deux variables décrivant la durée de l'emploi ou de l'activité productive devraient comporter les catégories suivantes:
- moins de un mois;
 - de un mois à moins de trois mois;
 - de trois mois à moins de six mois;
 - de six mois à moins de douze mois;
 - de douze mois à moins de dix-huit mois;
 - de dix-huit mois à moins de vingt-quatre mois;
 - de vingt-quatre mois à moins de trente-six mois;
 - trois ans ou plus;
 - «sans durée déterminée».

-
84. Il faudrait prévoir la catégorie «sans durée déterminée» tant aux fins de la collecte de données que pour la production de statistiques sur la durée des accords de travail. Afin de faciliter l'analyse des données collectées, il est préférable, pour les variables de durée, de ne pas introduire de catégories prédéfinies autres que la catégorie «sans durée déterminée» dans les questions posées.

Temps de travail

85. Il faudrait collecter des informations sur le statut à plein temps ou à temps partiel, les heures habituellement effectuées et les heures contractuelles, conformément aux normes internationales les plus récentes en matière de statistiques du temps de travail (voir la Résolution de la 18^e CIST concernant la mesure du temps de travail). Les données sur les heures de travail contractuelles sont nécessaires pour déterminer si le salarié peut compter sur un nombre minimum garanti d'heures de travail, et essentielles pour l'établissement des sous-catégories de salariés.

Motif du caractère non permanent de l'emploi

86. L'emploi temporaire ou occasionnel peut être lié aux caractéristiques de l'emploi ou du marché du travail, à la préférence du travailleur ou à la nécessité pour celui-ci de concilier son emploi avec d'autres responsabilités. Les statistiques sur ces différentes dimensions de l'emploi non permanent peuvent être compilées à l'aide des trois variables suivantes:

- motif du caractère non permanent de l'emploi;
- préférence ou non pour un emploi non permanent;
- raisons de la préférence pour un emploi non permanent.

87. Le *motif du caractère non permanent de l'emploi* correspond aux caractéristiques expliquant le caractère temporaire ou occasionnel de l'emploi. Cette information devrait être collectée pour tous les salariés autres que les salariés occupant un emploi à durée indéterminée, ainsi que pour les non-salariés dépendants si le contexte national le justifie. Selon la méthode de mesure adoptée, l'information concernant le motif du caractère non permanent de l'emploi peut être utilisée pour identifier à la fois les travailleurs saisonniers et les apprentis, stagiaires et autres travailleurs en formation rémunérés.

88. Les statistiques relatives au motif du caractère non permanent de l'emploi devraient comprendre au minimum les catégories suivantes:

- travail saisonnier;
- stage, apprentissage ou formation rémunérés;
- travail de remplacement;
- fin d'un projet;
- programme de création d'emplois;
- période de service requise avant l'obtention d'un contrat à durée indéterminée;
- autres motifs.

Les raisons telles que «caractéristique habituelle dans la branche ou la profession» sont comprises dans la catégorie «autres motifs» mais peuvent figurer séparément dans la liste si le contexte national le justifie.

89. La question de savoir si l'emploi non permanent résulte ou non de la préférence de la personne qui l'occupe devrait faire l'objet d'une variable distincte (*«préférence ou non pour un emploi non permanent»*) permettant de déterminer si la personne concernée a accepté un emploi non permanent parce qu'elle ne voulait pas un emploi à durée indéterminée.
90. Les statistiques sur les *«raisons de la préférence pour un emploi non permanent»* rendent compte de ce qui a pu amener les personnes concernées à préférer un emploi non permanent. Elles peuvent être compilées si le contexte national le justifie. Les raisons proposées sont, entre autres:
- cumul emploi-formation;
 - cumul emploi-retraite;

-
- cumul emploi-garde d'enfants non rémunérée;
 - cumul emploi-autres responsabilités familiales.

Type de contrat d'emploi

91. La variable *type de contrat d'emploi* est nécessaire pour savoir si le salarié a conclu un contrat écrit ou un accord oral avec son employeur. Déterminante pour l'organisation du questionnaire, elle fournit en outre une indication utile sur le degré de stabilité de l'emploi occupé.
92. Le type de contrat d'emploi ne devrait pas être considéré comme une mesure directe de l'informalité, étant donné qu'un accord oral peut ouvrir droit à une protection sociale et qu'un contrat écrit ne remplit pas toujours les critères du travail formel.
93. Les statistiques devraient comporter au minimum les catégories «contrat écrit» et «accord oral». Il conviendrait également d'indiquer, en utilisant les sources statistiques adéquates, si le contrat est individuel ou s'il relève d'une convention collective.

Forme de rémunération

94. La *forme de rémunération* désigne la base sur laquelle est calculé le paiement d'un travailleur et non la forme de ce paiement (monétaire ou en nature). Elle doit permettre de comprendre la nature de la relation d'emploi, mais pas nécessairement d'autres aspects de la rémunération. La variable «forme de rémunération» sert à déterminer les différents statuts d'emploi et renvoie à toutes les formes de rémunération reçues par le travailleur dans un emploi particulier. Il est recommandé de prévoir une question distincte sur la «forme principale de rémunération» pour obtenir des informations supplémentaires.
95. Les statistiques sur la forme de rémunération devraient comprendre au minimum les catégories suivantes:
 - au temps travaillé (y compris le salaire);
 - à la pièce;
 - commission;
 - paiement pour service fourni;
 - rémunération non salariale (profit/pertes);
 - pourboires des clients;
 - autre.

Entrepreneurs

96. Les entrepreneurs sont des personnes physiques qui possèdent et dirigent une entreprise pour exercer une activité économique génératrice de valeur en recherchant et en exploitant de nouveaux produits, procédés ou marchés et qui créent ainsi de l'emploi pour eux-mêmes et éventuellement pour d'autres. Des informations complémentaires concernant le contexte national, comme la taille, l'âge et d'autres caractéristiques de l'entreprise, sont nécessaires pour fournir des statistiques complètes sur l'entrepreneuriat et identifier avec précision les travailleurs qui créent des possibilités d'emploi pour eux-mêmes ou pour d'autres.

Travailleurs saisonniers

97. Les *travailleurs saisonniers* sont les personnes dont les emplois ou les activités productives sont fortement influencés, du point de vue temporel, par des facteurs tels que les saisons climatiques, les vacances, les travaux agricoles de préparation des sols et les récoltes. Pour les salariés n'occupant pas un emploi à durée indéterminée et les non-salariés dépendants, la saisonnalité devrait être mesurée à l'aide de la variable «motif principal du caractère non permanent de l'emploi». Pour les travailleurs indépendants et les travailleurs familiaux qui collaborent à l'entreprise, il est nécessaire de savoir si l'unité économique fonctionne toute l'année ou seulement durant une certaine saison. Dans les pays ou les régions où les contrats continus prévoyant des périodes de travail limitées à certains moments de l'année sont une pratique courante, il peut être nécessaire, pour collecter des informations sur la

saisonnalité, de prévoir des questions distinctes pour les travailleurs des industries ou professions concernées. Par souci d'exactitude, il convient de collecter les données à différents moments de l'année de manière à tenir compte de toutes les périodes d'activité et d'inactivité.

Type de lieu de travail

98. Le *type de lieu de travail* correspond à l'endroit où s'effectue habituellement le travail. Lorsque le travail est régulièrement effectué dans plusieurs lieux, cette variable doit s'entendre du type de lieu de travail principal. Par exemple, si un travailleur effectue occasionnellement du télétravail à domicile mais passe la plupart de son temps de travail dans les locaux de son employeur, c'est cet endroit qu'il faut retenir comme type de lieu de travail principal.
99. Il est nécessaire de disposer d'informations sur le type de lieu de travail pour identifier les travailleurs à domicile, les travailleurs domestiques et les travailleurs engagés dans des relations de travail multipartites. Dans ce dernier cas, par exemple pour les travailleurs engagés par des agences de travail temporaire, le type de lieu de travail doit être celui du travailleur et non celui de l'employeur. Cette variable est également pertinente pour identifier les travailleurs exposés à des risques du fait de leur lieu de travail (la rue, par exemple) ou les travailleurs à domicile, quel que soit leur statut d'emploi.
100. Il est indispensable que les statistiques comprennent au minimum les catégories suivantes pour identifier les groupes mentionnés ci-dessus et pour analyser les relations d'emploi:
- Travail à la maison:
- à son propre domicile (à l'intérieur ou à l'extérieur);
 - sur sa propre exploitation agricole;
- Pas de lieu de travail fixe:
- dans un véhicule se déplaçant sur l'eau, dans l'air ou sur terre;
 - porte-à-porte;
 - dans la rue ou un autre espace public;
 - sur un marché.
- Dans un lieu fixe en dehors de leur domicile:
- au domicile du client ou de l'employeur;
 - dans les locaux ou sur le site de l'employeur;
 - dans les locaux de sa propre entreprise;
 - dans les locaux ou sur le site du client;
 - plusieurs types de lieu.
- Un autre type de lieu.
101. D'autres questions ou catégories peuvent être ajoutées par les pays, s'ils le souhaitent, pour leurs propres analyses. Lorsqu'il est nécessaire d'obtenir des informations sur le travail effectué par l'intermédiaire de plates-formes Internet, il convient de prévoir une variable distincte à cet effet et de ne pas utiliser la catégorie «lieu de travail», qui désignerait dans ce cas le type de lieu où le travailleur se connecte habituellement à Internet.
102. Lorsque le travail s'effectue dans un local tel qu'un commerce de détail ou un atelier de réparation qui est attenant à la résidence mais n'en fait pas partie intégrante (par exemple parce qu'il dispose de sa propre porte d'entrée), ce local doit être considéré comme le lieu de travail. Lorsque le lieu de travail est constitué d'une ou de plusieurs pièces situées à l'intérieur du lieu de résidence et devant normalement servir à l'habitation, le travail doit être considéré comme étant effectué «à domicile».

Travailleurs domestiques

103. Aux fins des statistiques, le *travail domestique* s'entend de «tout travail effectué au sein ou pour le compte d'un ou plusieurs ménages afin de fournir des services principalement destinés à la consommation des membres de ces ménages». Le travail domestique rémunéré est effectué par des salariés du ménage, par des organismes qui fournissent des services domestiques aux ménages, ou par

des fournisseurs indépendants de services domestiques. Le travail domestique non rémunéré est effectué par des membres du ménage, ou par des personnes qui ne résident pas au sein du ménage, comme des membres de la famille, des voisins ou des bénévoles.

104. Dans les statistiques sur l'emploi, les *travailleurs domestiques* sont définis comme des travailleurs rémunérés par un salaire ou dont la rémunération dépend d'un profit et peut prendre la forme d'un paiement en nature, qui effectuent un travail au sein ou pour le compte d'un ou plusieurs ménages auxquels ils fournissent des services principalement destinés à la consommation de ces ménages. Le travail peut être effectué dans les locaux du ménage ou ailleurs.
105. Compte tenu des définitions statistiques du travail domestique et des travailleurs domestiques, la catégorie des travailleurs domestiques occupés comprend:
- a) les salariés domestiques, c'est à dire tous les travailleurs directement engagés comme salariés par des ménages pour fournir à ceux-ci des services principalement destinés à leur consommation, quelle que soit la nature des services fournis, y compris:
 - i) les salariés domestiques logés;
 - ii) les salariés domestiques non logés;
 - b) les travailleurs domestiques employés par des fournisseurs de services;
 - c) les fournisseurs de services domestiques dont la rémunération dépend d'un profit.
106. Les travailleurs qui fournissent régulièrement des services au sein ou pour le compte d'un ou plusieurs ménages, mais qui ne sont pas directement salariés par ces ménages, sont considérés comme des travailleurs domestiques lorsque le travail effectué est essentiellement de nature domestique (nettoyage, garde d'enfants, soins à la personne, préparation des repas, jardinage, conduite de véhicules et sécurité).
107. Sont exclus de la catégorie des travailleurs domestiques:
- a) les travailleurs dont la rémunération dépend d'un profit et les salariés d'unités économiques autres que les ménages, qui fournissent aux ménages des services qui ne sont pas considérés comme des services domestiques, par exemple des services éducatifs (cours particuliers à domicile) ou liés à l'entretien et à la préservation des biens matériels du logement, tels que l'installation et la réparation d'équipements électriques, la plomberie, etc.;
 - b) les travailleurs qui fournissent principalement des services à des entreprises individuelles;
 - c) les travailleurs qui fournissent des services généralement assurés par des salariés domestiques, tels que lessive, garde d'enfants et soins à la personne, lorsque le travail est effectué dans les locaux des travailleurs eux-mêmes, sauf si le service est fourni dans le cadre d'un emploi pour lequel le travailleur est engagé directement comme salarié par le ménage.
108. Les *travailleurs domestiques employés par des fournisseurs de services* sont des salariés d'unités économiques, telles que des organismes qui fournissent des services domestiques aux ménages. Les *fournisseurs de services domestiques dont la rémunération dépend d'un profit* fournissent des services domestiques à des ménages en tant que travailleurs indépendants ou travailleurs non-salariés dépendants.
109. On peut identifier les salariés domestiques lors de la collecte de données statistiques lorsque l'activité économique de leur employeur est équivalente à celle de la division 97 de la Classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique (CITI (Révision 4)): Activités des ménages privés employant du personnel domestique. Les autres travailleurs domestiques peuvent être identifiés selon deux critères: si leur profession fait partie de celles habituellement exercées par les salariés domestiques et si leur principal lieu de travail est la résidence de leur client. L'analyse de la profession sur la base du lieu de travail peut aussi permettre d'identifier d'autres travailleurs qui ne sont pas considérés comme des travailleurs domestiques, mais qui fournissent des services généralement assurés par des travailleurs domestiques (lessive, garde d'enfants, soins à la personne) à domicile ou dans leurs propres locaux, ou bien dans les locaux d'organismes qui fournissent ces types de services.

Travailleurs à domicile

110. Les *travailleurs à domicile* sont les travailleurs dont le lieu de travail principal est leur domicile. Dans la catégorie des travailleurs à domicile occupés, il peut y avoir des employeurs, des travailleurs

indépendants sans salariés, des non-salariés dépendants, des salariés ou des travailleurs familiaux contribuant à l'entreprise.

Relations de travail multipartites

111. On parle de *relation de travail multipartite* lorsqu'un tiers intervient entre le travailleur dépendant et l'entreprise pour laquelle le travail est effectué. Les travailleurs relevant de cette catégorie peuvent être des salariés de l'entreprise tierce ou des non-salariés dépendants dont l'accès aux matières premières, aux clients ou au marché est contrôlé par l'unité économique tierce.
112. Dans le cas des salariés, la relation multipartite passe par l'intermédiaire d'une entreprise qui met à la disposition d'une autre entreprise, temporairement ou de façon permanente, un travailleur dont elle assure elle-même la rémunération en tant qu'employeur.
113. On distingue deux grands groupes de salariés engagés dans des relations de travail multipartites:
 - a) les salariés intérimaires;
 - b) les salariés assurant des services externalisés.Dans certains pays, un troisième groupe peut également être identifié:
 - c) les travailleurs engagés dans le cadre de programmes de promotion de l'emploi.
114. Les *salariés intérimaires* sont des travailleurs recrutés par une entreprise pour être mis à la disposition d'une autre entreprise qui utilise et supervise leur travail. Ils sont employés par des agences d'emploi privées comme les agences d'intérim, les agences de travail temporaire ou d'autres prestataires de services de main-d'œuvre (courtage, détachement), qui fournissent des travailleurs et les emploient, mais qui ne participent pas à la supervision du travail.
115. Les *salariés assurant des services externalisés* sont engagés par une entreprise pour fournir de façon régulière un service particulier dont l'exécution a été confiée à leur employeur par une autre entreprise ou par un ménage dans les locaux et habituellement sous la supervision partielle de l'entreprise cliente. Les employeurs de ces personnes comprennent notamment, mais non exclusivement, des entreprises de services comme les prestataires de soins infirmiers, les sociétés de nettoyage de bureaux ou chez les particuliers, les entreprises de sécurité et les prestataires de services informatiques.
116. Les *salariés engagés dans le cadre de programmes de promotion de l'emploi* sont des travailleurs recrutés et payés par un organisme public qui les met à la disposition d'une autre unité économique dans le cadre d'un programme de promotion de l'emploi. Sont exclus de ce groupe les travailleurs qui ont l'obligation de travailler pour continuer à percevoir leurs allocations sociales.
117. Dans tous ces cas, le travail n'est pas effectué principalement dans les locaux de l'entreprise qui rémunère le salarié. Le lieu de travail est habituellement situé dans les locaux du client, mais il peut également se trouver dans un autre endroit.
118. Pour ce qui est des non-salariés dépendants, la relation de travail multipartite est avérée lorsqu'un intermédiaire fournit les matières premières et reçoit les biens produits ou bien lorsque l'accès aux clients ou au travail est contrôlé par un intermédiaire, généralement par le biais d'Internet. Le non-salarié dépendant peut être payé directement par le client ou bien uniquement par l'intermédiaire qui bénéficie de son travail.

Variables liées à la mesure de la protection sociale et à l'emploi informel

119. Trois variables liées à la mesure de l'emploi informel sont nécessaires pour appréhender le degré de protection sociale dont dispose la personne dans l'emploi et le risque économique auquel elle est exposée en cas d'absence du travail:
 - a) protection sociale liée à l'emploi;
 - b) accès aux congés annuels rémunérés;
 - c) accès aux congés de maladie rémunérés.

-
120. Ces variables sont utiles pour évaluer l'impact des formes atypiques d'emploi et des nouvelles formes émergentes de travail sur l'accès aux congés et à la protection sociale. Elles permettent d'identifier l'emploi informel chez les salariés, mais ne sont pas suffisantes pour une mesure globale de l'emploi informel.

Protection sociale liée à l'emploi

121. La variable de la *protection sociale liée à l'emploi* fournit des informations sur le droit de la personne à bénéficier et à avoir effectivement accès à une protection sociale du fait de l'emploi qu'elle occupe. Elle exclut donc les régimes de protection «universels» qui ne dépendent pas de l'exercice d'un emploi.
122. La mesure de la protection sociale liée à l'emploi doit tenir compte du contexte national et de la législation du travail de chaque pays considéré, car elle peut se fonder sur une ou plusieurs formes de protection sociale (assurance contre les accidents du travail, pension de retraite, assurance maladie ou assurance chômage).

Accès aux congés annuels rémunérés

123. L'*accès aux congés annuels rémunérés* reflète le droit du travailleur de prendre des congés rémunérés accordés par l'employeur ou de bénéficier d'une indemnité compensatoire pour congés annuels non pris, et la capacité qu'il a d'exercer ce droit. Le nombre de jours accordés par l'employeur peut varier d'un pays à l'autre, mais aussi au sein d'un même pays (entre différentes branches d'activité ou professions, par exemple), en fonction de la législation du travail. Il ne suffit pas que le travailleur ait légalement droit aux congés annuels rémunérés, il faut aussi qu'il puisse exercer ce droit.

Accès aux congés de maladie rémunérés

124. L'*accès aux congés de maladie rémunérés* reflète le droit du travailleur de prendre des congés payés rémunérés en raison d'une maladie ou d'un accident le concernant et la capacité qu'il a d'exercer ce droit. Le congé de maladie rémunéré doit dépendre de l'emploi du travailleur, ce qui exclut donc tous les régimes qui ne sont pas liés à l'exercice d'un emploi. Le nombre de jours de congés rémunérés pour cause de maladie ou d'accident peut varier d'un pays à l'autre, mais aussi au sein d'un même pays en fonction de la législation nationale du travail. Il ne suffit pas que le travailleur ait légalement droit aux congés de maladie rémunérés, il faut aussi qu'il puisse exercer ce droit.

Sources des données et directives sur la collecte de données

125. Les normes relatives aux statistiques sur les relations de travail qui sont exposées dans la présente résolution visent à permettre la compilation de statistiques harmonisées et comparables sur différents types d'activité productive à partir de différents types de source de données. Elles définissent des catégories et des variables qui permettront de présenter des données statistiques comparables au niveau international. Le choix des questions et les méthodes de collecte des données dépendront des sources utilisées. Afin de faciliter la comparabilité internationale des statistiques sur les relations de travail, il faudrait s'appuyer sur les collectes de données les plus récentes et suivre les directives méthodologiques élaborées par l'OIT.
126. La compilation de statistiques selon la classification CISaT-18, ou ses sous-catégories, sera fonction de la disponibilité et de la fréquence de collecte de statistiques sur les différentes formes de travail. Les enquêtes auprès de la main-d'œuvre, les autres enquêtes auprès des ménages et les enquêtes périodiques spécialisées peuvent fournir des informations sur les autres formes de travail non rémunérées y compris le travail domestique, le travail bénévole, les formations, les apprentissages et les stages.
127. S'agissant de la collecte des données, la fréquence devrait être la même pour la CISE-18 et pour la mesure de l'emploi. Le niveau de détail peut varier en fonction de la source utilisée et des besoins descriptifs et analytiques. Si une catégorie à n'importe quel niveau de la CISE-18 n'est pas significative statistiquement dans un pays ou si aucune méthode opérationnelle pour la mesure n'a été établie aux niveaux régional et national, il ne serait alors pas approprié de collecter ou compiler régulièrement ces statistiques. Cependant, toute décision de ne pas collecter de statistiques sur un

groupe particulier devrait être basée sur des preuves empiriques que ce groupe est statistiquement insignifiant et confirmé de manière périodique.

128. Toutes les sources utilisées pour produire les statistiques sur l'emploi peuvent aussi être exploitées pour la compilation des statistiques sur les dix catégories détaillées de la CISE-18. Chacune a ses avantages et ses inconvénients, et elles sont souvent complémentaires.
129. Les enquêtes auprès des ménages et auprès des établissements sont des sources importantes de données sur le marché du travail. Celles qui collectent des données auprès des ménages, telles que les enquêtes sur la main-d'œuvre, en particulier, seront essentielles pour établir les statistiques détaillées classées selon la CISE-18.
130. Les statistiques de l'emploi peuvent également être établies au moyen d'autres enquêtes spécialisées auprès des ménages, comme les enquêtes sur les différentes utilisations du temps, l'éducation et la formation, le niveau de vie ou les revenus et les dépenses des ménages. Dans ce contexte, il faudrait que les questions sur le statut d'emploi soient suffisamment détaillées pour répondre aux besoins analytiques des statistiques. La nature des questions posées et leur degré de détail devraient tenir compte des contraintes imposées par la collecte de données auprès de chacune de ces sources.
131. Le recensement de la population étant une source importante de données sur l'emploi, il pourrait être nécessaire, dans ce cadre, de classer les personnes en activité selon leur statut d'emploi afin de produire des estimations à petite échelle pour certaines zones géographiques et certains groupes. Toutefois, comme il est indispensable, dans la plupart des cas, de limiter strictement le nombre de questions posées aux fins du recensement de la population, l'ajout d'une question ou d'un module très simples, capable de recueillir les informations pertinentes sur les concepts définis dans la résolution, même si elles sont moins détaillées et moins précises que les données des enquêtes sur la main-d'œuvre, pourrait être une bonne solution.
132. Les enquêtes auprès des établissements étant une source importante de données sur l'emploi, les gains, le temps de travail rémunéré, les coûts de main-d'œuvre et les vacances d'emploi, il conviendrait d'appliquer la CISE-18 lorsqu'il est nécessaire d'obtenir des informations sur différents types de modalité d'emploi. Le niveau de détail des données recueillies devrait refléter les besoins nationaux à cet égard et les possibilités de collecte auprès des établissements.
133. Les registres administratifs, lorsqu'ils sont élaborés ou adaptés en tenant compte des objectifs statistiques, peuvent également être un apport important pour la production de statistiques sur l'emploi. Ils s'appuient eux-mêmes sur différentes sources, par exemple le système fiscal, les services de l'emploi, les régimes de retraite ou encore l'administration de la sécurité sociale. Si un pays utilise des registres administratifs pour produire des statistiques sur l'emploi, il peut alors être intéressant pour lui d'en extraire également les données pertinentes pour déterminer les statuts d'emploi. Tout dépend de la structure et du contenu des sources administratives propres au pays.

Indicateurs

134. Les pays doivent sélectionner un ensemble d'indicateurs répondant aux principaux objectifs des statistiques en fonction de leur pertinence au niveau national afin de les diffuser aux périodicités appropriées, comme le recommande les paragraphes 126 et 127. Il faut calculer des indicateurs pour le groupe visé dans son ensemble et les désagréger par sexe, groupes d'âge (y compris des catégories distinctes pour les jeunes), niveau d'éducation, région géographique, zone rurale et zone urbaine, et d'autres caractéristiques pertinentes compte tenu de la précision statistique des estimations. Le cas échéant, compte tenu des circonstances nationales, outre la compilation de statistiques relatives aux relations de travail pour la population en âge de travailler, les pays, s'ils le souhaitent, pourront également produire séparément des statistiques ciblant les enfants et développer des indicateurs pour les enfants au travail conformément aux normes les plus récentes en matière de travail des enfants.
135. Pour refléter le contexte national, l'ensemble devrait comprendre un choix d'indicateurs parmi ceux énumérés ci-dessous afin de surveiller les performances du marché du travail, la stabilité des relations d'emploi, l'exposition de la population occupée au risque économique et la participation aux formes atypiques d'emploi et aux nouvelles formes émergentes de travail. D'autres indicateurs pourraient compléter ce choix pour répondre aux besoins nationaux.
 - a) Effectifs, nombre moyen d'heures habituellement effectuées par semaine et part dans l'emploi total des groupes de travailleurs suivants (emploi principal):
 - i) travailleurs indépendants;

- ii) travailleurs dépendants;
 - iii) travailleurs dont la rémunération dépend d'un profit;
 - iv) travailleurs rémunérés par un salaire;
 - v) chacune des catégories agrégées (A à G) définies dans la CISE-18-A et la CISE-18-R;
 - vi) les dix catégories détaillées de la CISE-18.
- b) Pour toutes les personnes ayant plus d'un emploi, effectifs et taux dans l'emploi total des groupes de travailleurs spécifiques suivants:
- i) toutes les personnes avec plus d'un emploi avec le taux calculé comme suit:

$$\frac{\text{Toutes les personnes avec plus d'un emploi}}{\text{Nombre total de personnes occupant un emploi}} \times 100$$

Et, en fonction de leur situation dans leur deuxième emploi, en proportion de toutes les personnes avec plus d'un emploi:

- ii) non-salariés dépendants;
 - iii) entrepreneurs individuels sans salariés;
 - iv) salariés occupant un emploi à durée indéterminée;
 - v) salariés occupant un emploi à court terme ou occasionnel.
- c) Rapport entre le nombre de non-salariés dépendants (emploi principal) et le nombre de salariés, et entre le nombre de non-salariés dépendants et le nombre de travailleurs indépendants sans salariés.
- d) Sous-catégories de salariés en proportion de l'ensemble des salariés.
- e) Rapport entre le nombre de salariés occupant un emploi non permanent (emploi principal) et le nombre total de salariés (emploi principal).
- f) Durée de l'accord de travail pour les catégories suivantes:
- i) salariés occupant un emploi à durée limitée;
 - ii) salariés occupant un emploi à court terme ou occasionnel.
- g) Durée d'emploi dans l'unité économique actuelle pour tous les statuts d'emploi;
- h) Les salariés ayant une protection sociale liée à l'emploi en proportion de l'ensemble des salariés.
136. Pour obtenir des informations sur le type d'autorité que les hommes, les femmes et les jeunes sont en mesure d'exercer dans leur travail de production pour compte propre et leur niveau de participation à ce type d'activité, on peut utiliser les indicateurs suivants:
- a) Effectifs, nombre d'heures moyennes habituellement effectuées par semaine et part des catégories suivantes de la CISaT-18 dans la population d'âge actif et dans l'ensemble des travailleurs produisant des biens pour compte propre:
 - i) employeurs produisant des biens pour compte propre;
 - ii) travailleurs indépendants produisant des biens pour compte propre, sans salariés;
 - iii) travailleurs familiaux produisant des biens pour compte propre.
 - b) Effectifs, nombre d'heures moyennes habituellement effectuées par semaine, et part dans la population d'âge actif des catégories suivantes de la CISaT-18:
 - i) employeurs fournissant des services pour compte propre;
 - ii) travailleurs indépendants fournissant des services pour compte propre, sans salariés;
 - iii) travailleurs familiaux fournissant des services pour compte propre.
137. Pour obtenir des informations sur le niveau de participation des hommes, des femmes et des jeunes à des activités de formation rémunérées ou non rémunérées, on peut utiliser les indicateurs suivants:
- a) Effectifs et nombre d'heures moyennes habituellement effectuées par semaine pour les catégories suivantes de la CISaT-18:

- i) apprentis, stagiaires et autres travailleurs en formation rémunérés;
- ii) travailleurs en formation non rémunérés.
- b) Rapport calculé pour chacun des groupes ci-dessus entre le nombre de personnes dans le groupe et l'emploi total, et entre le nombre de personnes dans le groupe et le nombre total de personnes en formation rémunérées et non rémunérées.
- c) Les pays intéressés par une analyse de l'ensemble des travailleurs en formation peuvent utiliser l'indicateur synthétique suivant:

$$\frac{(\text{Apprentis, stagiaires et autres travailleurs en formation rémunérés}) + (\text{Travailleurs en formation non rémunérés})}{\text{Nombre total de personnes occupant un emploi} + \text{Travailleurs en formation non rémunérés}} \times 100$$

138. Pour obtenir des informations sur les niveaux de participation des hommes, des femmes et des jeunes au travail bénévole, on peut utiliser comme indicateurs les effectifs, le nombre d'heures moyennes réellement effectuées par semaine et la part des catégories suivantes de la CISaT-18 dans la population d'âge actif et dans l'ensemble des travailleurs bénévoles:
- a) travailleurs bénévoles directs;
 - b) travailleurs bénévoles dans le cadre d'une organisation.
139. Pour l'analyse des relations de travail multipartites, on peut prendre pour indicateurs les niveaux de participation y compris les effectifs, le nombre d'heures moyennes habituellement effectuées par semaine, et la part des groupes suivants dans l'emploi total (ou le total des salariés):
- a) salariés intérimaires;
 - b) salariés assurant des services externalisés;
 - c) travailleurs engagés dans le cadre de programmes de promotion de l'emploi.

Travaux futurs

140. Afin de promouvoir la mise en œuvre de la présente résolution, l'OIT devrait travailler en collaboration avec les pays, les organisations internationales, régionales et sous régionales, ainsi qu'avec les organisations de travailleurs et d'employeurs en vue:
- a) de diffuser largement les nouvelles normes et de rendre compte de leur impact et de leur interprétation;
 - b) d'actualiser et d'assurer le suivi du projet de directives sur la collecte de données exposé dans le document de séance 4 soumis à la 20^e CIST, compte tenu de la présente résolution, telle qu'adoptée, ainsi que des meilleures pratiques et données d'expérience internationales;
 - c) d'élaborer des manuels techniques et des instruments types de collecte de données à diffuser dans les trois langues officielles et dans d'autres langues avec l'appui des institutions partenaires;
 - d) de poursuivre les travaux conceptuels et méthodologiques, y compris la mise à l'essai des différents éléments des normes proposées pour la production de statistiques sur les relations de travail, y compris les non-salariés dépendants et les relations de travail multipartites;
 - e) de fournir une assistance technique, une formation et des moyens de renforcement des capacités aux instituts statistiques nationaux, aux services statistiques concernés dans les ministères fonctionnels et à d'autres parties prenantes intéressées, telles que les représentants des travailleurs et des employeurs;
 - f) de mener de nouveaux travaux conceptuels et méthodologiques sur la mesure de l'emploi lié aux plates-formes ou aux applications Internet;
 - g) effectuer d'autres travaux conceptuels et méthodologiques sur les formes horizontales d'organisation sociale du travail, telles que les coopératives, et leur impact sur les relations de travail.

II. Résolution concernant la méthodologie de l'indicateur ODD 8.8.2 sur les droits des travailleurs

La vingtième Conférence internationale des statisticiens du travail,

Reconnaissant la nécessité de disposer d'une méthodologie internationalement convenue pour mesurer l'indicateur ODD 8.8.2 sur les droits des travailleurs, conformément à la résolution adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies sur les travaux de la Commission de statistique concernant le Programme de développement durable à l'horizon 2030 (A/RES/71/313), annexe adoptée le 6 juillet 2017;

Notant que le Groupe d'experts inter-agences des Nations Unies chargé des indicateurs relatifs aux objectifs du développement durable (GEIA-ODD), à sa session de mars 2017, a demandé qu'une méthodologie convenue soit approuvée par la CIST à sa présente session;

Ayant examiné la méthodologie proposée présentée par le BIT, et reconnaissant que ses mandants ont été consultés lors de réunions préparatoires;

Notant qu'un comité spécialisé de la CIST a examiné la méthodologie proposée sur la base d'un document technique détaillé, et les amendements résultant de ces consultations;

Recommande au Bureau:

- a) d'adopter la méthode révisée, telle qu'amendée pour l'indicateur 8.8.2, figurant en annexe et de communiquer l'approbation de la CIST au GEIA-ODD, pour examen et décision;
- b) de confirmer, au nom de la CIST, que l'OIT devrait être l'institution garante de cet indicateur, étant donné que les sources documentaires de l'OIT en constituent la base statistique;
- c) de prendre les dispositions internes nécessaires et d'allouer les ressources nécessaires pour entreprendre l'élaboration annuelle de l'indicateur et en rendre compte à l'ONU.

Recommande au Conseil d'administration du BIT:

- d) d'envisager la création d'un comité tripartite chargé d'améliorer la méthodologie, comme le demande le texte en annexe.

Appendice: Méthodologie pour l'indicateur 8.8.2 des ODD: «Niveau de respect des droits du travail (liberté d'association et droit de négociation collective) au niveau national, eu égard aux textes de l'Organisation internationale du Travail (OIT) et à la législation nationale, par sexe et statut migratoire»

1. Rappel

Le processus d'élaboration des indicateurs des Objectifs de développement durable (ci-après les ODD) dans le cadre du Programme de développement durable à l'horizon 2030 a été mené par la Commission de statistique des Nations Unies, sous l'égide du Groupe d'experts des Nations Unies et de l'extérieur chargé des indicateurs relatifs aux objectifs de développement durable (ci-après, le GE-ODD), qui regroupe 28 Etats Membres. Au début de l'année 2017, le GE-ODD a proposé une liste finale d'indicateurs couvrant les 17 objectifs et 169 cibles du Programme 2030, que l'Assemblée générale des Nations Unies a approuvée en juillet 2017. Il a également invité la Conférence internationale des statisticiens du travail (ci-après la CIST) à examiner l'indicateur 8.8.2 à sa session d'octobre 2018, afin d'adopter une méthodologie internationalement convenue à cet égard. La responsabilité a été confiée à l'OIT puisque l'indicateur est fondé sur les textes produits et utilisés par ses organes de contrôle. Dans l'attente de l'approbation de la CIST, l'indicateur est actuellement classé au niveau III ¹. L'indicateur adopté par l'Assemblée générale des Nations Unies en juillet 2017 était basé sur une méthodologie faisant appel à la fois aux textes de l'OIT et à ceux d'autres organisations ². Toutefois, dès le début du processus, les Etats Membres du GE-ODD sont convenus d'employer exclusivement des sources officielles aux fins des ODD, et ont décidé en conséquence que l'indicateur se fonderait uniquement sur les sources documentaires de l'OIT.

Après que le GE-ODD eût demandé l'accord de la CIST à sa session de mars 2017, et afin d'obtenir un soutien tripartite pour cette méthodologie, l'OIT et ses mandants ont entrepris une série de consultations informelles, dont trois rondes de discussions bilatérales en 2017 avec les représentants des employeurs et des travailleurs, puis des consultations tripartites en avril 2018 avec des représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs; ces échanges ont permis d'apporter plusieurs amendements à l'indicateur proposé, qui figurent dans le présent document. Si certains amendements constituent un simple changement de méthode, d'autres sont de nature plus large, comme les modalités de rapport au sujet de l'indicateur 8.8.2. La dernière section de ce document présente tous ces amendements, sur lesquels existe un consensus tripartite; le texte sera soumis à la CIST pour discussion et approbation. La décision de la CIST sera communiquée au GE-ODD, en vue d'une adoption dans le cadre du système mondial de suivi des ODD.

2. Introduction

2.1. Liberté d'association et négociation collective; le système de contrôle

Les principes de la liberté d'association et de la négociation collective (ci-après LANC) ont toujours été au cœur des valeurs fondamentales de l'OIT. Leur fondement normatif est exposé dans: la Constitution de l'OIT (1919); la Déclaration de Philadelphie (1944); deux conventions fondamentales de l'OIT, à savoir *la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du*

¹ Pour la compilation des données massives relatives aux indicateurs globaux proposés pour l'examen du Programme de développement durable à l'horizon 2030, voir: <https://unstats.un.org/sdgs/iaeg-sdgs/metadata-compilation/> (consulté le 8.08.2018).

² Pour la méthodologie initiale, voir Kucera et Sari (en cours de publication): <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/ilr.12084>; pour les données actuellement disponibles, voir: <http://labour-rights-indicators.la.psu.edu/>.

droit syndical, 1948, et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949; et la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998). Ces droits sont également inscrits dans la Déclaration universelle des droits de l'homme (1948) et d'autres instruments internationaux et régionaux relatifs aux droits de l'homme. Avec l'adoption de la Déclaration de l'OIT de 1998, la promotion et la réalisation de ces principes et droits fondamentaux sont aussi devenus une obligation constitutionnelle pour tous les Etats Membres de l'OIT.

Les droits LANC sont considérés comme des «droits habilitants», dont la réalisation est un préalable à la promotion et à la réalisation des autres droits au travail. Ils constituent le fondement même du dialogue social, de la gouvernance efficace du marché du travail et de la réalisation du travail décent. Ils sont essentiels car ils permettent aux employeurs et aux travailleurs de constituer des organisations, d'entretenir des relations de travail constructives, et de négocier collectivement sur un pied d'égalité pour obtenir des résultats justes et équitables. A ce titre, les droits LANC jouent un rôle crucial dans l'élaboration de politiques économiques et sociales tenant compte des intérêts et besoins de tous les acteurs économiques; ils sont également centraux dans la mesure où ils constituent la pierre d'assise de la démocratie et du processus de démocratisation.

Les droits LANC, ainsi que d'autres normes internationales du travail, sont étayés par le système de contrôle unique de l'OIT, dans le cadre duquel les organes compétents examinent régulièrement l'application des normes dans les Etats Membres, exposent les cas de violation de ces normes, et formulent des suggestions sur la manière de mieux les appliquer. Le système de contrôle de l'OIT comporte deux types de mécanismes: le système de contrôle régulier, qui consiste en un examen des rapports présentés périodiquement par les Etats Membres sur les mesures prises pour mettre en œuvre les dispositions des conventions qu'ils ont ratifiées; et les procédures particulières, c'est-à-dire les réclamations, les plaintes et la procédure spéciale de plainte en matière de liberté syndicale devant le Comité de la liberté syndicale, qui permettent l'examen des violations sur présentation d'une réclamation ou d'une plainte.

2.2. Mesurer les droits LANC

Le BIT avait mis au point une méthode d'élaboration d'indicateurs nationaux des droits LANC, fondée sur un codage des violations figurant dans les sources documentaires (Kucera, 2002, 2007). Malgré ses limites, cette méthode reste assez largement utilisée par les chercheurs. Dans leur étude sur les indicateurs connexes, Peels et Develtere (2008) font le commentaire suivant:

De cette vue d'ensemble, nous concluons que la base de données sur les droits LANC [liberté d'association et négociation collective] élaborée par Kucera, reste à ce jour le meilleur outil permettant de mesurer l'activité des organisations syndicales, principalement pour les raisons suivantes: l'étendue de sa couverture géographique, l'accent mis sur les droits LANC, notamment leur exercice dans la pratique, ainsi que la grande transparence de la méthodologie (Peels et Develtere, 2008, p. 341).

Dans son enquête sur les indicateurs connexes, réalisée pour le ministère du Travail des Etats-Unis, Barenberg formule des commentaires constructifs sur cette méthodologie:

En tout état de cause, la méthodologie élaborée par Kucera constitue le meilleur outil pour mesurer le respect des droits de liberté d'association et de négociation collective [...] si l'on se fie à l'utilisation qui en est faite par les spécialistes des sciences sociales. L'*American Political Science Review* a récemment publié (novembre 2009) un article de Greenhill *et al.*, qui se fonde sur la méthodologie Kucera pour modéliser l'exercice des droits syndicaux (Greenhill *et al.*, 2009). Des politologues (Mosley *et al.*, 2007) ont également utilisé la méthodologie Kucera (Barenberg, 2010, p. 56).

Soucieux de remédier à certaines lacunes de cette méthodologie, le BIT a conçu une autre grille de codage, qui sert de base à sa nouvelle méthode d'élaboration d'indicateurs des droits du travail (Sari et Kucera, 2011). Les améliorations les plus importantes, par rapport à la méthode précédente, sont les suivantes:

- Coder sept sources documentaires, plutôt que trois, en tirant pleinement parti des sources du système de contrôle de l'OIT, et coder la législation nationale.
- Etablir des critères d'évaluation distincts pour les violations des LANC en droit (*de jure*) et dans la pratique (*de facto*).
- Mettre un accent plus prononcé sur les violations des droits LANC relatives à l'application régulière de la loi.

- Mettre un accent plus prononcé sur les violations des droits LANC commises à l'encontre des responsables d'organisations de travailleurs et d'employeurs.
- Eliminer les critères d'évaluation fourre-tout, tels «Autres dispositions juridiques donnant lieu à une interdiction, une infraction ou une ingérence» ou «Autres mesures donnant lieu, dans la pratique, à une interdiction, une infraction ou une ingérence».
- Coder les violations commises contre les travailleurs, les employeurs, et leurs organisations.
- En conséquence, le nombre de critères d'évaluation est passé de 37 à 180 (soit 103 et 77 critères d'évaluation, respectivement, pour les organisations de travailleurs et d'employeurs).
- Des définitions plus complètes, permettant de cerner plus précisément ce qui constitue une violation des critères d'évaluation, ont également été élaborées.
- La méthode Delphi a été utilisée lors des consultations menées auprès des experts, afin de pondérer chaque critère d'évaluation.
- Enfin, et c'est peut-être l'aspect majeur, alors que la méthode précédente avait été élaborée par un économiste, la nouvelle méthode est le fruit d'une étroite collaboration entre un avocat spécialisé en droit du travail et un économiste; par ailleurs, le codage a été effectué par des avocats spécialisés en droit du travail plutôt que par des économistes.

Les principaux volets de la nouvelle méthodologie sont exposés dans les sections suivantes du présent document: principes fondamentaux; critères d'évaluation; sources documentaires codées; calculs de pondération par la méthode Delphi; règles de conversion de l'information, codée en indicateurs normalisés sur une échelle de 0 à 10 (du résultat optimal au résultat le plus faible).

3. Principes fondamentaux

Les indicateurs sont fondés sur certains principes fondamentaux: i) validité des définitions – dans quelle mesure les critères d'évaluation et les définitions correspondantes reflètent-ils fidèlement ce qu'ils sont censés mesurer; ii) transparence – dans quelle mesure une violation codée peut-elle être facilement reliée à une source documentaire donnée; et iii) fiabilité intercodeurs – dans quelle mesure des codeurs distincts, travaillant de manière indépendante, parviennent-ils systématiquement aux mêmes résultats?

Validité des définitions. Etant donné qu'il s'agit ici d'indicateurs de droits LANC internationaux, les critères d'évaluation et les définitions correspondantes sont directement fondés sur la Constitution de l'OIT, les conventions n^{os} 87 et 98 de l'OIT et les commentaires des organes de contrôle de l'OIT³. Le système de contrôle de l'OIT étant également guidé par ces définitions, cela facilite le codage lui-même, étant donné l'accent marqué mis sur les sources de l'OIT dans le cadre du système de contrôle.

Transparence. Le grand nombre de critères d'évaluation a pour principal objectif d'éliminer les critères fourre-tout pour les violations des droits LANC non codées sous d'autres rubriques, c'est-à-dire celles pour lesquelles il n'existe aucun critère d'évaluation spécifique. Cela répond aux critiques formulées à l'égard de la méthode initiale de Kucera (2002, 2007) et des travaux antérieurs de Sari et Kucera (2011) sur ces questions (Barenberg, 2010). Plus généralement, il s'agissait d'éviter de coder sous une même rubrique des violations n'ayant pas la même nature ou la même gravité. Ce codage plus poussé améliore également la transparence de la méthode, dans la mesure où il est plus facile de relier une violation spécifique à une source documentaire précise. La méthode de codage elle-même facilite cet appariement, puisque les violations sont associées aux lettres «a» à «g», chaque lettre représentant l'une des sept sources documentaires codées, comme on le verra ci-après.

³ Les commentaires des organes de contrôle de l'OIT à ce sujet figurent dans les publications suivantes: *Recueil des décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration du BIT* (BIT, 2006); *Liberté syndicale et négociation collective: Etude d'ensemble des rapports sur la convention (n^o 87) sur la liberté syndicale et le droit syndical, 1948, et la convention (n^o 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective* (BIT, 1994); *Etude d'ensemble sur les conventions concernant les droits fondamentaux au travail à la lumière de la Déclaration de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable* (BIT, 2012)

Fiabilité inter-codeurs. La méthode est fondée sur des règles de codage claires et complètes, avec une définition pour chaque critère d'évaluation, afin de pouvoir reproduire les indicateurs. La fiabilité inter-codeurs a été testée durant la formation des équipes d'avocats (séquentiellement et indépendamment), avec un système de codage et de contre-vérification, ce qui a permis de préciser et d'améliorer les règles et les définitions employées pour le codage, et de constater que la fiabilité inter-codeurs, dans le cadre de cette méthodologie, dépend avant tout de la qualité de la formation dispensée aux codeurs – et, notamment, qu'ils connaissent suffisamment les règles et les définitions de codage pour les appliquer de manière cohérente.

4. Critères d'évaluation

Les tableaux 1 et 2 énumèrent, respectivement, les critères d'évaluation applicables aux travailleurs, aux employeurs et à leurs organisations. Comme le montrent ces tableaux, les critères d'évaluation sont regroupés en grandes rubriques (chapeautées par un chiffre romain), elles-mêmes divisées en violations des droits LANC en droit et dans la pratique. Autrement dit, il existe pour la plupart des critères d'évaluation concernant les violations en droit un critère corollaire concernant les violations dans la pratique, et vice versa.

- Les violations en droit concernent les dispositions de la législation nationale qui ne sont pas conformes aux droits LANC tels que définis par l'OIT, ainsi que les mesures prises en vertu de cette législation.
- Les violations survenant dans la pratique concernent les actes commis en violation des dispositions de la législation nationale conformes aux droits LANC tels que définis par l'OIT⁴.

Tableau 1. Critères d'évaluation, méthode Delphi, résultats et pondération

		Méthode Delphi, résultats				Pond.
		1 ^{ère} consultation		2 ^e consultation		
		Moy.	Dév.	Moy.	Dév.	
Critères d'évaluation – les travailleurs et leurs organisations		(1 à 5)	Std.	(1 à 5)	Std.	(1 à 2)
0	Création d'une commission d'enquête en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT	NA	NA	NA	NA	2,00
I a. Libertés civiles fondamentales, en droit						
1	Arrestation, détention, emprisonnement, inculpation de syndicalistes, ou imposition d'amendes, en lien avec leurs activités syndicales	4,92	0,27	5,00	0,00	2,00
2	Atteintes aux libertés fondamentales des syndicalistes	4,46	0,76	4,71	0,47	1,93
3	Violations du droit des syndicats et des syndicalistes à la protection de leurs locaux et de leurs biens	3,85	0,83	3,93	0,62	1,73
4	Interdiction/restrictions excessives des droits syndicaux en cas d'état d'urgence	3,68	1,09	3,64	0,63	1,66
5	Absence de garanties de procédure régulière et/ou de justice, en lien avec les violations nos 1-4	4,23	0,91	4,43	0,65	1,86
I b. Libertés civiles fondamentales, dans la pratique						
6	Meurtre ou disparition de syndicalistes dans le cadre de leurs activités syndicales	5,00	0,00	5,00	0,00	2,00
7	Actes commis contre des responsables syndicaux, en lien avec la violation n° 6	4,92	0,27	5,00	0,00	2,00
8	Absence de garanties de procédure régulière et/ou de justice, en lien avec la violation n° 6	4,39	0,76	4,57	0,51	1,89

⁴ Dans les cas où il n'existe pas de législation nationale sur le sujet, les violations dans la pratique font référence aux actes commis en violation des droits LANC tels que définis par l'OIT.

		Méthode Delphi, résultats				Pond.
		1 ^{ère} consultation		2 ^e consultation		
		Moy.	Dév.	Moy.	Dév.	
Critères d'évaluation – les travailleurs et leurs organisations		(1 à 5)	Std.	(1 à 5)	Std.	(1 à 2)
9	Autres actions violentes contre des syndicalistes en lien avec leurs activités syndicales	4,16	0,70	4,29	0,47	1,82
10	Actes commis contre des responsables syndicaux en lien avec la violation n° 9	4,16	0,70	4,29	0,47	1,82
11	Absence de garanties de procédure régulière et/ou de justice en lien avec la violation n° 9	4,01	0,83	4,36	0,50	1,84
12	Arrestation, détention, emprisonnement, inculpation de syndicalistes, ou imposition d'amendes, en lien avec leurs activités syndicales	4,62	0,63	4,79	0,43	1,95
13	Actes commis contre des responsables syndicaux en lien avec la violation n° 12	4,54	0,76	4,79	0,43	1,95
14	Absence de garanties de procédure régulière et/ou de justice, en lien avec la violation n° 12	4,23	0,83	4,50	0,52	1,88
15	Atteintes aux libertés fondamentales des syndicalistes	4,23	0,73	4,29	0,47	1,82
16	Actes commis contre des responsables syndicaux, en lien avec la violation n° 15	4,23	0,73	4,29	0,61	1,82
17	Absence de garanties de procédure régulière et/ou de justice, en lien avec la violation n° 15	4,16	0,89	4,50	0,52	1,88
18	Attaques contre les locaux et les biens de syndicats et de syndicalistes	4,01	0,62	4,07	0,47	1,77
19	Actes commis contre des responsables syndicaux, en lien avec la violation n° 18	4,01	0,62	4,07	0,47	1,77
20	Absence de garanties de procédure régulière et/ou de justice, en lien avec la violation n° 18	4,08	0,77	4,07	0,62	1,77
21	Interdictions/restrictions excessives des droits syndicaux en cas d'état d'urgence	3,68	1,02	3,79	0,43	1,70
22	Absence de garanties de procédure régulière et/ou de justice, en lien avec la violation n° 21	3,85	1,07	3,93	0,62	1,73
II a. Droit des travailleurs de constituer des organisations et de s'y affilier, dispositions juridiques						
23	Interdiction générale du droit de constituer des organisations et de s'y affilier	4,77	0,43	4,86	0,36	1,96
24	Interdiction faite à certains travailleurs de constituer des organisations et de s'y affilier	4,23	0,73	4,43	0,51	1,86
25	Autorisation préalable pour la constitution d'organisations	3,38	0,63	3,50	0,65	1,63
26	Restrictions à la liberté de choix de la structure et de la composition des syndicats	3,46	0,76	3,50	0,65	1,63
27	Unité syndicale imposée	3,83	0,93	3,71	0,61	1,68
28	Dissolution/suspension d'organisations par voie administrative	4,45	0,74	4,57	0,51	1,89
29	Dispositions de la loi autorisant des mesures discriminatoires antisyndicales en matière d'embauche, de licenciement et en cours d'emploi (p. ex. mutations et rétrogradations)	4,62	0,74	4,71	0,61	1,93
30	Absence de garanties juridiques adéquates contre les mesures discriminatoires antisyndicales	3,85	1,07	4,00	0,55	1,75
31	Dispositions juridiques autorisant l'ingérence des employeurs et/ou des autorités publiques	4,08	0,83	4,21	0,70	1,80
32	Absence de garanties juridiques adéquates contre les actes d'ingérence	3,62	1,01	3,79	0,70	1,70

		Méthode Delphi, résultats				Pond.
		1 ^{ère} consultation		2 ^e consultation		
		Moy.	Dév.	Moy.	Dév.	
Critères d'évaluation – les travailleurs et leurs organisations		(1 à 5)	Std.	(1 à 5)	Std.	(1 à 2)
33	Violations du droit de créer des fédérations, des confédérations ou des organisations internationales et de s'y affilier	3,85	0,77	3,93	0,73	1,73
34	Absence de garanties de procédure régulière et/ou de justice en lien avec les violations n ^{os} 23-33	3,93	1,11	4,21	0,58	1,80
II b. Droit des travailleurs de créer des organisations et de s'y affilier, dans la pratique						
35	Interdiction générale de créer des organisations de travailleurs indépendantes	4,54	0,65	4,71	0,61	1,93
36	Interdiction faite à certains des travailleurs de créer des organisations et de s'y affilier	4,39	0,51	4,43	0,51	1,86
37	Autorisation préalable pour la constitution d'organisations	3,77	0,70	3,79	0,43	1,70
38	Restrictions à la liberté de choix de la structure et de la composition des syndicats	3,62	0,74	3,79	0,58	1,70
39	Unité syndicale imposée	3,91	0,80	3,79	0,70	1,70
40	Dissolution/suspension des organisations de travailleurs légalement habilitées à fonctionner	4,58	0,52	4,79	0,43	1,95
41	Mesures discriminatoires antisyndicales en matière d'embauche, de licenciement et pendant l'emploi (par exemple mutations et rétrogradations)	4,23	0,91	4,29	0,73	1,82
42	Mesures prises contre des responsables syndicaux, en lien avec la violation n ^o 41	4,39	0,65	4,57	0,51	1,89
43	Absence de garanties de procédure régulière et/ou de justice en lien avec la violation n ^o 41	3,93	1,18	4,21	0,58	1,80
44	Actes d'ingérence des employeurs et/ou des autorités publiques	3,85	0,83	4,00	0,68	1,75
45	Absence de garanties de procédure régulière et/ou de justice, en lien avec la violation n ^o 44	3,85	1,14	4,07	0,73	1,77
46	Violations du droit de créer des fédérations, des confédérations ou des organisations internationales et de s'y affilier	3,83	0,80	4,14	0,53	1,79
47	Absence de garanties de procédure régulière et/ou de justice, en lien avec les violations n ^{os} 35-46	3,93	1,11	4,07	0,62	1,77
III a. Autres activités syndicales, en droit						
48	Violations du droit d'élaborer librement les statuts et règlements administratifs, et d'organiser la gestion	3,54	0,85	3,50	0,76	1,63
49	Violations du droit d'élire librement les représentants	3,93	0,96	4,21	0,80	1,80
50	Violations du droit d'organiser et de contrôler librement la gestion financière	3,46	0,94	3,36	0,93	1,59
51	Violations du droit d'organiser les activités et de formuler librement le programme d'action	3,99	0,83	4,21	0,43	1,80
52	Interdiction de toute activité politique	3,62	1,34	3,93	0,92	1,73
53	Absence de garanties de procédure régulière et/ou de justice, en lien avec les violations n ^{os} 48-52	4,00	1,24	4,29	0,73	1,82
III b. Autres activités syndicales, dans la pratique						
54	Violations du droit d'élaborer librement les statuts et règlements administratifs, et d'organiser la gestion	3,92	0,77	4,00	0,55	1,75
55	Violations du droit d'élire librement les représentants	4,16	0,70	4,29	0,61	1,82
56	Violations du droit d'organiser et de contrôler librement la gestion financière	3,92	0,66	3,86	0,53	1,71

		Méthode Delphi, résultats				Pond.
		1 ^{ère} consultation		2 ^e consultation		
		Moy.	Dév.	Moy.	Dév.	
Critères d'évaluation – les travailleurs et leurs organisations		(1 à 5)	Std.	(1 à 5)	Std.	(1 à 2)
57	Violations du droit d'organiser librement des activités et de formuler le programme d'actions	4,07	0,96	4,14	0,77	1,79
58	Interdiction de toute activité politique	3,69	1,33	3,79	1,05	1,70
59	Absence de garanties de procédure régulière et/ou de justice, en lien avec les violations n ^{os} 54-58	3,85	1,17	4,14	0,86	1,79
IV a. Droit de négociation collective, dispositions juridiques						
60	Interdiction générale du droit de négociation collective	4,69	0,61	4,71	0,47	1,93
61	Promotion insuffisante de la négociation collective	2,77	0,97	2,79	0,70	1,45
62	Exclusion de certains travailleurs du droit de négociation collective	4,15	0,77	4,29	0,47	1,82
63	Exclusion/restriction des sujets couverts par la négociation collective	3,46	0,85	3,71	0,61	1,68
64	Arbitrage obligatoire durant la négociation collective	3,62	0,93	3,79	0,58	1,70
65	Conditions excessives et/ou absence de critères objectifs, préétablis et précis concernant le choix ou la reconnaissance des syndicats habilités à négocier collectivement	3,23	0,99	3,36	0,74	1,59
66	Actes d'ingérence dans la négociation collective	3,62	1,08	3,64	0,93	1,66
67	Violations des conventions collectives	3,68	1,16	3,57	0,85	1,64
68	Violations de l'obligation de consulter les organisations de travailleurs	3,46	1,02	3,43	0,94	1,61
69	Absence de garanties de procédure régulière et/ou de justice, en lien avec les violations n ^{os} 60-68	3,54	1,45	3,93	0,92	1,73
IVb. Droit de négociation collective, dans la pratique						
70	Interdiction générale de la négociation collective	4,54	0,65	4,57	0,51	1,89
71	Promotion insuffisante de la négociation collective	2,92	0,83	2,79	0,70	1,45
72	Exclusion de certains travailleurs du droit de négociation collective	4,08	0,66	4,36	0,50	1,84
73	Exclusion/restriction des sujets couverts par la négociation collective	3,38	0,50	3,36	0,50	1,59
74	Arbitrage obligatoire durant la négociation collective	3,69	0,93	3,71	0,47	1,68
75	Exigences excessives et/ou absence de critères objectifs, préétablis et précis pour le choix/la reconnaissance des syndicats habilités à négocier collectivement	3,62	0,84	3,57	0,76	1,64
76	Actes d'ingérence dans la négociation collective	3,77	0,97	3,57	0,85	1,64
77	Violations des conventions collectives	4,07	0,88	3,93	0,73	1,73
78	Violations de l'obligation de consulter les organisations de travailleurs	3,54	0,85	3,36	0,84	1,59
79	Absence de garanties de procédure régulière et/ou de justice, en lien avec les violations n ^{os} 70-78	3,85	1,23	3,86	0,86	1,71
V a. Droit de grève, dispositions juridiques						
80	Interdiction générale du droit de grève	4,62	0,74	4,79	0,43	1,95
81	Interdiction du droit de grève pour certains travailleurs	4,16	0,89	4,29	0,73	1,82
82	Exclusions/restrictions en fonction de l'objectif et/ou du type de grève	2,77	1,25	2,86	0,95	1,46

		Méthode Delphi, résultats				Pond.
		1 ^{ère} consultation		2 ^e consultation		
		Moy.	Dév.	Moy.	Dév.	
Critères d'évaluation – les travailleurs et leurs organisations		(1 à 5)	Std.	(1 à 5)	Std.	(1 à 2)
83	Dispositions juridiques autorisant la suspension et/ou la déclaration d'illégalité d'une grève par l'autorité administrative	3,16	0,89	3,36	0,63	1,59
84	Absence de garanties compensatoires pour les restrictions légales du droit de grève	3,08	1,12	3,21	0,97	1,55
85	Violations des dispositions relatives à la détermination du service minimum	2,77	0,70	2,79	0,43	1,45
86	Arbitrage obligatoire en cas de grève	3,54	1,22	3,57	0,94	1,64
87	Conditions préalables excessives à l'exercice du droit de grève	3,54	0,85	3,86	0,53	1,71
88	Actes d'ingérence au cours d'une grève	3,31	1,07	3,43	0,65	1,61
89	Imposition de sanctions excessives en cas de grève légitime	4,08	1,07	4,29	0,73	1,82
90	Absence de garanties de procédure régulière et/ou de justice, en lien avec les violations n ^{os} 80-89	4,08	1,17	4,21	0,89	1,80
Vb. Droit de grève, dans la pratique						
91	Interdiction générale des grèves	4,62	0,63	4,71	0,47	1,93
92	Interdiction du droit de grève pour certains travailleurs	4,16	0,58	4,29	0,61	1,82
93	Exclusions/restrictions en fonction de l'objectif et/ou du type de grève	3,08	1,14	3,21	0,80	1,55
94	Suspension et/ou déclaration d'illégalité de la grève par l'autorité administrative	3,77	0,70	3,79	0,58	1,70
95	Absence de garanties compensatoires pour les restrictions légales du droit de grève	3,17	0,90	3,36	0,74	1,59
96	Violations des dispositions relatives à la détermination du service minimum	3,08	0,73	3,07	0,62	1,52
97	Arbitrage obligatoire en cas de grève	3,54	0,76	3,43	0,65	1,61
98	Conditions préalables excessives à l'exercice du droit de grève	3,54	0,76	3,71	0,61	1,68
99	Actes d'ingérence au cours d'une grève	3,54	0,94	3,57	0,76	1,64
100	Imposition de sanctions excessives en cas de grève légitime	4,08	0,92	4,29	0,61	1,82
101	Sanctions imposées à des responsables syndicaux en lien avec la violation n° 100	4,08	0,92	4,21	0,70	1,80
102	Absence de garanties de procédure régulière et/ou de justice, en lien avec les violations n ^{os} 91-101	3,93	1,11	4,07	0,83	1,77
Moyenne		3,90	0,85	4,01	0,62	1,75

Tableau 2. Critères d'évaluation, méthode Delphi, résultats et pondération

		Méthode Delphi, résultats				Pond. (1 à 2)
		1 ^{ère} consultation		2 ^e consultation		
		Moy. (1 à 5)	Dév.. Std.	Moy. (1 à 5)	Dév. Std.	
Critères d'évaluation – les employeurs et leurs organisations						
0	Création d'une Commission d'enquête en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT	NA	NA	NA	NA	2,00
I a. Libertés civiles fondamentales, en droit						
1	Arrestation, détention, emprisonnement, inculpation et condamnation à une amende de membres d'organisations d'employeurs	4,92	0,27	5,00	0,00	2,00
2	Atteintes aux libertés fondamentales des membres d'organisations d'employeurs	4,46	0,76	4,71	0,47	1,93
3	Violations du droit des organisations d'employeurs à la protection de leurs locaux et de leurs biens	3,85	0,83	3,93	0,62	1,73
4	Interdictions/restrictions excessives des droits des organisations d'employeurs en cas d'état d'urgence	3,68	1,09	3,64	0,63	1,66
5	Absence de garanties de procédure régulière et/ou de justice, en lien avec les violations nos 1-4	4,23	0,91	4,43	0,65	1,86
I b. Libertés civiles fondamentales, dans la pratique						
6	Meurtre ou disparition de membres d'organisations d'employeurs dans le cadre de leurs activités	5,00	0,00	5,00	0,00	2,00
7	Actes commis contre des responsables d'organisations d'employeurs, en lien avec la violation n° 6	4,92	0,27	5,00	0,00	2,00
8	Absence de garanties de procédure régulière et/ou de justice, en lien avec la violation n° 6	4,39	0,76	4,57	0,51	1,89
9	Autres actes de violence contre des membres d'organisations d'employeurs dans le cadre de leurs activités	4,16	0,70	4,29	0,47	1,82
10	Actes commis contre des responsables d'organisations d'employeurs, en lien avec la violation n° 9	4,16	0,70	4,29	0,47	1,82
11	Absence de garanties de procédure régulière et/ou de justice, en lien avec la violation n° 9	4,01	0,83	4,36	0,50	1,84
12	Arrestation, détention, emprisonnement, inculpation et condamnation à une amende de membres d'organisations d'employeurs dans le cadre de leurs activités	4,62	0,63	4,79	0,43	1,95
13	Actes commis contre des responsables d'organisations d'employeurs, en lien avec la violation n° 12	4,54	0,76	4,79	0,43	1,95
14	Absence de garanties de procédure régulière et/ou de justice, en lien avec la violation n° 12	4,23	0,83	4,50	0,52	1,88
15	Atteintes aux libertés fondamentales des membres d'organisations d'employeurs	4,23	0,73	4,29	0,47	1,82
16	Actes commis contre des responsables d'organisations d'employeurs, en lien avec la violation n° 15	4,23	0,73	4,29	0,61	1,82
17	Absence de garanties de procédure régulière et/ou de justice, en lien avec la violation n° 15	4,16	0,89	4,50	0,52	1,88
18	Attaques contre les locaux et les biens des organisations d'employeurs	4,01	0,62	4,07	0,47	1,77
19	Accusations portées contre des responsables d'organisations d'employeurs, en lien avec la violation n° 18	4,01	0,62	4,07	0,47	1,77
20	Absence de garanties de procédure régulière et/ou de justice, en lien avec la violation n° 18	4,08	0,77	4,07	0,62	1,77
21	Interdictions/restrictions excessives des droits des organisations d'employeurs en cas d'état d'urgence	3,68	1,02	3,79	0,43	1,70
22	Absence de garanties de procédure régulière et/ou de justice, en lien avec la violation n° 21	3,85	1,07	3,93	0,62	1,73
II a. Droit des employeurs de créer des organisations et de s'y affilier, dispositions juridiques						

		Méthode Delphi, résultats				Pond. (1 à 2)
		1 ^{ère} consultation		2 ^e consultation		
		Moy. (1 à 5)	Dév.. Std.	Moy. (1 à 5)	Dév.. Std.	
Critères d'évaluation – les employeurs et leurs organisations						
23	Interdiction générale du droit de créer des organisations et de s'y affilier	4,77	0,43	4,86	0,36	1,96
24	Interdiction faite à certains employeurs de créer des organisations et de s'y affilier	4,23	0,73	4,43	0,51	1,86
25	Autorisation préalable à la constitution d'organisations d'employeurs	3,38	0,63	3,50	0,65	1,63
26	Restrictions au libre choix de la structure et de la composition des organisations d'employeurs	3,46	0,76	3,50	0,65	1,63
27	Unité imposée aux organisations d'employeurs	3,83	0,93	3,71	0,61	1,68
28	Dissolution/suspension d'organisations d'employeurs par voie administrative	4,45	0,74	4,57	0,51	1,89
29	Dispositions juridiques permettant l'ingérence des organisations de travailleurs et/ou des autorités publiques	4,08	0,83	4,21	0,70	1,80
30	Absence de garanties juridiques adéquates contre les actes d'ingérence	3,62	1,01	3,79	0,70	1,70
31	Violations du droit de créer des fédérations, des confédérations ou des organisations internationales et de s'y affilier	3,85	0,77	3,93	0,73	1,73
32	Absence de garanties de procédure régulière et/ou de justice, en lien avec les violations n°s 23-31	3,93	1,11	4,21	0,58	1,80
II b. Droit des employeurs de créer des organisations et de s'y affilier, dans la pratique						
33	Interdiction générale de la création d'organisations d'employeurs indépendantes	4,54	0,65	4,71	0,61	1,93
34	Interdiction faite à certains employeurs de créer des organisations et de s'y affilier	4,39	0,51	4,43	0,51	1,86
35	Autorisation préalable à la constitution d'organisations d'employeurs	3,77	0,70	3,79	0,43	1,70
36	Restrictions au libre choix de la structure et de la composition des organisations d'employeurs	3,62	0,74	3,79	0,58	1,70
37	Unité imposée aux organisations d'employeurs	3,91	0,80	3,79	0,70	1,70
38	Dissolution/suspension d'organisations d'employeurs légalement habilitées à fonctionner	4,58	0,52	4,79	0,43	1,95
39	Actes d'ingérence par des organisations de travailleurs et/ou l'autorité publique	3,85	0,83	4,00	0,68	1,75
40	Absence de garanties de procédure régulière et/ou de justice, en lien avec la violation n° 39	3,85	1,14	4,07	0,73	1,77
41	Violations du droit de créer des fédérations, des confédérations ou des organisations internationales et de s'y affilier	3,83	0,80	4,14	0,53	1,79
42	Absence de garanties de procédure régulière et/ou de justice, en lien avec les violations n°s 33-41	3,93	1,11	4,07	0,62	1,77
III a. Autres activités des organisations d'employeurs, en droit						
43	Violations du droit d'élaborer librement les statuts et règlements administratifs	3,54	0,85	3,50	0,76	1,63
44	Violations du droit d'élire librement les représentants	3,93	0,96	4,21	0,80	1,80
45	Violations du droit d'organiser et de contrôler librement la gestion financière	3,46	0,94	3,36	0,93	1,59
46	Violations du droit de formuler librement les activités et le programme d'action	3,99	0,83	4,21	0,43	1,80
47	Interdiction de toute activité politique	3,62	1,34	3,93	0,92	1,73
48	Interdiction faite aux employeurs d'accéder à leurs locaux pendant une grève	3,31	1,07	3,43	0,65	1,61
49	Absence de garanties de procédure régulière et/ou de justice, en lien avec les violations n°s 43-48	4,00	1,24	4,29	0,73	1,82

Critères d'évaluation – les employeurs et leurs organisations		Méthode Delphi, résultats				Pond. (1 à 2)
		1 ^{ère} consultation		2 ^e consultation		
		Moy. (1 à 5)	Dév.. Std.	Moy. (1 à 5)	Dév.. Std.	
III b. Autres activités des organisations d'employeurs, dans la pratique						
50	Violations du droit d'élaborer librement les statuts et règlements administratifs	3,92	0,77	4,00	0,55	1,75
51	Violations du droit d'élire librement les représentants	4,16	0,70	4,29	0,61	1,82
52	Violations du droit d'organiser et de contrôler librement la gestion financière	3,92	0,66	3,86	0,53	1,71
53	Violations du droit d'organiser librement les activités et le programme d'action	4,07	0,96	4,14	0,77	1,79
54	Interdiction de toute activité politique	3,69	1,33	3,79	1,05	1,70
55	Interdiction faite aux employeurs d'accéder à leurs locaux pendant une grève	3,54	0,94	3,57	0,76	1,64
56	Absence de garanties de procédure régulière et/ou de justice, en lien avec les violations n ^{os} 50-55	3,85	1,17	4,14	0,86	1,79
IV a. Droit de négocier collectivement, dispositions juridiques						
57	Interdiction générale du droit de négociation collective	4,69	0,61	4,71	0,47	1,93
58	Promotion insuffisante de la négociation collective	2,77	0,97	2,79	0,70	1,45
59	Exclusion des employeurs du droit de négocier collectivement	4,15	0,77	4,29	0,47	1,82
60	Exclusion/restriction des sujets couverts par la négociation collective	3,46	0,85	3,71	0,61	1,68
61	Arbitrage obligatoire durant la négociation collective	3,62	0,93	3,79	0,58	1,70
62	Exigences excessives et/ou absence de critères objectifs, préétablis et précis pour la détermination/reconnaissance des organisations d'employeurs habilitées à négocier collectivement	3,23	0,99	3,36	0,74	1,59
63	Ingérence dans la négociation collective	3,62	1,08	3,64	0,93	1,66
64	Violations des conventions collectives	3,68	1,16	3,57	0,85	1,64
65	Violations de l'obligation de consulter les organisations d'employeurs	3,46	1,02	3,43	0,94	1,61
66	Absence de garanties de procédure régulière et/ou de justice, en lien avec les violations n ^{os} 57-65	3,54	1,45	3,93	0,92	1,73
IVb. Droit de négociation collective, dans la pratique						
67	Interdiction générale de la négociation collective	4,54	0,65	4,57	0,51	1,89
68	Promotion insuffisante de la négociation collective	2,92	0,83	2,79	0,70	1,45
69	Exclusion des employeurs du droit de négocier collectivement	4,08	0,66	4,36	0,50	1,84
70	Exclusion/restriction des sujets couverts par la négociation collective	3,38	0,50	3,36	0,50	1,59
71	Arbitrage obligatoire durant la négociation collective	3,69	0,93	3,71	0,47	1,68
72	Exigences excessives et/ou absence de critères objectifs, préétablis et précis pour la détermination/reconnaissance des organisations d'employeurs habilitées à négocier collectivement	3,62	0,84	3,57	0,76	1,64
73	Ingérence dans la négociation collective	3,77	0,97	3,57	0,85	1,64
74	Violations des conventions collectives	4,07	0,88	3,93	0,73	1,73
75	Violations de la consultation avec les organisations d'employeurs	3,54	0,85	3,36	0,84	1,59
76	Absence de garanties de procédure régulière et/ou de justice, en lien avec les violations n ^{os} 67-75	3,85	1,23	3,86	0,86	1,71
Moyenne		3,95	0,83	4,05	0,61	1,76

Les critères d'évaluation ayant été scindés en deux catégories de violations – en droit: dans la pratique –, leur nombre a pratiquement doublé, mais cela facilite la tâche des codeurs. Cette interrelation entre les critères d'évaluation s'étend à deux autres critères: «Absence de garanties de procédure régulière et/ou de justice»; «Violations commises contre des responsables syndicaux» et «Violations commises contre des responsables d'organisations d'employeurs».

Le critère «Absence de garanties de procédure régulière et/ou de justice» figure à la dernière ligne des grandes rubriques de critères d'évaluation, sauf pour la catégorie «Libertés civiles fondamentales dans la pratique», en partant du principe que l'exercice des droits LANC dépend de leur protection effective, à savoir la tenue d'un procès équitable, dans un délai raisonnable, par un pouvoir judiciaire indépendant et impartial. En revanche, sous la rubrique «Libertés civiles fondamentales, dans la pratique», ces critères d'évaluation sont rattachés à chacun des six critères plus spécifiques. L'accent ainsi mis sur les libertés civiles fondamentales dans la pratique vise à refléter l'importance que la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) et le Comité de la liberté syndicale (CLS) attachent à ces principes, et notamment les suivants: un mouvement libre et indépendant de travailleurs et d'employeurs (et de leurs organisations) ne peut se développer que si les droits humains fondamentaux sont respectés; et, en cas de violation, des mesures doivent être prises pour identifier, traduire en justice et condamner leurs auteurs (BIT, 2006, paragr. 33 et 51). En outre, ces critères sont rattachés aux «Mesures discriminatoires antisyndicales», aux «Actes d'ingérence des employeurs et/ou des autorités publiques» et aux «Actes d'ingérence des organisations de travailleurs et/ou des autorités publiques» dans la rubrique «Droit de constituer des organisations et de s'affilier, dans la pratique»; cela découle de l'article 3 de la convention n° 98 de l'OIT, qui dispose que «Des organismes appropriés aux conditions nationales doivent, si nécessaire, être institués pour assurer le respect du droit d'organisation défini par les articles précédents [...]».

Les critères d'évaluation «Violations commises contre des responsables syndicaux» et «Violations commises contre des responsables d'organisations d'employeurs» sont rattachés aux critères d'évaluation spécifique sous la rubrique «Libertés civiles fondamentales dans la pratique» (le critère «Interdictions/restrictions excessives en cas d'état d'urgence» n'est pas pertinent en l'occurrence). En outre, ce critère est relié aux «Mesures discriminatoires antisyndicales» sous la rubrique «Droit des travailleurs de constituer des organisations et de s'y affilier, dans la pratique», ainsi qu'au critère «Sanctions excessives en cas de grève légitime et pacifique» sous la rubrique «Droit de grève, dans la pratique». L'accent mis sur les responsables d'organisations tient au fait que les violations dont ils sont victimes sont particulièrement préjudiciables à l'exercice des droits LANC.

Conformément à la définition de l'indicateur 8.8.2, toutes les violations des droits LANC fondées sur le genre ou le statut de migrant seront codées et incorporées à l'indicateur, et les sources documentaires sur lesquelles ce codage est fondé figureront également dans un document distinct afin de mettre ces violations en évidence.

5. Sources documentaires

La présente méthodologie s'appuie sur six sources documentaires de l'OIT: *les rapports de la commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations*; *les rapports de la Commission de l'application des normes de la Conférence*; *les données de base par pays au titre de l'examen annuel de la Déclaration de l'OIT*; *les réclamations au titre de l'article 24 de la Constitution de l'OIT*; *les plaintes au titre de l'article 26 de la Constitution*; et *les rapports du Comité de la liberté syndicale*.

La méthode code également la législation nationale pertinente pour les pays non signataires des conventions. S'agissant des droits LANC prévus dans la législation, le codage de la législation nationale est particulièrement important pour compenser l'asymétrie des informations disponibles entre les pays, selon qu'ils ont, ou non, ratifié les conventions en cause. Les pays signataires sont définis ici comme ceux qui ont ratifié tant la convention n° 87 que la convention n° 98, auquel cas leur législation nationale n'est pas codée à l'heure actuelle. En revanche les pays non signataires se scindent en deux catégories: ceux qui n'ont ratifié qu'une de ces conventions et ceux qui n'en ont ratifié aucune. Si un pays n'a ratifié que la convention n° 87, sa législation nationale est codée pour les violations relatives à la convention n° 98, car les violations de la convention n° 87 relèvent de la compétence de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations et de la Commission de l'application des normes de la Conférence. Corollairement, si un pays n'a ratifié que la convention n° 98, sa législation nationale est codée pour les violations de la convention n° 87. S'agissant des Etats fédéraux, seule la législation du niveau fédéral est codée.

Les sept sources textuelles sont récapitulées au tableau 3, ainsi que les lettres qui leur sont associées, et les sources concernant les pays signataires, non signataires, ou les deux.

Tableau 3. Sources documentaires

	Lettre de codage	Pays ayant ratifié les deux conventions (C. 87 et C. 98)	Pays non signataires
<i>Rapports de la Commission d'experts pour l'application des conventions et des recommandations</i>	a	x	
<i>Rapports de la Commission de la Conférence sur l'application des normes</i>	b	x	
<i>Bases de données par pays, dans le cadre de l'examen annuel aux termes de la Déclaration de l'OIT</i>	c		x
<i>Réclamations en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT</i>	d	x	
<i>Plaintes en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT</i>	e	x	
<i>Rapports du Comité de la liberté syndicale</i>	f	x	x
<i>Législation nationale</i>	g		x

6. Pondération des critères d'évaluation par la méthode Delphi

L'application de la méthode Delphi a nécessité deux séries de consultations par courrier électronique auprès d'experts en droit du travail de renommée internationale connaissant le système de contrôle de l'OIT, et notamment les droits LANC tels que définis par l'OIT. La représentation régionale a également été prise en compte. Les répondants ne savaient pas qui étaient les autres experts. Initialement, 37 experts ont été invités à participer; 18 ont accepté et 14 ont participé aux deux rondes de consultations; 13 de ces 14 experts sont juristes et l'autre est politologue. Cinq d'entre eux sont basés en Europe occidentale, un en Europe orientale, trois aux Etats-Unis, deux en Amérique latine, deux en Asie et un en Afrique.

Il leur a été demandé d'attribuer une note de 1 à 5 aux critères d'évaluation des violations des droits des travailleurs, qui ont été ensuite appliqués aux critères d'évaluation correspondants pour les droits des employeurs, en réponse à la question suivante ⁵:

Le sondage pose une question transversale: sur une échelle de 1 à 5, et pour chaque critère d'évaluation, à quel niveau de gravité situeriez-vous l'impact de l'événement mentionné sur le développement d'un mouvement syndical libre et indépendant, la négociation collective volontaire et l'exercice des droits syndicaux? La gravité de ces violations dépend évidemment de leur fréquence, mais, aux fins de ce questionnaire, nous demandons aux experts d'évaluer chaque violation en tant que telle, quelle que soit la fréquence à laquelle elle peut survenir. Autrement dit, les coefficients de pondération serviront à comparer chaque violation prise isolément et représentée par un critère d'évaluation donné, à chaque violation prise isolément et représentée par d'autres critères d'évaluation.

Une fois reçue la première série de réponses, la notation moyenne attribuée par l'ensemble des experts pour chaque critère d'évaluation a été communiquée à chaque expert, en même temps que sa propre notation de la première ronde de consultations, en l'invitant à la modifier, s'il le souhaitait. Les coefficients de pondération ont été appliqués en fonction de la notation moyenne donnée par les experts au deuxième tour pour chaque critère d'évaluation.

⁵ Etant donné leur connaissance approfondie de ces questions, on n'a pas donné aux experts la définition complète de chaque critère d'évaluation, mais plutôt une série de notes explicatives (disponibles sur demande à statistics@ilo.org). Les experts ont également été invités à faire des commentaires généraux, et des observations sur chaque critère d'évaluation.

Les principaux résultats des deux rondes de consultations sont présentés dans les tableaux 1 et 2⁶. On constate une convergence considérable des notations données par les experts au deuxième tour, ce qui est cohérent avec la logique de la méthode Delphi. Quant aux notations finales des critères d'évaluation, elles varient de 2,79 («Promotion insuffisante de la négociation collective» en droit et dans la pratique; «Violation des dispositions relatives à la détermination du service minimum» en droit) à 5 («Arrestation, détention, emprisonnement, inculpation et imposition d'amendes à des syndicalistes, en lien avec leurs activités syndicales», en droit; «Meurtre et disparition de syndicalistes en lien avec leurs activités syndicales», dans la pratique; «Meurtre ou disparition de syndicalistes dans le cadre de leurs activités syndicales, contre des représentants syndicaux», dans la pratique»). La valeur moyenne de cette notation finale est donc élevée, à savoir 4,03. Cela signifie que, pour les experts consultés, tous les critères d'évaluation représentant des violations des droits LANC revêtent, au minimum, une certaine gravité. S'agissant des indicateurs, il convient de noter que moins la variation des notes attribuées aux critères d'évaluation est marquée, plus les indicateurs pondérés se rapprochent des indicateurs, à pondération égale.

Toutefois, ces notations ne constituent pas en soi le coefficient de pondération, qui est obtenu en appliquant aux notations différentes fourchettes de valeurs minimale et maximale de pondération et de notation. Aux fins de l'indicateur LR, les valeurs minimale et maximale de pondération vont de 1 à 2, pour des valeurs minimale et maximale possibles de 1 à 5, indiquées dans la dernière colonne du tableau 1.

7. Coefficients de pondération, normalisation et résultats par défaut

Le codage brut utilise les lettres «a» à «g» (chaque lettre correspondant à l'une des sept sources documentaires), représentant les violations codées des droits LANC pour chaque critère d'évaluation, soit une colonne de 180 cellules pour une année et un pays donnés. Afin d'appliquer les coefficients de pondération, la valeur «1» est attribuée à toute cellule contenant une ou plusieurs lettres, et la valeur «0» à toute cellule vide pour laquelle il n'existe pas d'infraction codée, créant ainsi une colonne de codage binaire. Le nombre de lettres dans une cellule n'affecte pas la création de la colonne de codage binaire, afin d'éviter un double comptage, puisque les sources documentaires renvoient généralement les unes aux autres. Les cellules de la colonne de valeurs pondérées sont ensuite multipliées par les cellules correspondantes de la colonne de codage binaire, et la somme des cellules de la colonne résultante donne un résultat pondéré non normalisé pour une année et un pays donnés. Un exemple hypothétique figure au tableau 4, qui montre uniquement les critères d'évaluation avec des violations codées. Dans cet exemple, 24 critères d'évaluation sont codés; l'application des pondérations donne une note non normalisée de 42,3 et une note normalisée de 4,5, selon les règles décrites ci-après.

Tableau 4. Exemple hypothétique de codage et de calcul d'indicateurs (pour un pays et une année)

Critères d'évaluation	Codage textuel	Codage binaire	Pondération	Codage binaire et pondération
I a. Libertés civiles fondamentales, en droit				
2 Atteintes aux libertés fondamentales des syndicalistes	i	1	1,93	1,93
I b. Libertés civiles fondamentales, dans la pratique				
6 Meurtre ou disparition de syndicalistes en lien avec leurs activités syndicales	fhi	1	2,00	2,00
9 Autres actions violentes à l'encontre de syndicalistes en lien avec leurs activités syndicales	fhi	1	1,82	1,82
12 Arrestation, détention, emprisonnement, inculpation et amende de syndicalistes en lien avec leurs activités syndicales	hi	1	1,95	1,95

⁶ Le sondage ne portait que sur les critères d'évaluation présentés au tableau 1 pour les travailleurs et leurs organisations, mais les pondérations tirées des réponses à ce sondage ont été appliquées aux critères d'évaluation correspondants pour les employeurs et leurs organisations, présentés au tableau 2.

Critères d'évaluation		Codage textuel	Codage binaire	Pondération	Codage binaire et pondération
II a. Droit des travailleurs de constituer des organisations et de s'y affilier librement, dispositions juridiques					
25	Interdiction faite à certains travailleurs de créer des organisations et de s'y affilier	ahi	1	1,86	1,86
31	Absence de garanties juridiques adéquates contre les mesures discriminatoires antisyndicales	a	1	1,75	1,75
34	Violations du droit de créer des fédérations, des confédérations ou des organisations internationales et de s'y affilier	abhi	1	1,73	1,73
II b. Droit des travailleurs de constituer des organisations et de s'y affilier librement, dans la pratique					
39	Autorisation préalable	fhi	1	1,70	1,70
44	Accusations portées contre des responsables syndicaux, en lien avec la violation n° 43	hi	1	1,89	1,89
45	Absence de garanties de procédure régulière et/ou de justice, en lien avec la violation n° 43	hi	1	1,80	1,80
III a. Autres activités syndicales, en droit					
51	Violations du droit d'élire librement les représentants	ah	1	1,80	1,80
52	Violations du droit d'organiser et de contrôler librement la gestion financière	ahi	1	1,59	1,59
54	Interdiction de toute activité politique	ahi	1	1,73	1,73
III b. Autres activités syndicales, dans la pratique					
58	Violations du droit d'organiser et de contrôler librement l'administration financière	fhi	1	1,71	1,71
61	Absence de garanties de procédure régulière et/ou de justice, en lien avec les violations nos 56-60	f	1	1,79	1,79
IV a. Droit de négociation collective, dispositions juridiques					
69	Actes d'ingérence dans la négociation collective	a	1	1,66	1,66
76	Exclusion d'autres travailleurs du droit de négocier collectivement	abhi	1	1,84	1,84
80	Actes d'ingérence dans la négociation collective	hi	1	1,64	1,64
V a. Droit de grève, dispositions juridiques					
87	Exclusion/restriction en fonction de l'objectif et/ou du type de grève	af	1	1,46	1,46
88	Dispositions juridiques permettant la suspension et/ou la déclaration d'illégalité des grèves par l'autorité administrative	ahi	1	1,59	1,59
94	Imposition de sanctions excessives en cas de grève légitime	afhi	1	1,82	1,82
V b. Droit de grève, dans la pratique					
105	Actes d'ingérence durant une grève	hi	1	1,64	1,64
107	Actes commis contre des responsables syndicaux, en lien avec la violation n° 106	h	1	1,80	1,80
108	Absence de garanties de procédure régulière et/ou de justice, en lien avec les violations nos 96-107	h	1	1,77	1,77
Total (résultat non normalisé)			24		42,29
Résultat normalisé (0 = meilleur, 10 = pire)					4,45

¹ On notera que le résultat pondéré non normalisé est plafonné à 95, comme il est indiqué dans le document.

Pour normaliser les indicateurs sur une période donnée, des résultats pondérés non normalisés ont été calculés pour environ un tiers des pays où ont été constatées le plus grand nombre de violations des droits LANC des travailleurs et de leurs organisations, pour les années 2000, 2005, 2009 et 2012. Ces chiffres sont fondés sur le nombre de violations des droits des travailleurs et de leurs organisations, signalées le plus fréquemment dans les sources documentaires de l'OIT. Le résultat pondéré non normalisé le plus élevé pour plusieurs pays se situait autour de 80. La valeur 95 est

attribuée comme note pondérée maximale non normalisée pour l'ensemble de l'indicateur LR, soit approximativement la moitié de la note pondérée maximale non normalisée hypothétiquement possible. Sur cette base, le résultat non normalisé pour une année et un pays donnés est ramené à une valeur comprise entre 0 et 10, soit le meilleur et le pire résultat possible respectivement. A l'avenir, si un pays obtient un résultat non normalisé supérieur à 95, il sera plafonné à 95, soit un résultat normalisé de 10⁷.

En outre, la méthode est fondée sur une idée, à savoir qu'une interdiction générale en droit implique une interdiction générale dans la pratique (mais pas l'inverse). Transposé en termes de codage, cela signifie que, pour les travailleurs comme les employeurs: le codage direct des dispositions juridiques créant une «Interdiction générale du droit de constituer des organisations et de s'y affilier» déclenche automatiquement le codage «Interdiction générale de constituer des organisations indépendantes» dans la pratique; le codage direct des dispositions juridiques créant une «Interdiction générale du droit de négocier collectivement» déclenche automatiquement le codage «Interdiction générale de négocier collectivement» dans la pratique. Enfin, s'agissant des travailleurs, le codage direct des dispositions juridiques créant une «Interdiction générale du droit de grève» déclenche automatiquement le codage «Interdiction générale de la grève» dans la pratique. Etant donné que l'interdiction générale de l'établissement d'organisations indépendantes implique l'interdiction générale de la négociation collective (mais pas l'inverse), des règles de codage similaires s'appliquent.

Outre les règles de normalisation mentionnées ci-dessus, la plus mauvaise note possible est de 10 pour les violations les plus graves des droits LANC, c'est-à-dire celles qui empêchent la constitution et le fonctionnement d'un mouvement syndical indépendant: «Interdiction générale du droit de constituer des organisations et de s'y affilier» en droit; «Interdiction générale du droit de constituer des organisations indépendantes» dans la pratique; «Interdiction générale du droit de négocier collectivement» en droit; et «Interdiction générale de négocier collectivement» dans la pratique.

8. Amendements

Après consultation des mandants tripartites, il convient de noter les amendements suivants:

Le texte introductif suivant figurera bien en évidence dans le rapport sur l'indicateur 8.8.2: L'indicateur 8.8.2 vise à mesurer le niveau de respect des droits fondamentaux du travail au niveau national (liberté d'association et négociation collective). Il se fonde sur six sources documentaires des organes de contrôle de l'Organisation internationale du Travail (OIT), ainsi que sur les législations nationales. Les législations nationales ne sont pas adoptées dans le but de produire des indicateurs statistiques sur le respect des droits fondamentaux, et aucune source documentaire de l'OIT n'a été conçue à cette fin. L'indicateur 8.8.2 est compilé sur la base de ces sources et son utilisation ne constitue pas une renonciation aux points de vue divergents des mandants de l'OIT sur les conclusions figurant dans ces sources.

Le rapport sur l'indicateur 8.8.2 soulignera les différences entre les pays signataires et non-signataires, en ajoutant deux colonnes à côté de l'indicateur 8.8.2 des ODD. Les première et deuxième colonnes indiqueront respectivement si un pays a ratifié la convention n° 87 et la convention n° 98. Les colonnes comporteront l'explication suivante: «L'indicateur 8.8.2 n'est pas destiné à servir d'outil pour comparer le respect des obligations entre les Etats Membres de l'OIT. Il convient en particulier de noter que les Etats Membres de l'OIT sont tenus à des obligations de rapport différentes aux organes de contrôle de l'OIT selon qu'ils ont ratifié la convention pertinente, ou non, ce qui se reflète dans les sources documentaires de l'OIT».

Suivant la logique des tableaux 1 et 2 du présent document, les critères d'évaluation concernant les violations des droits LANC des travailleurs et des employeurs dans les zones franches d'exportation (ZFE) ne seront pas codés distinctement, mais plutôt en fonction des critères relatifs aux interdictions générales visant les travailleurs et les employeurs.

Un critère d'évaluation a été ajouté pour coder les plaintes présentées en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT (constitution d'une Commission d'enquête), avec une pondération maximum de 2.0 (critère d'évaluation 0 dans les tableaux 1 et 2). Ce critère d'évaluation sera d'abord codé

⁷ La formule est donc la suivante: $(x \times 10/95)$, où x = le score non normalisé pondéré pour une année et un pays donnés, plafonné à 95.

l'année où le Conseil d'administration décide d'engager cette procédure, puis chaque année suivante, jusqu'à ce que le rapport final soit adopté et publié.

Sur la base des violations identifiées dans les sources documentaires des organes de contrôle de l'OIT, les violations liées à l'interdiction faite aux employeurs d'accéder à leurs locaux pendant une grève seront codées selon de nouveaux critères d'évaluation, distincts, traitant spécifiquement de ces violations (critères n^{os} 48 et 55 du tableau 2 pour les violations en droit et dans la pratique, respectivement).

S'agissant des contradictions potentielles entre les sources documentaires, la règle de codage suivante sera appliquée aux fins de l'indicateur 8.8.2: «Si des éléments de preuve contradictoires figurent dans la même source, ou si différentes sources donnent une évaluation manifestement contradictoire – sur la seule base des commentaires, conclusions et recommandations des organes de contrôle de l'OIT – les informations seront exclues du codage.

La codification de la législation nationale se fera en étroite collaboration avec le BIT pour s'assurer qu'elle est conforme au système de contrôle de l'OIT. En outre, les pays peuvent également fournir des informations sur leur législation nationale lorsqu'ils donnent des explications sur cet indicateur dans les rapports nationaux volontaires, dans les plates-formes d'information établies au niveau national, ou dans tout autre rapport national. Il convient de noter que, pour éviter de créer un mécanisme de contrôle supplémentaire, le codage de la législation nationale pour les Etats Membres signataires ne sera pas entrepris pour l'indicateur 8.8.2, car cela relève de la compétence du système de contrôle de l'OIT.

L'indicateur 8.8.2 ne fera pas l'objet d'un rapport en ce qui concerne les pays pour lesquels les sources documentaires des organes de contrôle de l'OIT ne donnent pas suffisamment d'informations pour une année donnée. Le Bureau consultera les partenaires sociaux au sujet des pays qui devraient être exclus des rapports pour ce motif. Lors de la consultation d'avril 2018, les partenaires sociaux ont exprimé des points de vue différents sur l'intérêt d'exclure les pays du rapport, sur la base d'une comparaison avec un indicateur produit à l'extérieur de l'OIT. Pour concilier ces points de vue divergents, le Bureau propose de poursuivre ces comparaisons afin de permettre au Département de statistique du BIT de consulter les sources internes et externes, et les mandants tripartites.

Le Bureau coordonnera les activités d'un comité tripartite, chargé d'envisager d'autres améliorations méthodologiques. Ce comité n'aura pas pour mandat de vérifier les indicateurs de l'ODD 8.8.2 avant leur publication, mais plutôt d'examiner les améliorations qui pourraient y être apportées en 2020. Il convient de souligner que l'objectif premier des indicateurs ODD est de fixer des repères pour assurer un suivi cohérent des progrès réalisés, et que le processus des ODD ne permet pas d'apporter des révisions méthodologiques à l'élaboration des indicateurs des ODD avant 2020, ni sur une base ponctuelle, car cela compromettrait leur objectif premier.

Bibliographie

- Barenberg, M. 2010. «[Literature Review and Bibliography for Research project: Refining the NAS-ILAB Matrix](#)», U.S. Department of Labor, Bureau of International Labor Affairs Department of Labor (ILAB).
- Bureau international du Travail (BIT). 2014. *Tendances mondiales de l'emploi, 2014: une reprise sans emplois?*, Genève, BIT.
- . 2006. *Liberté syndicale, Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration du BIT*, cinquième édition, Genève.
- Greenhill, B., Mosley, L., Prakash, A. 2009. «[Trade-based Diffusion of Labor Rights: A Panel Study, 1986–2002](#)», *American Political Science Review* 103(4): 669-690.
- Kucera, D. 2002. «[Les normes fondamentales du travail et l'investissement direct étranger](#)», dans *Revue internationale du travail*, 141(1-2):31-69.
- . 2007. «[Measuring Trade Union Rights by Violations of These Rights](#)», dans D. Kucera (dir. de publication): *Qualitative indicators of labour standards: Comparative methods and applications* (Dordrecht, Springer), pp. 145-82.

-
- Mosley, L., Uno, S. 2007. «[Racing to the Bottom or Climbing to the Top? Economic Globalization and Collective Labor Rights](#)», *Comparative Political Studies* 40(8): 923–948.
- Peels, R., Develtere, P. 2009. «[Civil Society Involvement in International Development Cooperation: In Search for Data](#)», *Social Indicators Research* 93:331–349.
- Sari, D., Kucera, D. 2011. *Measuring progress towards the application of freedom of association and collective bargaining rights: A tabular presentation of the findings of the ILO supervisory system*, document de travail n° 99, Genève, BIT.

III. Résolution concernant la méthodologie de l'indicateur ODD 8.b.1 sur l'emploi des jeunes

La vingtième Conférence internationale des statisticiens du travail,

Reconnaissant la nécessité de disposer d'une méthodologie internationalement convenue pour mesurer l'indicateur ODD 8.b.1 sur les stratégies nationales de promotion de l'emploi des jeunes conformément à la résolution adoptée par l'assemblée générale des Nations Unies sur les travaux de la Commission de statistique sur le Programme de développement durable à l'horizon 2030 (A/RES/71/313);

Après avoir examiné la proposition de méthodologie présentée par le Bureau international du Travail;

En vue des délibérations de la prochaine session du Groupe d'experts inter-agences sur les objectifs de développement durables (GEIA-ODD) sur les indicateurs de la catégorie III, et notamment l'indicateur 8.b.1;

Recommande au Bureau:

- a) d'adopter la méthodologie examinée pour l'indicateur 8.b.1 figurant dans l'annexe, et d'informer le GEIA-ODD qu'elle a été approuvée par la CIST, pour examen et décision;
- b) de communiquer au nom de la CIST la confirmation que l'OIT devrait être l'agence garante de cet indicateur, en raison de son mandat, son action thématique et son rôle mobilisateur dans le domaine de l'emploi des jeunes, en lien également avec l'Initiative mondiale pour l'emploi décent des jeunes, une alliance mondiale pour intensifier les mesures et l'impact sur l'emploi des jeunes dans le cadre du Programme de développement durable à l'horizon 2030;
- c) de prendre les dispositions internes nécessaires pour entreprendre l'élaboration annuelle de cet indicateur et en rendre compte à l'ONU.

Appendice: Méthode proposée pour l'indicateur 8.b.1 de l'ODD 8: «Existence d'une stratégie nationale de promotion de l'emploi des jeunes, qu'il s'agisse d'une stratégie à part entière ou d'une composante d'une stratégie nationale de promotion de l'emploi, et application de cette stratégie»

1. Historique

En septembre 2015, à la 70^e session de l'Assemblée générale des Nations Unies, les dirigeants de la planète ont adopté le Programme de développement durable à l'horizon 2030 (ci-après «Programme 2030»), qui comporte 17 objectifs de développement durable et 169 cibles, et constitue un plan d'action que tous les pays et tous les acteurs concernés doivent mettre en œuvre dans le cadre d'un partenariat collaboratif.

Le Programme 2030 place le plein emploi productif et le travail décent pour les jeunes au cœur d'une nouvelle vision du développement. Il met en évidence le rôle de catalyseur que joue l'emploi des jeunes dans la réduction de la pauvreté, la croissance économique, la paix et la prospérité pour tous. Les cibles de l'ODD 8 en particulier, mais aussi plusieurs autres objectifs, reconnaissent la nécessité de faire face au défi de l'emploi des jeunes et de prendre des mesures cohérentes en faveur de l'emploi décent pour les jeunes et de l'épanouissement des jeunes en général.

Principales cibles centrées sur les jeunes:

- 4.4: «D'ici à 2030, augmenter nettement le nombre de jeunes et d'adultes disposant des compétences, notamment techniques et professionnelles, nécessaires à l'emploi, à l'obtention d'un travail décent et à l'entrepreneuriat»;
- 4.6: «D'ici à 2030, faire en sorte que tous les jeunes et une proportion considérable d'adultes, hommes et femmes, sachent lire, écrire et compter»;
- 8.5: «D'ici à 2030, parvenir au plein emploi productif et garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes handicapées, un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale»;
- 8.6: «D'ici à 2020, réduire nettement la proportion de jeunes non scolarisés et sans emploi ni formation»;
- 8.b: «D'ici à 2020, élaborer et mettre en œuvre une stratégie mondiale en faveur de l'emploi des jeunes et appliquer le Pacte mondial pour l'emploi de l'Organisation internationale du Travail»; et
- 13.b: «Promouvoir des mécanismes de renforcement des capacités afin que les pays les moins avancés et les petits Etats insulaires en développement se dotent de moyens efficaces de planification et de gestion pour faire face aux changements climatiques, l'accent étant mis, notamment, sur les femmes, les jeunes, la population locale et les groupes marginalisés».

Le Groupe d'experts inter-agences sur les indicateurs relatifs aux objectifs de développement durable (GEIA-ODD), composé d'Etats Membres et, en qualité d'observateurs, d'institutions régionales et internationales, est chargé d'élaborer et de faire aboutir le cadre mondial d'indicateurs du Programme 2030. Le GEIA-ODD a identifié une ou plusieurs «institutions garantes» pour chacun des 232 indicateurs relatifs aux ODD. Pour ce qui est des indicateurs de la catégorie III ¹, ces

¹ La catégorie I regroupe des indicateurs mondiaux relatifs aux ODD pour lesquels il existe une méthode de calcul bien établie, convenue au niveau international, et des données sont régulièrement produites et faciles à obtenir par au moins la moitié des pays et la moitié de la population des régions concernées. La catégorie II se compose d'indicateurs mondiaux relatifs aux ODD pour lesquels une méthode de calcul a été clairement définie et internationalement convenue, mais des données ne sont pas produites régulièrement et ne sont accessibles qu'à un nombre limité de pays et pas à toutes les

institutions sont censées piloter l'élaboration d'indicateurs en définissant également des méthodes normalisées de collecte et d'analyse des données, mettre en place des mécanismes de compilation des données, et tenir à jour les bases de données mondiales susceptibles d'être utilisées pour établir les rapports sur les ODD au niveau mondial.

L'OIT a été proposée comme institution du système des Nations Unies garante des indicateurs liés à l'emploi des jeunes, en particulier l'indicateur 8.b.1 – indicateur de la catégorie III et thème du présent document qui propose une méthode de mesure et de présentation régulière de rapports. L'indicateur 8.b.1 fait référence à l'«[E]xistence d'une stratégie nationale de promotion de l'emploi des jeunes, qu'il s'agisse d'une stratégie à part entière ou d'une composante d'une stratégie nationale de promotion de l'emploi, et [à l']application de cette stratégie».

La méthode proposée sera examinée et soumise à la CIST pour approbation. La décision de la CIST sera communiquée au GEIA-ODD en vue d'une éventuelle reclassification de cet indicateur dans la catégorie II.

2. Etablir les bases de la méthode

La méthode proposée repose sur:

- a) Des instruments de politique mondiale, en particulier:
 - La résolution intitulée *La crise de l'emploi des jeunes: Appel à l'action*², adoptée par la Conférence internationale du Travail (CIT) à sa 101^e session, en juin 2012. Cette résolution, qui appelle à mener une action collective vigoureuse pour combattre la crise aggravée de l'emploi des jeunes, préconise une approche pluridimensionnelle assortie de mesures intégrées et adaptées à chaque contexte, et comprenant des stratégies regroupant de manière cohérente une série d'instruments en vue d'accroître la demande, renforcer l'offre et mieux adapter les compétences des jeunes aux marchés du travail.
 - *Surmonter la crise: un Pacte mondial pour l'emploi*³, adopté par la CIT à sa 98^e session (2009). Fondé sur l'Agenda du travail décent de l'OIT, le Pacte mondial pour l'emploi offre un éventail cohérent de politiques, qui met l'emploi et la protection sociale au cœur des réponses à la crise, en reconnaissant le rôle essentiel joué par la participation et le dialogue social.
- b) Les bases de données de l'OIT:
 - Un suivi international des politiques de l'emploi des jeunes a été effectué au cours de la période 2010-2012 par le Réseau pour l'emploi des jeunes – un partenariat entre l'OIT, les Nations Unies et la Banque mondiale –, à l'aide d'un questionnaire envoyé aux autorités nationales. Cette initiative est devenue YouthPOL⁴, un catalogue en ligne des politiques et programmes relatifs à l'emploi des jeunes mis à jour par l'OIT (65 pays couverts à ce jour).
 - L'OIT diffuse également EmPol, une série de données comprenant des politiques nationales de l'emploi plus larges (143 pays couverts).
- c) L'expérience pertinente et les compétences techniques de l'OIT:
 - Le Département de statistique (STATISTICS) œuvre pour fournir des statistiques du travail pertinentes, fiables et actualisées, développer des normes internationales dont

régions. La catégorie III rassemble des indicateurs mondiaux relatifs aux ODD pour lesquels il n'existe pas encore de méthode de calcul, ni de définitions, classifications et concepts clairs.

² Disponible en ligne à l'adresse: https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/101stSession/texts-adopted/WCMS_187079/lang--fr/index.htm.

³ Disponible en ligne à l'adresse: https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/98thSession/texts/WCMS_115077/lang--fr/index.htm.

⁴ Disponible en ligne à l'adresse: <https://www.ilo.org/employment/areas/youth-employment/youth-pol/lang--fr/index.htm>.

l'objectif est d'améliorer les mesures liées au travail et la comparabilité entre les pays, et aider les Etats Membres à développer et améliorer leurs statistiques du travail.

- Le Département des politiques de l'emploi (EMPLOYMENT) est chargé de promouvoir le plein emploi productif en développant l'emploi intégré ainsi que des politiques de développement et de renforcement des compétences (BIT, 2012) qui soient inclusives, sensibles à l'égalité de genre et durables. Il est habilité à coordonner les efforts de l'OIT pour promouvoir les possibilités de travail décent pour les jeunes, hommes et femmes; au fil des ans, il a soutenu la formulation, la mise en œuvre et l'examen de stratégies et plans d'action nationaux pour l'emploi des jeunes dans différents pays et régions (BIT, 2008; BIT, 2015). Ce type d'action ciblée et les progrès accomplis dans ce domaine s'inscrivent désormais dans le cadre de programmation et du système de suivi de la performance de l'OIT.
- L'OIT a une solide expérience en matière de soutien à ses mandants et aux autres partenaires du développement, grâce au renforcement des connaissances et des capacités et aux activités de sensibilisation et de conseil. La liste des références figurant à la fin du présent document propose des exemples des principales contributions récentes de l'OIT au renforcement des connaissances sur l'emploi des jeunes et les politiques de promotion de l'emploi des jeunes (BIT, 2017).

3. Processus d'élaboration

Les étapes suivantes permettent d'élaborer la méthode utilisée pour les indicateurs:

1. Examen des instruments politiques pertinents, notamment la résolution *La crise de l'emploi des jeunes: Appel à l'action* et le *Pacte mondial pour l'emploi*, mentionnés précédemment. Ces documents, adoptés par les mandants tripartites de l'OIT, fournissent un cadre solide pour définir l'indicateur 8.b.1 de l'ODD 8.
2. Analyse des bases de données de l'OIT sur les politiques de l'emploi et de l'emploi des jeunes (EmPOL et YouthPOL), tenues à jour par le Département des politiques de l'emploi.
3. Méthodologie pour définir, mesurer et valider cet indicateur (le présent document).
4. Elaboration d'un instrument d'enquête (questionnaire) destiné à collecter des informations au niveau national sur les politiques de l'emploi des jeunes auprès des entités nationales. Ces informations seront utilisées pour déterminer si les pays ont élaboré et mis en œuvre une stratégie nationale de promotion de l'emploi des jeunes, qu'il s'agisse d'une stratégie à part entière ou d'une composante d'une stratégie de promotion de l'emploi au niveau national ou sectoriel, conformément aux résolutions de la CIT mentionnées précédemment.
5. Directives techniques destinées aux personnes chargées de fournir et de compiler les données, accompagnées du questionnaire susmentionné et de notes détaillées.
6. Piloter la méthode dans les pays sélectionnés.

Des consultations avec les ministères concernés et les représentants des partenaires sociaux auront lieu tout au long du processus.

4. Concepts et définitions

Les concepts et définitions suivants sont proposés à des fins de suivi:

- **«Elaborer une stratégie nationale»** – un document officiellement adopté contenant un ensemble de mesures et de dispositions destinées à promouvoir l'emploi des jeunes selon un calendrier défini. Il mentionne explicitement qu'il cible les jeunes. Il peut s'agir d'une stratégie à part entière ou d'une composante d'une stratégie de développement ou d'emploi plus vaste. Plus précisément:
 - Un document «officiellement adopté» – un texte adopté par l'autorité ou l'organe public responsable. Sont acceptés les types de documents suivants:

Spécifiquement destinés aux jeunes:

- Une politique/une stratégie/un plan d'action national en faveur de l'emploi des jeunes
- Une loi sur l'emploi des jeunes
- Une politique/une stratégie/ un plan de développement/d'autonomisation des jeunes

Autres documents:

- Une politique/une stratégie/un plan national pour l'emploi
- Une politique/une stratégie/un plan national de développement.
- «Une série de mesures» – des mesures politiques incluant des politiques économiques et/ou budgétaires de promotion de l'emploi des jeunes, des politiques du marché du travail ciblant les jeunes, des politiques et des programmes d'amélioration de l'employabilité des jeunes, de promotion de l'entrepreneuriat chez les jeunes, et/ou de protection des droits des jeunes au travail. L'Appel à l'action de l'OIT précise ces domaines politiques et les actions envisageables dans ce sens.
- «Les dispositions» – ce qui est prévu pour mettre en œuvre les mesures politiques, par exemple l'existence d'un plan d'action contenant une liste d'activités prévues, un cadre de suivi, des ressources dédiées et des responsabilités institutionnelles clairement établies.
- «Une stratégie opérationnelle» – ce qui veut dire qu'il y a des éléments de preuve (des déclarations du gouvernement, des rapports officiels de suivi technique ou financier, ou d'autres documents officiels) de la mise en œuvre de certaines ou de toutes les mesures et dispositions de la stratégie; par exemples que des mesures fiscales incitatives sont en place afin de promouvoir l'emploi dans des secteurs spécifiques, ou que des politiques actives du marché du travail sont en place.

5. Collecte et compilation des données

5.1. Les fournisseurs de données

Les organismes nationaux (ministères, ou agences gouvernementales) responsables des politiques de développement, de l'emploi et des jeunes. L'OIT établira une liste des acteurs nationaux à impliquer dans le processus de suivi.

5.2. La compilation des données

L'OIT sera responsable de la compilation des informations transmises par les organismes nationaux.

5.3. Les modalités

Les derniers chiffres disponibles pour le pays seront envoyés tous les ans, selon les modalités suivantes:

- a) *Une enquête mondiale pour la collecte des données:* il sera demandé aux organismes nationaux responsables de fournir les informations pertinentes, documents à l'appui; l'OIT élabore un questionnaire pour l'enquête et le gère, tous les deux ans pour évaluer les progrès. Il sera complété par des informations et des mises à jour régulières et annuelles des bureaux de pays de l'OIT sur l'élaboration, l'adoption et la mise en œuvre de politiques de promotion de l'emploi des jeunes dans les pays couverts par ces bureaux.
- b) *La compilation des données:* réalisée par le BIT, diffusée via ILOSTAT, une nouvelle base de données dédiée à l'indicateur 8.b.1 avec l'utilisation active de YouthPol, EmPol et d'autres bases de données (par exemple NATLEX – la base de données de l'OIT sur la main d'œuvre nationale, la sécurité sociale et la législation liées aux droits de l'homme), le cas échéant.
- c) *La validation des données:* Il sera régulièrement procédé à des vérifications de la qualité de toutes les données, notamment quand: i) un document déjà disponible n'a pas été directement transmis par le gouvernement; ii) on ne sait pas clairement si la stratégie et son plan d'action

ont été officiellement adoptés; ou iii) s'il existe des doutes quant à la mise en œuvre de la stratégie.

5.4. Calendrier

- Proposition de méthodologie à la CIST: octobre 2018
- Elaboration d'un questionnaire pour l'enquête et de directives techniques: octobre 2018
- Tests: novembre 2018 - février 2019
- Administration régulière de l'enquête: à partir du début de l'année 2019

6. Méthode de calcul

Les informations et documents fournis par les autorités nationales seront analysés par l'OIT au moyen de la grille suivante:

Chiffre	Description
Chiffre manquant	Aucune information disponible pour évaluer l'existence d'une stratégie nationale de promotion de l'emploi des jeunes.
0	Le pays n'a pas élaboré de stratégie nationale de promotion de l'emploi des jeunes ni pris de mesures pour en élaborer ou en adopter une.
1	Le pays est en train d'élaborer une stratégie nationale de promotion de l'emploi des jeunes.
2	Le pays a élaboré et adopté une stratégie nationale de promotion de l'emploi des jeunes.
3	Le pays a mis en œuvre une stratégie nationale de promotion de l'emploi des jeunes.

Dans tous les cas, la grille fait référence à une stratégie nationale de promotion de l'emploi des jeunes en tant que stratégie à part entière ou composante d'une stratégie nationale pour l'emploi.

Les chiffres manquant (pas de réponse /inconnu) doivent être indiqués. Ils doivent être omis dans la ventilation mondiale et régionale finale: les pourcentages doivent être calculés uniquement en fonction des réponses reçues. Toutefois, les taux mondiaux et régionaux de réponse seront mentionnés.

Il est envisagé d'élaborer des notes de métadonnées pour compléter la grille. Ces notes pourraient entre autre renvoyer aux mesures et aux dispositions en vigueur, en prenant en compte l'implication des mandants nationaux dans l'élaboration et la mise en œuvre des stratégies.

L'OIT peut également envisager de mener des analyses plus détaillées de certains documents de pays sélectionnés afin d'aller au-delà du champ d'application du suivi des ODD, pour avoir un aperçu des éléments institutionnels et opérationnels constitutifs des efforts nationaux de promotion de l'emploi des jeunes.

7. Problèmes d'interprétation et limites

L'ODD 8.b.1 a pour objectif de donner des indications sur les progrès réalisés par les pays dans le domaine de l'emploi des jeunes. On suppose donc que le fait d'avoir adopté officiellement ce que l'on peut considérer comme une stratégie structurée de promotion de l'emploi des jeunes signifie que le pays accorde plus d'attention aux défis rencontrés par les jeunes sur le marché du travail que les pays qui n'ont pas de stratégie. En réalité, l'élaboration de cette stratégie implique habituellement une large participation, une consultation et une coordination entre différents acteurs.

On peut aussi envisager que les gouvernements peuvent avoir de facto des stratégies nationales en faveur de l'emploi des jeunes, sans pour autant avoir de document juridique officiellement adopté. Le suivi de l'ODD 8.b.1 ne prend en compte que ce qui figure dans des documents juridiques.

8. Publication des données

Les informations seront diffusées annuellement par le biais de canaux appropriés.

9. Activités de suivi

S'il est approuvé par la 20^e CIST, le présent document doit servir de base pour les prochaines étapes de l'élaboration et du suivi de l'indicateur ODD 8.b.1 dans le plus grand nombre de pays possible.

Afin de faciliter le processus de tests de la méthode dans différentes circonstances nationales, l'OIT envisage, par le biais d'accords de collaboration avec les acteurs nationaux: *a)* de préparer des directives techniques sur les méthodes pratiques de collecte, de traitement, d'analyse et de transmission des données sur les stratégies nationales opérationnelles de promotion de l'emploi des jeunes; et *b)* d'apporter une assistance technique par le biais de la formation et du développement des capacités, le cas échéant.

Bibliographie

- Bureau international du Travail (BIT). 2005. *Guide pour la préparation des Plans d'action nationaux pour l'emploi des jeunes* (Genève, BIT, 2005).
- . 2012. *Guide pour la formulation des politiques nationales de l'emploi* (Genève, BIT, 2012).
- . 2015. *Comparative Analysis of Policies for Youth Employment in Asia and the Pacific* (Genève, BIT, 2012), en anglais uniquement.
- . 2017. *Tendances mondiales de l'emploi des jeunes 2017: Les voies possibles vers un meilleur avenir du travail* (Genève, BIT, 2017) (résumé analytique en français).
- O'higgins, N. 2017. *Rising to the youth employment challenge: New evidence on key policy issues* (Genève, BIT, 2017) (en anglais uniquement).

IV. Résolution afin d'amender la résolution de la 18^e CIST concernant les statistiques sur le travail des enfants

La vingtième Conférence internationale des statisticiens du travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie du 10 au 19 octobre 2018,

Tenant compte des parties pertinentes de la résolution concernant les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main-d'œuvre adoptée par la dix-neuvième Conférence internationale des statisticiens du travail, 2013,

Reconnaissant la nécessité d'harmoniser les normes statistiques internationales pour l'identification et la classification des enfants dans les activités productives et le travail des enfants adoptées par la 18^e CIST conjointement à celles sur le travail et l'emploi adoptées par la 19^e CIST,

Adopte ce dix-neuvième jour d'octobre 2018 l'amendement ci-après à la résolution concernant les statistiques sur le travail des enfants, adoptée par la dix-huitième Conférence internationale des statisticiens du travail, 2008.

Objectifs et portée

1. La présente résolution vise à fixer des normes concernant la collecte, la compilation et l'analyse des statistiques nationales sur le travail des enfants, afin d'aider les pays à mettre à jour leur système de données statistiques dans ce domaine, ou à établir un tel système. Ces normes devraient aussi contribuer à faciliter la comparaison internationale des statistiques sur le travail des enfants en minimisant les différences entre les méthodes utilisées d'un pays à l'autre.
2. Selon les circonstances nationales, les pays devraient se doter d'un système adéquat de statistiques sur le travail des enfants et l'intégrer dans leurs programmes de statistiques.
3. Les statistiques sur le travail des enfants ont pour principal objectif de fournir en temps voulu des données fiables et exhaustives sur le travail des enfants qui serviront à déterminer les priorités de l'action nationale en vue d'éliminer le travail des enfants, en particulier les pires formes de ce travail. Ces statistiques appuieraient aussi l'action de sensibilisation du grand public sur le problème ainsi que le soutien à l'élaboration de cadres réglementaires, de politiques et de programmes sur le travail des enfants.
4. Aux fins des objectifs énoncés ci-dessus, les statistiques du travail des enfants devraient en principe couvrir toutes les activités productives exercées par les enfants, en établissant une distinction entre celles qui sont autorisées et celles qui font partie des différentes catégories du travail des enfants. Les statistiques du travail des enfants devraient, dans toute la mesure du possible, s'appuyer sur les autres statistiques économiques et sociales.

Concepts et définitions

5. Les définitions et concepts nationaux concernant le travail des enfants aux fins de la mesure statistique devraient tenir dûment compte des circonstances et besoins des pays. La législation nationale, lorsqu'elle existe, et les directives données par les normes internationales du travail, les normes internationales sur les statistiques et les autres instruments internationaux peuvent servir de point de départ à l'élaboration de concepts et définitions statistiques concernant le travail des enfants. Cette approche permettrait de rendre le plus proche possible les concepts et définitions statistiques de la législation nationale et des normes internationales du travail, et aussi cohérents que possible avec elles.
6. Les normes internationales du travail relatives au travail des enfants prévoient des dérogations aux interdictions générales et laissent une marge de manœuvre souple aux pays quant à leur application. Cela étant, il ne peut y avoir de définition juridique uniforme du concept de travail des enfants qui soit universellement applicable. Par conséquent, tandis que les bureaux nationaux de statistiques sont encouragés à aligner autant que possible les définitions et concepts statistiques concernant le travail

des enfants sur les lois et réglementations nationales en vigueur, les données collectées devraient être suffisamment détaillées pour faciliter la comparaison internationale sur la base des concepts et définitions figurant dans la présente résolution.

7. Le cadre de mesure du travail des enfants est structuré autour de deux principaux éléments: i) l'âge de l'enfant; et ii) les *activités productives* exercées par l'enfant incluant leur nature et les conditions dans lesquelles elles sont menées, et la durée de l'engagement de l'enfant dans de telles activités. Pour des objectifs statistiques, chacun de ces éléments devrait être défini au sens large afin que le cadre puisse être utilisé pour mesurer les différentes sous-catégories en fonction des besoins.

Age de l'enfant

8. Dans le droit fil de la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, et de la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, un enfant s'entend de toute personne âgée de moins de 18 ans.
9. Aux fins de la présente résolution, la population ciblée par la mesure du travail des enfants comprend toutes les personnes du groupe d'âge de 5 à 17 ans, l'âge pris en compte étant le nombre d'années révolues au dernier anniversaire.
10. Les bureaux nationaux de statistiques peuvent cependant, en consultation avec les organismes publics chargés de l'éducation, de la protection et du bien-être des enfants et des adolescents, fixer un seuil inférieur à 5 ans dès lors qu'ils le jugent utile compte tenu des circonstances nationales. Ce seuil ne devrait jamais être supérieur à l'âge officiel d'accès à la scolarité obligatoire.

Enfants dans les activités productives**Les enfants au travail**

11. Le concept le plus étendu utilisé dans la mesure du travail des enfants est celui des enfants dans les activités productives, à savoir les enfants qui se livrent à toute activité relevant du domaine de la production générale du Système de comptabilité nationale de 2008 (ci-après dénommé, dans la présente résolution, «domaine de la production générale»). ~~HCela comprend tous les enfants occupés économiquement et ceux de moins de 18 ans engagés dans les autres activités productives une activité quelconque pour produire des biens ou fournir des services destinés à être utilisés par des tiers ou à usage personnel.~~
12. ~~Les enfants occupés économiquement c'est à dire salariés, indépendants et travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale sont ceux qui s'engagent dans toute activité dans le domaine de la production du Système de comptabilité nationale (SCN), ne serait ce qu'une heure au cours de la période de référence. Il s'agit:~~
 - ~~a) de ceux qui sont concernés par le travail des enfants (décrit dans les paragraphes 15 a) et 15b) ci-dessous);~~
 - ~~b) des enfants âgés de 12 à 14 ans exerçant un travail léger autorisé (décrit dans les paragraphes 33 à 35 ci-dessous); et~~
 - ~~c) des adolescents du groupe d'âge des 15 à 17 ans effectuant un travail non qualifié de pires formes de travail des enfants.~~
12. Les différentes formes de travail des enfants sont:
 - a) le travail de production pour la consommation personnelle effectué par des enfants, comprenant la production de biens et la fourniture de services pour usage final propre;
 - b) l'emploi des enfants, comme forme de travail réalisé pour des tiers en échange d'une rémunération ou d'un profit;
 - c) le travail en formation non rémunéré effectué par des enfants accompli pour des tiers sans rémunération en vue d'acquérir une expérience professionnelle ou des compétences sur le lieu de travail;
 - d) le travail bénévole effectué par des enfants, qui comprend le travail non obligatoire et non rémunéré réalisé pour des tiers;

-
- e) d'autres activités productives effectuées par des enfants, non définies à l'heure actuelle, mais comprenant des activités telles que des services communautaires non rémunérés et le travail non rémunéré effectué par des prisonniers, lorsque ordonné par un tribunal ou une autorité similaire.
13. ~~Les enfants dans les autres activités productives incluent ceux qui effectuent des services non rémunérés aux ménages, à savoir la production de services domestiques et personnels par un membre du ménage, destinés à la consommation au sein de ce ménage (aussi communément appelés «tâches ménagères»). Par contre, l'exécution de services aux ménages dans un autre ménage, rémunérés ou non rémunérés, est incluse dans le domaine de la production du SCN.~~
13. La production de biens pour usage final propre, l'emploi, le travail en formation non rémunéré, le travail bénévole dans des unités marchandes et non marchandes (c'est-à-dire des institutions publiques et des institutions sans but lucratif au service des ménages) et le travail bénévole dans des ménages produisant des biens sont des formes de travail dans le domaine de la production du SCN. La fourniture de services pour usage propre et le travail bénévole dans les ménages produisant des services sont des formes de travail hors du domaine de la production du SCN mais à l'intérieur du domaine de la production générale. Les différentes formes de travail des enfants doivent être mesurées par rapport à une période de référence spécifiée. Un enfant est considéré comme ayant exercé une forme de travail quand il l'a fait pendant au moins une heure pendant la période de référence spécifiée.

Travail des enfants

14. L'expression travail des enfants à abolir s'entend de l'exercice par un enfant de travaux interdits, et plus généralement, de types de travail qu'il convient d'éliminer car jugés non souhaitables tant socialement que moralement selon la législation nationale, les conventions de l'OIT (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, et (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, ainsi que les recommandations (n° 146 et 190), qui les complètent. Le travail des enfants à abolir peut être mesuré en termes de l'engagement des enfants dans les activités productives soit sur la base du domaine de la production générale, soit dans le cadre du domaine de la production du SCN, conformément aux concepts et définitions énoncés dans la résolution de la 19^e CIST sur les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main-d'œuvre, 2013. Le cadre de mesure sous-jacent devrait être spécifié.
15. Pour des objectifs de mesure statistique, le travail des enfants à abolir concerne toute personne âgée de 5 à 17 ans qui au cours d'une période de temps donnée a exercé une ou plusieurs des activités suivantes:
- a) pires formes de travail des enfants, telles que décrites aux paragraphes 17 à 30;
 - b) ~~activité économique avant~~ travail relevant du domaine de la production du SCN par des enfants n'ayant pas atteint l'âge minimum d'admission à l'emploi, décrite, tel que décrit au paragraphe révisé 32 et aux paragraphes 32 et 33; et à 35.
 - c) services dangereux non rémunérés aux ménages par des enfants, tels que décrits aux paragraphes révisés 36 et 37, ~~applicables si le domaine de la production générale est utilisé comme le cadre de mesure du travail des enfants.~~

Une présentation schématique de la procédure d'identification statistique du travail des enfants à abolir est fournie en annexe.

16. Lorsque le travail des enfants à abolir est mesuré sur la base du domaine de la production générale, un enfant peut être considéré comme étant dans le travail des enfants si le nombre total d'heures de travail ~~dans l'activité économique et les services non rémunérés aux ménages effectuées dans les activités au sein et au-delà des rubriques de production du SCN~~ est supérieur aux seuils fixés dans le cadre des statistiques nationales. Dans ce cas où le domaine de la production générale est appliqué pour la mesure du travail des enfants à abolir, pour faciliter la comparaison des données sur le travail des enfants à abolir d'un pays à l'autre, il convient d'indiquer également les estimations du travail des enfants ~~dans le à abolir au~~ sens du domaine de la production du SCN.

Pires formes de travail des enfants

17. Conformément à l'article 3 de la convention n° 182, les pires formes de travail des enfants comprennent:

-
- a) toutes les formes d'esclavage ou pratiques analogues, telles que la vente et la traite des enfants, la servitude pour dettes et le servage ainsi que le travail forcé ou obligatoire, y compris le recrutement forcé ou obligatoire des enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés;
 - b) l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant à des fins de prostitution, de production de matériel pornographique ou de spectacles pornographiques;
 - c) l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant aux fins d'activités illicites, notamment pour la production et le trafic de stupéfiants, tels que les définissent les conventions internationales pertinentes; et
 - d) les travaux qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité de l'enfant.
18. Du fait des circonstances nationales, les pays peuvent aussi souhaiter collecter les données sur des activités des enfants qui ne font pas partie du domaine de la production générale, telles que la mendicité et le vol, lesquels sont susceptibles d'être considérés dans le contexte des pires formes de travail des enfants.

Pires formes de travail des enfants autres que les travaux dangereux

19. Les activités couvertes aux alinéas a) à c) du paragraphe 17 s'entendent des «pires formes de travail des enfants autres que les travaux dangereux», et sont souvent aussi appelées les «pires formes intrinsèques de travail des enfants». Les concepts et définitions statistiques standardisés de ces formes de travail des enfants ne sont pas suffisamment développés. Les méthodes statistiques de mesure sont encore au stade d'expérimentation. Les lignes directrices pour la mesure du travail forcé, y compris le travail forcé des enfants, adoptées par la 20^e CIST, constituent un progrès important à cet égard.

Travaux dangereux effectués par les enfants

20. Les activités énoncées à l'alinéa d) du paragraphe 17 sont désignées comme des «travaux dangereux». D'après la recommandation no 190 de l'OIT, il faudrait tenir compte des critères suivants au moment de déterminer au niveau national les conditions de travail dangereuses pour les enfants:
- a) travaux qui exposent les enfants à des sévices physiques, psychologiques ou sexuels;
 - b) travaux qui s'effectuent sous terre, sous l'eau, à des hauteurs dangereuses ou dans des espaces confinés;
 - c) travaux qui s'effectuent avec des machines, du matériel ou des outils dangereux, ou qui impliquent de manipuler ou porter de lourdes charges;
 - d) travaux qui s'effectuent dans un milieu malsain pouvant, par exemple, exposer des enfants à des substances, des agents ou des procédés dangereux, ou à des conditions de température, de bruit ou de vibrations préjudiciables à leur santé; et
 - e) travaux qui s'effectuent dans des conditions particulièrement difficiles, par exemple pendant de longues heures, ou la nuit, ou pour lesquels l'enfant est retenu de manière injustifiée dans les locaux de l'employeur.
21. Aux fins de la présente résolution, les travaux dangereux effectués par des enfants sont définis statistiquement en termes de leur engagement dans des activités de nature dangereuse (secteurs d'activité et professions qualifiés de dangereux) comme indiqué aux alinéas a) à d) du paragraphe 20, ou dans des activités les exposant à des conditions dangereuses, par exemple effectuer pendant de longues heures des tâches et des fonctions qui en elles-mêmes peuvent être ou non de nature dangereuse pour des enfants (conditions de travail dangereuses) en référence à l'alinéa e) du paragraphe 20.
22. Les critères énoncés au paragraphe 20 ci-dessus pourront servir à construire des variables statistiques en vue de mesurer les travaux dangereux effectués par les enfants. Chacun de ces critères fournit des informations qui modèleront les questions posées dans les enquêtes de même que les catégories de réponse qui seront traitées dans les enquêtes sur le travail des enfants.
23. Pour les travaux dangereux indiqués aux alinéas a) à d) du paragraphe 20, de tels travaux dangereux peuvent être directement induits des questions d'enquêtes existantes sur la branche d'activité et la

profession, et leur classification selon les paragraphes 25 à 27 ci-dessous; pour d'autres, il faudrait élaborer de nouvelles questions.

24. Parmi les conditions de travail dangereux décrites à l'alinéa *e*) du paragraphe 20, les longues heures de travail et le travail de nuit sont des situations sujettes à des mesures objectives, alors que les autres conditions peuvent être mesurées approximativement en incluant des questions pertinentes dans les enquêtes sur le travail des enfants. Les travaux dangereux en termes de longues heures de travail et le travail de nuit peuvent être définis, à des fins statistiques, de la façon décrite aux paragraphes 28 à 30 ci-après.

Professions et secteurs d'activité qualifiés de dangereux pour les enfants

25. Les professions dangereuses pour les enfants doivent être identifiées en tant que telles dans les lois ou réglementations nationales, lorsqu'elles existent. En plus de la liste des professions interdites par la loi, on peut déterminer les professions qualifiées de dangereuses pour les enfants à partir des recommandations émanant d'organismes consultatifs compétents, ou d'analyses détaillées sur la dangerosité des professions, par exemple en examinant le taux d'accidents du travail et de maladies professionnelles chez les enfants âgés de moins de 18 ans ou en conduisant des enquêtes spécialement conçues pour déterminer la dangerosité des activités exercées par des enfants.
26. Les professions qualifiées de dangereuses pour les enfants devraient être définies conformément à la Classification nationale type des professions, lorsqu'elle existe, et, dans la mesure du possible, à la version la plus récente de la Classification internationale type des professions. Pour faciliter l'identification des enfants exerçant des professions qualifiées de dangereuses pour eux, les données concernant les professions devraient être codées au niveau le plus détaillé de la classification nationale des professions fondées sur ces données.
27. Un certain nombre de formes de travail dangereuses pour les enfants peuvent être mesurées au regard des secteurs d'activité qualifiés de dangereux pour les enfants dans les pays qui ont interdit l'emploi des enfants dans des secteurs spécifiquement répertoriés, par exemple la construction, les mines et carrières. Il convient de s'efforcer de recueillir autant d'informations que possible sur les tâches véritablement effectuées par les enfants en vue de déterminer si le travail est dangereux ou non.

Longues heures de travail et travail de nuit

28. Un enfant est ~~réputé~~déclaré *travailler de longues heures* dès lors que le nombre d'heures de travail réellement effectuées dans tous les emplois et activités productives relevant du domaine de la production du SCN au cours de la période de référence dépasse un seuil donné. Ce seuil peut être déterminé en fonction du nombre maximum d'heures de travail fixé par la législation ou la réglementation nationale pour les enfants ayant atteint l'âge minimum d'admission à l'emploi. À défaut d'une telle limite spécifique pour les enfants, le seuil peut être fixé en tenant compte de la réglementation sur la durée de travail normale des travailleurs adultes. Les heures réellement effectuées devraient être définies conformément aux normes internationales les plus récentes sur le sujet.
29. Les *longues heures de travail* peuvent aussi être définies au sens de la durée de travail habituelle hebdomadaire. L'application de ce concept prendrait en compte comme travail des enfants le travail de tout enfant effectuant habituellement de longues heures de travail mais qui, au cours de la période de référence, se trouvait temporairement absent du travail pour cause de maladie, de congés ou pour toutes autres raisons, travaillait moins longtemps qu'à l'accoutumée.
30. Est ~~réputé~~déclaré *travailler de nuit* tout enfant dont l'horaire de travail comprend des heures de travail correspondant à un travail de nuit interdit aux enfants selon la définition nationale, lorsqu'une telle définition existe. Dans le cas des enfants, le temps passé dans les trajets entre le travail et le domicile devrait être considéré comme faisant partie de l'horaire de travail. D'autres définitions statistiques du travail de nuit des enfants, également possibles, pourront se fonder sur la convention (n° 171) de l'OIT sur le travail de nuit, 1990, en particulier sur les alinéas *a*) et *b*) de l'article 1. Lorsque le travail de nuit des enfants n'est pas interdit par la loi, on pourrait déterminer le travail de nuit des enfants à partir de la législation et des conventions collectives en vigueur dans le pays, s'il en existe, concernant le travail de nuit des travailleurs adultes.

Exceptions pour les enfants de 16 à 17 ans

31. D'après l'article 3, paragraphe 3, de la convention n° 138, les pays peuvent exceptionnellement autoriser l'emploi ou le travail d'adolescents dans ce qui peut être répertorié comme un travail dangereux, dès l'âge de 16 ans, à condition que leur santé, leur sécurité et leur moralité soient pleinement garanties et qu'ils aient reçu, dans la branche d'activité correspondante, une instruction spécifique et adéquate ou une formation professionnelle.

Emploi et autres formes de travail relevant du domaine de la production du SCN en dessous de l'âge minimum

32. ~~L'emploi~~ Le travail dans le domaine de la production du SCN en dessous de l'âge minimum inclut tout type de travail dans le domaine de la production du SCN exercé par un enfant en dessous de l'âge minimum spécifié pour ce type de travail. L'article 2 de la convention ~~non~~ n° 138 de l'OIT énonce que l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail ne doit pas être inférieur à l'âge auquel cesse la scolarité obligatoire ni ~~en tout cas à 15 ans, aucun cas à 15 ans, ou un âge minimum inférieur pour le travail léger comme précisé à l'article 7 de la convention n° 138 de l'OIT.~~ Les pays ne disposant pas de structures économiques et éducatives suffisamment développées sont autorisés, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, s'il en existe, à fixer initialement à 14 ans l'âge minimum d'admission à l'emploi. Les enfants appartenant au groupe d'âge compris entre 15 (ou, à défaut, ayant l'âge minimum d'admission à l'emploi) et 17 ans sont, en principe, autorisés à travailler, pour autant que le travail ne relève pas de «tout type [...] de travail qui, par sa nature ou les conditions dans lesquelles il s'exerce, est susceptible de compromettre la santé, la sécurité ou la moralité des adolescents» (article 3, paragraphe 1, de la convention n° 138 de l'OIT), ou que les enfants n'exercent pas une des activités interdites pour les enfants par la convention no 182 (voir paragraphe 17 ci-dessus).
33. Lorsque des enfants de groupes d'âge particuliers sont autorisés à effectuer des «travaux légers» dans le cadre de la législation nationale conformément à l'article 7 de la convention n° 138, de tels travaux devraient être exclus de la définition du travail des enfants. Conformément à l'article 7 de la convention n° 138, la législation ou la réglementation nationales peuvent autoriser l'emploi des personnes à partir de l'âge de 13 ans (ou de 12 ans dans les pays qui ont fixé à 14 ans l'âge minimum général d'admission à l'emploi) à des *travaux légers*, à condition que ceux-ci: *a)* ne soient pas susceptibles de porter préjudice à leur santé ou à leur développement; et *b)* ne soient pas de nature à porter préjudice à leur assiduité scolaire, à leur participation à des programmes d'orientation ou de formation professionnelle approuvés par l'autorité compétente ou à leur aptitude à bénéficier de l'instruction reçue. Bien qu'il faille restreindre la durée hebdomadaire de travail pour ce groupe d'âge, il est laissé aux autorités nationales compétentes le soin de déterminer le nombre maximum d'heures.
34. En déterminant le seuil des heures passées à des *travaux légers autorisés*, les bureaux nationaux de statistiques devraient tenir compte des prescriptions énoncées dans la législation nationale ou, en leur absence, se fixer une limite, telle que les quatorze heures au cours de la semaine de référence, en dessous duquel le travail peut être considéré comme faisant partie des travaux légers autorisés.
35. En plus du seuil des heures, la définition des *travaux légers autorisés* peut comporter d'autres critères conformes aux conditions posées aux travaux légers par la législation ou la réglementation nationales. Par exemple, elle peut limiter sa portée aux secteurs d'activité ou aux activités dans lesquelles les travaux légers sont autorisés. Dans tous les cas, les travaux légers autorisés devraient exclure toutes les activités considérées comme dangereuses pour les enfants.

Services dangereux non rémunérés aux ménages par des enfants

36. Le concept des *services non rémunérés aux ménages* ~~(décrit au paragraphe 13 ci-dessus), un élément, en tant qu'élément~~ constitutif du travail des enfants ~~à abolir~~, est applicable lorsque le domaine de la production générale est utilisé comme cadre de mesure du travail des enfants: ~~à abolir. Il englobe les services fournis pour la propre consommation des ménages, ou de manière équivalente, les services domestiques et personnels fournis par un membre du ménage, pour la propre consommation de ce ménage, aussi communément appelés «tâches ménagères», ainsi que le travail bénévole dans des ménages destinés à fournir des services pour des tiers.~~

-
37. Les *services dangereux non rémunérés aux ménages effectués par les enfants* sont les services fournis au propre ménage de l'enfant dans des conditions correspondant à celles définies au paragraphe 20 ci-dessus, soit des services non rémunérés aux ménages exécutés: *a)* de longues heures durant; *b)* dans un environnement malsain, impliquant des équipements dangereux ou de lourdes charges; *c)* dans des endroits dangereux, etc. La définition de longues heures de travail dans les services non rémunérés aux ménages peut différer de celle appliquée ~~aux enfants dans les activités économiques en fonction de l'âge des enfants au travail relevant du domaine de la production du SCN~~. Les effets sur l'éducation de l'enfant devraient être considérés également lorsque l'on détermine ce que constituent les longues heures.

Collecte de données

Méthodes de collecte de données

38. Les méthodes de collecte de données sur le travail des enfants peuvent être quantitatives, qualitatives, ou être une combinaison des deux. Le choix de la méthode, ou des méthodes, à appliquer dépendra des objectifs de l'enquête, du type de travail des enfants sur lequel porte l'enquête, du niveau de précision et de détail requis, et de la disponibilité en matière de temps et de ressources techniques et financières. Il faudra aussi tenir compte du type d'information devant être rassemblé (données quantitatives destinées à estimer l'ampleur du travail des enfants et sa répartition suivant des caractéristiques pertinentes, ou informations qualitatives afin de comprendre la nature, les causes et les conséquences du travail des enfants). Lorsque la population cible des enfants est suffisamment nombreuse et que le contexte social n'est pas contraignant en matière de rapport sur les enfants dans les activités productives, les enquêtes effectuées auprès des ménages et des établissements constituent les principales méthodes de collecte de données de statistiques fiables sur le travail des enfants. Les enquêtes de base et l'évaluation rapide fournissent aussi des informations utiles, quantitatives et qualitatives, sur le travail des enfants.

Enquêtes auprès des ménages et des établissements

39. A l'exception de certaines catégories de travail des enfants (notamment les enfants qui vivent dans la rue et ceux qui sont soumis aux pires formes de travail des enfants autres que les travaux dangereux), *les enquêtes réalisées auprès des ménages* fournissent un outil efficace de collecte d'un large éventail de données sur le travail des enfants et d'évaluation de son ampleur. Une enquête nationale auprès des ménages sur le travail des enfants peut être appliquée soit de façon indépendante, soit sous forme de module rattaché à une autre enquête auprès des ménages. Dans ce dernier cas, il serait préférable de choisir une enquête sur la main-d'œuvre, vu que les concepts et les sujets utilisés sont similaires. Effectuer une enquête auprès des ménages sur le travail des enfants a l'avantage de cibler les ménages, qui représentent l'unité la plus appropriée pour identifier les enfants et leurs familles, mesurer leurs caractéristiques socio-économiques et démographiques et leurs conditions de logement, obtenir des informations sur la scolarité et le statut du travail de l'enfant, notamment s'il accomplit des travaux dangereux, et évaluer les facteurs et conséquences du travail de l'enfant. Les enquêtes sur l'emploi du temps peuvent également être appropriées pour mesurer le travail des enfants, en particulier lorsque le travail des enfants est mesuré dans les différentes formes de travail.
40. Deux éléments sont importants dans l'enquête auprès des ménages sur le travail des enfants, l'objectif de l'enquête et le choix des personnes à interroger. Les enquêtes sur le travail des enfants auront l'un des deux objectifs suivants, ou les deux: i) mesurer l'ampleur du travail des enfants, et des variations de cette ampleur par lieu géographique, type et caractéristiques du ménage, degré d'assiduité scolaire des enfants, sexe, groupe d'âge, et facteurs analogues; et ii) enquêter sur les circonstances, caractéristiques et conséquences du travail des enfants, par exemple, types d'enfants engagés dans des activités apparentées à un travail, types de travaux effectués par les enfants, conditions de travail, et impact du travail sur l'éducation, la santé de l'enfant, etc. La structure appropriée de l'enquête en vue de mesurer l'ampleur du travail des enfants est l'enquête sur le travail des enfants, parce que celle-ci nécessite un questionnaire simple et court, qui porte néanmoins sur un échantillon de la population générale. La structure d'enquête privilégiée, pour obtenir des mesures adaptées aux circonstances, aux caractéristiques et aux conséquences du travail des enfants, est l'enquête sur les enfants astreints au travail qui suppose une collecte de données plus approfondie à partir d'un échantillon de personnes sélectionnées principalement dans la population des enfants dans les activités productives. Dans le cas où l'on vise les deux objectifs, les structures des deux enquêtes

devraient être liées. En ce qui concerne les répondants, en général les enquêteurs posent les questions contenues dans le questionnaire à l'adulte le mieux informé au sein du ménage (soit parfois le chef de ménage, qui souvent est le parent ou le tuteur de l'enfant travailleur). Cependant, les questions de certaines sections du questionnaire peuvent être posées aux enfants eux-mêmes, particulièrement concernant les dangers sur leur lieu de travail, et la raison principale pour laquelle ils travaillent.

41. Les *enquêtes auprès des établissements* effectuées sur le lieu de travail de l'enfant (qui peut se trouver être une unité de production familiale) s'efforceront de recueillir des données sur les particularités de l'unité de production et les caractéristiques de la main-d'œuvre qu'elle emploie, en mettant plus spécialement l'accent sur les enfants dans les activités productives. Les salaires des enfants, la durée de leur travail, les autres conditions de travail et avantages liés au travail, et les blessures et maladies au travail sont les informations recherchées, par rapport aux données concernant les travailleurs adultes. Des informations concernant la perception qu'a l'employeur des motifs de recruter une main-d'œuvre enfantine et les méthodes de recrutement utilisées peuvent également être recherchées.
42. Dans les pays où le travail des enfants est un phénomène rare ou les perceptions sociales rendent difficiles la collecte de données fiables, il est nécessaire d'utiliser des instruments de mesure spécifiques pour identifier les zones ou groupes d'enfants à risque. De ce fait, les enquêtes auprès des ménages reposant sur la population générale et les enquêtes auprès des établissements peuvent ne pas être des instruments appropriés. Dans ce contexte, une combinaison de méthodes et différentes sources de données pourraient être nécessaires pour obtenir des estimations indirectes. Ceci inclut les enquêtes rétrospectives sur le travail des enfants.

Enquête de base

43. Les enquêtes ou études de base sont également d'importants instruments de collecte de données sur le travail des enfants. Leur objectif est de déterminer les caractéristiques et les conséquences du travail des enfants dans des secteurs d'activité ou des zones spécifiques et à divers moments. Elles sont habituellement conduites en liaison avec les programmes d'intervention destinés à lutter contre le travail des enfants, et contribuent à identifier les bénéficiaires des projets et à vérifier que ces enfants ont vraiment cessé le travail à terme. Les enquêtes et études de base produisent des données quantitatives et qualitatives, en appliquant une combinaison d'enquêtes par sondage et d'approches participatives. Dès lors qu'un échantillonnage adéquat a pu être élaboré, les conclusions peuvent être extrapolées à l'ensemble du secteur ou de la zone ayant fait l'objet de l'enquête.

Evaluation rapide

44. L'*évaluation rapide* est utile pour collecter des informations sur les formes dissimulées du travail des enfants. Elle fournit des renseignements principalement d'ordre qualitatif et descriptif, limités à une zone géographique de petite dimension. Elle ne peut être appliquée dès lors que l'objectif poursuivi est d'estimer le nombre d'enfants dans les activités productives. En revanche, elle permet de fournir assez rapidement et à moindre coût des informations pertinentes sur les causes, conséquences et caractéristiques de la forme de travail des enfants faisant l'objet de l'enquête, qui pourront être utilisées à plusieurs titres, par exemple, dans les activités de sensibilisation et la conception de projets. Participative dans son approche, qui privilégie les observations, les discussions et les entretiens avec une variété de répondants clés, elle est idéale pour se faire une idée détaillée des conditions de travail et de vie des enfants exerçant des activités ou des professions qu'il serait, sinon difficile, d'identifier et de caractériser. Ainsi, les évaluations rapides sont plus pertinentes pour les instituts et organismes de recherche et en complément des enquêtes menées par les bureaux nationaux de statistiques.
45. L'*enquête auprès des enfants des rues* constitue une forme spéciale d'évaluation rapide. Les enfants des rues se répartissent principalement en deux catégories, à savoir: a) ceux qui vivent et travaillent dans la rue et n'ont pas, par définition, de domicile; et b) ceux qui travaillent dans la rue, mais habitent normalement avec leurs parents ou tuteurs. Les données concernant les activités de la deuxième catégorie peuvent être collectées par le biais d'une enquête auprès des ménages. La première catégorie oblige à utiliser différentes méthodes d'enquête, dont une est communément employée et consiste à interroger un échantillon d'enfants des rues sélectionnés à cet effet, et si possible leurs employeurs et/ou leurs clients.

Sources supplémentaires de données

46. L'examen des données pertinentes en matière de travail des enfants contenues dans les recensements et les études socio-économiques existants constitue une approche complémentaire. Dans la mesure où les enfants concernés par cette catégorie de travail constituent une population relativement restreinte, l'analyse de données tirées de ces sources est une des possibilités dont disposent les pays pour compiler des données de base sur les enfants dans les activités productives à intervalles réguliers, lorsque les ressources humaines et financières ne permettent pas de lancer des enquêtes spécifiques ou modulaires sur le travail des enfants. Une approche supplémentaire peut impliquer la modification des instruments de collecte de données existants, par exemple en abaissant le seuil d'âge à partir duquel les informations sur l'emploi sont collectées.
47. Le taux de fréquentation scolaire reflète la participation des enfants à ce qui devrait être leur activité principale. Toute absence de l'école n'implique pas nécessairement que l'enfant travaille et, parmi les enfants qui vont à l'école, certains peuvent exercer également des activités économiques. Néanmoins, à défaut de disposer d'un système adéquat de collecte des données sur le travail des enfants, les données sur les enfants non scolarisés peuvent fournir des informations utiles sur ceux qui sont susceptibles d'être engagés dans le travail des enfants.
48. Conformément au paragraphe 5, sous-paragraphe 3, de la recommandation n° 190 de l'OIT, des données pertinentes devraient être compilées et tenues à jour en ce qui concerne les violations des dispositions nationales visant l'interdiction et l'élimination des pires formes de travail des enfants. A cet égard, les dossiers administratifs concernant des violations de la législation sur le travail des enfants sous forme d'actions intentées devant les tribunaux ou d'autres autorités officielles compétentes et les actes de condamnation qui en découlent, les poursuites pénales engagées contre les personnes coupables de traite et d'exploitation sexuelle des enfants à des fins commerciales, de violations des droits de l'enfant conduisant à des révélations de situations de travail forcé ou d'esclavage sont des sources d'information utiles, qui devraient être compilées pour compléter les statistiques nationales sur le travail des enfants. Les rapports rédigés par l'inspection du travail peuvent aussi fournir des informations supplémentaires, dans la mesure où ils permettent de répertorier les travailleurs qui n'ont pas atteint l'âge d'admission à l'emploi et de juger de la dangerosité des conditions de travail. En outre, les documents administratifs sur les ménages d'accueil dans les transferts de revenus et les autres programmes de bien-être social peuvent contenir des informations importantes sur le travail des enfants.

Considérations éthiques

49. Il est essentiel de respecter des normes éthiques au cours du processus de collecte des données durant l'enquête sur le travail des enfants. Conformément au paragraphe 6 de la recommandation n° 190 de l'OIT, la compilation et le traitement des informations et des données relatives au travail des enfants devraient être effectués, en tenant dûment compte du droit à la protection de la vie privée. Les autorités nationales chargées des statistiques qui souhaitent évaluer le travail des enfants devraient mettre en place un ensemble de règles éthiques pour la collecte des données relatives au travail des enfants, en gardant à l'esprit l'article 2, paragraphe 2, et l'article 13, paragraphe 1, de la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant. Il convient, au minimum, de veiller à ce que les enfants dans les activités productives, et surtout ceux qui sont interrogés, ne soient pas mis en danger à cause de l'enquête. Comme il est de règle dans toutes les enquêtes statistiques, les personnes répondant à ces enquêtes devront être assurées que les informations communiquées resteront confidentielles et que leur anonymat sera préservé.
50. Il convient de veiller à ce que la participation des enfants qui répondent à l'enquête soit volontaire, et que les enquêteurs ne courent aucun danger au cours de la collecte des données. Les personnes chargées de l'enquête sur le terrain devraient, à leur tour, respecter les traditions culturelles, les connaissances et les coutumes de ceux qui répondent aux enquêtes. De surcroît, lorsqu'ils interrogent des enfants, les enquêteurs devraient être attentifs à la façon dont l'enfant se comporte et raisonne, et éviter de susciter des espérances peu réalistes. La collecte de données sur le travail des enfants devrait être réalisée par des personnes spécialement formées pour le type d'enquête à réaliser.

Données collectées

51. D'après le paragraphe 5, sous-paragraphe 1, de la recommandation n° 190, des informations détaillées et des données statistiques sur la nature et l'étendue du travail des enfants devraient être compilées et

tenues à jour en vue d'établir les priorités de l'action nationale visant à abolir le travail des enfants et, en particulier, à interdire et éliminer ses pires formes, et ce de toute urgence. Par ailleurs, le sous-paragraphe 2 dispose que, dans la mesure du possible, ces informations et données statistiques devraient comprendre des données ventilées par sexe, groupe d'âge, profession, branche d'activité économique, situation dans la profession, fréquentation scolaire et localisation géographique.

52. Les données importantes à collecter afin de dresser des analyses documentées du travail des enfants sont: i) l'âge et le sexe; ii) la répartition géographique par grandes divisions administratives; iii) la fréquentation scolaire; iv) l'exercice de services non rémunérés aux ménages; v) le temps consacré à des activités figurant dans le domaine de la production du SCN; vi) le lieu d'activité; vii) le type d'activité (secteur) économique; viii) la profession; ix) les conditions de travail, notamment l'impact sur la santé et l'éducation des enfants; et x) les caractéristiques socio-économiques du ménage auquel appartient l'enfant.
53. Les statistiques sur les enfants ~~dans les activités productives~~ au travail devraient faire une distinction entre les catégories d'enfants dans la production économique, les enfants engagés dans les services non rémunérés aux ménages et ceux dans les autres activités productives. Les enfants faisant partie à la fois de deux catégories ou plus devraient être classés selon chacune des activités. Les autorités statistiques nationales sont également incitées à élaborer des méthodes de mesure du travail des enfants à abolir pour chaque forme de travail, en distinguant, à tout le moins, entre le travail rémunéré des enfants, le travail des enfants dans la production de biens pour la consommation personnelle et, le cas échéant, le travail des enfants dans la fourniture de services pour la consommation personnelle; et à classer par forme de travail l'ensemble du travail des enfants tel que mesuré sur la base du domaine de la production du SCN ou du domaine de la production générale.
54. Les enfants qui ne sont pas engagés dans une activité productive marchande et qui cherchent activement ou passivement un tel travail sont potentiellement exposés au risque de travail des enfants. Les enfants ni scolarisés ni en emploi, appelés «enfants inactifs» dans certains pays, sont susceptibles également d'être concernés par le travail des enfants. Les bureaux nationaux de statistique sont encouragés à collecter des informations sur ces enfants.
55. Les enquêtes menées sur l'activité des enfants indiquent que les services non rémunérés aux ménages peuvent absorber une partie considérable du temps des enfants. Les pays sont dès lors encouragés à collecter des données sur les services non rémunérés aux ménages fournis par des enfants en termes de temps consacré à ces activités et sur les principales tâches effectuées. De telles statistiques sont à recueillir, sans tenir compte du fait que le domaine de production générale est appliqué aux concepts et définitions du travail des enfants.
56. Afin d'offrir une analyse complète de la situation en matière de travail des enfants dans le pays, les statistiques sur les activités des enfants devraient être collectées de manière à faciliter une classification des enfants en: a) ceux qui vont à l'école; et b) ceux qui ne vont pas à l'école. Chaque groupe peut être de nouveau subdivisé entre ceux qui exercent: i) uniquement des activités comprises dans le domaine de la production du SCN; ii) uniquement des services non rémunérés aux ménages; iii) à la fois des activités comprises dans le domaine de la production du SCN et des services non rémunérés aux ménages; et iv) ni les activités comprises dans le domaine de la production du SCN ni dans les services non rémunérés aux ménages.
57. Il serait utile que les décideurs politiques et d'autres utilisateurs disposent de données statistiques suffisamment détaillées sur le travail des enfants, de manière à classer les données par lieu de résidence – zone urbaine ou rurale – et, si possible, selon la plus petite unité administrative du pays au niveau de laquelle les politiques publiques et les programmes d'intervention peuvent s'avérer efficaces.
58. La collecte à intervalles réguliers (fixés en fonction des besoins nationaux et des ressources disponibles) de données suffisamment détaillées sur le travail des enfants aide à suivre l'évolution du travail des enfants, et devrait aussi faciliter l'évaluation de l'efficacité des politiques et programmes mis en œuvre pour lutter contre le travail des enfants. Le plus facile, pour assurer la pérennité de la collecte de données sur le travail des enfants, consiste à faire en sorte que quelques variables clés de celui-ci soient collectées régulièrement dans une enquête nationale auprès des ménages, de préférence une enquête sur la main-d'œuvre.

Estimation au niveau mondial

59. L'abolition progressive du travail des enfants est devenue une préoccupation majeure de la communauté internationale naturellement et de ce fait constitue un élément clé de l'Agenda du travail décent, les progrès sur cette voie doivent être mesurés à la fois aux niveaux national, régional et international. Sur la base de son expérience dans les estimations globales du travail des enfants et des normes internationales actuelles, le BIT devrait développer une méthodologie standard pour estimer le travail des enfants à l'échelle internationale et la communiquer aux gouvernements et aux bureaux nationaux de statistique selon leurs besoins respectifs.
60. Conformément au paragraphe 7 de la recommandation n° 190, qui stipule que les informations compilées devraient être régulièrement communiquées au Bureau international du Travail, les gouvernements et les services nationaux chargés des statistiques devraient collaborer aux efforts déployés pour estimer globalement le travail des enfants dans le monde et dans les grandes régions du monde. Il est indispensable de collecter des données nationales suffisamment désagrégées par âge, sexe, activité, profession et autres caractéristiques importantes pour permettre la compilation de statistiques en vue de la rédaction d'un rapport global.

Actions à entreprendre

Manuels et questionnaires du BIT

61. Afin d'aider les Etats Membres dans leurs tâches de collecte et d'analyse de statistiques portant sur les divers aspects des enfants qui travaillent dans les activités productives et le travail des enfants, le BIT devrait actualiser ses manuels et ses modèles de questionnaires sur le travail des enfants, chaque fois que nécessaire et possible. Il est impératif d'énoncer clairement les modalités d'application des dispositions de la présente résolution, et élaborer de nouveaux modèles et mécanismes de rapport pour faciliter l'analyse et la communication des résultats des enquêtes sur le travail des enfants. L'OIT devrait également élaborer des directives appropriées pour mesurer le travail des enfants à abolir et, en particulier, le travail dangereux des enfants par forme de travail.

Développement des concepts et méthodologies

62. Le BIT et ses partenaires devraient chercher à élaborer des méthodes de mesure statistique appropriées propres à produire des estimations fiables concernant les enfants astreints aux pires formes de travail des enfants autres que les travaux dangereux, et des catégories spéciales telles que les enfants vivant de manière indépendante ou dans la rue.
63. Le BIT devrait: i) accorder une attention particulière au développement des concepts et définitions des pires formes de travail des enfants autres que les travaux dangereux comme indiqué aux alinéas a) à c) du paragraphe 17 de cette résolution; et ii) développer des directives sur le traitement de longues heures effectuées par les enfants dans les services non rémunérés aux ménages relativement à l'âge et aux seuils d'heures. ~~Il devrait présenter un rapport sur les progrès réalisés dans ce domaine à la 19^e Conférence des statisticiens du travail.~~

Assistance technique du BIT

64. Le BIT devrait élargir son programme d'assistance technique en matière de statistiques sur le travail des enfants, afin d'appuyer la mise en œuvre de la présente résolution par les Etats Membres. Dans la mesure du possible, cette assistance technique devrait prévoir la fourniture de conseils techniques et d'activités de formation, afin de renforcer les capacités nationales, lorsque cela est nécessaire, et d'apporter un soutien financier aux pays pour la collecte et l'analyse de données sur le travail des enfants.

Annexe

Cadre de détermination statistique du travail des enfants

Groupe d'âge	Domaine de la production générale					
	Domaine de la production du SCN				Production hors du SCN	
	(1a)	(1b)	Pires formes de travail des enfants		(3a)	(3b)
	Travaux légers dans le domaine de la production du SCN ¹	Travaux réguliers dans le domaine de la production du SCN ¹	(2a) Travaux dangereux dans le domaine de la production du SCN ¹	(2b) Pires formes de travail des enfants autres que les travaux dangereux	Services dangereux non rémunérés aux ménages ²	Autres travaux hors du domaine du SCN
Enfants en dessous de l'âge minimum fixé pour les travaux légers, par exemple, 5-11 ans) ³	Emploi et autres formes de travail dans le domaine de la production du SCN en dessous de l'âge minimum fixé pour les travaux légers	Emploi et autres formes de travail dans le domaine de la production du SCN en dessous de l'âge minimum général pour travailler	Travaux dangereux dans des branches et des professions répertoriées comme telles, ou longues heures de travail ⁴ et/ou travail de nuit dans des branches et des professions non qualifiées de dangereuses	Enfants victimes de la traite pour le travail; en situation de travail forcé ou de servitude pour dettes; d'exploitation sexuelle; des activités illicites et dans des conflits armés	Production de services pour la consommation personnelle ou travail bénévole dans des ménages destiné à produire des services pendant de longues heures ⁵ ; impliquant des équipements dangereux ou de lourdes charges; dans des lieux dangereux, etc.	
Enfants dans la tranche d'âge spécifiée pour les travaux légers (par exemple, 12-14 ans) ³						
Enfants ayant l'âge minimum général pour travailler ou plus (par exemple, 15-17 ans) ³						

¹ Les travaux rentrant dans le domaine de la production du SCN englobent le travail dans l'emploi, la production de biens pour la consommation personnelle, le travail en formation non rémunéré, le travail bénévole en unités marchandes et non marchandes et le travail bénévole dans des ménages pour produire des biens, conformément à la *résolution concernant les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main-d'œuvre* de la 19^e CIST, 2013.

² La catégorie (3a) est applicable lorsque le domaine de la production générale est utilisé comme cadre de mesure du travail des enfants.

³ Les limites de groupes d'âge peuvent varier d'un pays à l'autre en fonction des circonstances nationales.

⁴ Le seuil fixé pour les longues heures de travail dans le domaine de la production du SCN devrait tenir compte de l'âge de l'enfant et des heures accumulées consacrées à l'emploi et à d'autres formes de travail dans le domaine de la production du SCN.

⁵ Le seuil fixé pour de longues heures de travail consacrées à la fourniture de services non rémunérés aux ménages devrait tenir compte de l'âge de l'enfant et des heures accumulées consacrées à l'emploi et à d'autres formes de travail dans le domaine de la production du SCN et hors du domaine du SCN.



Travail des enfants au sens de la résolution, telle qu'amendée



Activités qui n'entrent pas dans le cadre du travail des enfants

Annexe 4

Directives adoptées

1. Directives concernant les statistiques des migrations internationales de main-d'œuvre

Préambule

La vingtième Conférence internationale des statisticiens du travail,

En réponse à la résolution concernant les travaux futurs sur les statistiques des migrations de main-d'œuvre adoptée par la dix-neuvième Conférence internationale des statisticiens du travail (2013),

Rappelant les implications de la constitution de l'OIT (1919), de la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, la convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, avec la recommandation (n° 86) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, qui l'accompagne, la convention relative au statut des réfugiés (1951) et son protocole relatif au statut des réfugiés (1967), la convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975, avec la recommandation (n° 151) sur les travailleurs migrants, 1975, qui l'accompagne, la recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017, la convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (1990), la convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée, et ses protocoles (2003), la convention du travail maritime, 2006, amendée, le résultat de la réunion tripartite sur les questions relatives aux pêcheurs migrants (2017) ainsi que les instruments régionaux et internationaux pertinents, notamment l'accord général sur le commerce des services (1995), mode 4,

Suivant la résolution concernant une gouvernance équitable et efficace des migrations de main-d'œuvre (2017), le programme de développement durable à l'horizon 2030 adopté par l'assemblée générale des Nations Unies (2015) et le rapport du directeur général intitulé *Migration équitable: un programme pour l'OIT* (2014),

Après avoir examiné les textes pertinents des recommandations en matière de statistiques des migrations internationales, Révision 1 (1998), adoptées par la commission de statistique des Nations Unies, la résolution concernant les statistiques sur le travail des enfants adoptée par la Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST) en 2008, les recommandations internationales sur les statistiques du tourisme, 2008, la résolution concernant les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main-d'œuvre adoptée par la 19^e CIST en 2013, ainsi que les principes et recommandations concernant les recensements de la population et de l'habitat, Révision 3 (2017) adoptés par la commission de statistique des Nations Unies,

Reconnaissant qu'alors qu'une grande majorité des migrants internationaux sont des travailleurs migrants, les migrations internationales de main-d'œuvre sont un phénomène dépassant le champ d'application des recommandations sur les statistiques des migrations internationales, Révision 1; et qu'il est donc nécessaire d'avoir des recommandations internationales sur tous les aspects des migrations internationales de main-d'œuvre; que l'absence d'informations statistiques complètes sur les migrations internationales de main-d'œuvre et leur impact sur le développement national a empêché l'intégration effective de la migration de main-d'œuvre dans les stratégies nationales de développement; et que par ailleurs, l'absence de normes internationales relatives aux concepts, définitions et méthodologies de mesure des migrations internationales de main-d'œuvre et des travailleurs migrants demeure un obstacle majeur à la production de statistiques harmonisées,

Reconnaissant que les autorités légales des pays peuvent avoir pour mandat de réguler les flux migratoires internationaux entrants et sortants de leur territoire, et que les enregistrements effectués pour administrer et appliquer ces réglementations peuvent servir de base pour les statistiques,

Reconnaissant l'approche fondée sur les droits adoptée par l'OIT en matière de migrations de main-d'œuvre, que les méthodes et les mesures relatives aux migrations internationales de main-d'œuvre et aux travailleurs migrants dans un pays donné dépendent du contexte national, des priorités politiques et des besoins spécifiques des utilisateurs, et que leur mise en œuvre dépendra par conséquent, dans une certaine mesure, des circonstances nationales,

Adopte ce dix-huitième jour d'octobre 2018 les directives suivantes et encourage les pays à tester le cadre conceptuel sur lequel elles se fondent.

Objectifs et portée

1. Les migrations internationales de main-d'œuvre constituent une priorité politique de plus en plus grande, et il est nécessaire de répondre équitablement aux intérêts des pays d'origine et des pays de destination, ainsi qu'aux intérêts des travailleurs migrants. Pour être efficaces, les politiques doivent se fonder sur des preuves solides, incluant le nombre de travailleurs migrants concernés, leurs caractéristiques et leurs schémas d'emploi. Les migrations internationales de main-d'œuvre peuvent comprendre la mobilité internationale de la main-d'œuvre, comme les mouvements temporaires ou de court-terme de personnes entre des pays pour des raisons d'emploi dans le contexte de libre circulation des travailleurs dans les communautés économiques régionales.
2. Dans les présentes directives, l'expression *migration internationale de main-d'œuvre* est utilisée de façon générique pour renvoyer, de façon générale, aux concepts liés aux processus et aux résultats des migrations internationales de main-d'œuvre, et notamment, aux trois concepts suivants:
 - a) les travailleurs migrants internationaux;
 - b) les migrants internationaux en vue de travailler;
 - c) les travailleurs migrants internationaux de retour.
3. L'objectif de ces directives est d'aider les pays à développer leurs statistiques nationales sur les migrations internationales de main-d'œuvre et à les encourager à tester le cadre conceptuel qu'elles proposent.
4. De façon générale, les statistiques des migrations internationales de main-d'œuvre doivent couvrir la population de référence, qui comprend toutes les personnes qui sont des résidents habituels du pays, indépendamment de leur sexe, leur pays d'origine ou leur nationalité, conformément aux principes et recommandations concernant les recensements de la population et de l'habitat, Révision 3 (2017). Aux fins des présentes directives, la population de référence comprend également les personnes qui ne sont pas des résidents habituels dans le pays, mais qui font cependant partie de la main-d'œuvre ou de la main-d'œuvre potentielle, ou qui exercent toute autre forme de travail dans ce pays, comme les travailleurs frontaliers, les travailleurs saisonniers, les travailleurs itinérants, les travailleurs migrants en situation régulière ou irrégulière, les travailleurs employés au titre de projets, les travailleurs admis pour un emploi spécifique, les gens de mer et les travailleurs d'une installation en mer¹. Les réfugiés et les demandeurs d'asile peuvent faire partie de la main-d'œuvre dans le pays de destination, mais la raison pour laquelle ils ont quitté leur pays d'origine est présumée être la recherche d'une protection internationale et non pas la recherche d'un travail.
5. Dans les pays où le flux entrant de travailleurs migrants de courte durée ou de travailleurs migrants temporaires est important, les statistiques de l'emploi doivent être complétées, dans la mesure du possible, par des informations sur les caractéristiques des emplois des non-résidents qui travaillent sur le territoire national, afin de permettre l'analyse de leur situation et de leur impact sur le marché du travail.
6. Les concepts communs et les définitions recommandées dans les présentes directives sont conformes aux normes internationales actuelles et aux directives relatives aux statistiques du travail adoptées par la 19^e CIST, aux recommandations en matière de statistiques des migrations internationales, Révision 1 (1998), et aux principes et recommandations concernant les recensements de la population et de l'habitat, Révision 3 (2017).

¹ Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (1990), article 2.

-
7. Une préoccupation principale de l'OIT est d'identifier et de mesurer les stocks et les flux de travailleurs migrants internationaux, et, sur cette base, de promouvoir des mesures destinées à les protéger dans le cadre d'une approche fondée sur les droits. Il est important de promouvoir des migrations de main-d'œuvre qui améliorent le bien-être des migrants et de leur famille à la fois dans leur pays d'origine et leur pays de destination.
 8. Ces directives ont pour objectif d'aider les pays à développer leur système national de statistique en recueillant des statistiques comparables sur les migrations internationales de main-d'œuvre, afin de fournir une base d'informations améliorée aux différents usagers, en tenant compte des circonstances et des besoins nationaux spécifiques. Ce système doit être conçu dans le but d'atteindre un certain nombre d'objectifs, notamment de mieux comprendre le processus migratoire; d'évaluer les caractéristiques sociodémographiques et les conditions de travail, le traitement équitable des différents groupes de travailleurs migrants internationaux; et d'analyser le statut relatif des groupes défavorisés de travailleurs migrants internationaux qui font l'objet d'une préoccupation politique spécifique.
 9. Pour atteindre ces objectifs, le système national intégré de statistique doit être élaboré en consultation avec les différents usagers des statistiques, et dans la mesure du possible, en harmonie avec la collecte des autres statistiques économiques, démographiques et sociales. Les choix relatifs aux concepts et aux sujets couverts ainsi que la fréquence des mesures et/ou des rapports dépendront de leur pertinence pour le pays et des ressources disponibles. Chaque pays doit établir une stratégie appropriée pour la collecte des données et les rapports statistiques afin d'assurer l'amélioration et la pérennisation du système.
 10. En développant leurs statistiques sur les migrations internationales de main-d'œuvre, les pays doivent s'efforcer d'incorporer les directives ci-dessous afin de promouvoir la comparabilité entre les pays et de permettre d'évaluer les tendances et les différences en matière d'ampleur, de modèles et de conséquences, pour les pays et pour les personnes, des stocks et des flux de travailleurs migrants internationaux.

Concepts et définitions

Population résidente

11. Conformément aux principes et recommandations concernant les recensements de la population et de l'habitat, Révision 3, la *population résidente* d'un pays comprend toutes les personnes qui *résident* habituellement dans le pays, quels que soient leur sexe, leur origine nationale, leur citoyenneté ou l'emplacement géographique de leur lieu de travail. Elle inclut les apatrides et les non ressortissants résidant habituellement dans le pays mais qui n'ont pas de permis de résidence. Elle comprend également les résidents habituels qui travaillent en dehors du pays (comme les travailleurs frontaliers, les travailleurs saisonniers et les autres travailleurs migrants de courte durée, les travailleurs bénévoles et les nomades).

Unités productrices résidentes

12. Conformément au Système de comptabilité nationale, une *unité productrice résidente* est une unité économique dont la fonction principale est de produire des biens et des services et dont le centre d'intérêt économique est situé sur le territoire économique d'un pays donné.

Migrants internationaux

13. Les *migrants internationaux* comprennent tous les résidents d'un pays qui ont changé de pays de résidence habituelle. Pour des raisons pratiques de mesure et conformément aux recommandations des Nations Unies, il est possible d'identifier les migrants internationaux comme étant «toutes les personnes qui résident habituellement dans le pays et qui sont des ressortissants d'un autre pays (population étrangère) ou ceux dont le lieu de naissance est situé dans un autre pays (population née à l'étranger)». Notamment:
 - a) *la population née à l'étranger* d'un pays comprend toutes les personnes résidant habituellement dans le pays et dont le lieu de naissance est situé dans un autre pays. Elle correspond au nombre de migrants internationaux qui ont migré au moins une fois dans leur vie et résident actuellement hors du pays où ils sont nés. Les personnes nées en dehors de leur pays de résidence actuelle

mais qui sont des ressortissants de ce pays à leur naissance (par exemple les personnes nées à l'étranger de parents ressortissants du pays mais vivant à l'étranger) sont parfois exclues du calcul de la population née à l'étranger. Le pays de naissance enregistré fait référence à l'entité géographique existant au moment de la collecte des données. Les personnes nées à l'étranger peuvent être des nationaux du pays, être ressortissants étrangers, ou les deux à la fois;

- b) *la population étrangère d'un pays* comprend toutes les personnes qui ne possèdent pas la nationalité du pays où ils résident habituellement. Elle comprend les personnes résidentes apatrides. Elle exclut les migrants internationaux qui ont acquis la nationalité de leur pays de résidence habituelle. La population étrangère peut être née à l'étranger ou née dans le pays.

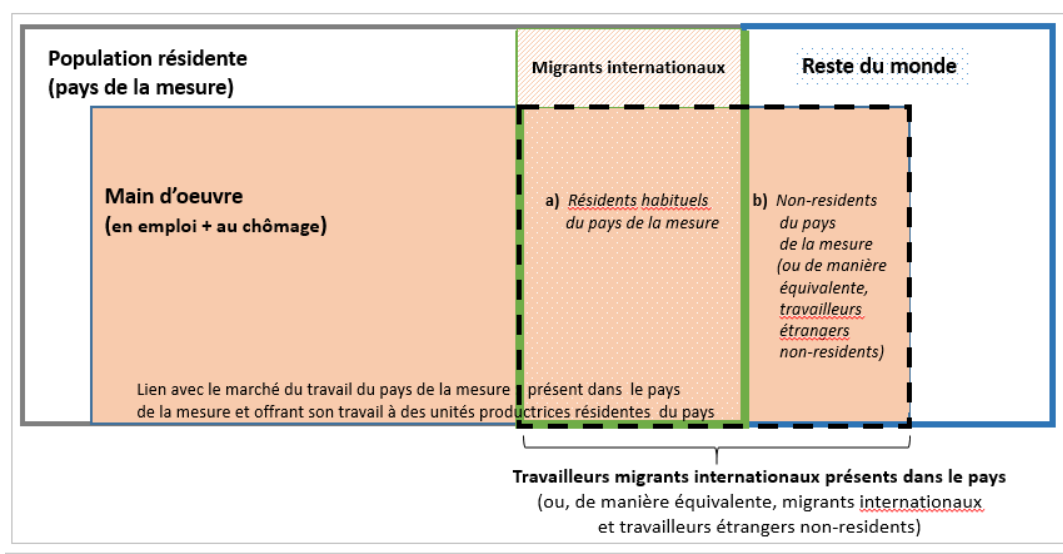
Travailleurs migrants internationaux

14. Le concept de *travailleurs migrants internationaux* sert à mesurer le lien actuel avec le marché du travail des migrants internationaux dans un pays, indépendamment de l'objectif initial de la migration, et celui d'autres personnes qui ne sont pas des résidents habituels du pays mais qui ont actuellement un lien avec le marché du travail du pays où s'effectue la mesure. Dans ce contexte, les termes «travailleurs migrants internationaux» et «migrants internationaux et travailleurs étrangers non-résidents» sont équivalents. Ils sont définis à des fins statistiques comme toutes les personnes en âge de travailler présentes dans le pays qui effectue la mesure, et qui relèvent d'une des deux catégories suivantes:
- a) *les résidents habituels*: les migrants internationaux qui, durant une période de référence définie, faisaient partie de la main-d'œuvre du pays où ils résident habituellement, en étant en emploi ou au chômage;
- b) *les non-résidents ou travailleurs étrangers non-résidents*: les personnes qui, durant une période de référence définie, n'étaient pas des résidents habituels du pays mais étaient présents dans le pays et avaient un lien avec le marché du travail du pays, soit en étant en emploi, travaillant pour des unités productrices résidentes de ce pays, soit en cherchant un emploi dans ce pays.
15. Du point de vue de leur pays de résidence habituelle, les travailleurs migrants internationaux relevant de la catégorie 14 b) (non-résidents ou travailleurs étrangers non-résidents) peuvent être appelés des «résidents travaillant à l'étranger». Du point de vue de leur pays de nationalité, les ressortissants résidents qui travaillent à l'étranger ainsi que les ressortissants non-résidents qui travaillent à l'étranger (au sens où ils font partie de la main-d'œuvre de leur pays de résidence habituelle) peuvent être appelés des «ressortissants travaillant à l'étranger». De même, du point de vue du pays de naissance, les résidents nés au pays ainsi que les non-résidents nés au pays qui travaillent à l'étranger peuvent être considérés comme des «personnes nées au pays qui travaillent à l'étranger».
16. Les concepts de «population en âge de travailler», «main-d'œuvre», «emploi» et «chômage» sont définis conformément aux normes internationales les plus récentes concernant les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main-d'œuvre:
- a) *la population en âge de travailler* est déterminée à partir d'une limite d'âge inférieure définie (en tenant compte de l'âge minimum pour l'emploi ou de l'âge de fin de la scolarité obligatoire), sans limite d'âge supérieure. Le cas échéant, la limite d'âge inférieure peut être abaissée de façon à mesurer séparément le lien avec le marché du travail des enfants migrants internationaux et des enfants non-résidents qui n'ont pas atteint l'âge limite pour travailler;
- b) *la main-d'œuvre* est constituée des personnes en âge de travailler qui sont en emploi ou au chômage durant la période de référence définie;
- c) *les personnes en emploi* sont définies comme toutes les personnes en âge de travailler qui, durant la période de référence définie, étaient engagées dans toute activité visant à produire des biens ou à fournir des services en échange d'une rémunération ou d'un profit;
- d) *les personnes au chômage* sont définies comme toutes les personnes en âge de travailler qui n'étaient pas en emploi, avaient effectué des activités de recherche d'emploi durant la période de référence définie et étaient disponibles pour l'emploi si la possibilité d'occuper un poste de travail leur était présentée.
17. En fonction des objectifs de leurs politiques, les pays peuvent souhaiter inclure également dans les travailleurs migrants internationaux les personnes qui, au cours de la période de référence définie, faisaient partie de la main-d'œuvre potentielle ou étaient engagés dans des formes de travail non rémunérées telles que définies par les normes internationales les plus récentes en la matière. Il peut

être particulièrement pertinent d'élargir le champ d'application du lien avec le marché du travail à la main d'œuvre potentielle dans les cas où certains migrants internationaux ne sont pas autorisés à travailler en échange d'une rémunération ou d'un profit ou font l'objet de restrictions sur le type de travail ou de lieu de travail auquel ils peuvent prétendre. A des fins de comparaison internationale, les données sur les différentes catégories de lien avec le marché du travail et les différentes formes de travail des travailleurs migrants internationaux doivent être présentées séparément.

18. En principe, la période de référence définie doit être courte, d'une durée de sept jours ou d'une semaine par exemple. Toutefois, la mesure des différentes formes de travail peut être réalisée à partir de durées différentes autour de la période de référence, par exemple quatre semaines ou un mois calendaire pour la production de biens pour la consommation personnelle, le travail en formation non rémunéré ou le travail bénévole, et une ou plusieurs journées de 24 heures dans une période de sept jours ou d'une semaine pour la fourniture de services pour la consommation personnelle.
19. Le diagramme ci-dessous présente les principaux éléments de la mesure des travailleurs migrants internationaux.

Figure 1. Représentation schématique du cadre de mesure des travailleurs migrants internationaux



20. Les catégories de travailleurs ci-après sont incluses dans les travailleurs migrants internationaux. Ces catégories ne sont ni exhaustives ni mutuellement exclusives, et ne sont pas destinées à être mesurées séparément dans toutes les circonstances. La liste sert à illustrer les catégories particulières de travailleurs qui sont incluses dans le champ de la définition des travailleurs migrants internationaux:
 - a) les travailleurs frontaliers qui ne sont pas des résidents habituels du pays de la mesure mais qui ont reçu l'autorisation d'être employés de façon continue dans ce pays à condition de sortir du pays à des intervalles brefs et réguliers (tous les jours ou toutes les semaines);
 - b) les travailleurs saisonniers, qui ne sont pas des résidents habituels du pays où ils ont un emploi, et dont le travail, de par sa nature, dépend des conditions saisonnières et n'est effectué que durant une partie de l'année;
 - c) les travailleurs itinérants, qui ne sont pas des résidents habituels du pays de la mesure, mais voyagent dans ce pays pendant de courtes périodes pour des raisons liées au travail;
 - d) les travailleurs employés au titre de projets, qui sont admis dans le pays où ils sont employés pour une période d'emploi définie uniquement en fonction d'un projet précis réalisé dans ce pays par leur employeur;
 - e) les travailleurs admis pour un emploi spécifique, qui ont été envoyés par leur employeur, une entreprise multinationale par exemple, pour une période limitée et définie dans le pays où se situe leur emploi pour entreprendre une tâche ou une mission spécifique, ou pour entreprendre un travail qui exige des compétences professionnelles, commerciales, techniques ou autres hautement spécialisées, ou pour un travail transitoire et bref, et qui doivent sortir du pays où ils sont employés à l'expiration de leur autorisation de séjour, ou avant s'ils n'effectuent plus leur tâche ou leur mission spécifique ou ne sont plus engagés dans ce travail;

- f) les travailleurs indépendants qui sont engagés dans une activité rémunérée sans contrat d'emploi et qui gagnent leur vie grâce à cette activité en travaillant normalement seuls ou avec des membres de leur famille, y compris les autres travailleurs migrants reconnus comme travailleurs indépendants par la législation applicable dans le pays où ils sont en emploi, ou par des accords bilatéraux ou multilatéraux;
 - g) les gens de mer, y compris les pêcheurs employés sur un navire enregistré dans le pays de la mesure, dont les travailleurs ne sont pas des ressortissants;
 - h) les travailleurs employés dans une installation en mer relevant de la juridiction du pays de la mesure, dont les travailleurs ne sont pas des ressortissants;
 - i) les travailleurs domestiques étrangers engagés par des employeurs résidents;
 - j) les étudiants étrangers qui sont entrés dans le pays dans le but déclaré de poursuivre des études mais qui ensuite travaillent, cherchent du travail, ou combinent le travail et les études;
 - k) les voyageurs internationaux en voyage touristique dont l'objectif principal est d'être employé dans le pays qu'ils visitent et de recevoir une rémunération en vue de travailler fourni;
 - l) les réfugiés et les demandeurs d'asile qui travaillent ou qui cherchent du travail, qu'ils disposent ou non d'une autorisation de travail durant la procédure pour obtenir le statut de réfugié ou la demande d'asile;
 - m) les personnes déplacées de force au-delà des frontières du fait de catastrophes d'origine naturelle ou humaine, qui travaillent ou cherchent du travail dans le pays où ils se trouvent déplacés;
 - n) les personnes victimes de la traite internationale pour du travail forcé ou à des fins d'exploitation par le travail.
21. *Sont exclus* des travailleurs migrants internationaux:
- a) les militaires étrangers et le personnel diplomatique;
 - b) les voyageurs internationaux en voyage touristique qui travaillent de façon accessoire dans le pays qu'ils visitent (le travail n'est pas l'objectif principal du voyage);
 - c) le personnel des centres d'appel travaillant dans des unités productrices non-résidentes et d'autres personnes qui fournissent des services depuis l'étranger.

Migrants internationaux en vue de travailler

22. Le concept de *migrants internationaux en vue de travailler* est destiné à mesurer les mouvements de personnes d'un pays à un autre pour travailler ou chercher du travail. A des fins statistiques, les migrants internationaux en vue de travailler incluent tous les migrants internationaux tels que définis au paragraphe 14 ci-dessus, comprenant notamment la catégorie 14 a) (résidents habituels) ainsi que la catégorie 14 b) (non-résidents), qui sont entrés dans le pays de la mesure durant une période de référence définie pour chercher ou commencer un emploi, et dont l'intention était documentée ou déclarée à leur entrée dans le pays. Notamment:
- a) la période de référence définie pour la mesure des migrants internationaux en vue de travailler devrait être longue, par exemple les douze mois précédents ou l'année calendaire précédente;
 - b) les migrants internationaux en vue de travailler se distinguent des autres migrants internationaux qui entrent dans le pays principalement pour des raisons qui n'ont aucun lien avec le fait de commencer ou chercher un emploi. Dans les deux cas, cette distinction fait référence au moment de leur entrée dans le pays et non pas à la situation actuelle de la personne;
 - c) l'expression «commencer ou chercher un emploi» signifie s'engager dans un emploi ou chercher un emploi et être disponible pour un emploi conformément aux définitions de la résolution 1 de la 19^e CIST sur l'emploi, le chômage et la main-d'œuvre potentielle. Commencer ou chercher un emploi peut ne pas être la seule raison ou la principale raison d'entrer dans le pays. Il suffit que ce soit l'une des raisons documentées ou déclarée. Lorsque cela est pertinent et faisable, les pays peuvent souhaiter étendre la mesure au concept plus large de «commencer ou chercher du travail», incluant des formes de travail autre que l'emploi, comme «le travail de formation non rémunéré», le «travail bénévole», ou «le travail de production pour la consommation personnelle»;

-
- d) l'expression «documentée ou déclarée» signifie que cette raison est inscrite dans les registres officiels de l'immigration ou déclarée aux autorités pertinentes de l'immigration.

Travailleurs migrants internationaux de retour

23. Le concept de *travailleurs migrants internationaux de retour* sert à mesurer l'expérience de travail des personnes qui rentrent après avoir été des travailleurs migrants internationaux à l'étranger. Pour le pays de la mesure, les travailleurs migrants internationaux de retour sont définis comme les résidents actuels du pays qui étaient auparavant des travailleurs migrants internationaux dans un ou plusieurs autres pays. Notamment:
- a) la mesure du nombre de travailleurs migrants internationaux de retour ne dépend pas de leur statut actuel vis-à-vis de la main-d'œuvre dans leur pays de résidence actuelle. Les travailleurs migrants internationaux de retour peuvent être des personnes actuellement hors de la main-d'œuvre, ou hors de la main-d'œuvre potentielle, ou des personnes qui ne sont plus engagés dans aucune forme de travail dans le pays où ils résident actuellement;
 - b) sont inclus dans les travailleurs migrants internationaux de retour les résidents actuels du pays de la mesure qui ont travaillé à l'étranger sans pour autant être des résidents habituels du pays dans lequel ils travaillaient (ce qui correspond à la catégorie 14 b) (non-résidents) des travailleurs migrants internationaux évoquée ci-dessus);
 - c) il est recommandé de choisir une durée minimum de lien avec le marché du travail à l'étranger assez brève, par exemple six mois, pour qu'une personne puisse être considérée comme un travailleur migrant international de retour dans son pays d'origine, durée calculée cumulativement pour les travailleurs connaissant des périodes de migration répétées;
 - d) il est recommandé de choisir une période de référence assez longue pour la date de retour, c'est-à-dire le temps maximum écoulé depuis le retour de la personne dans son pays de résidence actuelle, pour qu'elle soit incluse parmi les travailleurs migrants internationaux de retour de ce pays, par exemple les douze derniers mois ou les cinq dernières années; ou cette période de référence peut rester ouverte pour classer ces personnes en fonction de leur date de retour.

Classifications

24. Les migrations internationales de main-d'œuvre se caractérisent par leur direction, leur durée et leur nature. La direction distingue l'entrée et la sortie des travailleurs migrants internationaux. La durée fait référence à la durée du séjour dans le pays où ils ont un lien avec le marché du travail. La nature des migrations internationales de main-d'œuvre fait référence à son caractère permanent ou temporaire.

Direction

25. Les travailleurs migrants internationaux peuvent être classés selon le pays où ils ont un lien avec le marché du travail, et selon leur pays d'origine. Notamment:
- a) *le pays où ils ont un lien avec le marché du travail* est le pays dans lequel le travailleur migrant international offre son travail à une ou des unités productrices résidentes durant la période de référence définie utilisée pour la mesure. Pour les travailleurs migrants internationaux de la catégorie 14 a) (résidents habituels), le pays dans lequel ils ont un lien avec le marché du travail est leur pays de résidence habituelle. Pour les travailleurs migrants internationaux de la catégorie 14 b) (non-résidents), le pays dans lequel ils ont un lien avec le marché du travail est différent de leur pays de résidence habituelle;
 - b) en fonction de la définition utilisée aux fins de la mesure (les travailleurs migrants internationaux des catégories 14 a) ou 14 b)), le *pays d'origine* du travailleur migrant international peut être le pays de naissance, le pays de nationalité, ou le pays de résidence habituelle précédente. Pour les travailleurs migrants internationaux de la catégorie 14 b) (non-résidents), le pays d'origine fait généralement référence au pays de résidence habituelle actuel; il est également possible que le pays d'origine fasse référence au pays de naissance ou au pays de nationalité.
26. Les migrants internationaux en vue de travailler peuvent être classés en fonction du pays d'origine et du pays de destination. Notamment:

-
- a) comme pour les travailleurs migrants internationaux, *le pays d'origine* des migrants internationaux en vue de travailler peut être le pays de naissance, le pays de nationalité ou le pays de résidence habituelle précédente, en fonction de la définition des migrants internationaux utilisée aux fins de la mesure;
 - b) *le pays de destination* des migrants internationaux en vue de travailler fait référence au pays dans lequel le migrant est entré pour commencer ou chercher un emploi.
27. Les migrants internationaux en vue de travailler peuvent transiter par un ou plusieurs pays durant leur déplacement de leur pays d'origine vers le pays de destination. Il est possible de classer les travailleurs migrants en vue de travailler en fonction du ou des pays de transit rétrospectivement, une fois le pays de destination atteint. Pour qu'un pays soit considéré comme un pays de transit, la durée minimum de séjour dans ce pays doit être d'au moins quatre semaines durant lesquelles le travailleur a travaillé ou cherché du travail. Si cette durée de séjour dépasse un seuil maximal, le pays ne devrait pas être considéré comme un pays de transit, mais comme un pays où le travailleur avait précédemment un lien avec le marché du travail. Le seuil maximal peut être déterminé en fonction des circonstances nationales et des priorités politiques du pays.
28. Les travailleurs migrants internationaux de retour peuvent être classés en fonction du *pays où ils avaient auparavant un lien avec le marché du travail*. Le pays où ils avaient auparavant un lien avec la main d'œuvre fait référence au pays dans lequel le migrant international de retour était auparavant un travailleur migrant international. Si le migrant international de retour a eu un lien avec le marché du travail de plusieurs pays, c'est le pays du dernier lien avec le marché du travail ou le pays où le lien avec le marché du travail a été le plus long, ou une combinaison de ces deux critères, qui peut être utilisé à des fins de classification.

Durée du séjour

29. Il est possible de classer les travailleurs migrants internationaux, les migrants internationaux en vue de travailler et les travailleurs migrants internationaux de retour en fonction de la durée de leur séjour dans le pays dans lequel ils ont actuellement un lien avec le marché du travail. Il est aussi possible de classer les travailleurs migrants internationaux de retour en fonction de la durée de leur séjour et la durée de leur lien avec le marché du travail dans le pays du précédent lien avec le marché du travail, incluant les périodes où la personne était dans ce pays sans avoir temporairement de lien avec le marché du travail.
30. Pour les travailleurs migrants internationaux, la *durée du séjour* est le temps passé dans le pays où ils ont un lien avec le marché du travail. Cette durée comprend les périodes durant lesquelles le travailleur migrant international était temporairement absent de son travail ou n'avait temporairement pas de lien avec le marché du travail du pays. L'expression *temps passé* fait référence au fait que le travailleur migrant international est toujours présent dans le pays où il a un lien avec le marché du travail, et que la durée du séjour, au moment de la mesure, peut être incomplète.
31. En termes de durée de séjour, les catégories suivantes de travailleurs migrants internationaux peuvent être distinguées:
- a) *les travailleurs migrants internationaux de longue durée*, c'est-à-dire, les travailleurs migrants internationaux dont la durée du séjour dans le pays où ils ont un lien avec le marché du travail est d'un an ou plus (douze mois ou plus). Le cas échéant, les travailleurs migrants internationaux de longue durée peuvent être séparés en deux sous-catégories: ceux dont la durée de séjour est inférieure à cinq ans et ceux dont la durée de séjour est de cinq ans ou plus;
 - b) *les travailleurs migrants internationaux de courte durée*, c'est-à-dire les travailleurs migrants internationaux dont la durée cumulée du séjour dans le pays où ils ont un lien avec le marché du travail a été d'une durée limitée, c'est-à-dire de moins de douze mois;
 - c) aux fins de certaines politiques, il peut être pertinent d'identifier séparément les *travailleurs migrants internationaux saisonniers* (les travailleurs migrants internationaux de la catégorie 20 b)), dont le travail, en raison de sa nature, dépend de conditions saisonnières et n'est effectué que durant une partie de l'année. Des considérations similaires peuvent être appliquées pour identifier séparément les *travailleurs frontaliers* et les *travailleurs itinérants* (les travailleurs migrants internationaux des catégories 20 a) et 20 c) respectivement).

Les travailleurs migrants internationaux relevant des catégories 31(a), 31(b) et 31(c) peuvent en outre être classés à des fins d'analyse *en fonction de la durée de leur lien avec le marché du travail*, en faisant la distinction entre la durée de l'emploi et la durée du chômage, et, le cas échéant, la durée des autres formes de travail ou d'activités.

32. Pour les migrants internationaux en vue de travailler, la durée du séjour fait référence à la durée prévue de leur séjour, et le pays dans lequel ils ont un lien avec le marché du travail fait référence au pays de destination.
33. Pour les travailleurs migrants internationaux de retour, le pays dans lequel ils ont un lien avec le marché du travail est le pays dans lequel ils avaient leur précédent lien avec le marché du travail, et la durée de séjour fait référence à la durée du séjour effectuée dans ce pays. Pour certains objectifs politiques et analytiques, il peut également être pertinent de classer les travailleurs migrants internationaux de retour en fonction de la durée cumulative de leurs séjours dans tous les pays dans lesquels ils ont eu un lien avec le marché du travail.

Nature permanente ou temporaire

34. Les migrants internationaux en vue de travailler peuvent être classés en fonction de la nature permanente ou temporaire du séjour envisagé dans le pays dans lequel ils ont un lien avec le marché du travail au moment de l'entrée dans ce pays, de la manière suivante:
 - a) *les migrants internationaux permanents en vue de travailler* sont les migrants internationaux en vue de travailler qui ont l'intention de s'installer pour le reste de leur vie dans le pays dans lequel ils ont un lien avec le marché du travail ou leur pays de destination. A des fins pratiques, dans le cas d'employés avec des contrats de travail, les migrants internationaux permanents en vue de travailler peuvent être définis comme tels en fonction de la durée de leur contrat: par exemple, ceux qui ont un contrat de travail de cinq ans ou plus. Le pays de nationalité, s'il est différent du pays dans lequel ils ont un lien avec le marché du travail ou du pays de destination, peut considérer les migrants internationaux permanents en vue de travailler comme des «citoyens travaillant à l'étranger sans intention de revenir dans leur pays de nationalité». De même, le pays de naissance, si ce dernier est différent du pays dans lequel ils ont un lien avec le marché du travail ou du pays de destination, peut considérer les migrants internationaux permanents en vue de travailler comme «des personnes nées dans le pays qui travaillent à l'étranger sans intention de revenir dans leur pays de naissance»;
 - b) *les migrants internationaux temporaires en vue de travailler* sont les migrants internationaux en vue de travailler qui entrent dans le pays dans lequel ils ont un lien avec le marché du travail ou leur pays de destination avec l'intention de rester pour une durée limitée, qui peut être inférieure ou supérieure à douze mois. La limite de temps peut être volontaire de la part du travailleur ou due aux besoins de l'organisation qui l'emploie. A des fins pratiques, dans le cas d'employés avec des contrats de travail, les migrants internationaux temporaires en vue de travailler peuvent être définis comme tels en fonction de la durée de leur contrat. Le pays de nationalité, si ce dernier est différent du pays dans lequel ils ont un lien avec le marché du travail ou du pays de destination, peut considérer les migrants internationaux temporaires en vue de travailler comme des «citoyens travaillant à l'étranger avec l'intention de revenir dans leur pays de nationalité». De même le pays de naissance, si ce dernier est différent du pays dans lequel ils ont un lien avec le marché du travail ou du pays de destination, peut considérer les migrants internationaux temporaires en vue de travailler comme «des personnes nées dans le pays qui travaillent à l'étranger avec l'intention de revenir dans leur pays de naissance».
35. Dans les cas où cela est pertinent et possible, les travailleurs migrants internationaux peuvent également être classés comme permanents ou temporaires sur la base de la nature du séjour envisagé, comme c'est le cas pour les migrants internationaux en vue de travailler. Il faut souligner que dans le cas des travailleurs migrants internationaux, il est possible que des catégories ne puissent pas être classées de façon appropriée comme travailleurs migrants internationaux permanents ou temporaires, en raison de la nature de leur migration en vue de travailler. *Les travailleurs migrants internationaux circulaires*, forment un groupe particulier: ce sont les travailleurs migrants internationaux qui effectuent de nombreux mouvements entre leur pays d'origine et le pays dans lequel ils ont un lien avec le marché du travail durant une période définie, douze mois par exemple. Ce groupe comprend les travailleurs migrants internationaux de la catégorie 14 b) (non-résidents).

Statistiques du stock et des flux de migrants

36. Les statistiques du stock et des flux de migrants fournissent des informations sur le nombre de travailleurs migrants internationaux présents dans le pays et les changements de leur statut migratoire et de leur statut de travail, de la façon suivante:

- a) le *stock de travailleurs migrants internationaux* est le nombre de travailleurs migrants internationaux présents dans le pays de la mesure à un moment donné, selon les définitions des catégories 14 a) et 14 b) susmentionnées;
- b) le *flux entrant de migrants internationaux en vue de travailler* est le nombre de migrants internationaux en vue de travailler qui sont entrés dans le pays de la mesure durant la période de référence définie au paragraphe 22 a) ci-dessus;
- c) le *flux entrant de travailleurs migrants internationaux* est la somme: i) du nombre de migrants internationaux déjà présents dans le pays de la mesure avant le début de la période de référence définie, qui étaient hors de la main-d'œuvre au début de la période de référence mais qui sont entrés dans la main-d'œuvre du pays de la mesure durant la période de référence; ii) du nombre de migrants internationaux qui sont entrés dans le pays de la mesure durant la période de référence – en tant que migrants internationaux en vue de travailler ou pour toute autre raison – et sont entrés dans la main-d'œuvre du pays de la mesure durant la période de référence; iii) les non-résidents dans le pays de la mesure qui sont devenus des travailleurs migrants internationaux non-résidents dans le pays durant la période de référence. Le nombre de travailleurs migrants internationaux entrant *inclut* le nombre de migrants internationaux en vue de travailler entrés dans le pays de la mesure durant la période de référence s'ils ont eu un lien avec le marché du travail de ce pays à un moment donné durant la période de référence. Ce nombre *exclut* toutefois le nombre de migrants internationaux en vue de travailler entrés dans le pays de la mesure durant la période de référence s'ils sont restés sans lien avec le marché du travail de ce pays durant la totalité de la période de référence;
- d) le *flux sortant de travailleurs migrants internationaux* est la somme: i) du nombre de travailleurs migrants internationaux qui ont quitté le pays de la mesure (ou sont décédés) durant la période de référence spécifiée; ii) le nombre de travailleurs migrants internationaux qui sont restés dans le pays de la mesure mais qui sont sortis de la main-d'œuvre du pays durant la période de référence; et iii) les travailleurs migrants internationaux non-résidents dans le pays de la mesure dont le lien avec le marché du travail de ce pays s'est terminé durant la période de référence, quelle qu'en soit la raison. Le nombre de travailleurs migrants internationaux sortant du pays *exclut* les migrants internationaux en vue de travailler dans le pays de la mesure qui ont quitté ce pays (ou sont décédés) durant la période de référence, sans avoir jamais eu de lien avec le marché du travail de ce pays durant la période de référence.

Si les catégories i), ii) et iii) citées aux sous-paragraphe 36 c) et 36 d) sont nécessaires pour assurer la correspondance entre les statistiques de flux entrants et sortants de travailleurs migrants internationaux et les changements dans le stock de travailleurs migrants internationaux, il est important de faire la distinction entre les flux de migrants (catégorie ii)) et les flux relatifs au marché du travail (catégories i) et iii)) représentant les entrées et les sorties du marché du travail.

37. La *variation stock de travailleurs migrants internationaux* durant une période donnée est égale au flux entrant de travailleurs migrants internationaux durant cette période moins le flux sortant de travailleurs migrants internationaux durant cette période. Si le nombre total a augmenté, c'est qu'il y a eu un *flux entrant net de travailleurs migrants internationaux*; si le nombre total a baissé, c'est qu'il y a eu un *flux sortant net de travailleurs migrants internationaux* durant la période donnée.

38. Les principales statistiques du stock et des flux de travailleurs migrants internationaux de retour sont les suivantes:

- a) le *stock de travailleurs migrants internationaux de retour* est le nombre total de travailleurs migrants internationaux qui sont revenus dans le pays de la mesure à un moment donné, selon la définition du paragraphe 23 ci-dessus;
- b) le *flux entrant de travailleurs migrants internationaux de retour* est le nombre de travailleurs migrants internationaux qui reviennent dans le pays de la mesure durant une période donnée.

39. Dans les pays où il existe un mouvement de retour important des travailleurs migrants internationaux vers d'autres pays (ou vers certains pays spécifiques), il peut aussi s'avérer pertinent de compiler des statistiques sur le *flux sortant de travailleurs migrants internationaux de retour*, qui se définit comme

le nombre de travailleurs migrants internationaux de retour qui quittent le pays de la mesure pour un autre pays durant une période donnée pour travailler ou pour d'autres raisons.

Indicateurs clés

40. Chaque pays devrait sélectionner une série d'indicateurs afin de faire le suivi des processus de migrations internationales de main-d'œuvre les concernant. Pour présenter des rapports internationaux, il est proposé d'utiliser une série d'indicateurs clés.

41. Les indicateurs clés pour les travailleurs migrants internationaux sont:

- a) le stock de travailleurs migrants internationaux à mi-parcours de la période couverte, en distinguant les travailleurs migrants internationaux des catégories 14 a) (résidents habituels) et 14 b) (non-résidents);
- b) le taux de participation à la main-d'œuvre, le ratio emploi-population et le taux de chômage des migrants internationaux, qui ont été définis au paragraphe 16 ci-dessus. Puisque la catégorie 14 a) des travailleurs migrants internationaux se réfère aux résidents habituels dans le pays où existe le lien avec le marché du travail, par définition, les catégories correspondantes (16 a), 16 b), 16 c) et 16 d)) ne couvrent que les résidents:

$$\text{Taux de participation à la main d'oeuvre} = \frac{\text{Travailleurs migrants internationaux, catégories 14 a), 16 b)}}{\text{Migrants internationaux en âge de travailler, catégorie 16 a)}}$$

$$\text{Ratio emploi – population} = \frac{\text{Travailleurs migrants internationaux en emploi, catégories 14 a), 16 c)}}{\text{Migrants internationaux en âge de travailler, catégorie 16 a)}}$$

$$\text{Taux de chômage} = \frac{\text{Travailleurs migrants internationaux au chômage, catégories 14 a), 16 d)}}{\text{Travailleurs migrants internationaux, catégories 14 a), 16 b)}}$$

- c) dans les pays où le nombre de travailleurs migrants internationaux de la catégorie 14 b) (non-résidents) est important, il est possible de calculer le taux de participation à la main-d'œuvre, le ratio emploi-population et le taux de chômage modifiés en ajoutant le nombre de travailleurs migrants internationaux de la catégorie 14 b) au numérateur et au dénominateur des indicateurs sur les travailleurs migrants internationaux;
- d) lorsque, dans la définition des travailleurs migrants internationaux, le «lien avec le marché du travail» est élargi pour couvrir la main-d'œuvre potentielle et les formes de travail non rémunérées, les indicateurs relatifs aux travailleurs migrants internationaux devraient faire la distinction entre les différentes formes de lien avec le marché du travail, et les taux et ratios correspondants devraient être calculés, le cas échéant;
- e) dans les pays où il existe un nombre important d'enfants migrants internationaux qui travaillent, une limite d'âge inférieure appropriée peut être utilisée pour définir la population en âge de travailler et la population de travailleurs migrants internationaux correspondante, afin de calculer le taux de participation à la main-d'œuvre et le ratio emploi/population des travailleurs migrants internationaux

42. Les indicateurs clés pour le flux entrant de migrants internationaux en vue de travailler sont:

- a) le flux entrant de migrants internationaux en vue de travailler durant la période de référence choisie au paragraphe 22 a), en identifiant séparément le nombre de migrants temporaires, et le cas échéant, le nombre de migrants circulaires définis aux paragraphes 34 et 35;
- b) la part du flux entrant de migrants internationaux en vue de travailler dans le flux entrant total de migrants internationaux durant la période de référence, quelle que soit la raison de la migration.

43. Les indicateurs clés pour les travailleurs migrants internationaux de retour sont:

- a) le stock de travailleurs migrants internationaux de retour à mi-parcours de la période de référence choisie selon le paragraphe 23 a) ci-dessus;
- b) la part de travailleurs migrants internationaux de retour dans la population en âge de travailler du pays de la mesure à mi-parcours de la même période de référence;
- c) le flux entrant de travailleurs migrants internationaux de retour dans le pays de la mesure durant la période de référence choisie selon le paragraphe 38 b) ci-dessus.

-
44. Il convient de désagréger les indicateurs clés selon le sexe, et le cas échéant, le pays d'origine, le pays de destination, le pays du lien avec le marché du travail, ou le pays du précédent lien avec le marché du travail, conformément aux définitions figurant dans les paragraphes 25 à 28 ci-dessus. Lorsque cela est pertinent et possible, les indicateurs clés peuvent être élargis pour tenir compte d'autres aspects de la sous-utilisation de la main-d'œuvre représentée par les travailleurs migrants internationaux, notamment le sous-emploi lié au travail et les autres formes de sous-emploi.
45. Pour permettre la mesure des tendances, les indicateurs clés doivent être présentées de façon régulière au niveau national, et si cela est pertinent et réalisable, fréquemment, par exemple annuellement, trimestriellement, ou mensuellement, le cas échéant.

Collecte des données

Éléments de la collecte et de la tabulation des données

46. Les éléments de la collecte des données doivent fournir des informations complètes pour les différents usagers des statistiques sur les migrations internationales de main-d'œuvre, en tenant compte des circonstances et des besoins nationaux spécifiques. Les informations doivent comprendre les données sur les principales caractéristiques sociodémographiques, le statut migratoire et le statut de travail des travailleurs migrants internationaux, des migrants internationaux en vue de travailler, et des travailleurs migrants internationaux de retour. La collecte des données comprend les principaux éléments suivants:

a) les principales caractéristiques sociodémographiques:

- sexe;
- âge ou date de naissance;
- situation matrimoniale;
- niveau d'éducation atteint;
- type de local d'habitation (ménage privé, ménages collectifs ou institutionnels, autre type de locaux d'habitation, hébergement non résidentiel);
- pays de naissance et pays de naissance des parents;
- pays de nationalité;
- pays de résidence habituelle;
- dernier pays de résidence habituelle (ou pays où se trouvait le précédent lien avec le marché du travail pour les travailleurs migrants internationaux de retour);
- compétences (langue parlée, lecture, écriture) dans la langue du pays où existe le lien avec le marché du travail.

b) les principales caractéristiques de la migration:

- objectif de la migration (raison déclarée ou documentée de la première entrée dans le pays, notamment dans le pays où existe ou est souhaité le lien avec le marché du travail); et aussi pour les travailleurs migrants internationaux de retour, la principale raison de leur dernier départ du pays où ils avaient auparavant un lien avec le marché du travail;
- type de visa, permis de séjour, permis de travail;
- nature permanente, temporaire ou circulaire de la migration;
- durée du séjour: date de première entrée dans le pays où la personne a un lien avec le marché du travail; et pour les travailleurs migrants internationaux de retour, date du dernier départ du pays;
- tout type de restriction vis-à-vis du droit à résider dans le pays où la personne a ou souhaite avoir un lien avec le marché du travail (lieu de résidence, durée de séjour, mobilité).

c) *les principales caractéristiques du travail*

- statut vis-à-vis de la main-d'œuvre (en emploi, au chômage, hors de la main-d'œuvre)
- branche d'activité économique
- profession
- situation dans la profession
- temps de travail, y compris les heures habituellement travaillées et les heures de travail contractuelles
- durée de l'emploi en mois ou en années
- revenu lié à l'emploi
- envois de fonds à l'extérieur du pays où le travailleur a un lien avec le marché du travail
- droits à la sécurité sociale dans le pays où le travailleur a un lien avec le marché du travail
- tout type de restrictions vis-à-vis du droit à l'emploi (par exemple commencer un emploi ou chercher un emploi, changer d'employeur ou de travail)

Le *statut vis-à-vis de la main-d'œuvre* fait référence à la situation actuelle des travailleurs migrants internationaux et des migrants internationaux en vue de travailler, et à la dernière situation des travailleurs migrants internationaux de retour dans le pays où ils avaient un lien avec le marché du travail. Les *principales caractéristiques du travail* font référence à l'emploi principal actuel des travailleurs migrants internationaux et des migrants internationaux en vue de travailler qui ont un emploi, et au dernier emploi dans le pays où ils avaient un lien avec le marché du travail pour les travailleurs migrants internationaux de retour.

47. Les concepts et les catégories des éléments de la collecte des données doivent respecter ou être convertibles aux normes statistiques internationales les plus récentes lorsqu'elles existent, comme les recommandations sur les statistiques des migrations internationales, la classification internationale type de l'éducation (CITE), la résolution 1 de la 19^e CIST, la classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique (CITI), la classification internationale type des professions (CITP), la classification internationale du statut de l'emploi (CISE), les normes de la CIST sur les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main-d'œuvre, du temps de travail et du revenu lié à l'emploi.
48. Lorsque, dans la définition des travailleurs migrants internationaux, le «lien avec le marché du travail» inclut la main-d'œuvre potentielle et les formes de travail non rémunérées, la liste des éléments de la collecte des données doit être complétée pour inclure les éléments permettant de mesurer le travail potentiel, les formes de travail et leurs caractéristiques, comme le degré du lien avec le marché du travail, le type d'unité économique (unités marchandes, non marchandes) et le temps de travail dans les différentes formes de travail, le cas échéant.
49. De même, en cas d'abaissement de l'âge limite de la population en âge de travailler pour prendre en compte les enfants migrants internationaux qui travaillent, la liste des éléments de la collecte des données doit être complétée pour obtenir les informations pertinentes sur les conditions de vie et de travail de l'enfant, notamment la fréquentation scolaire, la participation à des services domestiques non rémunérés ou aux tâches ménagères, l'exposition à des conditions de travail dangereuses et au risque d'autres pires formes de travail des enfants, conformément aux normes les plus récentes de la CIST concernant les statistiques du travail des enfants.
50. D'autres données peuvent être collectées en fonction des préoccupations politiques, comme le passé migratoire et les antécédents de travail; les relations familiales et les caractéristiques des membres de la famille; certaines catégories particulières de travailleurs migrants internationaux, comme celles qui sont listées au paragraphe 20 ci-dessus; ou des sujets spécifiques, comme les lésions professionnelles, le secteur informel et l'emploi informel, l'exploitation liée au travail et le travail forcé de travailleurs migrants internationaux, conformément aux normes les plus récentes de la CIST sur les différents sujets, notamment les statistiques des lésions professionnelles (résultant des accidents du travail), les statistiques de l'emploi dans le secteur informel et l'emploi informel, et les statistiques du travail forcé, etc.
51. La périodicité de la collecte des données dépend généralement des besoins statistiques et de la capacité de l'infrastructure statistique du pays de la mesure. La périodicité de la collecte des données peut être la même pour tous les éléments de la collecte. La périodicité des principaux éléments de la collecte

des données doit au minimum être suffisante pour fournir les informations nécessaires aux indicateurs clés des paragraphes 40 à 45 ci-dessus.

52. Les éléments de la collecte des données décrits ci-dessus permettent d'élaborer une multitude de tabulations et de tableaux croisés de données sur les travailleurs migrants internationaux, les migrants internationaux en vue de travailler, et les travailleurs migrants internationaux de retour. Les choix et les détails de ce plan de tabulation dépendent des préoccupations politiques, et aussi de la représentativité, la qualité des données et la taille de l'échantillon de l'enquête sous-jacente si les données proviennent d'enquêtes par sondage; et si les données proviennent de registres administratifs, de la disponibilité, la couverture de la population, et l'adéquation à des fins statistiques des informations des registres. Les principales tabulations devraient fournir les informations permettant de dériver les indicateurs clés mentionnés dans les paragraphes 40 à 45 ci-dessus.
53. A des fins de comparaison internationale, les pays qui utilisent le critère du pays de naissance pour identifier les migrants internationaux peuvent souhaiter faire des tableaux des populations pertinentes en fonction de leur pays de nationalité et de leur précédent pays de résidence habituelle. De même, les pays qui utilisent le critère du pays de nationalité pour identifier les migrants internationaux peuvent souhaiter faire des tableaux des populations pertinentes en fonction de leur pays de naissance et de leur précédent pays de résidence habituelle. Enfin, les pays qui utilisent le critère du changement du pays de résidence habituelle pour identifier les migrants internationaux peuvent souhaiter faire des tableaux des populations pertinentes en fonction de leur pays de nationalité et de leur pays de naissance.

Sources des données

54. Les informations sur les différents aspects des migrations internationales de main-d'œuvre et les catégories de travailleurs migrants internationaux peuvent provenir de sources diverses. Ces différentes sources statistiques devraient être considérées comme complémentaires, et utilisées de façon combinée pour en dériver des ensembles de statistiques complètes dans la mesure du possible. Il est utile d'établir les distinctions suivantes entre les sources de statistiques sur les stocks et les flux:
- a) *les sources de statistiques sur les stocks*: les recensements de population; les enquêtes auprès des ménages, notamment les enquêtes sur la main-d'œuvre (qui sont particulièrement pertinentes pour certains groupes, par exemple les travailleurs migrants internationaux de la catégorie 14 a) (résidents habituels)); les enquêtes spécialisées sur les migrations et enquêtes démographiques; les enquêtes limitées à ou ciblant des populations ou des domaines particuliers (comme les enquêtes près des frontières internationales, les enquêtes dans les camps de réfugiés); les recensements des établissements et les enquêtes par sondage;
 - b) *les sources de statistiques sur les flux*: l'enregistrement aux frontières; les statistiques sur les permis de résidence accordés; les statistiques sur les permis de travail accordés, sur les visas accordés; l'enregistrement des départs; et les enquêtes auprès des ménages;
 - c) *les sources de statistiques à la fois sur les stocks et les flux*: les registres de population; les enquêtes auprès des ménages, les registres des étrangers; l'enregistrement pour les impôts et la sécurité sociale; et l'enregistrement pour utiliser des services d'utilité publique (par exemple, le téléphone, l'électricité).
 - d) *les autres sources*: certains groupes de travailleurs migrants internationaux qui requièrent une protection internationale peuvent nécessiter des enquêtes spéciales avec des échantillons ciblés en raison de leurs caractéristiques et de circonstances particulières. Si elles sont disponibles, les sources de données administratives appropriées peuvent compléter les enquêtes par sondage ou peuvent même leur servir d'alternative.

Problèmes de mesure

55. Pour chacune des sources de données, il faut développer une méthodologie spéciale afin de prendre en compte les problèmes particuliers liés à la mesure des migrations internationales de main-d'œuvre. Par exemple:
- a) pour l'utilisation des enquêtes auprès des ménages, comme les enquêtes sur la main-d'œuvre, pour dénombrer les travailleurs migrants internationaux de la catégorie 14 a) (résidents habituels), il est essentiel de collecter et de faire correspondre les informations sur le statut

migratoire et le statut de travail au niveau des individus. Les instruments de collecte des données doivent être développées de façon à permettre d'établir ce lien;

- b) de même, pour l'utilisation des enquêtes auprès des ménages, comme les enquêtes sur la main-d'œuvre, pour dénombrer les travailleurs migrants internationaux de retour, il faut développer des instruments de collecte des données permettant de collecter et d'établir un lien entre les données sur l'ancien ou le précédent statut migratoire et l'ancien ou le précédent statut de travail dans le pays où existait le lien avec le marché du travail au niveau des individus;
- c) pour l'utilisation des registres administratifs des permis de travail ou des données provenant d'enquêtes sur le lieu de travail dans le pays de la mesure pour dénombrer les travailleurs migrants internationaux de la catégorie 14 b) (non-résidents), des méthodologies spécifiques doivent être développées pour éviter la double comptabilisation des personnes (par exemple compter toutes les admissions au lieu de ne compter que les premières entrées durant la période de référence), et pour prendre en compte les situations où les travailleurs ont de multiples employeurs ou sont engagés dans plus d'un établissement. Les résultats peuvent être comparés aux données correspondantes provenant d'enquêtes auprès des ménages, comme les enquêtes sur la main-d'œuvre réalisées dans le pays de résidence habituelle;
- d) de même, pour l'utilisation des sources administratives pour mesurer le flux entrant des migrants internationaux en vue de travailler ou le flux sortant des travailleurs migrants internationaux, il faut faire particulièrement attention au renforcement de ces sources pour veiller, dans la mesure du possible, à l'exactitude des informations afin d'identifier de façon appropriée les populations ciblées;
- e) enfin, pour dénombrer des sous-catégories particulières de travailleurs migrants internationaux comme les travailleurs en situation irrégulière ou les travailleurs déplacés à l'extérieur qui vivent et travaillent dans des camps, il faut élaborer des procédures d'échantillonnage spéciales capables d'appréhender des échantillons significatifs et représentatifs de ces populations difficiles à atteindre, qui souvent ne sont couvertes que partiellement ou pas du tout par les recensements conventionnels et les enquêtes par sondage.

Estimations mondiales de l'OIT

56. Les migrations internationales de main-d'œuvre constituent une priorité politique de plus en plus grande. Pour être efficaces, les politiques relatives aux migrations internationales de main-d'œuvre doivent se fonder sur des données probantes. C'est pourquoi il est nécessaire d'avoir de toute urgence des données sur le nombre de travailleurs migrants internationaux, leur répartition par secteur d'activité économique et leur statut de travail. Pour pallier à cette absence de données, l'OIT a élaboré une méthodologie complète pour établir des estimations mondiales et régionales des travailleurs migrants et produit des estimations prenant 2013 comme année de référence. Cette méthodologie a ensuite été améliorée et utilisée pour établir de nouvelles estimations mondiales prenant 2017 comme année de référence, qui doivent être publiées en 2018 et devraient être actualisées périodiquement. La qualité de ces estimations mondiales dépend de la qualité et de l'exhaustivité des sources de données disponibles dans les pays, et des efforts durables sont nécessaires pour améliorer ces sources.

Base de données de l'OIT

57. La base de données de l'OIT sur les statistiques des migrations internationales de main-d'œuvre est actuellement hébergée au sein de la base de données ILOSTAT en tant que collection spéciale, et est librement accessible aux utilisateurs en ligne. Cette base de données vise à:
- a) fournir une source d'informations complètes, facilement disponibles et pertinentes pour permettre d'élaborer des politiques sur les migrations internationales de main-d'œuvre fondées sur des informations factuelles;
 - b) répertorier les sources existantes de données collectées par les pays, avec des informations sur leur qualité, leur portée, leur exhaustivité, leur comparabilité et les faiblesses éventuelles auxquelles il est possible de remédier en développant les capacités;
 - c) définir un ensemble de tableaux pertinents sur les migrations internationales de main-d'œuvre servant de point de référence pour les futures collectes et présentation de données, et pour évaluer les efforts continus de développement des capacités.

-
58. L'OIT élargit progressivement la base de données sur les migrations internationales de main-d'œuvre afin de couvrir tous les états membres de l'OIT. Toutes les données sont ventilées par sexe.

Actions futures

Travail méthodologique de l'OIT

59. L'OIT, en collaboration avec les pays intéressés, les organisations régionales et internationales, et les représentants des travailleurs et des employeurs, doit poursuivre son travail méthodologique sur ces directives, notamment sur les méthodologies appropriées pour appréhender et collecter les données sur les principales catégories et sous-catégories de travailleurs migrants internationaux, de migrants internationaux en vue de travailler et de travailleurs migrants internationaux de retour. L'OIT doit présenter un rapport sur l'avancement de ses travaux aux prochaines sessions de la Conférence internationale des statisticiens du travail, le cas échéant.
60. Afin de promouvoir la mise en œuvre de ces directives, l'OIT doit poursuivre son travail par le biais d'un mécanisme collaboratif visant à:
- a) diffuser et communiquer largement sur ces directives;
 - b) partager les bonnes pratiques entre les pays;
 - c) fournir une assistance technique par le biais de la formation et du développement des capacités, notamment aux agences nationales de statistique, et aux services statistiques pertinents dans les ministères compétents;
 - d) mettre en pratique le travail conceptuel et méthodologique;
 - e) améliorer l'harmonisation entre les multiples sources de données, administratives et statistiques, qui est essentielle pour renforcer la fiabilité des estimations des migrations de main-d'œuvre mondiales, régionales et nationales;
 - f) améliorer la coordination entre les utilisateurs et les producteurs d'informations sur les migrations de main-d'œuvre, en impliquant les partenaires sociaux pour déterminer les besoins en matière de données nationales et internationales;
 - g) intégrer le module migration de main-d'œuvre dans les enquêtes sur la main-d'œuvre et les recensements nationaux, le cas échéant, pour veiller à la qualité des statistiques qui en résultent, en fonction du contexte national;
 - h) analyser et présenter les statistiques sur les migrations internationales de main-d'œuvre et les travailleurs migrants par le biais de notes techniques appropriées.
 - i) collaborer avec le Forum Mondial sur la Migration et le Développement (FMMD) et contribuer à la mise en œuvre du Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières (tel qu'adopté).

Assistance technique du BIT

61. Le BIT doit développer son assistance technique sur les statistiques sur les migrations de main-d'œuvre afin d'aider les pays membres à mettre en œuvre ces directives. Cette assistance technique doit inclure des conseils techniques et de formations destinées à améliorer les capacités nationales, si nécessaire, et un soutien financier aux pays pour la collecte et l'analyse des données sur les migrations de main-d'œuvre, dans la mesure du possible.

2. Directives concernant les statistiques du travail forcé

Objectifs et portée

1. Le principal objectif des statistiques du travail forcé est d'informer les pays des mesures requises pour prévenir et éliminer le recours au travail forcé, assurer aux victimes une protection et un accès à des mécanismes de recours et de réparation appropriés et efficaces, tels que l'indemnisation, et réprimer les auteurs de travail forcé ou obligatoire. Les présentes directives ont pour objet de faciliter le processus de mise à l'essai de la mesure du travail forcé dans différents contextes nationaux et avec différents objectifs de mesure. Les directives énoncent des recommandations pour la collecte et l'analyse de statistiques du travail forcé, et sur les moyens de favoriser la comparabilité internationale des statistiques du travail forcé en réduisant au minimum les différences existant d'un pays à l'autre relativement aux définitions et aux méthodes de travail.
2. Chaque pays est encouragé à élaborer, le cas échéant, un système approprié de collecte de données pour recueillir des informations sur le travail forcé pour les divers utilisateurs des statistiques, en tenant compte des besoins et conditions qui lui sont propres. De tels systèmes devraient être conçus de manière à atteindre les objectifs suivants:
 - a) mesurer la prévalence et les tendances du travail forcé dans le pays, en fournissant des informations sur la nature et l'ampleur du phénomène du travail forcé sous ses différentes formes et, en particulier, chez les femmes, les enfants, les travailleurs migrants et d'autres groupes de population vulnérables;
 - b) fournir des données quantitatives et qualitatives sur les caractéristiques du travail forcé répandues dans le pays, en mettant en lumière, en particulier, les moyens de pression utilisés – comme la tromperie et la coercition – au recrutement, au travail, et pour décourager toute velléité d'abandon de l'emploi ou de l'employeur;
 - c) concentrer la collecte de données sur les secteurs de l'économie ou les groupes de population particulièrement exposés au travail forcé, en obtenant des informations sur la prévalence et les caractéristiques du travail forcé susceptibles de faciliter l'élaboration de mesures efficaces de lutte contre le travail forcé dans ces secteurs ou auprès de ces groupes particuliers de la population.
3. Dans leurs activités de collecte de données sur le travail forcé, les pays devraient s'efforcer d'utiliser des définitions et concepts communs en vue de favoriser la comparabilité internationale et de permettre l'évaluation des tendances et des différences nécessaire au contrôle de l'efficacité des politiques et plans nationaux.

Principaux concepts et définitions

Travail forcé

4. La convention n° 29 du BIT sur le travail forcé, 1930 définit, à l'article 2, le travail forcé ou obligatoire comme étant «tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de son plein gré.» Les éléments essentiels de cette définition sont: «travail ou service», «pas offert de son plein gré» et «menace d'une peine quelconque».
5. A des fins statistiques, une personne est classée comme étant en situation de travail forcé lorsqu'elle exécute, au cours d'une période de référence donnée, un travail effectué sous la menace d'une peine quelconque et qui est involontaire. Ces deux conditions doivent être présentes pour satisfaire à la définition statistique de travail forcé.
 - a) La *période de référence* peut être brève – comme la semaine dernière, le mois dernier ou la dernière saison – ou longue comme l'an passé, les deux dernières années ou les cinq dernières années. Une brève période de référence peut convenir lorsque l'objectif est la mesure du travail forcé dans une catégorie particulière de travailleurs. Une longue période de référence peut

convenir lorsque l'objectif est la mesure du travail forcé dans un groupe de la population générale.

- b) Le *travail* est défini conformément aux normes internationales concernant les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main-d'œuvre adoptées par la dix-neuvième Conférence internationale des statisticiens du travail (2013). Il comprend toutes les activités effectuées par des personnes de tout sexe et tout âge afin de produire des biens ou fournir des services destinés à la consommation par des tiers ou à leur consommation personnelle. Dans certains cas, le champ d'application de cette définition pour la mesure du travail forcé peut être élargi pour inclure des activités, comme la mendicité pour le compte de tiers, qui dépassent la portée de la production de biens et de services relevant du domaine de la production générale du Système de comptabilité nationale (SCN).
 - c) La *menace d'une peine quelconque* s'entend des moyens de coercition utilisés pour imposer du travail à un travailleur contre son gré. Les travailleurs peuvent être effectivement victimes de coercition, ou menacés de l'être ou encore être témoins de la coercition imposée à d'autres travailleurs en lien avec leur travail involontaire. Ils comprennent, notamment: les menaces ou actes de violence contre des travailleurs ou la famille, les proches ou l'entourage des travailleurs; les restrictions à la liberté de mouvement des travailleurs; la servitude pour dettes ou la manipulation de dettes; la retenue de salaire ou d'autres prestations promises; la rétention de documents de valeur (comme les documents d'identité ou les permis de séjour); et l'exploitation de la vulnérabilité des travailleurs par la privation de leurs droits, ou des menaces de licenciement ou d'expulsion.
 - d) Le *travail involontaire* s'entend de tout travail accompli sans le consentement libre et éclairé du travailleur. Les situations qui peuvent donner lieu à du travail involontaire lorsqu'il résulte de tromperie ou que le travailleur n'avait pas été informé, incluent notamment: le recrutement forcé à la naissance ou en situation d'esclavage ou de servitude; les situations dans lesquelles le travailleur doit accomplir contre son gré un travail d'une nature différente de celle spécifiée lors du recrutement; les exigences abusives en matière d'heures supplémentaires ou de travail à la demande qui n'ont pas été convenues au préalable avec l'employeur; le travail dans des conditions dangereuses auxquelles le travailleur n'a pas consenti, avec ou sans matériel de protection; le travail moyennant un salaire très bas ou sans salaire; le travail dans des conditions de vie dégradantes imposées par l'employeur, le recruteur ou une autre tierce personne; le travail pour des employeurs autres que ceux convenus; le travail comportant un changement important par rapport aux tâches convenues; le travail pendant une période plus longue que convenu; le travail où la possibilité de résiliation du contrat de travail est limitée ou inexistante.
 - e) La mesure du travail forcé devrait se rapporter non seulement au contexte d'une relation employeur-employé mais également à d'autres types de relations de travail. Elle devrait donc s'appliquer à toutes les catégories de travailleurs – employeurs, travailleurs autonomes sans employés, entrepreneurs dépendants, employés, travailleurs familiaux, stagiaires non rémunérés, bénévoles des organismes communautaires et autres travailleurs non rémunérés, tel que défini dans la résolution concernant les statistiques sur les relations de travail adoptée par la vingtième Conférence internationale des statisticiens du travail (2018).
6. A des fins statistiques, le *travail forcé des enfants* s'entend du travail accompli par un enfant au cours d'une période de référence donnée, rentrant dans l'une des catégories suivantes:
- i) travail accompli pour le compte d'un tiers, sous la menace d'une peine quelconque imposée par un tiers (autre que ses propres parents) à l'enfant directement ou à l'endroit de ses parents;
 - ii) travail accompli avec ou pour ses parents, sous la menace d'une peine quelconque imposée par un tiers (autre que ses propres parents) à l'enfant directement ou à l'endroit de ses parents;
 - iii) travail accompli avec ou pour ses parents lorsque l'un des parents ou les deux sont eux-mêmes en situation de travail forcé;
 - iv) travail accompli relevant de l'une des pires formes de travail des enfants suivantes:
 - a) toutes les formes d'esclavage ou pratiques analogues à l'esclavage, comme la vente et la traite d'enfants, la servitude pour dettes et le servage, [ainsi que le travail forcé ou obligatoire] y compris le recrutement forcé ou obligatoire d'enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés; b) l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant à des fins de prostitution, de production de matériel pornographique ou de spectacles

pornographiques; c) l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant aux fins d'activités illicites, notamment pour la production et le trafic de stupéfiants tel que défini dans les traités internationaux pertinents.

Le terme *enfant* désigne toute personne âgée de moins de 18 ans au moment de la mesure, conformément à la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant et à la convention du BIT (n° 182) sur les pires formes du travail des enfants, 1999.

7. Dans le contexte actuel, *la durée du travail forcé* s'entend du nombre total de jours ou de mois au cours desquels une personne est en situation de travail forcé pendant la période de référence donnée.
- a) La durée du travail forcé peut concerner une ou plusieurs expérience(s) de travail forcé au cours de la période de référence.
 - b) La situation de travail forcé vécue par une personne peut avoir commencé avant la période de référence donnée et peut se poursuivre après la période de référence donnée.
 - c) Les données sur la durée du travail forcé servent à harmoniser les statistiques nationales basées sur des périodes de référence de durées différentes. La durée du travail forcé est également en soi un indicateur important du travail forcé, car elle fournit de l'information qui peut être utile pour évaluer le degré d'exposition au travail forcé.

Types de travail forcé

8. Le *travail forcé imposé par l'Etat* désigne toutes les formes de travail forcé imposées par les autorités publiques, quelle que soit la branche d'activité économique concernée. Il englobe le travail exigé par l'Etat comme mesure de coercition ou d'éducation politique, ou comme sanction pour avoir exprimé certaines opinions politiques; comme sanction pour avoir participé à une grève; comme méthode de mobilisation de la main-d'œuvre à des fins de développement économique; comme mesure de discipline au travail; comme mesure de discrimination raciale, sociale, nationale ou religieuse. Bien qu'il soit reconnu que les Etats aient le pouvoir d'imposer aux citoyens du travail obligatoire, ces prérogatives s'appliquent seulement dans des situations précises, par exemple: le service militaire obligatoire affecté à des travaux purement militaires; les obligations civiques normales des citoyens d'un pays se gouvernant pleinement lui-même et les menus travaux communautaires qui y sont associés; tout travail ou service exécuté sous la surveillance et le contrôle des autorités publiques résultant d'une condamnation prononcée par une décision judiciaire; tout travail ou service exigé dans les cas de force majeure, c'est-à-dire dans les cas de guerre, d'incendie, d'inondation, de famine, de tremblement de terre, etc.
9. Le *travail forcé dans le secteur privé* s'entend du travail forcé imposé dans le secteur privé de l'économie par des particuliers, des groupes ou des entreprises d'une branche d'activité économique. Il peut englober des activités comme la mendicité pour le compte d'un tiers qui, comme on l'a noté précédemment, dépassent la portée de la production de biens et de services relevant du domaine de la production générale du Système de comptabilité nationale (SCN).

Formes de travail forcé

10. Le travail forcé peut prendre différentes formes dans chacun des deux types de travail forcé. Outre les formes d'esclavage et de servage définies dans la Convention des Nations Unies relative à l'esclavage (1926) et la Convention supplémentaire des Nations Unies relative à l'abolition de l'esclavage, de la traite des esclaves et des institutions et pratiques analogues à l'esclavage (1956), une définition statistique de certaines formes de travail forcé est présentée ci-après. La liste des formes mentionnées n'est pas exhaustive et ces formes ne sont pas mutuellement exclusives.
11. La *servitude pour dettes* est une forme de travail forcé dans laquelle l'emploi ou l'activité est associé à: i) une avance, ou un prêt consenti par le recruteur et/ou l'employeur ou des frais de recrutement excessifs imposés par le recruteur et/ou l'employeur au travailleur ou aux membres de sa famille; ii) une sanction financière, en ce sens que les conditions de remboursement ne sont pas précisées au départ et/ou contreviennent aux lois et réglementations relatives au montant des intérêts ou à d'autres conditions de remboursement, ou à une activité ou un emploi sous-rémunéré (par rapport à la réglementation ou au marché du travail); iii) une certaine forme de coercition jusqu'à ce que le travailleur ou membre de sa famille ait remboursé le prêt ou l'avance.

-
12. *La traite à des fins de travail forcé.* La traite à des fins de travail forcé est une forme de criminalité dans laquelle la victime est recrutée, transportée, transférée, ou «hébergée» ou accueillie par la contrainte, la tromperie ou l'abus d'une situation de vulnérabilité, entre autres moyens, aux fins d'exploitation par le travail forcé. Lorsque la victime est mineure, les moyens employés n'entrent pas en ligne de compte ¹. [La définition statistique de la traite à des fins de travail forcé sera précisée en collaboration avec l'ONUDC.]
13. *L'exploitation sexuelle à des fins commerciales* s'entend du travail forcé imposé dans le secteur privé de l'économie par des particuliers, des groupes ou des entreprises pour exploitation sexuelle à des fins commerciales. Elle concerne les femmes et les hommes qui subissent contre leur gré une forme d'exploitation sexuelle à des fins commerciales, ou qui ont commencé de leur plein gré à travailler dans l'industrie du sexe mais qui ne parviennent pas à quitter ce secteur. Elle concerne également toutes les formes d'exploitation sexuelle des enfants à des fins commerciales notamment l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant à des fins de prostitution ou de pornographie, avec ou sans son consentement.

Classifications et données collectées

14. Les statistiques sur la prévalence du travail forcé devraient être classées par sexe et groupe d'âge, en faisant au moins la distinction entre les adultes et les enfants âgés de moins de 18 ans, et dans la mesure du possible, par statut migratoire en faisant au moins la distinction entre les travailleurs migrants internationaux et les autres. Les statistiques devraient également être classées selon la durée du travail forcé et par branche d'activité économique.
15. La classification des branches d'activité économique pour le travail forcé devrait, dans la mesure du possible, respecter la version la plus récente de la classification internationale type, par industrie, de toutes les activités économiques. Une classification préliminaire englobe les principales branches d'activité économique suivantes: agriculture et sylviculture; pêche; industries extractives (briqueteries, en particulier); fabrication; construction; commerce de gros et de détail, réparation d'automobiles, motocycles ou cycles; hébergement et restauration; forces armées; arts, spectacles et loisirs; prostitution et exploitation sexuelle; production, vente et trafic de stupéfiants; mendicité; services de soins personnels – massages, soins de beauté, etc.; travail domestique; autres activités.
16. Les données importantes à collecter sur le travail forcé sont notamment:
- a) les données utilisées pour les estimations de prévalence, c'est-à-dire les données nécessaires à l'identification d'une personne travaillant pendant la période de référence, les indicateurs utilisés pour mesurer le «travail involontaire» et la «menace d'une peine quelconque» en accord avec les définitions présentées aux paragraphes 5 et 6;
 - b) caractéristiques sociodémographiques – sexe, âge ou date de naissance, situation matrimoniale, niveau d'instruction, statut migratoire, pays de naissance, notamment;
 - c) caractéristiques du travail forcé – type de travail forcé, branche d'activité économique, catégorie professionnelle, situation dans la profession, durée du travail forcé, éléments de définition du travail involontaire et moyens de coercition ainsi que les informations sur le processus de recrutement, conditions de vie et de travail comme les heures de travail, le revenu tiré du travail, la couverture sociale, les congés de maladie payés, et les congés annuels payés.
17. Lorsque la mesure vise un secteur particulier de l'économie ou un groupe de population donné, les données collectées devraient également concerner les caractéristiques propres au secteur ou au groupe de la population d'intérêt, outre les éléments d'information généraux précités. Dans certains cas, il peut être utile de recueillir des données sur l'historique de l'emploi, les formes de travail et les relations de travail (employé, entrepreneur autonome, travailleur indépendant, travailleur familial collaborant à l'entreprise familiale, etc.).

¹ Nations Unies: *Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée et protocoles s'y rapportant*, New York, 2004.

Sources de données et stratégie de collecte de données

18. Les statistiques du travail forcé peuvent être basées sur une seule source de données ou sur plusieurs. Lorsqu'une seule source est utilisée, les enquêtes auprès des ménages ont, en général, une couverture assez étendue pour permettre de recueillir des statistiques à la fois sur la prévalence et sur les caractéristiques du travail forcé, et d'atteindre tous les travailleurs vivant en ménage ordinaire, y compris les travailleurs migrants sans papiers et les enfants n'ayant pas atteint l'âge légal d'accès à l'emploi. Les enquêtes auprès des ménages sur le travail forcé peuvent être effectuées indépendamment comme enquêtes «autonomes» ou comme modules spéciaux joints aux enquêtes nationales existantes. Les enquêtes auprès des ménages s'adressant, en principe, à tous les membres d'un même ménage, des données peuvent être recueillies pour l'évaluation de l'incidence du travail forcé sur d'autres membres du ménage. En outre, comme les enquêtes auprès des ménages permettent d'atteindre les répondants chez eux, ces derniers sont enclins à parler plus librement de leur expérience de travail qu'ils ne le feraient sur leur lieu de travail en présence de leur employeur ou de leurs collègues. La rareté et la répartition inégale du phénomène, toutefois, complique la tâche de l'échantillonnage dans des enquêtes auprès des ménages sur le travail forcé, des éléments particuliers devant être pris en compte dans la conception des enquêtes et l'analyse des résultats. De plus, les travailleurs vivant sur leur lieu de travail ou dans une collectivité échappent aux enquêtes conventionnelles auprès des ménages.
19. Les données sur le travail forcé peuvent également être recueillies auprès des établissements ou du lieu de travail des répondants. Les enquêtes auprès des établissements concernant le travail forcé peuvent convenir lorsque les exploitants des établissements sont eux-mêmes la cible de l'étude ou que l'étude concerne une branche d'activité économique particulière ou que la mesure du travail forcé s'inscrit dans le cadre d'une enquête plus étendue sur un sujet moins délicat. Par ailleurs, si l'employeur accepte d'être interrogé, il est possible d'analyser la question de la demande de travail forcé et d'accéder aux registres administratifs et aux comptes financiers de l'établissement. De plus, les enquêtes auprès des établissements permettent l'observation directe du milieu de travail et des conditions de travail de la population cible. Les enquêtes auprès des établissements et les enquêtes auprès des ménages peuvent être combinées dans certaines circonstances pour tirer parti de leurs avantages respectifs, par exemple, en ciblant les établissements d'un secteur formel ou important par une enquête auprès des établissements et les établissements d'un petit secteur informel par une enquête auprès des ménages.
20. Les registres administratifs, tels que les listes de personnes en situation de travail forcé établies par les autorités locales ou les forces de police, ou par les organisations non gouvernementales et d'autres prestataires de services, peuvent être utiles pour produire des estimations de la prévalence du travail forcé à un coût relativement faible. Lorsqu'il existe différentes sources administratives se rapportant à une période de référence commune et pouvant être comparées pour mesurer leur chevauchement avec une précision acceptable, on peut en tirer des estimations de la prévalence du travail forcé fondées sur certaines hypothèses, appelées estimations multi-systèmes. On peut également combiner registres administratifs sur le travail forcé et enquêtes auprès des ménages ou auprès des établissements, par exemple, dans des plans d'échantillonnage multiple pour la sélection et le sondage de travailleurs directement au lieu de résidence ou de travail, ou comme sources d'information pour cibler des bases de sondage aréolaire en vue de la sélection indirecte de ménages et d'établissements. Dans tous les cas, il importe de s'assurer que les unités déclarées dans les sources administratives satisfont aux critères des définitions internationales du travail forcé.
21. D'autres méthodes de collecte de données consistent notamment à enquêter auprès des travailleurs là où ils se rassemblent (notamment dans la rue, aux frontières ou chez des prestataires de services) ou en des lieux spécialement conçus pour de tels entretiens (comme pour les enquêtes basées sur l'échantillonnage par réseau ou sur l'échantillonnage des répondants).
22. Pour décider de la bonne stratégie de collecte de données sur le travail forcé, il est primordial d'effectuer une étude préliminaire approfondie en vue d'examiner la nature et la répartition du phénomène à mesurer, ainsi que la couverture et les avantages des sources de données disponibles. Cette étude préliminaire devrait porter sur les lois nationales et d'autres instruments juridiques régissant le travail forcé, la traite des êtres humains, l'esclavage, la servitude pour dettes, etc. L'étude préliminaire devrait également permettre d'inventorier et de mobiliser les principaux acteurs – ministères, syndicats, organisations d'employeurs, commissions des droits de la personne, organisations internationales, chefs religieux, organisations non gouvernementales, etc.

-
23. Des données préliminaires sur le travail forcé peuvent être tirées des rapports sur les personnes secourues établis par les autorités locales, les forces de police, les tribunaux, les organisations non gouvernementales, les centres d'expulsion et d'autres institutions gouvernementales ou non gouvernementales. L'examen de ces sources, complété par des entretiens avec des intervenants clés choisis, devrait permettre de se faire une première idée des formes du travail forcé et de l'ampleur du phénomène dans le pays. Ces recherches préliminaires devraient faciliter le choix des sources de données qui conviennent pour la mesure statistique et le suivi du travail forcé à l'échelle nationale ou dans un groupe cible retenu.
 24. Des méthodes mixtes et des recherches qualitatives, utilisées pour des études préliminaires ou indépendantes, permettent aussi de mieux comprendre la nature et les caractéristiques du travail forcé en particulier pour certains secteurs de l'activité économique.

Conception des enquêtes

25. Certaines considérations doivent être prises en compte lors des enquêtes sur le travail forcé. L'expérience montre que: *a)* la collecte de données sur le travail forcé est plus efficace lorsqu'elle se déroule au lieu de résidence des travailleurs ou en d'autres endroits appropriés à l'écart du lieu de travail; *b)* l'entretien individuel est plus efficace comme mode de collecte des données sur le travail forcé que d'autres modes de collecte de données comme l'entretien par téléphone ou l'entretien par courrier électronique; et *c)* l'auto déclaration, où le participant répond de lui-même aux questions de l'enquête, donne des résultats beaucoup plus exacts que la déclaration par procuration, où le participant répond aux questions de l'enquête au nom d'autres membres de la famille ou du ménage.
26. Le plan d'échantillonnage doit prévoir un échantillon de taille suffisamment importante pour aboutir à des estimations du travail forcé représentatives à un degré d'exactitude acceptable, exprimé en écart-type. En général, selon la précision d'estimation requise et le degré de concentration géographique du travail forcé, la taille de l'échantillon requise pour mesurer la prévalence du travail forcé au moyen d'un échantillonnage aléatoire dans des enquêtes auprès des ménages peut s'exprimer en milliers de ménages et pour mesurer les caractéristiques du travail forcé en centaines ou davantage de travailleurs en situation de travail forcé, selon la désagrégation des estimations.
27. Lors des estimations de prévalence, les pays devraient élaborer des stratégies appropriées pour le plan d'échantillonnage en fonction de la forme du travail forcé à mesurer, du niveau de désagrégation requis pour les estimations, du type d'informations disponibles pour l'échantillonnage et de l'infrastructure statistique disponible pour les opérations d'enquête. Des exemples de méthodes qui peuvent être utiles pour améliorer l'efficacité du plan d'échantillonnage à plusieurs degrés d'enquêtes conventionnelles auprès des ménages sont donnés ci-après. Il s'agit de méthodes qui peuvent être utilisées pour le suréchantillonnage des zones de concentration du travail forcé pendant les premières phases de l'échantillonnage et pour cibler les ménages d'intérêt pendant les dernières phases de l'échantillonnage. Le plan d'échantillonnage doit également tenir compte des fluctuations saisonnières de l'emploi dans la branche d'activité économique cible ou le groupe professionnel d'intérêt.
28. Une méthode de suréchantillonnage des zones de concentration du travail forcé consiste à grouper en strates séparées les zones de concentration du travail forcé, en fonctions des informations disponibles, et à suréchantillonner ces strates par rapport aux autres. Une autre méthode consiste à fusionner des unités primaires d'échantillonnage voisines où la concentration du travail forcé est plus forte et à leur attribuer la somme des probabilités de sélection attribuées à chacune d'entre elles. Une troisième méthode consiste à classer les unités primaires d'échantillonnage par degré approximatif de concentration du travail forcé et d'incorporer ce classement à la mesure de la taille pour la sélection de l'échantillon d'unités de zone, les probabilités étant proportionnelles à la taille. On peut affiner le processus en remplaçant le classement par des variables auxiliaires disponibles dans la base aréolaire et fortement corrélées au travail forcé.
29. L'échantillonnage ciblé de ménages d'intérêt peut être fait en sélectionnant les ménages d'intérêt dans le cadre des opérations de listage des zones de l'échantillon, avant la sélection de l'échantillon des ménages à la dernière phase de l'échantillonnage. Ce mode de sélection préliminaire peut se faire au moyen de quelques questions simples à poser de porte à porte dans le cadre des opérations de listage des zones de l'échantillon sélectionnées. Une méthode beaucoup moins coûteuse à utiliser lorsque les ménages cibles ont tendance à vivre les uns près des autres est celle de l'échantillonnage adapté par grappes, qui consiste à sélectionner, par un calcul de probabilités, un premier ensemble de ménages et, chaque fois que l'unité sélectionnée satisfait au critère de présélection, d'autres unités du voisinage

de cette unité sont ajoutées à l'échantillon. On peut rendre cette méthode plus efficace en utilisant des règles d'arrêt et d'abandon. Dans le cas de la mesure de la prévalence, on peut également, à certaines conditions, améliorer la précision des estimations en intégrant à l'échantillon le réseau de la famille immédiate des répondants et en ajustant la méthode d'estimations compte tenu des réponses par procuration et de l'échantillonnage par réseau.

30. Lorsque l'enquête sur le travail forcé porte sur une branche d'activité économique ou un groupe professionnel donné, ou un groupe particulier de la population, les informations disponibles sur le secteur ou la population d'intérêt devraient être utilisées dans le plan d'enquête. Il peut s'agir des registres d'établissements ou d'entreprises relevant de cette branche d'activité économique ou de listes de zones géographiques où la population cible est concentrée. Ces informations peuvent ensuite être reliées à une base d'échantillonnage comme des données de recensement pour en tirer des échantillons probabilistes fondés sur des techniques d'échantillonnage indirect. Le but visé est d'utiliser des plans d'échantillonnage partiels ou imparfaits pour atteindre les unités de zone d'un plan d'échantillonnage complet qui inclut les travailleurs sur les lieux de travail informels, à partir duquel constituer des échantillons ou sous-échantillons appropriés pour la collecte de données sur les unités cibles d'intérêt. La méthode pose en principe que les unités cibles absentes du plan d'échantillonnage initial imparfait, comme les entreprises ou établissements du secteur informel, sont proches géographiquement des unités présentes dans ce plan.
31. L'échantillonnage en réseau est un autre moyen d'atteindre des populations rares lorsque les plans d'échantillonnage sont imparfaits ou inexistant, en utilisant les relations sociales des unités cibles comme base d'échantillonnage. L'échantillonnage en fonction des répondants est une méthode particulière d'échantillonnage en réseau de plus en plus utilisée en sciences sociales pour l'échantillonnage de populations rares, comme pour enquêter sur le travail forcé chez les travailleurs migrants sans papiers. Selon cette méthode, l'échantillon est d'abord constitué d'un premier ensemble de participants qui servent de «recruteurs»; puis il s'élargit par phases successives avec la sélection (ou le recrutement) d'autres membres de la population cible par le recours à des coupons et des mesures incitatives. La théorie statistique montre que, après de nombreuses phases d'échantillonnage, la dépendance de l'échantillon initial est réduite et l'échantillon final peut être traité pour l'essentiel comme un échantillon probabiliste, représentant la population cible.
32. Concernant la conception des questionnaires, l'expérience montre que:
 - a) la formulation et l'ordre des questions sont des éléments importants à prendre en considération dans la conception de questionnaires destinés à la mesure du travail forcé et de ses caractéristiques. Il convient de déterminer si les répondants sont ou non en situation de travail forcé de manière indirecte par une série ordonnée de questions correctement formulées plutôt que des questions directes utilisant une terminologie délicate ou des termes inconnus;
 - b) le cas échéant, le choix de réponses possibles devrait inclure «refuse de répondre» et «ne sait pas». En général, le refus de répondre ou l'expression de son ignorance concernant certaines questions sur le travail forcé ne sont pas des réponses neutres et cachent souvent une réticence à divulguer de l'information sur une situation jugée pénible ou délicate;
 - c) une façon efficace d'améliorer l'exactitude et l'interprétation des données sur le travail forcé est d'obtenir un complément d'information en posant des questions ouvertes et en consignant les descriptions détaillées des circonstances dans lesquelles le répondant a été exploité par le travail forcé.

Rôle des enquêteurs et considérations éthiques

33. La valeur des informations fournies par les enquêtes dépend directement de la pertinence et de l'exactitude des données recueillies, lesquelles dépendent des conditions de mise en œuvre de l'enquête sur le terrain. Tout ce qui est possible doit être mis en œuvre pour s'assurer que l'enquête n'a pas de répercussions néfastes pour les répondants. Ceci inclut au minimum le respect de la stricte confidentialité des réponses et l'anonymat des répondants.
34. Les enquêteurs jouent un rôle primordial à cet égard car ils constituent le point de contact avec les répondants et la source des informations. La charge de travail et le programme de formation des enquêteurs devraient être planifiés avec soin pour maximiser leur performance dans la collecte de données présente.

-
35. Les enquêteurs devraient également recevoir une formation concernant les aspects particuliers de la collecte de données sur le travail forcé, c'est-à-dire sur le choix d'un endroit sûr pour l'entretien, en dehors du lieu de travail, la nécessité d'éviter d'employer des expressions comme «travail forcé» et «traite» au cours des entretiens, de souligner d'emblée que l'objectif de l'enquête est de faire des recherches, pour ne pas donner de faux espoirs aux participants, et un traitement spécifique approprié pour les enquêtes auprès d'enfants. Comme certains répondants peuvent néanmoins évoquer leur situation personnelle et chercher à obtenir de l'aide, les enquêteurs doivent se familiariser avec les lois nationales relatives au travail forcé et à la traite, particulièrement en ce qui concerne les procédures de plainte et les droits des victimes. Ils devraient également recevoir des instructions au cours de leur formation sur les dispositions à prendre dans ce genre de situation, et se familiariser avec les systèmes d'orientation de manière à pouvoir aider les travailleurs en difficulté en leur proposant une solution ou une intervention possible.
36. Les enquêteurs peuvent faire l'objet de menaces à leur arrivée dans un village ou à proximité d'une entreprise ou d'une ferme. Ils devraient être formés sur la marche à suivre pour quitter les lieux immédiatement en cas de danger, et être équipés d'un moyen de communication pour pouvoir contacter leur superviseur à tout moment au cours de leur travail. Vu les dangers auxquels les enquêteurs peuvent être exposés, ils doivent avoir la possibilité de renoncer à l'enquête à la fin de la période de formation sans être pénalisés, s'ils ont le sentiment que la tâche peut être trop risquée pour eux. Pour suivre de tels cas, les dispositions doivent être prises pour que les enquêteurs puissent rendre compte régulièrement de leur mission et bénéficier, au besoin de conseils après l'enquête. De la même manière, des règles éthiques strictes doivent être respectées pour le traitement, l'analyse et le stockage des données, ainsi que pour l'écriture du rapport d'analyse. Les données doivent être anonymisées pour protéger toute information susceptible d'identifier un individu. De la même manière, l'analyse des données et le rapport doivent présenter une taille d'échantillon suffisante pour éviter que des individus puissent être identifiés, spécialement quand les données sont désagrégées par différentes caractéristiques.

Analyse des données et production de rapports

37. Dans un rapport présentant des données à l'échelle nationale sur le travail forcé, la période de référence des statistiques devrait être clairement précisée. Le rapport doit également indiquer si les statistiques portent sur le stock du travail forcé (le nombre de personnes en situation de travail forcé à un moment donné) ou sur le flux de travail forcé (le nombre de personnes qui se sont trouvées en situation de travail forcé à tout moment au cours d'une période de référence). Pour une interprétation juste des statistiques, les données sur le stock ou le flux devraient être complétées d'estimations de la durée moyenne du travail forcé au cours de la période de référence donnée. En outre, il est primordial d'indiquer si les statistiques concernent les personnes en situation de travail forcé qui vivent cette situation dans le pays où le rapport est présenté ou dans un autre pays que celui où le rapport est présenté.
38. A des fins de comparaison internationale, les statistiques nationales sur le travail forcé devraient être présentées en termes de prévalence et de taux de prévalence. La prévalence du travail forcé s'entend du nombre de personnes en situation de travail forcé à un moment donné (prévalence instantanée). Dans la pratique, elle se mesure au nombre de personnes en situation de travail forcé au cours d'une période de référence donnée – par exemple, une année civile ou les douze derniers mois (prévalence sur un an), ou une période plus longue, comme deux ans (prévalence sur deux ans) ou cinq ans (prévalence sur cinq ans) – ajustée compte tenu de la durée moyenne du travail forcé chez les personnes en situation de travail forcé tel qu'exprimé en une fraction de la période de référence donnée. Le chiffre qui en résulte peut être interprété comme étant le stock moyen du travail forcé à n'importe quel moment au cours de la période de référence donnée, donc indépendamment de la durée de la période de référence et comparable d'un pays à l'autre.
39. Le taux de prévalence du travail forcé devrait être exprimé en nombre de personnes en situation de travail forcé à un moment donné pour mille habitants. La population de référence à considérer est la population totale du pays à un moment donné, soit la population en âge de travailler et la population d'enfants n'ayant pas atteint l'âge de travailler.
40. Le cas échéant, la prévalence du travail forcé devrait être mesurée pour les deux types de travail forcé, soit le travail forcé dans le secteur privé et le travail forcé imposé par l'Etat. S'il y a lieu, on devrait aussi mesurer séparément les différentes formes de travail forcé comme l'exploitation sexuelle à des fins commerciales, la traite à des fins de travail forcé, la servitude pour dettes et le travail forcé des enfants, pour tenir compte de toutes les formes de travail forcé.

-
41. En général, les statistiques du travail forcé devraient être indiquées par sexe et par groupe d'âge, en faisant au moins la distinction entre les enfants n'ayant pas atteint l'âge de travailler et les adultes en âge de travailler et, autant que faire se peut, en fonction d'autres caractéristiques sociales et démographiques comme le statut migratoire, le pays de citoyenneté, la branche d'activité économique et la catégorie professionnelle. Dans la mesure du possible, les données sur le travail forcé devraient inclure des informations quantitatives sur la durée du travail forcé, les moyens de coercition, la nature du recrutement involontaire, la nature du travail involontaire et le type d'obstacle empêchant l'abandon du travail forcé. Lorsque cela est pertinent et possible, les données devraient fournir l'information permettant l'analyse des interactions entre les personnes en travail forcé et les autres entités telles que les parents, familles et communautés.
 42. Les données présentées dans un rapport sur le travail forcé devraient s'accompagner d'une description de la méthode de collecte de ces données. La description devrait porter sur: la portée des données, les principaux concepts et définitions, les règles de dénombrement correspondantes, ainsi que les répartitions et classifications, et les procédures d'échantillonnage et d'estimation, le cas échéant. Elle doit aussi comporter une évaluation de la qualité des données et, lorsque cela est pertinent et faisable, indiquer les erreurs de mesure des principales estimations, le taux de réponse, le taux de réponse par procuration et les erreurs d'échantillonnage dans le cas d'une enquête.

Estimations mondiales

43. La nécessité de prendre des mesures immédiates et efficaces pour abolir le travail forcé et mettre fin à l'esclavage moderne et à la traite des êtres humains est devenue une préoccupation majeure de la communauté internationale et constitue un élément fondamental des objectifs de développement durable (ODD) fixés par les Nations Unies (cible 8.7). Les progrès réalisés sur cette voie doivent être mesurés à la fois aux niveaux national, régional et international. En s'appuyant sur son expérience des estimations mondiales du travail forcé et sur les présentes directives de la CIST, le BIT devrait élaborer une méthode normalisée visant à estimer le travail des enfants à l'échelle internationale et à la faire connaître aux gouvernements et aux bureaux nationaux de statistique selon leurs besoins respectifs.
44. Cette méthode normalisée devrait aider les pays à rendre compte de la réalisation de la cible 8.7 dans leurs examens nationaux volontaires à l'intention du Forum politique de haut niveau pour le développement durable. L'indicateur sur la traite des personnes (16.2.2) invite déjà les pays à rendre compte de la traite des personnes. Lorsqu'un consensus sera établi concernant la méthode de calcul de la prévalence du travail forcé, le BIT pourrait proposer au groupe d'experts interinstitutionnel sur les indicateurs relatifs aux ODD (IAEG-SDG) d'inscrire l'indicateur sur le travail forcé dans le cadre d'une révision future de la liste officielle des indicateurs relatifs aux ODD.

Travaux futurs

45. Pour faciliter le processus de mise à l'essai des directives dans différents contextes nationaux et branches de l'activité économique, le BIT devrait, dans le cadre d'accords de collaboration avec des pays, des organisations internationales, régionales et sous-régionales, et des représentants de travailleurs et d'employeurs:
 - a) préparer des manuels techniques sur des méthodes pratiques de collecte de données, de traitement de données, d'analyse de données et de transmission de données sur le travail forcé;
 - b) fournir une assistance technique par des activités de formation et de renforcement des capacités.

3. Directives concernant la mesure de l'inadéquation des qualifications et des compétences des personnes en emploi

Préambule

La vingtième Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST),

Rappelant les normes internationales existantes sur les statistiques de la sous-utilisation de la main-d'œuvre contenues dans la résolution concernant les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main-d'œuvre adoptée par la 19^e CIST (2013),

Notant que l'expression «sous-utilisation de la main-d'œuvre» renvoie non seulement à une absorption insuffisante de la main-d'œuvre, mais également à diverses formes d'absorption inadaptée de la main-d'œuvre telles que l'inadéquation des compétences et la pénurie de travail (paragraphe 42 de la résolution de la 19^e CIST concernant les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main-d'œuvre),

Soutenant la partie de la demande faite dans le paragraphe 97 de la résolution de la 19^e CIST concernant les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main-d'œuvre que l'Organisation internationale du Travail poursuive ses travaux méthodologiques sur la mesure de l'emploi inadéquat lié aux compétences,

Reconnaissant que les qualifications sont seulement une indication des compétences maîtrisées au terme d'un programme d'études, que les compétences peuvent évoluer au fil du temps avec la formation en cours d'emploi, l'expérience professionnelle antérieure, l'apprentissage informel, etc. et que tant l'inadéquation des qualifications que l'inadéquation des compétences doivent par conséquent être évaluées séparément,

Reconnaissant que la très grande diversité des définitions et des mesures de l'inadéquation des qualifications et des compétences limite l'harmonisation des statistiques sur ces sujets entre les pays,

Reconnaissant en outre que les directives internationales sur la mesure de l'inadéquation des qualifications et des compétences contribueront au développement de ces statistiques et à l'amélioration de leur comparabilité internationale,

Approuve les directives suivantes et encourage les pays à tester le cadre conceptuel sur lequel elles se fondent.

A. Objectifs et utilisations

1. Ces directives visent à établir des normes afin de définir et de mesurer l'inadéquation des qualifications et des compétences des personnes en emploi ¹ et à faciliter la production de statistiques sur les inadéquations susceptibles de compléter les mesures existantes de la sous-utilisation de la main-d'œuvre, notamment celles du chômage, du sous-emploi lié au temps de travail et de la main-d'œuvre potentielle.
2. Chaque pays doit s'efforcer de mesurer le niveau et les tendances des diverses formes d'inadéquation afin de fournir une base d'informations appropriée aux différents utilisateurs des statistiques, en tenant compte des besoins et des spécificités propres à chaque pays. Ces mesures doivent être conçues de façon à atteindre plusieurs objectifs, notamment:
 - a) surveiller les marchés du travail pour concevoir, appliquer et évaluer des politiques et des programmes économiques et sociaux en matière de développement des compétences, y compris les programmes d'enseignement et de formation professionnelle, la création d'emplois et de revenus, le développement de secteurs d'activité et les politiques de travail décent connexes;

¹ L'inadéquation des personnes qui ne sont pas en emploi ne rentre pas dans le champ d'application de ces directives.

-
- b) évaluer l'impact des inadéquations du niveau d'études, du domaine d'études et/ou des compétences sur les résultats économiques et sociaux, y compris la productivité du travail;
 - c) déterminer dans quelle mesure certains groupes de population comme les femmes et les hommes, les jeunes, les migrants, les personnes handicapées et d'autres groupes suscitant une préoccupation politique particulière sont touchés par différentes formes d'inadéquation.
3. Pour atteindre ces objectifs, les concepts utilisés dans la compilation des statistiques sur l'inadéquation des qualifications et des compétences doivent être élaborés en consultation avec les différents utilisateurs des statistiques. Ces statistiques doivent être collectées et diffusées à intervalles réguliers.

B. Définitions

4. Le niveau d'éducation atteint, les qualifications et le domaine d'études sont définis par l'UNESCO dans la Classification internationale type de l'éducation (CITE 2011) et la Classification internationale type de l'éducation: domaines d'études et de formation 2013 (CITE-F 2013) (ISCED-F 2013) ² comme suit:
- Le niveau d'éducation atteint désigne le niveau d'enseignement le plus élevé qu'un individu a achevé. Il se mesure le plus souvent sur la base du programme éducatif le plus élevé achevé, généralement validé par une certification reconnue.
 - La certification est la confirmation officielle, généralement sous la forme d'un document, obtenue par:
 - i) l'achèvement total d'un programme éducatif complet;
 - ii) l'achèvement complet d'un cycle d'un programme éducatif (certifications intermédiaires); ou
 - iii) la validation de connaissances, d'aptitudes et de compétences acquises indépendamment de la participation à un programme éducatif (acquises dans le cadre d'un enseignement non formel ou d'un apprentissage informel).
 - Le domaine d'études est un vaste domaine, une branche ou une palette de contenus couverts par un programme, un cours ou un module éducatifs.
5. Les compétences sont définies comme la capacité innée ou apprise à appliquer des connaissances acquises grâce à l'expérience, l'étude, la pratique ou l'instruction, et à accomplir des tâches et exercer les fonctions requises pour un travail donné. Une distinction pourrait être faite entre:
- a) Les compétences professionnelles/techniques. Il s'agit de compétences propres à une profession, qui comprennent les connaissances spécialisées nécessaires pour exercer des fonctions professionnelles; la connaissance des produits ou des services particuliers proposés; l'aptitude à manipuler des outils techniques et des machines spécialisées; et la connaissance des matériaux utilisés.
 - b) Les compétences de base. Ces compétences (telles que les aptitudes en lecture, en calcul et en TIC (technologies de l'information et de la communication)) sont considérées comme une condition préalable pour bénéficier d'un complément d'instruction et de formation et pour acquérir des compétences transférables et des compétences techniques.
 - c) Les compétences transférables. Il s'agit de compétences pouvant être utiles pour un large éventail d'emplois et de professions et qui peuvent être facilement transférées d'un emploi à l'autre. Elles comprennent notamment les aptitudes à résoudre les problèmes ainsi que d'autres compétences cognitives, les aptitudes physiques, les compétences linguistiques et les compétences socio-émotionnelles et comportementales.

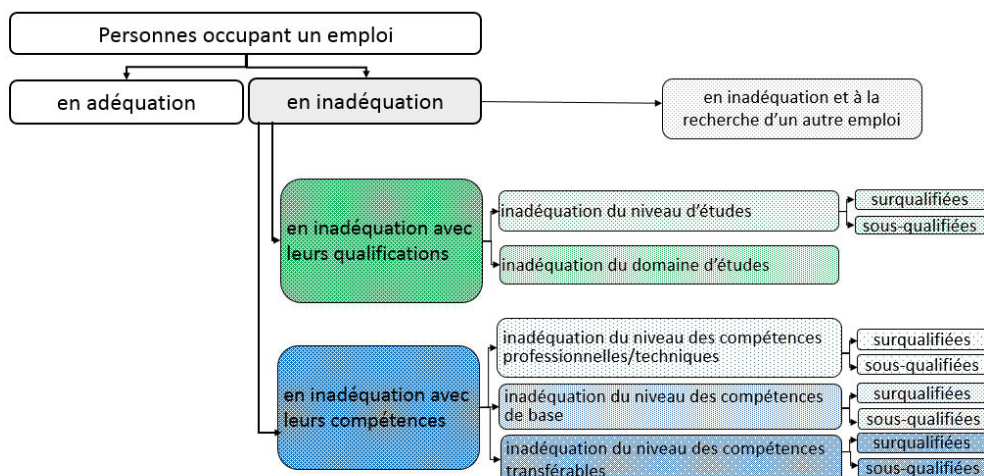
Compte tenu de la complexité et de la diversité des tâches et des fonctions à effectuer au travail, différents types de compétences et de niveaux de compétence peuvent être exigés par différentes professions ou groupes de professions.

² UNESCO: *Classification Internationale Type de l'Education – CITE 2011, 2013*.

C. Concepts

6. Une personne en emploi peut connaître deux principales formes d'inadéquation: l'inadéquation de ses qualifications et l'inadéquation de ses compétences.
7. D'après les définitions des paragraphes 8 et 9, une personne en emploi est considérée comme étant en situation d'adéquation ou d'inadéquation par rapport aux exigences de son emploi principal. En cas de cumul d'emplois, une personne peut également être considérée le cas échéant comme étant en situation d'adéquation ou d'inadéquation par rapport aux exigences de ses autres emplois.

Figure 1. Inadéquation des personnes en emploi



8. **L'inadéquation des qualifications** renvoie à une situation dans laquelle une personne en emploi a occupé, pendant la période de référence, un poste qui exigeait un niveau ou un type de qualifications qui ne correspondaient pas à ceux qu'elle possédait.

L'inadéquation des qualifications comprend:

- a) L'inadéquation du niveau d'études: elle se produit lorsque le niveau d'études de la personne en emploi ne correspond pas au niveau d'études requis pour faire son travail.
 - Il y a surqualification quand le niveau d'études et de formation de la personne en emploi est supérieur à celui requis pour faire son travail.
 - Il y a sous-qualification quand le niveau d'études et de formation de la personne en emploi est inférieur à celui requis pour faire son travail.
- b) L'inadéquation du domaine d'études: elle survient lorsque le domaine d'études de la personne en emploi ne correspond pas au domaine d'études requis pour faire son travail.

9. **L'inadéquation des compétences** renvoie à une situation dans laquelle une personne en emploi a occupé, pendant la période de référence, un poste qui exigeait des compétences qui ne correspondaient pas à celles qu'elle possédait.

L'inadéquation des compétences peut faire référence à une inadéquation des compétences générales ou des types de compétences. L'inadéquation selon les types de compétences comprend:

- a) l'inadéquation des compétences professionnelles/techniques;
- b) l'inadéquation des compétences de base;
- c) l'inadéquation des compétences transférables.

Une personne en emploi peut être en situation de:

- surcompétence quand le niveau ou les types de compétences de la personne en emploi sont supérieurs à ceux requis pour faire son travail;
- sous-compétence quand le niveau ou les types de compétences de la personne en emploi sont inférieurs à ceux requis pour faire son travail.

D. Mesure

10. La mesure de l'inadéquation des qualifications et des compétences doit reposer sur des données fiables collectées dans le cadre des enquêtes existantes réalisées auprès des ménages. Les données provenant de registres administratifs récents et de sources secondaires peuvent également être utilisées.

Inadéquation des qualifications

a) Inadéquation du niveau d'études

11. La mesure de l'inadéquation du niveau d'études implique de connaître le plus haut niveau d'éducation atteint ³ par la personne en emploi, sa profession, ainsi que l'adéquation des différents niveaux d'études pour chaque profession ou groupe professionnel.
12. Les «seuils» qui servent à délimiter l'adéquation et l'inadéquation peuvent être définis en fonction des critères requis en matière de formation établies par les dispositions législatives correspondantes ou par la pratique nationale et déterminés pour des professions ou des groupes professionnels spécifiques (approche normative).
13. Lorsque les critères nationaux ne sont pas disponibles ou ne sont pas appropriés, les «seuils» peuvent être définis de façon empirique par rapport: *a)* au niveau modal d'études de toutes les personnes employées au sein d'une profession ou d'un groupe professionnel ⁴ (approche statistique), ou *b)* à la valeur modale du niveau d'études jugé approprié pour faire le travail par toutes les personnes employées au sein d'une profession ou d'un groupe professionnel spécifique (approche subjective) ⁵.
14. L'intensité (la gravité) de l'inadéquation (surqualification ou sous-qualification) peut être définie par rapport au nombre de niveaux d'éducation atteints³ au-dessus ou en dessous du seuil retenu.

b) Inadéquation du domaine d'études

15. La mesure de l'inadéquation du domaine d'études implique de connaître le principal domaine d'études du plus haut niveau d'études (ou du niveau d'études le plus récent) d'une personne en emploi, sa profession, ainsi que l'adéquation des différents domaines d'études pour chaque profession ou groupe professionnel.
16. Les «seuils» qui servent à délimiter l'adéquation et l'inadéquation peuvent être définis en fonction de critères établis par les dispositions législatives correspondantes ou par la pratique nationale concernant les domaines d'études jugés appropriés pour chaque profession ou groupe professionnel (approche normative).
17. Lorsque les critères nationaux ne sont pas disponibles ou ne sont pas appropriés, les «seuils» peuvent être définis de façon empirique par rapport: *a)* à la valeur modale du domaine d'études de toutes les personnes en emploi au sein d'une profession ou d'un groupe professionnel (approche statistique), ou bien *b)* à la valeur modale du domaine d'études jugé approprié pour faire le travail par toutes les personnes employées au sein d'une profession ou d'un groupe professionnel donné (approche subjective) ⁶.

³ Ou bien le nombre d'années d'études complétées.

⁴ Ou bien la moyenne, les valeurs moyennes, médianes ou modales des années d'études complétées de toutes les personnes en emploi, par profession ou groupe professionnel.

⁵ Au lieu d'utiliser un seuil, il est possible d'avoir recours à l'évaluation directe d'une personne pour établir s'il y a adéquation entre son niveau d'éducation et le niveau d'éducation requis pour effectuer le travail.

⁶ Au lieu d'utiliser un seuil, il est possible d'avoir recours à l'évaluation directe d'une personne pour établir s'il y a adéquation entre son domaine d'études et le domaine d'études requis pour effectuer le travail.

Inadéquation des compétences

18. La mesure de l'inadéquation des compétences implique de connaître les compétences requises pour maîtriser un travail et les compétences de la personne en emploi.
 19. L'inadéquation peut être mesurée en évaluant les types de compétences ou les compétences générales que possède la personne en emploi requises pour maîtriser un travail.
 - i) Inéquation du type de compétences: une personne en emploi est considérée comme surqualifiée si elle estime que le niveau d'un type de compétences particulier requis pour faire son travail est inférieur au niveau de compétences qu'elle possède, et elle est considérée comme sous-qualifiée si le niveau d'un type de compétences particulier requis pour faire son travail est supérieur au niveau de compétences qu'elle possède.
- Le type de compétences évaluées comprend notamment:
- a) les compétences professionnelles/techniques,
 - b) les compétences de base,
 - c) les compétences transférables.
- ii) Inadéquation des compétences générales: une personne en emploi est considérée comme surqualifiée si elle estime avoir les compétences nécessaires pour exécuter des tâches professionnelles plus complexes, ou comme sous-qualifiée si elle estime que ses compétences doivent être davantage perfectionnées afin de pouvoir effectuer efficacement son travail.
20. Lorsque cela est possible, en plus de l'évaluation par la personne en emploi, la mesure pourrait aussi reposer sur l'évaluation par l'employeur des compétences possédées par la personne en emploi par rapport aux compétences requises pour effectuer le travail et/ou par une évaluation directe du niveau de maîtrise de certains types de compétences (par exemple, grâce à des tests de lecture, de calcul et de TIC).

E. Analyse

21. Les indicateurs de base servant à établir un rapport de la sous-utilisation de la main-d'œuvre liée à l'utilisation inadéquate et l'inadéquation des qualifications et des compétences des personnes en emploi sont les effectifs et les taux de:
 - personnes en emploi dont l'emploi est en inadéquation avec leur niveau d'études, surqualifiées et sous-qualifiées,
 - personnes en emploi dont l'emploi est en inadéquation avec leur domaine d'études,
 - personnes en emploi dont l'emploi est en inadéquation avec à la fois leur niveau d'études et leur domaine d'études,
 - personnes en emploi dont l'emploi est en inadéquation avec leurs compétences techniques, surqualifiées et sous-qualifiées,
 - personnes en emploi dont l'emploi est en inadéquation avec leurs compétences de base, surqualifiées et sous-qualifiées,
 - personnes en emploi dont l'emploi est en inadéquation avec leurs compétences transférables, sur surqualifiées et sous-qualifiées.
22. Pour comprendre le lien entre l'inadéquation des qualifications et l'inadéquation des compétences, il pourrait être utile d'identifier et de rendre compte séparément des effectifs et des taux des groupes suivants:
 - personnes en emploi sous-qualifiées et dont le type/niveau de compétences est en adéquation/inadéquation avec leur emploi,
 - personnes en emploi surqualifiées et dont le type/niveau de compétences est en adéquation/inadéquation avec leur emploi,
 - personnes en emploi dont le niveau d'éducation est en adéquation avec leur emploi et dont le type/niveau de compétences est en adéquation/inadéquation avec leur emploi,

-
- personnes en emploi dont le domaine d'études est en inadéquation avec leur emploi mais dont le type/niveau de compétences est en adéquation/inadéquation avec leur emploi ⁷
23. Pour prendre en compte les qualifications informelles (c'est-à-dire celles non reconnues par les autorités éducatives nationales compétentes) acquises en dehors des centres d'enseignement formels, il pourrait être utile d'identifier séparément les personnes sous-qualifiées ou dont le domaine d'études est en inadéquation avec leur emploi et dont la durée de l'expérience professionnelle correspondante ou de la formation continue est supérieure à celle requise pour une profession ou un groupe professionnel.
24. Il pourrait être utile d'inclure des tableaux croisés supplémentaires pour comprendre l'impact de l'inadéquation sur le chômage, la satisfaction au travail et la rémunération:
- Afin d'évaluer la pression sur le marché du travail exercée par les personnes en emploi qui sont en situation d'inadéquation, il peut être utile d'identifier séparément les personnes en emploi qui ont entrepris des démarches pour trouver un «emploi plus en adéquation» au cours d'une période récente pouvant comprendre les quatre dernières semaines ou le dernier mois calendaire.
 - Pour évaluer l'impact de l'inadéquation sur la satisfaction au travail, il peut être utile d'identifier séparément les personnes en emploi et en situation d'inadéquation qui ne trouvent pas leur travail satisfaisant (adéquation).
 - Pour évaluer l'impact de l'inadéquation sur la rémunération, il peut être utile d'identifier séparément les personnes en emploi qui gagnent moins/plus que le salaire moyen de leurs pairs de même profession, de mêmes compétences ou de mêmes qualifications.
25. L'analyse des personnes en emploi qui sont en situation d'inadéquation peut comprendre la ventilation des données selon des caractéristiques démographiques, sociales et économiques significatives (telles que le sexe, l'âge, l'activité économique, le secteur, la profession, le niveau d'études, la situation dans la profession, la comparaison entre travailleurs migrants et non migrants, etc.) ainsi que des classifications croisées appropriées en tenant dûment compte du besoin de confidentialité et de signification statistique.
26. L'analyse peut porter sur des groupes ou des secteurs professionnels (formels/informels, employés, public/privé) ou des cohortes d'âge suscitant un intérêt politique particulier. Les groupes professionnels présentant un intérêt peuvent inclure des professions qui demandent un niveau d'études plus élevé, des professions où la probabilité d'une inadéquation des qualifications ou des compétences est plus élevée, des professions où la main-d'œuvre est en nombre insuffisant (le personnel médical par exemple). Les cohortes d'âge présentant un intérêt particulier peuvent comprendre les jeunes (les 15-29 ans par exemple), ceux qui sont entrés sur le marché du travail au cours des cinq années précédentes, les personnes âgées, etc.

F. Diffusion

27. Pour des politiques et des programmes efficaces en matière d'éducation et de développement des compétences, des statistiques sur l'inadéquation des qualifications et des compétences devraient être collectées et diffusées à intervalles réguliers, si possible sur une base annuelle.

G. Travaux futurs

28. L'OIT devrait, en collaboration avec les pays intéressés, les organisations internationales, régionales et sous-régionales et les représentants des travailleurs et des employeurs:
- organiser le test des concepts et des approches de mesure présentés dans les directives;
 - poursuivre les travaux méthodologiques relatifs à ces directives et soumettre un rapport aux futures sessions de la Conférence internationale des statisticiens du travail, selon le cas.

⁷ D'autres combinaisons peuvent également être intéressantes.

4. Directives concernant les statistiques des coopératives

Préambule

La vingtième Conférence internationale des statisticiens du travail,

Reconnaissant la nécessité de produire des statistiques sur les coopératives dans tous les pays du monde,

Rappelant la résolution adoptée par la dix-neuvième Conférence internationale des statisticiens du travail (2013) concernant les travaux futurs sur les statistiques des coopératives,

Rappelant les exigences de la recommandation (n° 193) sur la promotion des coopératives, 2002, en particulier la nécessité d'avoir des politiques nationales visant à améliorer les statistiques nationales sur les coopératives en vue d'élaborer et de mettre en œuvre des politiques de développement,

Rappelant les normes statistiques internationales existantes figurant dans les résolutions adoptées par la Conférence internationale des statisticiens du travail, en particulier la Résolution concernant les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main-d'œuvre adoptée par la dix-neuvième Conférence internationale des statisticiens du travail (2013) et la résolution concernant les statistiques sur les relations de travail adoptée par la vingtième Conférence internationale des statisticiens du travail (2018),

Reconnaissant le besoin de cohérence avec d'autres normes statistiques internationales existantes, et notamment avec le Système de comptabilité nationale (SCN),

Adopte les directives suivantes, et encourage les pays à tester le cadre conceptuel sur lequel elles sont fondées.

Objectifs et utilisations

1. Ces directives visent à faciliter l'élaboration d'un ensemble de statistiques sur les coopératives fournissant une base d'informations appropriées pour une large palette d'objectifs descriptifs, analytiques et politiques, en fonction des circonstances et des besoins nationaux spécifiques.
2. Les statistiques sur les coopératives doivent notamment:
 - i) permettre de suivre la contribution des coopératives au marché du travail et à l'économie;
 - ii) permettre de concevoir, mettre en œuvre et évaluer des politiques et des programmes économiques et sociaux;
 - iii) faciliter l'analyse de groupes de travailleurs ou de membres comme les femmes et les hommes, les jeunes et d'autres groupes présentant un intérêt particulier.
3. Afin d'atteindre ces objectifs, cet ensemble de statistiques doit, dans la mesure du possible, comprendre des statistiques sur:
 - i) le nombre et le type de coopératives;
 - ii) les membres des coopératives;
 - iii) le travail généré par les coopératives, notamment l'emploi et les autres formes de travail définis dans la résolution concernant les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main-d'œuvre adoptée par la dix-neuvième Conférence internationale des statisticiens du travail (2013);
 - iv) la contribution des coopératives à l'économie.
4. Les statistiques sur les coopératives doivent être élaborées en consultation avec les différents utilisateurs de ces statistiques, s'harmoniser avec les autres statistiques socioéconomiques et se conformer aux normes internationales. Ces directives doivent faciliter la production de statistiques

sur les coopératives à des fins diverses, dans le cadre d'un système national intégré fondé sur des définitions et des concepts communs.

5. En élaborant leurs statistiques sur les coopératives, les pays doivent s'efforcer d'incorporer ces directives afin de promouvoir la comparabilité entre les pays et de permettre l'évaluation des tendances pour l'analyse du marché du travail et l'analyse socioéconomique.

Concepts et définitions de référence

6. Une coopérative se définit comme une association autonome de personnes et/ou d'entités juridiques volontairement réunies pour satisfaire leurs aspirations et besoins économiques, sociaux, culturels communs au moyen d'une entreprise dont la propriété est collective et où le pouvoir est exercé démocratiquement.
7. Les membres créent ou adhèrent à une coopérative en vue de bénéficier de l'usage ou des transactions qu'ils ont avec elle. Les membres ont un double statut de propriétaires et d'utilisateurs des biens et des services fournis par la coopérative.
8. Conformément à la législation nationale, les membres des coopératives peuvent être des personnes ou des entités juridiques; toute personne ou entité juridique apte à en utiliser les services et déterminée à accepter les responsabilités incombant aux membres doit pouvoir en devenir membre, sans discrimination fondée sur le sexe, l'origine sociale, la race, l'allégeance politique ou la religion.
9. Dans le Système de comptabilité nationale, les coopératives sont des unités institutionnelles appartenant aux secteurs des sociétés non financières, des sociétés financières, ou des institutions sans but lucratif (ISBL). Si les statuts d'une coopérative lui interdisent de distribuer ses profits ou ses excédents, elle sera considérée comme une ISBL; si elle peut redistribuer ses profits ou ses excédents à ses membres, ce n'est pas une ISBL.
10. Les coopératives se différencient des autres sociétés par le contrôle démocratique exercé par ses membres selon le principe: un membre, une voix.
11. Les coopératives sans but lucratif se différencient aussi des autres institutions sans but lucratif par le fait que leurs membres sont les utilisateurs des biens et des services fournis par la coopérative, et que chacun des membres contribue au capital de la coopérative.

Types de coopératives

12. Il est possible de distinguer quatre principaux types de coopératives en fonction de l'intérêt principal de leurs membres (tableau 1):
 - i) les coopératives de producteurs;
 - ii) les coopératives de travailleurs;
 - iii) les coopératives de consommateurs/d'utilisateurs;
 - iv) les coopératives multipartites.
13. Dans une coopérative de producteurs, l'intérêt principal des membres est lié à leur activité de production en temps qu'entreprises à part entière. Les membres sont généralement des entreprises marchandes des ménages comme des petits producteurs agricoles ou de petits artisans, mais des sociétés peuvent également en être membres.
14. Dans une coopérative de travailleurs, les membres sont intéressés par le travail fourni ou assuré par le biais de la coopérative. Les membres sont des travailleurs individuels (des membres travailleurs) dont les emplois sont directement assurés par leur coopérative.
15. Dans une coopérative de consommateurs ou d'utilisateurs, les membres sont des consommateurs ou des utilisateurs des biens ou des services mis à leur disposition par la coopérative ou par son intermédiaire. Les coopératives de services financiers sont classées dans la catégorie des coopératives de consommateurs ou d'utilisateurs, même si ces coopératives fournissent également des services à des producteurs.

16. Dans une coopérative multipartite, les membres appartiennent à plus d'une catégorie fortement impliquée dans les activités de la coopérative. Dans ces coopératives:

- i) plus d'un type de membre est représenté dans la structure de gouvernance de la coopérative; et
- ii) aucun type de membre n'a de position dominante grâce à une majorité de voix dans le conseil d'administration ou à un droit de veto exclusif sur les décisions.

D'autres types de coopératives peuvent également avoir plus d'une catégorie de membres, mais une seule catégorie prédomine dans la gouvernance de la coopérative.

Tableau 1. Types de coopérative

Type de coopérative	Intérêt des membres	Type de membre
Coopérative de producteurs	Activité de production	Membres producteurs: – des entreprises comme les petits producteurs agricoles ou les artisans – peuvent être constituées en société ou pas
Coopérative de travailleurs	Travail	Membres travailleurs
Coopérative de consommateurs/d'utilisateurs	Consommation	Membres consommateurs: clients, famille des clients, institutions sans but lucratif, producteurs, sociétés
Coopérative multipartite	Plus d'un intérêt	Membres producteurs Membres consommateurs Membres travailleurs

Unités statistiques

17. Plusieurs unités sont pertinentes pour produire des statistiques sur les coopératives. Ces unités de base sont: les coopératives; les membres des coopératives; les personnes; les emplois ou les activités productives; et les unités institutionnelles définies dans le SCN et dans la Classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique (CITI (Révision 4)).
18. Les effectifs se définissent comme le nombre de membres de chacune des coopératives.

Définitions opérationnelles

19. La définition des coopératives peut se fonder sur quatre critères opérationnels:
- i) une coopérative doit être une unité institutionnelle formellement constituée (société non financière; société financière ou institution sans but lucratif);
 - ii) une coopérative doit être démocratiquement contrôlée par ses membres selon le principe suivant: chaque membre dispose d'un vote égal;
 - iii) l'adhésion à la coopérative doit être volontaire et sans restrictions;
 - iv) la répartition des profits ou des excédents entre les membres n'est pas directement liée au capital apporté par chacun des membres.
20. Les coopératives non enregistrées sont des entreprises dont le fonctionnement est similaire à celui des coopératives mais qui ne sont pas formellement constituées en tant que telles. Ces coopératives doivent être identifiées séparément en appliquant les critères ii), iii), et iv) du paragraphe 19.
21. Les sociétés mutuelles, les groupes d'entraide ou les initiatives sociales (tels que définis dans le SCN) ne doivent pas être comptabilisés comme des coopératives.
22. Les personnes et les sociétés peuvent être membres de plusieurs coopératives. Les effectifs des coopératives ne sont donc pas mutuellement exclusifs; les effectifs peuvent être importants pour certains groupes ou types de coopératives.

-
23. Les statistiques des coopératives doivent comprendre des statistiques sur les personnes et les entreprises membres de coopératives, et des statistiques sur les filiales qui ne sont pas des coopératives, par exemple des sociétés qui appartiennent à des coopératives ou sont contrôlées par elles.

Travail dans les coopératives

24. Le travail dans les coopératives peut être effectué par des membres et par des non-membres, et peut correspondre à toutes les formes de travail définies dans la résolution concernant les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main-d'œuvre adoptée par la dix-neuvième Conférence internationale des statisticiens du travail (2013).
25. Dans le cadre des statistiques sur les coopératives, le travail comprend le travail effectué par des membres et des non membres dans:
- i) des coopératives;
 - ii) des unités économiques membres d'une coopérative de producteurs ou d'une coopérative multipartite;
 - iii) des entreprises filiales qui appartiennent à des coopératives ou sont contrôlées par elles.

Les statistiques sur le travail généré dans les coopératives, et notamment les statistiques sur l'emploi, doivent être compilées et tabulées séparément ou désagrégées en fonction de ces trois cadres institutionnels.

26. Les membres travailleurs des coopératives effectuent par définition leur travail dans leurs propres coopératives. Les membres producteurs et les membres consommateurs peuvent également effectuer du travail dans leur coopérative. Le travail peut également être réalisé dans les entreprises qui sont membres de coopératives, en utilisant des biens et des services fournis par les coopératives ou par leur intermédiaire (notamment dans les coopératives de producteurs), ou dans des filiales qui appartiennent à une coopérative ou sont contrôlées par elle.
27. Le travail sans lien avec la coopérative, effectué par des membres de coopératives, doit être considéré comme en dehors du cadre des statistiques sur les coopératives.
28. Les membres travailleurs des coopératives sont des travailleurs dépendants car ils ne disposent pas du même niveau de contrôle sur la gestion de leur entreprise qu'un actionnaire majoritaire, par exemple. Si ces travailleurs sont rémunérés sous forme de salaire ou de traitement en fonction du temps travaillé, à la tâche ou à la pièce réalisée dans la coopérative, ils doivent être classés comme salariés de leur propre coopérative; s'ils sont payés uniquement sous forme de profit ou d'excédent, ou perçoivent une rémunération pour des services, ils doivent être classés dans la catégorie des non-salariés dépendants conformément à la résolution concernant les statistiques sur les relations de travail adoptée par la vingtième Conférence internationale des statisticiens du travail (2018).
29. Les propriétaires-gérants d'entreprises qui sont membres de coopératives de producteurs doivent généralement être classés comme des travailleurs indépendants; il est possible de les classer comme travailleurs dépendants si leur activité dépend de façon significative ou totalement de la coopérative au niveau de l'accès aux marchés, de l'organisation du travail ou de son prix (lorsque par exemple la coopérative contrôle implicitement ou explicitement les activités de ses membres) et s'ils répondent aux critères des normes statistiques actuelles sur les relations de travail permettant de les classer comme des non-salariés économiquement dépendants.
30. Les membres des coopératives peuvent effectuer du travail dans le cadre de la gestion ou l'administration de la coopérative. Si ce travail est réalisé par des propriétaires-gérants dont l'entreprise est membre d'une coopérative de producteurs, et qu'il est rémunéré par la coopérative, il doit être considéré à des fins statistiques comme un emploi dans la coopérative. Si les membres d'une coopérative de producteurs effectuent ce travail sans être rémunérés par la coopérative, il doit être considéré comme faisant partie de l'emploi des travailleurs dans l'entreprise membre; lorsque ce travail est effectué par des membres travailleurs de coopératives, avec ou sans rémunération, il doit être considéré comme faisant partie de leur emploi dans la coopérative. Si des membres consommateurs effectuent un travail non rémunéré dans leur coopérative, quelle que soit sa nature, il s'agit de travail bénévole.

-
31. Des personnes non membres peuvent effectuer du travail dans tous les types de coopératives, notamment en tant que salariés ou bénévoles.

Collecte des données, tabulation et analyse

32. Afin d'évaluer la contribution des coopératives à l'économie, il est important de prendre en compte les caractéristiques des différents types de coopératives. Il peut s'avérer nécessaire d'avoir pour cette contribution des mesures différentes en fonction du type de coopératives (et donc de l'intérêt des membres). Dans cet objectif, il faut collecter des informations sur l'emploi, les recettes, la valeur ajoutée, les actifs, le passif, l'utilisation des profits ou des excédents, l'investissement et les gains des travailleurs dans le cadre des statistiques sur les coopératives. Il faut également recueillir des informations sur (la part) des transactions avec les membres et les non-membres.
33. Il convient de publier régulièrement, si possible au moins tous les cinq ans, des statistiques complètes sur les coopératives, les membres des coopératives, les emplois ou les activités productives réalisées qui relèvent du domaine des statistiques sur les coopératives. Il est préférable de fonder ces statistiques complètes sur un recensement des coopératives, mais elles peuvent également se baser sur des enquêtes périodiques par échantillon.
34. Dans la mesure du possible, il faut compiler séparément les statistiques sur les coopératives, les entreprises membres de coopératives et les entreprises qui appartiennent à des coopératives ou sont contrôlées par elles.
35. Le suivi régulier des coopératives (annuel, de préférence) peut se fonder sur les registres administratifs, s'ils sont adaptés aux fins statistiques, et sur les enquêtes auprès des établissements; il est également possible de collecter des données relatives aux personnes membres de coopératives dans le cadre des enquêtes auprès des ménages.
36. Les statistiques des coopératives doivent être systématiquement tabulées de la façon suivante:
- i) en fonction des quatre principaux types de coopératives figurant au paragraphe 12 ci-dessus, et des sous-types spécifiques au pays, dans la mesure où cela est faisable et pertinent;
 - ii) par branche d'activité économique;
 - iii) par région en fonction des objectifs nationaux, y compris les zones urbaines et rurales.
37. Il faut systématiquement désagréger les statistiques sur les personnes membres des coopératives, y compris les propriétaires-gérants d'entreprises membres de coopératives, ainsi que les statistiques sur l'emploi dans les coopératives, en fonction des caractéristiques importantes des personnes, notamment le sexe, le groupe d'âge, la région géographique, la zone rurale ou urbaine, et le type de membre.
38. Il faut systématiquement désagréger les statistiques sur l'emploi généré dans les coopératives en fonction des caractéristiques importantes de l'emploi, notamment le statut de l'emploi, la profession, l'activité économique de la coopérative, ainsi que les caractéristiques du titulaire de l'emploi, notamment son sexe et son groupe d'âge.
39. Dans la mesure du possible, il faut identifier séparément les coopératives inactives et les exclure des statistiques sur les coopératives.

Activités futures

40. L'OIT, en collaboration avec les pays et les institutions intéressés, doit mettre en place des tests des concepts et des définitions présentés dans ces directives.
41. L'OIT, en collaboration avec les parties intéressées, doit élaborer des mesures permettant d'évaluer la contribution des coopératives à l'économie.
42. L'OIT, en collaboration avec les pays et institutions intéressés, doit poursuivre le travail méthodologique relatif à ces directives, et en particulier en ce qui concerne les unités dont le fonctionnement est similaire à celui des coopératives et les unités non enregistrées.