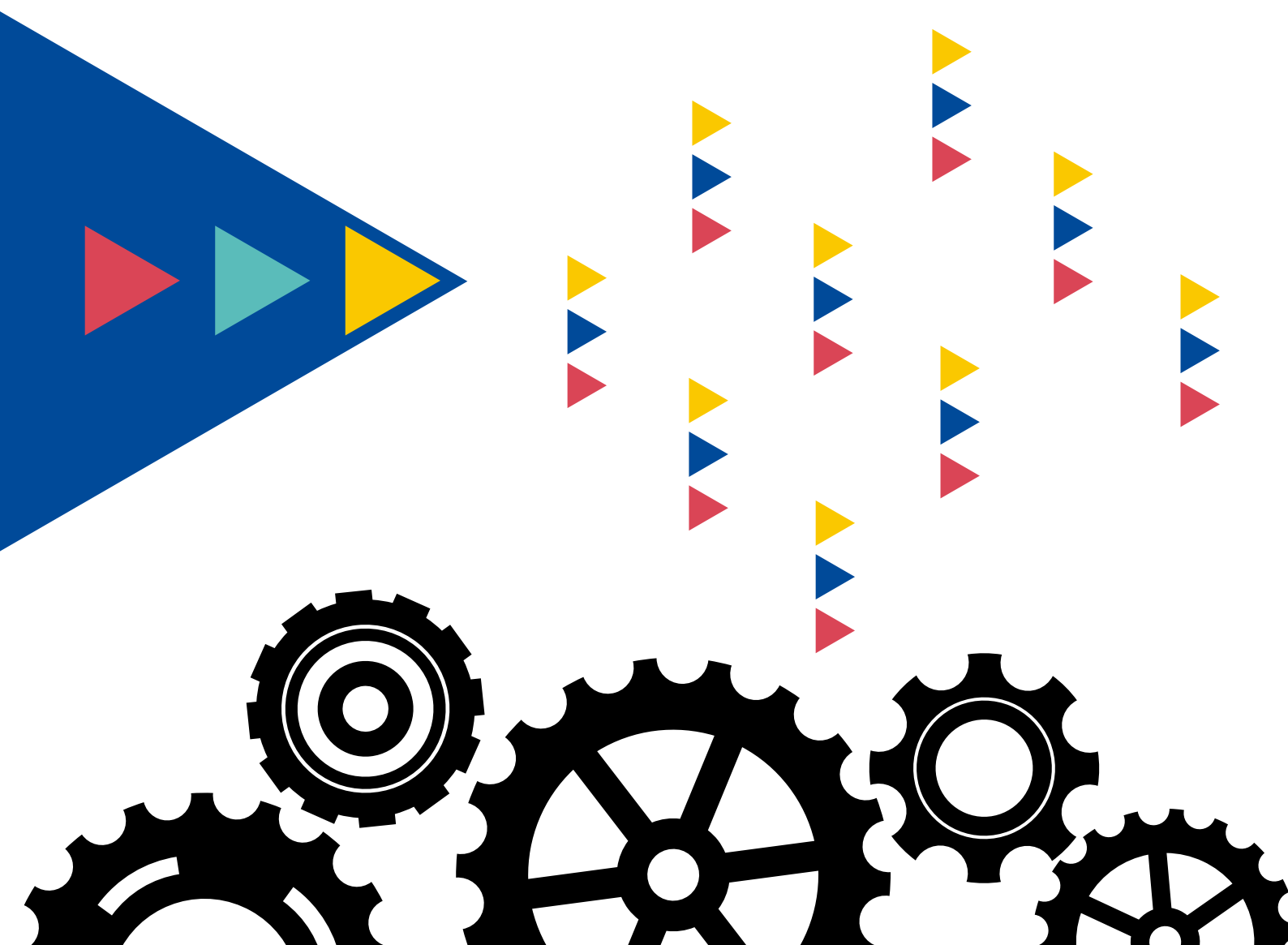




Organisation
internationale
du Travail

► Pourquoi et comment collecter et utiliser des données sur les relations professionnelles?

Un guide en la matière



Pourquoi et comment collecter et utiliser des
données sur les relations professionnelles?
Un guide en la matière

Ce guide est destiné à aider les mandants tripartites de l'OIT, à savoir les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs, à collecter des données sur les relations professionnelles, l'affiliation syndicale, la couverture des conventions collectives, ainsi que les grèves et les lock-out. Il vise également à contribuer à améliorer la qualité et la comparabilité de ces données. Ce guide contient des informations sur les sources de données pouvant être utilisées à cette fin, ainsi que des exemples de pays ayant déjà collecté ce type de données.

Pourquoi et comment collecter et utiliser des données sur les relations professionnelles? Un guide en la matière



Copyright © Organisation internationale du Travail 2020

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole no2, 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. Les coordonnées de l'organisme chargé des droits de reproduction dans votre pays peuvent se trouver sur le site www.ifrro.org.

Pourquoi et comment collecter et utiliser des données sur les relations professionnelles? Un guide en la matière
Bureau International du Travail, Genève 2020

ISBN: 978-92-2-031452-4 (impression)

ISBN: 978-92-2-031453-1 (pdf web)

Egalement disponible en anglais: *Guidebook on how and why to collect and use data on industrial relations*, ISBN: 978-92-2-133996-0 (print); ISBN: 978-92-2-133997-7 (web pdf), Geneva, 2020 et en espagnol: *Guía para saber cómo y porqué recoger y utilizar datos sobre las relaciones laborales*, ISBN: 978-92-2-031450-0 (print); ISBN: 978-92-2-031451-7 (pdf web), Ginebra, 2020

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.

Cette publication a été réalisée par le Service de production, impression et distribution des documents et publications (PRODOC) du BIT.
Création graphique, conception typographique, mise en pages, lecture et correction d'épreuves, impression, édition électronique et distribution.
PRODOC veille à utiliser du papier provenant de forêts gérées d'une façon qui est respectueuse de l'environnement et socialement responsable.
CODE: SCR-REP

Table des matières

Remerciements	ix
1. Pourquoi est-ce important de collecter des données sur les relations professionnelles?	1
2. L'affiliation syndicale	3
2.1. Les données à collecter	3
2.2. Les sources de données	4
2.2.1. Les enquêtes sur la main d'œuvre et autres enquêtes auprès des ménages	4
2.2.2. Les registres administratifs	7
2.2.3. Les enquêtes auprès des établissements	11
3. Le taux de couverture de la négociation collective	15
3.1. Les données à collecter	15
3.2. Les sources de données	16
3.2.1. Les enquêtes sur la main d'œuvre et autres enquêtes auprès des ménages	16
3.2.2. Les registres administratifs	18
3.2.3. Les enquêtes auprès des établissements	21
4. Les grèves et les lockouts	25
4.1. Les données à collecter	25
4.2. Les sources de données	27
4.2.1. Les registres administratifs	27
5. Difficultés et autres considérations	33
Annexe 1. Questionnaire annuel du BIT sur les statistiques du travail: questions sur les relations professionnelles et du travail et sur les grèves et lock-out.	35
Annexe 2. Concepts et définitions supplémentaires	43
Bibliographie et lectures complémentaires	47

Liste des encadrés

Encadré n° 1. La liberté d'association en tant que principe fondamental et droit au travail	4
Encadré n° 2. Comment les données sur l'affiliation syndicale sont-elles collectées au sein des registres administratifs?	7
Encadré n° 3. Taux de syndicalisation.. . . .	12
Encadré n° 4. Calculer le taux de syndicalisation: deux exemples hypothétiques.	12
Encadré n° 5. Qu'est-ce-que la négociation collective?.. . . .	16
Encadré n° 6. Comment les données sur la couverture de la négociation collective sont-elles collectées au sein des registres administratifs?	19
Encadré n° 7. Taux de couverture de la négociation collective.	23
Encadré n° 8. Quelques éléments sur la comparabilité et la fiabilité des données sur les grèves et les lock-out.	26
Encadré n° 9. Indicateurs relatifs aux grèves et aux lock-out.	31

Liste des exemples au niveau national

Exemple au niveau national n° 1. Enquête spéciale sur la syndicalisation, Brésil	5
Exemple au niveau national n° 2. Enquête continue à objectifs multiples, Cabo Verde.	6
Exemple au niveau national n° 3. Enquête trimestrielle sur la main-d'œuvre, Afrique du Sud	6
Exemple au niveau national n° 4. Déclaration des membres d'un syndicat, Irlande	9
Exemple au niveau national n° 5. Déclaration des membres d'un syndicat, Chypre.	9
Exemple au niveau national n° 6. Déclaration relative aux membres des syndicats, Finlande	10
Exemple au niveau national n° 7. Enquête sur la main-d'œuvre, Malawi	17
Exemple au niveau national n° 8. Enquête sur la main-d'œuvre, Royaume-Uni.	18
Exemple au niveau national n° 9. Quadros de pessoal (registres du personnel), Portugal.	19
Exemple au niveau national n° 10. Formulaires statistiques à deux niveaux, Espagne	21
Exemple au niveau national n° 11. Estimations basées sur des données externes, Suède	21
Exemple au niveau national n° 12. Enquête intégrée sur le travail et l'emploi, Philippines.	22
Exemple au niveau national n° 13. Enquête sur la structure des salaires, Union européenne	22
Exemple au niveau national n° 14. Registres administratifs sur les grèves et les lock-out, Pologne.	27
Exemple au niveau national n° 15. Enquête sur les conflits du travail, Japon.	28

Liste des figures

Figure n° 1. Enquête spéciale sur la syndicalisation, Brésil: questions sur l'affiliation syndicale.	5
Figure n° 2. Enquête auprès des ménages de Cabo Verde: questions sur l'affiliation syndicale.	6
Figure n° 3. Enquête trimestrielle sur la main d'œuvre, Afrique du Sud: questions sur l'affiliation syndicale et les salaires	6
Figure n° 4. Extrait du formulaire utilisé pour faire rapport sur l'affiliation syndicale en Irlande	9
Figure n° 5. Extrait du formulaire utilisé pour faire rapport sur l'affiliation syndicale à Chypre	9
Figure n° 6. Questionnaire utilisé pour faire rapport sur l'affiliation syndicale en Finlande	10
Figure n° 7. Extrait de l'enquête utilisée pour collecter des données relatives aux syndicats au Malawi.	17
Figure n° 8. Extrait du questionnaire de l'enquête sur la main d'œuvre au Royaume-Uni concernant l'affiliation syndicale.	18
Figure n° 9. Extrait du formulaire utilisé pour collecter des données sur l'emploi au Portugal	20
Figure n° 10. Extrait de l'enquête intégrée sur le travail et l'emploi, Philippines	22
Figure n° 11. Questionnaire utilisé en Pologne pour collecter des informations sur les grèves et lock-out	28
Figure n° 12. Questionnaire utilisé au Japon pour collecter des données sur les grèves et lock-out	29

Liste des tableaux

Tableau n° 1. Nombre de personnes en emploi dans le pays A, par situation dans le profession, 2019 (en milliers).	13
---	----

Remerciements

Ce guide est le fruit d'une collaboration entre le Service de marchés du travail inclusifs, relations professionnelles et conditions de travail (INWORK) et le Département de statistique (STATISTICS) de l'OIT.

La première version du guide a été préparée par Catarina Braga (INWORK). Il a bénéficié des contributions et des commentaires du Bureau des activités pour les travailleurs du BIT (ACTRAV) et du Bureau des activités pour les employeurs du BIT (ACT/EMP), ainsi que de spécialistes à la fois du BIT et de son Centre international de formation (ITC-ILO), en particulier: Sylvain Baffi, Magdalena Bober, Florence Bonnet, Peter Buwembo, Italo Cardona, Rosina Gammarano, Felix Hadwiger, Susan Hayter, Arun Kumar, Christopher Land-Kazlauskas, Adriana Mata-Greenwood, Philippe Marcadent, Mahandra Naidoo, Rafael Peels, John Ritchotte, Verena Schmidt, Rosalia Vazquez-Alvarez et Diana Vidal. Coralie Thompson a fourni un soutien administratif essentiel et contribué à sa mise en page.

L'élaboration de ce guide a été financée par des fonds du gouvernement suédois.



Travailleurs du vêtement en Ethiopie 2017. © OIT

Pourquoi est-ce important de collecter des données sur les relations professionnelles?

1

- La collecte de données sur l'affiliation syndicale, la couverture de la négociation collective, ainsi que les grèves et les lock-out¹ fournit aux gouvernements et aux partenaires sociaux des informations leur permettant de mieux comprendre l'évolution des tendances au niveau des relations professionnelles, en vue d'adopter des politiques propices à la négociation collective et à des relations professionnelles saines. Ces données permettent également d'évaluer les politiques mises en œuvre.
- Examinées dans le contexte de la législation et des conditions nationales, les données sur les relations professionnelles peuvent également aider à évaluer les progrès réalisés dans la mise en œuvre de la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, des principes qui sont au cœur du travail décent (voir les encadrés nos 1 et 5).
- Le BIT collecte des données statistiques sur les relations professionnelles par le biais d'un questionnaire annuel envoyé par le Département de statistique aux Etats Membres. Ce questionnaire demande aux Etats Membres de fournir des données sur l'affiliation syndicale, le taux de couverture de la négociation collective, ainsi que les grèves et les lock-out (voir l'annexe n° 1).
- Les travaux de l'OIT en matière de collecte et de compilation de données sur les relations professionnelles lui ont permis d'établir une base de données (IRData), regroupant des statistiques sur les taux de syndicalisation, les taux de couverture de la négociation collective, ainsi que les grèves et les lock-out pour une centaine de pays. IRData est intégrée à la base de données statistiques centrale du BIT, ILOSTAT (disponible à l'adresse suivante: <https://ilostat.ilo.org>).
- Une autre base de données du BIT sur les relations professionnelles, IRLex, résume quant à elle la législation applicable dans un grand nombre d'Etats Membres. IRLex est disponible à l'adresse suivante (en anglais uniquement): <https://www.ilo.org/irlex>.

¹ Pour une définition de *lock-out* voir l'annexe n° 2 ci-après sur les «Concepts et définitions supplémentaires».



Travailleurs dans une station de transformation de fruits, Tunisie, 2016. © OIT

L'affiliation syndicale

2

2.1. Les données à collecter

3

- L'affiliation à un syndicat est définie comme le nombre de personnes en emploi¹ actuellement affiliées à un syndicat.
- Afin de calculer les indicateurs sur l'affiliation syndicale (voir l'encadré n° 3), il est nécessaire de disposer des données suivantes, ventilées par sexe et situation dans la profession (c'est-à-dire salariés et travailleurs indépendants²):
 - le nombre de personnes en emploi actuellement affiliées à un syndicat;
 - le nombre total de personnes en emploi.
- Pour que les données sur le marché du travail puissent être analysées dans une perspective de genre, il est nécessaire de collecter et de présenter les données sur l'affiliation syndicale séparément pour les hommes et les femmes, que ces données soient issues d'enquêtes sur la main-d'œuvre ou d'autres enquêtes auprès des ménages, de registres administratifs ou d'enquêtes auprès des établissements.
- En outre, les données peuvent également être collectées et présentées par type de personne en emploi afin de disposer de données distinctes pour les salariés (et si possible au sein cette catégorie pour les salariés formels et informels) et pour les autres personnes dans l'emploi.
- La ventilation des données par âge peut également présenter un certain intérêt, permettant d'analyser les tendances en matière d'affiliation syndicale au sein de différentes tranches d'âge.
- De la même manière, afin de refléter les différences existant au niveau des taux de syndicalisation entre les différentes catégories de main-d'œuvre, les données pourraient être collectées et présentées de manière séparée pour les secteurs public et privé et ventilées par activité économique.

¹ Pour une définition des termes «personnes en emploi» voir l'annexe n° 2 ci-après sur les «Concepts et définitions supplémentaires».

² La Classification internationale d'après la situation dans la profession (CISP-18), adoptée par la 20e Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST), 2018, a introduit un certain nombre de groupes destinés à remplacer progressivement le concept de «travailleurs indépendants» introduit dans la classification précédente ICSE-93. Parmi ces groupes figurent les «Entrepreneurs individuels sans salariés» et les «Non-salariés dépendants».

Encadré n°1. La liberté syndicale en tant que principe fondamental et droit au travail

- La reconnaissance effective de la liberté syndicale est l'un des principes et droits fondamentaux au travail et est inscrite en tant que telle dans l'une des huit conventions fondamentales de l'OIT, à savoir la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948.
- L'article 2 de la convention n° 87 dispose que «les travailleurs et les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations, à la seule condition de se conformer aux status de ces dernières». L'article 10 de la même convention se réfère aux syndicats en tant que «toute organisation de travailleurs ...ayant pour but de promouvoir et de défendre les intérêts des travailleurs».
- D'après la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT, les Etats Membres peuvent exiger l'accomplissement de certaines formalités aux fins de constituer des organisations d'employeurs et de travailleurs, «dès lors qu'elles n'équivalent pas à imposer en pratique une «autorisation préalable»... , qu'elles ne donnent pas aux autorités un pouvoir discrétionnaire pour refuser la constitution d'une organisation et qu'elles ne constituent pas un obstacle tel qu'elles aboutissent en fait à une interdiction pure et simple» (BIT, 2012a, paragr. 82).

2.2. Les sources de données

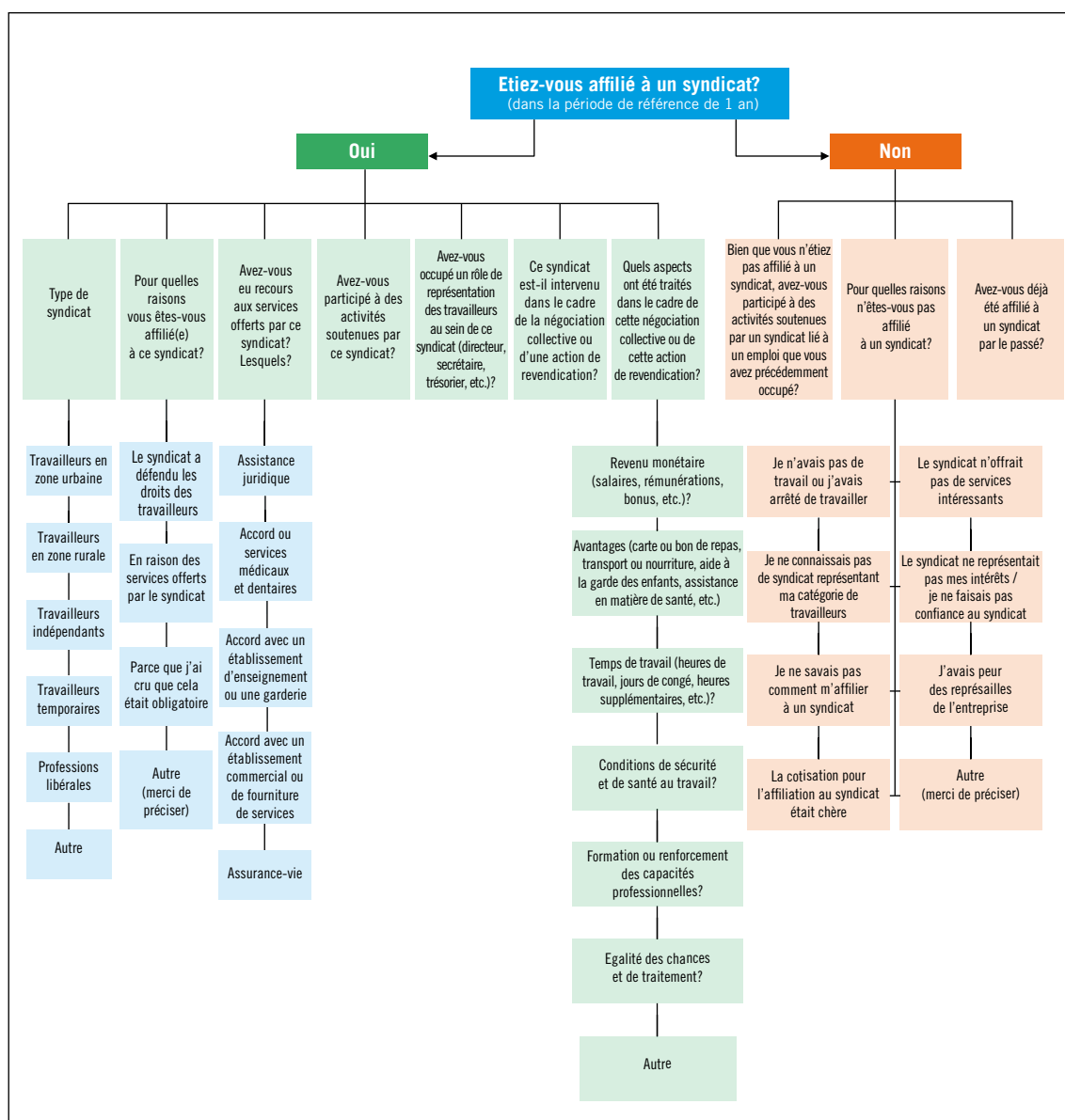
2.2.1. Les enquêtes sur la main-d'œuvre et autres enquêtes auprès des ménages

- Les enquêtes sur la main-d'œuvre collectant des données sur l'affiliation syndicale couvrent l'ensemble des personnes en emploi au niveau national, y compris les salariés formels et informels, tout en ventilant ces données par sexe et situation dans la profession (c'est-à-dire salariés ou travailleurs indépendants).
- L'un des avantages de ce type d'enquête réside dans le fait que l'unité d'analyse est l'individu et que, par conséquent, chaque personne n'est comptabilisée qu'une seule fois. Cela évite la double comptabilisation des membres du syndicat dans les cas où, par exemple, une personne est affiliée à plusieurs syndicats.
- Les enquêtes sur la main-d'œuvre et autres enquêtes auprès des ménages contiennent des informations supplémentaires qui peuvent également revêtir un certain intérêt, telles que notamment le statut des individus sur le marché du travail et leur situation socio-économique.
- Dans les pays où une enquête sur la main-d'œuvre a déjà été conçue ou est sur le point d'être introduite, il pourrait être pertinent d'inclure une ou plusieurs questions sur l'affiliation syndicale. Cette ou ces questions doivent être soigneusement formulées, de préférence avec la participation des mandants tripartites et après avoir été mises à l'essai, afin de s'assurer que les personnes intéressées comprennent réellement ce qui leur est demandé, compte tenu du fait que les réponses à ces enquêtes sont généralement fournies par une seule et même personne répondant pour tous les membres du ménage.
- Le référentiel de micro données de l'OIT contient actuellement des informations sur environ 60 pays qui ont collecté des données sur l'affiliation syndicale dans le cadre d'enquêtes auprès des ménages au cours des dix dernières années.
- Les exemples exposés ci-après sur le Brésil (1), Cabo Verde (2) et l'Afrique du Sud (3) contiennent des informations sur les enquêtes sur la main-d'œuvre ou d'autres enquêtes auprès des ménages qui collectent des données sur l'affiliation syndicale et/ou la négociation collective.

Exemple au niveau national n° 1. Enquête spéciale sur la syndicalisation, Brésil

Au Brésil, des données sur la syndicalisation des travailleurs, y compris les types de syndicats auxquels les travailleurs sont affiliés, sont collectées depuis 1992 dans le cadre de l'Enquête nationale auprès des ménages (*Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios*) réalisée par l'Institut brésilien de la géographie et de la statistique (*Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística*). En 2015, deux enquêtes qualitatives supplémentaires sur la syndicalisation et les relations de travail ont été réalisées en collaboration avec le BIT et le ministère du Travail et de l'Emploi d'alors. Leur objectif était d'acquérir des connaissances supplémentaires sur le marché du travail susceptibles de contribuer à l'élaboration de politiques publiques en matière de travail décent. L'enquête sur la syndicalisation comprenait des questions qualitatives à la fois pour les travailleurs affiliés à un syndicat et pour ceux qui n'étaient pas affiliés à un syndicat. Une synthèse traduite et adaptée de ces questions est présentée au sein de la figure n° 1.

Figure 1. Enquête spéciale sur la syndicalisation, Brésil: questions sur l'affiliation syndicale



Exemple au niveau national n° 2. Enquête continue à objectifs multiples, Cabo Verde

L'enquête continue à objectifs multiples (Inquérito Multi-objetivo Contínuo, IMC) est une enquête nationale réalisée auprès des ménages par l'Institut national de la statistique de Cabo Verde, afin de mettre à la disposition des autorités publiques et privées, et d'autres utilisateurs, un ensemble d'indicateurs importants pour le suivi et l'évaluation des politiques et des programmes, y compris le Programme stratégique national pour le développement durable et les objectifs de développement durable des Nations Unies. Cet ensemble d'indicateurs concerne les caractéristiques sociodémographiques de la population, le marché du travail, les conditions de vie et la formation professionnelle. L'IMC de 2018 comprenait deux questions sur l'affiliation syndicale, dont un résumé simplifié et traduit est présenté au sein de la figure n° 2.

Figure n° 2. Enquête auprès des ménages de Cabo Verde: questions sur l'affiliation syndicale

Êtes-vous affilié(e) à un syndicat ou à une organisation professionnelle qui défend les droits des travailleurs?

- ☐ Oui, à un syndicat
- ☐ Oui, à une organisation professionnelle
- ☐ Aux deux
- ☐ A aucun des deux

Le syndicat ou l'organisation professionnelle auquel vous êtes affilié(e) est-il représenté dans l'entreprise/l'établissement au sein duquel vous exercez votre activité principale?

- ☐ Oui
- ☐ Non
- ☐ Ne sait pas/ne répond pas

Exemple au niveau national n° 3. Enquête trimestrielle sur la main-d'œuvre, Afrique du Sud

L'enquête trimestrielle sur la main-d'œuvre (QLFS) est une enquête par sondage auprès des ménages réalisée par Statistics South Africa (Stats SA) qui recueille désormais des données sur: les activités sur le marché du travail des personnes âgées de 15 ans et plus, y compris celles qui occupent un emploi, celles qui sont au chômage et celles qui ne sont pas actives d'un point de vue économique. La QLFS recueille des informations sur l'affiliation syndicale et la couverture de la négociation collective; dans chaque cas, les données sont ventilées par sexe. Un extrait de deux des questions uniquement destinées aux salariés figurant dans le questionnaire est présenté au sein de la figure n°3.

Figure n°3. Enquête trimestrielle sur la main-d'œuvre, Afrique du Sud: questions sur l'affiliation syndicale et les salaires

Êtes-vous affilié(e) à un syndicat ou à une organisation de travailleurs?

- ☐ Oui
- ☐ Non
- ☐ Je ne sais pas

Qui détermine votre augmentation de salaire annuelle?

- ☐ Négociation entre l'employeur et moi-même
- ☐ Négociation entre l'employeur et le syndicat
- ☐ Conseil de négociation ou autre dispositif de négociation au niveau sectoriel
- ☐ Uniquement l'employeur
- ☐ Aucune augmentation annuelle de salaire régulière
- ☐ Autre (merci de préciser)

2.2.2. Les registres administratifs

- Les registres administratifs représentent l'une des sources de données les plus couramment utilisées pour collecter des données sur l'affiliation syndicale. Les confédérations syndicales, les ministères du travail et les bureaux nationaux de statistique peuvent tous constituer et tenir des registres administratifs sur les syndicats, contenant des informations sur l'affiliation syndicale. Les données présentes dans ces registres se basent sur les rapports soumis par les syndicats. Pour que les syndicats puissent faire rapport sur le nombre de leurs membres, ils doivent tenir leurs propres registres administratifs: ce registre est généralement constitué d'un fichier contenant la liste de leurs membres avec des informations supplémentaires sur chacun d'eux, telles que le nom, le sexe, la situation dans l'emploi (employé, retraité, chômeur ou étudiant), la situation dans la profession (salariés ou travailleurs indépendants), la date de leur adhésion au syndicat, et le montant et la date des cotisations versées (voir l'encadré n° 2).
- Les registres administratifs sont principalement créés pour satisfaire à des exigences administratives et juridiques plutôt qu'à des fins purement statistiques, et ne sont donc généralement pas conformes aux normes statistiques. Cela signifie que l'utilisation de cette source de données est assortie d'un certain nombre de mises en garde: 1) il est possible que seuls les syndicats enregistrés soient couverts par ces registres; 2) il peut exister une double comptabilisation des membres d'un syndicat lorsque le même travailleur est affilié à plusieurs syndicats; 3) les registres peuvent ne pas être tenus à jour et/ou régulièrement mis à jour; 4) il est possible que les données ne soient pas systématiquement collectées ou présentées au fil du temps si de nouvelles réglementations sur l'étendue et la déclaration des membres des syndicats sont introduites; et 5) le nombre de membres peut être sur ou sous-déclaré par les syndicats. En outre, lorsque les registres administratifs ne contiennent pas d'informations sur le sexe ou la situation dans la profession des travailleurs affiliés aux syndicats, les statistiques calculées sur cette base ne pourront pas être ventilées en fonction de ces facteurs.

Encadré n° 2. Comment les données sur l'affiliation syndicale sont-elles collectées au sein des registres administratifs?

- Dans les pays où l'autorité nationale compétente (généralement l'agence qui s'occupe de l'enregistrement des entreprises en général, ou une autre agence désignée, telle que le ministère du Travail) tient un registre administratif sur les syndicats, ce dernier regroupe généralement des informations sur les caractéristiques de chaque syndicat, telles que son nom, la ou les entreprises dans lesquelles travaillent ses membres, le ou les secteurs dans lesquels il intervient, les noms de ses dirigeants, la date de début de ses activités, le nombre de ses membres ventilé par situation professionnelle (par exemple, salariés, travailleurs indépendants, retraités, chômeurs, étudiants), etc.
- Une fois enregistrés, les syndicats peuvent être tenus de soumettre des rapports pour toute modification intervenant au niveau de leur structure administrative, telle que l'élection de dirigeants, les modifications apportées à leur réglementation interne, les fusions ou scissions, les changements de nom, etc. À la réception des informations fournies dans ces rapports, celles-ci sont reportées au sein du registre sur les syndicats, ce qui permet de tenir ce registre à jour. Ces rapports sont utiles pour identifier, par exemple, les syndicats qui ont cessé leurs activités, dans la mesure où ceux-ci ne soumettent plus ce type de rapports. Les syndicats identifiés à cet égard comme inactifs peuvent soit être retirés du registre, soit au moins être étiquetés comme inactifs. Les rapports sur l'élection des dirigeants syndicaux peuvent également permettre de mettre à jour les informations sur le nombre de membres au sein de chaque syndicat, en utilisant les informations relatives au nombre de votes exprimés.



- Dans certains pays, les syndicats envoient à l'autorité compétente un rapport annuel contenant des informations sur leur situation financière et le nombre de leurs membres à une date déterminée. Ces informations sont également reportées au sein du registre sur les syndicats et peuvent être utilisées pour calculer le nombre total de travailleurs syndiqués au niveau national en additionnant le nombre des membres de chacun des syndicats pris à titre individuel. Voir ci-après les exemples au niveau national nos 4 (Irlande) et 5 (Chypre).
- Les syndicats peuvent également faire rapport sur la situation dans l'emploi de leurs membres (par exemple, combien de membres sont des salariés, des travailleurs indépendants, des anciens salariés actuellement au chômage ou à la retraite, des étudiants), comme par exemple en Finlande (voir l'exemple au niveau national n° 6). Les syndicats peuvent également conserver ces informations sur chacun de leurs membres dans leurs propres registres, ainsi que certaines informations personnelles, telles que le nom, le sexe et la date de naissance.
- Lorsque les syndicats ne sont pas soumis à une obligation d'envoyer des rapports annuels ou lorsqu'ils ne sont pas en mesure de le faire de manière régulière, des statistiques sur le nombre de membres affiliés au syndicat peuvent être élaborées sur la base d'enquêtes réalisées directement auprès des syndicats actifs répertoriés au sein du registre administratif. Ces enquêtes peuvent être informelles et se résument parfois simplement à un appel téléphonique ou à un courrier électronique de l'autorité compétente aux syndicats pour lesquels il n'existe aucune information à jour, leur demandant de communiquer le nombre de leurs membres.
- De telles enquêtes peuvent également être réalisées de manière formelle, auprès de tous les syndicats actifs par le biais d'un questionnaire standard. Celles-ci peuvent être davantage complexes, prenant la forme d'un recensement des syndicats, éventuellement effectué à intervalles réguliers, afin de collecter des informations sur de nombreux sujets liés à l'organisation et au contexte des syndicats (voir l'exemple au niveau national n° 6 sur la Finlande). Lorsque leur objectif est uniquement de produire des statistiques sur le sujet, ces enquêtes spéciales doivent être considérées comme des recensements des unités concernées (dans ce cas, les syndicats) identifiées par le biais d'un registre administratif.
- Les informations sur le nombre de membres affiliés à un syndicat peuvent être complétées par des informations figurant dans les rapports rédigés par les inspecteurs du travail lors de leurs visites au sein des entreprises dans l'exercice de leurs fonctions. L'autorité compétente, qui est généralement le ministère du Travail, peut créer un registre administratif basé sur les informations contenues dans ces rapports, pouvant mentionner pour chacune des entreprises visitées l'existence ou non d'un syndicat et le nombre de salariés affiliés au syndicat. Les informations sur le nombre de membres du syndicat figurant dans ces rapports peuvent être utilisées pour valider ou compléter d'autres données existantes, en particulier lorsque les syndicats ne sont pas en mesure de communiquer ces informations de manière régulière. Enfin, les statistiques sur le nombre de salariés affiliés au syndicat peuvent également être publiées par les fédérations syndicales nationales. Ces fédérations peuvent demander aux syndicats membres de la fédération de soumettre des rapports contenant des informations sur le nombre de leurs membres. Les statistiques sur l'affiliation syndicale des principales fédérations peuvent être compilées par une autorité compétente, telle que le ministère du Travail afin d'obtenir un chiffre total pour le pays dans son ensemble. Toutefois, ce chiffre total peut ne pas couvrir tous les syndicats du pays concerné.

Exemple au niveau national n° 4. Déclaration des membres d'un syndicat, Irlande

En Irlande, le nombre de membres affiliés à un syndicat est signalé au Bureau d'enregistrement des entreprises via un **formulaire** demandant des informations en début et fin d'année, ventilées par sexe, et identifiant les membres âgés de plus de 65 ans.³ Un extrait de ce formulaire est reproduit au sein de la figure n° 4.

Figure n°4. Extrait du formulaire utilisé pour faire rapport sur l'affiliation syndicale en Irlande

Nombre de membres	Année à laquelle se rapportent les chiffres ()	Chiffres de l'année précédente ()
Nombre de membres en début d'année		
Nombre de nouveaux membres admis en cours d'année		
Nombre de membres ayant mis un terme à leur adhésion en cours d'année		
Nombre de membres en fin d'année		
Répartition des membres	Année à laquelle se rapportent les chiffres ()	Chiffres de l'année précédente ()
Nombre d'hommes en fin d'année		
Nombre de femmes en fin d'année		
Nombre de membres versant des cotisations au fonds politique		
Nombre de membres âgés de plus de 65 ans		
Nombre de veufs / veuves versant des cotisations pour une assurance obsèques		

Exemple au niveau national n° 5. Déclaration des membres d'un syndicat, Chypre

A Chypre, les syndicats déclarent au Département des relations professionnelles, le nombre de leurs membres, ventilé par sexe et tranche d'âge, via un **formulaire**. Un extrait traduit de ce formulaire est reproduit au sein de la figure n° 5.

Figure n° 5. Extrait du formulaire utilisé pour faire rapport sur l'affiliation syndicale à Chypre

Statut des membres	Hommes	Femmes	Total
Nombre de membres inscrits au registre au début de l'année			
Nombre de membres inscrits durant l'année			
Nombre de membres ayant quitté le syndicat au cours de l'année pour une raison quelconque			
Nombre total de membres inscrits au registre au 31 décembre			
PAR TRANCHE D'ÂGE:			
16–20 ans			
21–30 ans			
31–40 ans			
41–50 ans			
51–60 ans			
61 ans et plus			
Total			

³ Formulaire de déclaration annuelle, syndicat, formulaire A.R. 21, Bureau d'enregistrement des entreprises, Irlande.

Exemple au niveau national n° 6. Déclaration relative aux membres des syndicats, Finlande

Le ministère des Affaires économiques et de l'Emploi de Finlande envoie ponctuellement un **questionnaire** à tous les syndicats, y compris ceux n'appartenant à aucune fédération. Le questionnaire envoyé en mars 2017 contenait des questions sur l'affiliation syndicale. Une traduction simplifiée de ce questionnaire est présentée au sein de la figure n° 6.

Figure n° 6. Questionnaire utilisé pour faire rapport sur l'affiliation syndicale en Finlande

1. Nom du syndicat _____
2. Votre syndicat est-il membre d'une fédération? Si oui, laquelle?
 - 2.1 AKAVA (Confédération finlandaise des syndicats des salariés diplômés de l'enseignement supérieur)
 - 2.2 SAK (Organisation centrale des syndicats finlandais)
 - 2.3 STTK (Confédération finlandaise des professionnels)
 - 2.4 Le syndicat n'est membre d'aucune fédération
- Informations sur les membres
3. Quel était le nombre total de vos membres au 31 décembre 2017?

4. Comment étaient répartis vos membres au 31 décembre 2017?
 - 4.1 Retraités _____
 - 4.2 Chômeurs _____
 - 4.3 Entrepreneurs _____
 - 4.4 Etudiants _____
 - 4.5 Autres membres atypiques (par exemple, qui ne versent aucune cotisation, etc.)

5. Combien de membres travaillaient à l'étranger au 31 décembre 2017?

6. Combien de membres avaient payé leur cotisation syndicale au 31 décembre 2017?

7. Combien de femmes étaient membres de votre syndicat au 31 décembre 2017?

8. Répartition des membres par âge au 31 décembre 2017

Merci d'indiquer la répartition des membres occupant un emploi par âge. Si aucune information n'est disponible pour 2017/18, merci d'indiquer la date de cette information:

Année de naissance	Hommes	Femmes
1988		
1978–87		
1968–1977		
1958–1967		
1957 ou avant		



9. Quelle proportion de vos membres travaillent dans:

- 9.1 L'industrie _____% (métal, construction, sylviculture, etc.)
- 9.2 Le secteur des services privés _____% (commerce, hébergement et restauration, banque et assurance, transport, etc.)?
- 9.3 Le secteur des services publics _____%
- Gouvernement _____ %
- Municipalités _____ %
- Eglises _____ %
- Dans la production primaire
(agriculture et sylviculture, exploitation minière, etc.) _____%

10. Quel est le taux de syndicalisation au 31 décembre 2017?

(nombre estimé de membres sur le nombre total de membres potentiels)

Affiliation _____

Nombre de membres potentiels _____

Taux de syndicalisation _____%

2.2.3. Les enquêtes auprès des établissements

- Les enquêtes auprès des établissements sont généralement réalisées par le Bureau national de statistique ou par le ministère du Travail. Celles-ci peuvent également représenter une source d'information sur le nombre de personnes en emploi affiliées à des syndicats, à condition qu'elles contiennent des questions relatives à l'existence d'un ou de plusieurs syndicats au sein de l'établissement. Pour la description d'une enquête auprès des établissements réalisée aux Philippines qui comprend plusieurs questions sur l'affiliation syndicale, voir ci-après l'exemple au niveau national n° 12.
- Les statistiques issues d'enquêtes réalisées auprès des établissements se basent généralement sur des informations directement extraites de la liste des salariés de l'établissement et fournies par l'employeur.
- Le recours aux enquêtes auprès des établissements en tant que source d'information sur l'affiliation syndicale peut se heurter à certaines limites:
 - Les enquêtes auprès des établissements ont tendance à se limiter aux salariés du secteur formel non agricole et/ou aux entreprises employant plus d'un certain nombre de salariés; ainsi, les salariés des micros et petites entreprises, dont beaucoup se trouvent dans l'économie informelle, ne seront généralement pas représentés;
 - Ces enquêtes excluront également les salariés mis à disposition par une agence de travail temporaire pour effectuer un travail dans une entreprise utilisatrice, en étant placés sous leur contrôle, et/ou les travailleurs indépendants;
 - Ces enquêtes contiennent généralement des informations compilées pour chaque établissement, ce qui offre peu de place à une analyse plus approfondie en ce qui concerne le sexe, l'âge ou les autres caractéristiques des travailleurs affiliés au syndicat.

Encadré n°3. Le taux de syndicalisation

- Le taux de syndicalisation reflète le nombre de personnes en emploi affiliées à un syndicat (numérateur) exprimé en pourcentage du nombre total de personnes en emploi (dénominateur).
- En vue de calculer le taux de syndicalisation au niveau national, les enquêtes sur la main-d'œuvre peuvent contenir des données sur le nombre de personnes en emploi affiliées à un syndicat, et le nombre total de personnes en emploi pour le même groupe de référence, ce qui permet d'assurer une certaine cohérence statistique. Les registres administratifs contiennent également des données sur le nombre de personnes en emploi affiliées à un syndicat; toutefois, le nombre total de personnes en emploi provient d'une autre source, généralement une enquête sur la main-d'œuvre. Cela signifie que, lorsqu'on se base sur des registres administratifs pour calculer le taux de syndicalisation au niveau national, ce dernier sera calculé sur la base de deux sources d'information différentes et donc deux groupes de référence distincts, ce qui est susceptible d'avoir des retombées négatives sur la validité statistique du résultat. Enfin, les enquêtes auprès des établissements peuvent également contenir des données sur le nombre de salariés affiliés à un syndicat et sur le nombre total de salariés, ce qui permet de calculer le taux de syndicalisation au niveau de l'entreprise. Toutefois, si l'objectif est de calculer le taux de syndicalisation au niveau national, les enquêtes auprès des établissements auront une portée plus limitée que celle qui est offerte par les enquêtes sur la main d'œuvre qui permettent de couvrir l'ensemble des personnes en emploi dans le pays.
- Dans les pays (comme le Danemark et la Suède, par exemple) où les syndicats gèrent des fonds d'allocations de chômage, les chômeurs restent inscrits sur les listes des membres du syndicat (Chang et Sorrentoni, 1991). Dans d'autres pays (par exemple en Italie), une proportion élevée de personnes affiliées à des syndicats sont des retraités (Blanchflower, 2007). Afin de faciliter les comparaisons entre les pays, il est important d'utiliser le même groupe de référence à la fois pour le numérateur et le dénominateur afin de pouvoir calculer le taux de syndicalisation. Etant donné que, dans de nombreux pays, les personnes affiliées à des syndicats sont majoritairement des salariés, les comparaisons entre différents pays peuvent être plus fiables lorsqu'elles se limitent à comparer les taux de syndicalisation des salariés. Dans ce cas de figure, les personnes affiliées aux syndicats qui sont au chômage, étudiants ou retraités devront donc être exclus dans le cadre du calcul du taux de syndicalisation.
- L'article 9, paragraphe 1, de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, dispose que «la mesure dans laquelle les garanties prévues par la présente convention s'appliqueront aux forces armées et à la police sera déterminée par la législation nationale ». Dans les Etats Membres où les forces armées et/ou la police ne peuvent pas s'affilier aux organisations syndicales, des informations sur le nombre de ces travailleurs peuvent être utilisées pour calculer un taux de syndicalisation ajusté. Ces travailleurs seront alors exclus du dénominateur utilisé pour calculer ce taux ajusté, comme cela est illustré au sein de l'encadré n°4 avec l'exemple du pays B.
- Les statistiques publiées sur le taux de syndicalisation devraient fournir au minimum certaines informations sur la ou les sources ayant servi(e) à l'élaboration de ces statistiques, leur champ d'application, les concepts et définitions utilisés, ainsi que le site Internet ou la publication de référence permettant d'obtenir des informations sur la méthodologie.

Encadré n°4. Calculer le taux de syndicalisation: deux exemples hypothétiques

Pays A

Supposons qu'un pays fictif A compte 1 200 000 membres syndicaux en 2019. Ce chiffre a été calculé par le ministère du Travail du pays sur la base de rapports présentés par les syndicats. Sur ces 1 200 000 membres, 1 060 000 sont des salariés et les 140 000 autres sont des travailleurs indépendants.

Pour calculer le taux de syndicalisation, il est nécessaire de disposer de statistiques sur le nombre de personnes en emploi au sein du pays. A cette fin, le ministère du Travail du pays A a recours aux estimations du Bureau national de statistique qui se basent sur une enquête sur la main-d'œuvre réalisée en 2019, comme indiqué dans le tableau n° 1 ci-dessous.



Tableau n° 1. Nombre de personnes en emploi dans le pays A, par situation dans la profession, 2019 (en milliers)

a	Emploi total	8 400
b	Employeurs	375
c	Travailleurs indépendants	1 830
d	Salariés du secteur privé	4 800
e	Salariés du secteur public	1 000
f	Travailleurs domestiques	300
g	Travailleurs familiaux	95

Dans le pays A, tous les travailleurs ont le droit de s'affilier à un syndicat, y compris ceux des forces armées et de la police. Par conséquent, il n'est pas nécessaire d'exclure ces travailleurs du taux de syndicalisation. Nous constatons au sein du tableau 1 que le nombre de personnes en emploi est égal à 8 400 000.

Le taux de syndicalisation est donc égal à:

$$= \frac{\text{Nombre de personnes en emploi affiliées à un syndicat}}{\text{nombre total de personnes en emploi (= rangs b + c + d + e + f + g, tableau n°1)}} \times 100$$

$$= \frac{1\,200\,000}{8\,400\,000} \times 100 = \mathbf{14,3\%}$$

D'après le tableau n° 1, le nombre de salariés est égal à la somme des lignes d, e et f (= 6 100 000). Il est donc également possible de calculer le taux de syndicalisation des salariés uniquement, comme suit:

$$= \frac{\text{Nombre de salariés affiliés à un syndicat}}{\text{nombre total de salariés (= rangs d + e + f, tableau n°1)}} \times 100$$

$$= \frac{1\,060\,000}{6\,100\,000} \times 100 = \mathbf{17,4\%}$$

Pays B

Dans le pays B, il y avait 1 500 000 personnes affiliées à un syndicat en 2018, étant tous salariés. Le nombre total de salariés s'élève à 15 100 000 personnes, dont 570 000 n'ont pas le droit de s'affilier à un syndicat. Cela signifie que le nombre de salariés ayant le droit de s'affilier à un syndicat était de 14 530 000 (soit 15 100 000 - 570 000). Le taux de syndicalisation des salariés du pays B peut donc être calculé comme suit:

$$= \frac{\text{Nombre de salariés affiliés à un syndicat}}{\text{nombre total de salariés}} \times 100$$

$$= \frac{1\,500\,000}{15\,100\,000} \times 100 = \mathbf{9,9\%}$$

Tous les salariés n'ayant pas le droit de s'affilier à un syndicat, il est également possible de calculer un taux de syndicalisation «ajusté» selon lequel le dénominateur ne comprend que les salariés qui ont le droit de s'affilier à un syndicat et exclut ceux qui sont privés de ce droit, de la manière suivante:

$$= \frac{\text{Nombre de salariés affiliés à un syndicat}}{\text{nombre de salariés ayant le droit de s'affilier à un syndicat}} \times 100$$

$$= \frac{1\,500\,000}{14\,530\,000} \times 100 = \mathbf{10,3\%}$$



Réunion bipartite dans une usine de vêtements locale, dans le cadre du programme Better Work, Indonésie, 2014. © BIT

Le taux de couverture de la négociation collective

3

3.1. Les données à collecter

15

- Le taux de couverture de la négociation collective représente le nombre de personnes en emploi dont les conditions de travail sont déterminées par une ou plusieurs conventions collectives actuellement en vigueur, y compris celles conclues les années précédentes. Les personnes en emploi couvertes par une convention collective faisant l'objet d'une extension doivent également être comptabilisées. L'extension des dispositions des conventions collectives permet de généraliser les conditions de travail convenues entre les entreprises organisées et les travailleurs, représentés par l'intermédiaire de leur(s) association(s) et syndicat(s), aux entreprises non organisées d'un secteur, d'une profession ou d'un territoire (Hayter et Visser, 2018). p.2). L'encadré n° 5 fournit des informations supplémentaires sur la négociation collective.
- Pour calculer le taux de couverture de la négociation collective (voir l'encadré n° 7), les données suivantes, ventilés par sexe et statut dans la profession (c'est-à-dire salariés et travailleurs indépendants), sont nécessaires:
 - le nombre de personnes en emploi dont les conditions de travail sont déterminées par une ou plusieurs conventions collectives actuellement en vigueur, y compris les travailleurs couverts par des conventions ayant fait l'objet d'extension;
 - le nombre total de personnes en emploi.
- Il est important de veiller à éviter la double comptabilisation des travailleurs. Cela peut être réalisé de l'une des façons suivantes: 1) lorsque des organes de négociation collective existent à plusieurs niveaux, les travailleurs couverts par plusieurs conventions collectives négociées à différents niveaux ne doivent être comptabilisés qu'une seule fois (OIT, 2013a); et 2) le nombre utilisé pour calculer le taux de couverture de la négociation collective devrait comptabiliser les travailleurs couverts par au moins une convention collective en vigueur, quelle que soit la date à laquelle elle a été conclue, et ne pas correspondre à la somme cumulée des travailleurs couverts par toutes les conventions.

- Des données issues de différentes sources, y compris d'enquêtes sur la main-d'œuvre et auprès des ménages, de registres administratifs et d'enquêtes auprès des établissements, devraient être collectées et publiées, dans la mesure du possible, en étant ventilées par sexe afin de permettre d'analyser les tendances hommes-femmes sur les marchés du travail. En outre, pour refléter les différences au niveau de la négociation collective entre les différents secteurs du marché du travail, des données pourraient être collectées et publiées séparément pour les secteurs public et privé, par activité économique et, si possible, selon la nature informelle ou formelle de l'emploi.

Encadré n°5. Qu'est-ce que la négociation collective?

- La reconnaissance effective du droit de négociation collective est l'un des principes et droits fondamentaux au travail et est inscrite en tant que telle dans l'une des huit conventions fondamentales de l'OIT, à savoir la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.
- L'article 2 de la convention (n°154) sur la négociation collective, 1981, définit la négociation collective comme étant «toutes les négociations qui ont lieu entre un employeur, un groupe d'employeurs ou une ou plusieurs organisations d'employeurs, d'une part, et une ou plusieurs organisations de travailleurs, d'autre part, en vue de: a) fixer les conditions de travail et d'emploi, et/ou b) régler les relations entre les employeurs et les travailleurs, et/ou c) régler les relations entre les employeurs ou leurs organisations et une ou plusieurs organisations de travailleurs».
- Selon la recommandation (n° 91) sur les conventions collectives, 1951, de l'OIT, le terme «convention collective» s'entend de tout accord écrit relatif aux conditions de travail et d'emploi conclu entre, d'une part, un employeur, un groupe d'employeurs ou une ou plusieurs organisations d'employeurs, et, d'autre part, une ou plusieurs organisations représentatives de travailleurs, ou, en l'absence de telles organisations, les représentants des travailleurs intéressés, dûment élus et mandatés par ces derniers en conformité avec la législation nationale». Des accords peuvent être conclus au niveau de l'entreprise, au niveau régional pour un seul secteur, au niveau régional pour plusieurs secteurs, au niveau national pour un seul secteur ou au niveau national pour plusieurs secteurs.
- Le niveau auquel se tient la négociation, et le degré de coordination entre les différents niveaux de négociation, ont tendance à être liés au taux de couverture et au caractère inclusif des conventions collectives en termes de proportion de travailleurs couverts. La négociation collective menée avec plusieurs employeurs au niveau sectoriel ou national est la forme de négociation la plus inclusive (Visser, Hayter et Gammarano, 2016, p. 6).
- La recommandation (n° 91) sur les conventions collectives, 1951, de l'OIT dispose que, le cas échéant, compte tenu de la pratique nationale, «des mesures... devraient être prises pour rendre applicables toutes ou certaines dispositions d'une convention collective à tous les employeurs et travailleurs compris dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention».

3.2. Les sources de données

3.2.1. Les enquêtes sur la main-d'œuvre et autres enquêtes auprès des ménages

- Les enquêtes sur la main-d'œuvre et autres enquêtes auprès des ménages collectent des données sur toutes les personnes en emploi (c'est-à-dire les salariés et les travailleurs indépendants) au niveau national, y compris les salariés formels ou informels. Lorsque ces enquêtes contiennent des questions sur la négociation collective, elles peuvent être utilisées comme source d'information au niveau de la couverture de la négociation collective. Les exemples au niveau national nos. 7 (Malawi) et 8 (Royaume-Uni) font référence aux questions insérées dans les enquêtes sur la main-d'œuvre au sein de ces pays pour collecter des informations sur l'affiliation syndicale et la couverture des conventions collectives.

- Le recours aux enquêtes sur la main-d'œuvre ou autres enquêtes auprès des ménages pour calculer le taux de couverture de la négociation collective présente un certain nombre d'avantages:
 - L'unité d'analyse est l'individu, et chaque personne en emploi n'est donc comptabilisée qu'une seule fois. Cela évite la double comptabilisation des travailleurs dont les salaires et les conditions de travail sont déterminés par plusieurs conventions collectives.
 - Les enquêtes sur la main-d'œuvre et autres enquêtes auprès des ménages contiennent également des informations supplémentaires sur la situation socio-économique des personnes et leur situation dans le marché du travail qui peuvent revêtir un certain intérêt. En particulier, les enquêtes sur la main-d'œuvre ou d'autres enquêtes auprès des ménages contiennent des données permettant de ventiler les résultats par sexe et situation dans la profession.
- Toutefois, les enquêtes auprès des ménages présentent certaines limites potentielles en ce qui concerne la collecte de données sur la couverture de la négociation collective. En effet, les personnes interrogées ne savent pas toujours si leur salaire et/ou leurs conditions de travail sont déterminés par une convention collective, en particulier lorsqu'une seule et même personne répond à l'enquête pour tous les membres du ménage.

Exemple au niveau national n° 7. Enquête sur la main-d'œuvre, Malawi

En réponse à la demande relative aux statistiques détaillées sur le marché du travail, le Bureau national de la statistique du Malawi, le ministère du Travail et le ministère de l'Industrie et du Commerce ont mené **une enquête nationale sur la main-d'œuvre en 2013** avec l'assistance technique du BIT. Cette enquête visait à collecter des informations sur un large éventail de questions liées à l'emploi et au chômage, concernant notamment l'affiliation syndicale, les raisons de ne pas s'affilier à un syndicat et l'existence de négociations collectives sur le lieu de travail. Les données ont été ventilées par sexe et profession. Un échantillon des questions figurant dans l'enquête est présenté au sein de la figure n°7.

Figure n°7. Extrait de l'enquête utilisée pour collecter des données relatives aux syndicats au Malawi

Dans votre emploi actuel, êtes-vous membre d'un syndicat ou d'une association de travailleurs similaire?

- ☐ Oui, d'un syndicat
- ☐ Oui, d'une association de travailleurs
- ☐ Non

Si «non», pourquoi?

- ☐ J'ai une opinion négative sur les syndicats
- ☐ Je ne suis pas informé(e) de la présence de syndicats sur le lieu de travail
- ☐ Je ne connais pas de syndicat
- ☐ J'ai été découragé(e) par mon employeur
- ☐ Je ne suis pas sûr(e) de ce qu'un syndicat peut faire pour m'aider
- ☐ Je n'ai jamais été approché(e) en vue de m'affilier au syndicat
- ☐ Je n'ai jamais envisagé de m'affilier à un syndicat
- ☐ Je n'ai pas le temps de le faire
- ☐ Je ne suis pas intéressé(e) par les affaires publiques
- ☐ Cela est trop cher
- ☐ Autre (merci de préciser)

Existe-t-il une convention collective sur votre lieu de travail?

- ☐ Oui
- ☐ Non
- ☐ Je ne sais pas

Exemple au niveau national n° 8. Enquête sur la main-d'œuvre, Royaume-Uni

Le Bureau national de la statistique du Royaume-Uni est chargé de réaliser l'enquête sur la main-d'œuvre. Cette enquête est menée quatre fois par an et constitue la plus grande étude auprès des ménages du pays. Elle permet de rassembler des données officielles à partir desquelles les statistiques de l'emploi et du chômage sont collectées. La figure n° 8 reproduit un extrait du questionnaire pour le premier trimestre 2019, qui contient des questions sur l'affiliation syndicale et la négociation collective.

Figure n° 8. Extrait du questionnaire de l'enquête sur la main-d'œuvre au Royaume-Uni concernant l'affiliation syndicale

Êtes-vous membre d'un syndicat ou d'une association du personnel?

- ☐ Oui
☐ Non

Des personnes sur votre lieu de travail sont-elles membres d'un syndicat ou d'une association du personnel?

- ☐ Oui
☐ Non

Votre salaire et vos conditions de travail sont-ils directement régis par les accords passés entre votre employeur et un ou plusieurs syndicats ou associations du personnel?

- ☐ Oui
☐ Non

3.2.2. Les registres administratifs

- Les registres administratifs des conventions collectives tenus par les ministères du Travail, les syndicats et les organisations d'employeurs représentent l'une des sources de données les plus couramment utilisées pour calculer le taux de couverture de la négociation collective. Les registres administratifs d'ordre plus général tenus au sein des entreprises peuvent également contenir des informations sur le nombre de travailleurs couverts par une convention collective (comme au Portugal: voir l'exemple au niveau national n° 9). Comme précédemment indiqué au sein de la section n°2 du présent document sur l'affiliation syndicale, la qualité des registres administratifs dépend des procédures et des dispositions juridiques et/ou administratives, notamment en ce qui concerne le caractère obligatoire ou facultatif de l'enregistrement des conventions collectives (voir l'encadré n° 6).
- A l'heure d'envisager le recours à un registre administratif pour les conventions collectives en vue de calculer le taux de couverture de la négociation collective, il convient de garder à l'esprit que ces registres ne mentionnent généralement pas le nombre de travailleurs couverts par chacune des conventions collectives. Plus généralement, ils précisent que l'accord est applicable aux travailleurs d'une entreprise, d'un secteur ou d'une zone géographique déterminés. En outre, le nombre de travailleurs couverts par une convention collective peut varier pendant toute la durée de validité de cet instrument.
- Il est essentiel de veiller à prendre en considération la couverture des accords enregistrés au cours des années précédentes mais qui sont toujours en vigueur.

Encadré n°6. Comment les données sur la couverture de la négociation collective sont-elles collectées au sein des registres administratifs?

- L'enregistrement des conventions collectives peut être requis par la législation en vigueur dans les Etats Membres, pour établir un registre de la réglementation applicable. La collecte d'informations fiables peut aider les autorités publiques à suivre les développements de la négociation collective, à encourager des relations de travail constructives et à être mieux préparées à faire face à des conflits qui proviendraient de l'interprétation ou de la non-application d'une convention collective. Les données administratives de ce type peuvent également aider les autorités publiques à identifier les secteurs vulnérables dans lesquels aucune négociation collective n'a lieu, et à cibler les ressources de manière plus efficace (BIT, 2015).
- Dans les pays où les conventions collectives sont enregistrées auprès de l'autorité compétente par l'employeur et/ou par le syndicat (comme en Espagne: voir ci-après l'exemple au niveau national n° 10), ces organisations peuvent être tenues de déclarer le nombre de travailleurs couverts par la convention lors de son entrée en vigueur (à la date de sa signature).
- Une autre approche consiste à utiliser le registre administratif consacré aux conventions collectives pour identifier les entreprises et/ou les syndicats couverts par une convention collective, et leur envoyer un questionnaire sollicitant des informations sur le nombre de travailleurs couverts par la convention collective à une date précise. Lorsque leur objectif est uniquement de produire des statistiques sur le sujet, ces enquêtes spéciales doivent être considérées comme des recensements des unités (employeurs, syndicats) identifiées par un registre administratif.

Exemple au niveau national n° 9. Quadros de pessoal (registres du personnel), Portugal

Un registre administratif dénommé *Quadros de pessoal* (registres du personnel) est établi chaque année au Portugal depuis 1981. Il couvre toutes les entreprises et un large éventail de dispositions en matière de droit du travail. L'administration publique, les institutions publiques et les employeurs de travailleurs domestiques ne sont pas couverts.

Les données collectées contiennent des informations sur chaque établissement, telles que la taille, l'emplacement, l'activité économique et le nombre de travailleurs, ainsi que des informations sur chaque travailleur, telles que le sexe, l'âge, la formation, les compétences, la profession, la durée du contrat, le type de contrat, le salaire mensuel et les heures travaillées. Ce registre fournit également des informations sur le type de convention collective qui s'applique à chaque travailleur, notamment sur: 1) toute convention collective conclue entre une ou plusieurs associations d'employeurs et un ou plusieurs syndicats (contrat de travail collectif); 2) toute convention collective conclue entre plusieurs employeurs et une ou plusieurs organisations syndicales (convention collective de travail); 3) toute convention collective conclue entre un employeur pour une entreprise uniquement et un ou plusieurs syndicats (accord d'entreprise); et 4) tout instrument collectif de nature administrative, y compris les dispositions régissant l'extension des conventions collectives.

Ce registre administratif est géré par le Bureau de la stratégie et de la planification du ministère du Travail, de la Solidarité et de la Sécurité sociale. Un extrait adapté et traduit du formulaire utilisé pour recueillir ces informations est reproduit au sein de la figure n°9.

Exemple au niveau national n° 10. Formulaires statistiques à deux niveaux, Espagne

En Espagne, le nombre de travailleurs couverts par une convention collective doit être déclaré à l'aide de formulaires statistiques spécifiques - un formulaire pour les conventions collectives au niveau de l'entreprise et un autre pour les conventions collectives au niveau sectoriel - par les parties aux négociations une fois la convention signée. Ces formulaires sont prévus par la législation nationale et font partie des documents devant être soumis au moment de l'enregistrement de la convention collective au sein du registre des conventions collectives tenu par le ministère du Travail.¹

Exemple au niveau national n° 11. Estimations basées sur des données externes, Suède

L'Office national de médiation en Suède tient un registre administratif des conventions collectives, qui contient des informations sur toutes les conventions collectives en vigueur au cours d'une année donnée, y compris celles qui ont été signées au cours de cette année. Le nombre total de salariés couverts par les conventions collectives est calculé en additionnant le nombre de salariés travaillant dans des entreprises couvertes par une convention collective. En Suède, lorsqu'un syndicat signe une convention collective avec un employeur, cette dernière s'applique à tous les salariés de l'entreprise, et non pas uniquement aux salariés affiliés au syndicat. Le nombre de salariés est déclaré par les associations d'employeurs pour chacune des entreprises membres, ou directement par les entreprises elles-mêmes lorsqu'elles ne sont membres d'aucune association d'employeurs.²

3.2.3. Les enquêtes auprès des établissements

- Les enquêtes auprès des établissements peuvent être utilisées pour collecter des données sur la couverture de la négociation collective. Ces enquêtes peuvent contenir des questions portant sur le fait de savoir si les personnes en emploi sont couvertes par une convention collective, et le cas échéant le nombre de personnes en emploi couvertes, ainsi que sur le type de convention collective (applicable par exemple au niveau de l'entreprise, au niveau régional pour un seul secteur, au niveau régional pour plusieurs secteurs, au niveau national pour un seul secteur ou au niveau national pour plusieurs secteurs). Voir les exemples au niveau national nos 12 (Philippines) et 13 (Union européenne).
- En règle générale, les avantages et les inconvénients de recourir aux enquêtes auprès des établissements pour calculer le taux de couverture de la négociation collective sont similaires à ceux mentionnés précédemment au sein de la section n°2 du présent document sur l'affiliation syndicale.

¹ Le décret royal n°713/2010 du 28 mai 2010 sur l'enregistrement et le dépôt des conventions collectives, énumère en annexe les informations et données devant être fournies au moment de l'enregistrement et du dépôt des conventions collectives. Voir Boletín Oficial de Estado, 12 juin 2010, disponible à l'adresse suivante (en espagnol uniquement): <http://sid.usal.es/idocs/F3/LYN15535/3-15535.pdf>.

² Pour plus d'informations, voir Kjellberg, 2019, tableau F, «Part des travailleurs couverts par des conventions collectives», qui contient une note méthodologique en anglais.

Exemple au niveau national n° 12. Enquête intégrée sur le travail et l'emploi, Philippines

L'**Enquête intégrée sur le travail et l'emploi (ISLE)** est une enquête nationale menée tous les deux ans par l'Autorité de la statistique aux Philippines auprès des établissements d'au moins 20 travailleurs. Elle se compose au minimum de trois modules portant sur des questions relatives à l'emploi, aux conditions de travail et aux relations professionnelles, en particulier sur l'affiliation syndicale et la négociation collective. L'ISLE a pour objectif de contribuer aux études sur les tendances et pratiques de l'industrie et d'établir des bases statistiques pour la formulation des politiques de l'emploi. L'enquête rassemble des informations sur toute une gamme de questions, relative notamment au taux de syndicalisation, à la couverture de la négociation collective (ventilée par sexe) et à la proportion de femmes parmi les dirigeants syndicaux au sein des établissements. Un extrait de la partie I (module sur l'affiliation syndicale et la négociation collective) de l'ISLE de 2015-2016 est reproduit au sein de la figure n°10.

Figure n°10. Extrait de l'enquête intégrée sur le travail et l'emploi, Philippines

Partie I: Syndicalisme et négociation collective.

Période de référence: 30 juin 2016

1. Avec un syndicat? <i>(enregistré ou en cours d'enregistrement à la date de référence)</i>	☐ Oui	☐ Non <i>(dans ce cas de figure prière de vous rendre directement au point 6)</i>	
1.1. Si oui, merci de préciser la portée de l'unité de négociation <i>(veuillez cocher la case correspondante)</i>	☐ Uniquement pour les cadres	☐ Uniquement pour le personnel de niveau hiérarchique inférieur	☐ Tous les salariés
2. Nombre de syndicats <i>(enregistrés ou en cours d'enregistrement à la date de référence)</i>			
3. Affiliation syndicale			
3.1. Membres de sexe féminin			
3.2. Délégués syndicaux, y compris membres du conseil de direction			
3.2.1. Déléguées			
3.2.1.1. Présidentes			
4. Avec convention collective? <i>(Veuillez cocher la case correspondante)</i>	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non
5. Travailleurs couverts par une convention collective, y compris ceux payant des honoraires d'agence			
5.1. Travailleuses couvertes			
6. Disposez-vous d'un organe de coopération/comité/conseil de coopération patronal-syndical opérationnel/actif?	☐ Oui	☐ Non	

Exemple au niveau national n° 13. Enquête sur la structure des salaires, Union européenne

L'**enquête sur la structure des salaires (ESS)** a pour objectif de disposer de données harmonisées sur les entreprises au sein de l'Union européenne (UE). Elle est menée dans les Etats membres de l'Union européenne, ainsi que dans les pays candidats et ceux appartenant à l'Association européenne de libre-échange.

L'ESS est un ensemble de données sur les salariés et leur employeur qui contient des informations sur les rapports entre le niveau de rémunération, les caractéristiques individuelles des salariés, et celles de leur employeur, pour les entreprises occupant au moins dix salariés. Des entreprises occupant moins de dix salariés participent également sur une base volontaire.

Bien que les Etats participant à l'ESS ne soient pas obligés de soumettre des données sur l'administration publique, beaucoup d'entre eux transmettent volontairement ces informations. A l'exception de l'administration publique, l'enquête couvre les entreprises dans tous les domaines d'activité économique, hors agriculture.

Tous les pays de l'UE sont tenus de fournir des informations sur le type de convention collective salariale en vigueur dans chaque entreprise (voir la liste ci-après). Si une entreprise n'a pas de convention collective salariale, il est indiqué «aucune convention collective salariale».

Les types de conventions collectives salariales énumérés dans l'enquête sont les suivants:

- i) accord au niveau national ou inter-confédéral (couvrant les salariés de plusieurs secteurs et généralement signé par une ou plusieurs confédérations syndicales et par une ou plusieurs organisations nationales d'employeurs);
- ii) accord sectoriel (fixant les conditions d'emploi de l'ensemble ou de la plupart des travailleurs et salariés d'un secteur industriel ou économique donné);
- iii) accord pour des industries individuelles dans des régions individuelles;
- iv) accord d'entreprise ou avec un seul employeur (ne couvrant que les salariés ayant le même employeur, quelle que soit la taille de l'entreprise; l'accord ne peut couvrir que certaines unités locales ou certains groupes de salariés au sein de l'entreprise);
- v) accord s'appliquant uniquement aux salariés de l'unité locale;
- vi) tout autre type d'accord non mentionné ci-dessus;
- vii) aucune convention collective salariale.

Encadré n°7. Taux de couverture de la négociation collective

- Le taux de couverture de la négociation collective reflète les personnes en emploi dont les conditions de travail sont déterminées par une convention collective (numérateur) en pourcentage de toutes les personnes en emploi (dénominateur).
- Pour calculer le taux de couverture de la négociation collective au niveau national, les enquêtes sur la main d'œuvre et autres enquêtes auprès des ménages peuvent contenir des informations sur le nombre de personnes en emploi couvertes par une convention collective, ainsi que sur le nombre total de personnes en emploi pour un seul et même groupe de référence; cette situation est favorable à l'obtention d'un résultat qui soit statistiquement fiable. Les registres administratifs peuvent contenir des informations sur le nombre de personnes en emploi couvertes par une convention collective. Toutefois, lorsqu'on fait appel aux registres administratifs pour calculer le taux de couverture de la négociation collective au niveau national, le nombre total de personnes en emploi sera issu d'une source différente, généralement une enquête auprès des ménages. Cela signifie que le taux de couverture de la négociation collective sera calculé à partir de deux groupes de référence distincts, ce qui représente un inconvénient au niveau de la validité statistique des résultats. Enfin, les enquêtes auprès des établissements peuvent contenir des informations sur le nombre de salariés couverts par une convention collective et le nombre total de salariés pour le même groupe de référence, ce qui permet de calculer le taux de couverture de la négociation collective au niveau de l'entreprise. Toutefois, si l'objectif est de calculer le taux de couverture de la négociation collective au niveau national, les enquêtes auprès des établissements auront une portée plus limitée que celle offerte par les enquêtes sur la main-d'œuvre ou d'autres enquêtes auprès des ménages qui couvrent quant à elles l'ensemble du pays.



- Selon la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, le droit de négociation collective s'applique à tous les travailleurs et travailleuses des secteurs public et privé, les seules exceptions étant les forces armées et la police, ainsi que les fonctionnaires publics (articles 5 et 6 de la convention). Dans les Etats Membres où les forces armées et/ou la police et/ou les fonctionnaires publics sont exclus, les informations disponibles sur le nombre de ces travailleurs peuvent être utilisées pour calculer un taux de couverture de négociation collective ajusté³. Ces travailleurs seront alors exclus du dénominateur utilisé pour calculer ce taux ajusté.
- Les statistiques publiées sur le taux de couverture de la négociation collective devraient fournir au minimum certaines informations sur la ou les sources ayant servi à l'élaboration des statistiques, leur champ d'application et les concepts et définitions utilisés, ainsi que des sites Web ou des références publiées où une description méthodologique peut être obtenue.

³ Pour plus d'informations sur la définition des «fonctionnaires publics», voir BIT, 2013b.



Métallurgistes aux États-Unis d'Amérique, 2014. © Espen Rasmussen / Panos Pictures

Les grèves et les lockouts

4

4.1. Les données à collecter

- La recommandation (n° 92) de l'OIT sur la conciliation et l'arbitrage volontaires, 1951, prévoit qu'un organisme de conciliation volontaire, doté d'une procédure gratuite et expéditive, doit être établi en vue de contribuer à la prévention et au règlement des conflits du travail. La recommandation n° 92 ajoute que, si un conflit a été soumis à une procédure de conciliation ou d'arbitrage avec le consentement de toutes les parties intéressées, celles-ci devraient être encouragées à s'abstenir de grèves et de lock-out pendant que la procédure de conciliation ou d'arbitrage est en cours, et accepter la décision finale. La recommandation précise également que cela ne doit pas être interprété comme limitant d'une manière quelconque le droit de grève.
- Pour calculer les indicateurs relatifs aux grèves et aux lock-out (voir l'encadré n° 9), les données suivantes, ventilées par situation dans la profession (c'est-à-dire salariés et travailleurs indépendants) et activité économique, sont nécessaires:
 - Le nombre de grèves et de lock-out;
 - Le nombre de jours non travaillés en raison de grèves et de lock-out;
 - Le nombre de travailleurs impliqués directement ou indirectement à tout moment dans des grèves ou des lock-out.
 - Le nombre total de personnes en emploi.
- Le nombre de travailleurs impliqués dans une grève ou un lock-out¹ correspond à la somme de travailleurs de l'établissement concerné qui 1) ont participé directement à cette grève ou à ce lock-out en cessant le travail (travailleurs directement impliqués), et ceux qui 2) ont été contraints de cesser le travail du fait de la grève (travailleurs indirectement impliqués). Les travailleurs au sein d'autres établissements ayant été contraints de cesser le travail en raison des effets secondaires² de grèves ou de lock-out ne devraient pas être comptabilisés.

¹ Voir la résolution concernant les statistiques des conflits du travail: grèves, lock-out et autres actions de revendication, 15^e CIST, 1993, paragr. 4. (Pour plus d'informations sur l'accès à cette résolution et aux autres résolutions concernant les statistiques en ligne, voir la partie sur «Bibliographie et lectures complémentaires».)

² Voir la résolution concernant les statistiques des conflits du travail: grèves, lock-out et autres actions de revendication, 15^e CIST, 1993, paragr. 9. Pour plus d'informations sur les effets secondaires des grèves ou des lock-out, voir l'annexe n° 2.

- Le nombre de jours non travaillés en raison de grèves et de lock-out correspond au nombre total de jours de travail au cours desquels chaque travailleur impliqué aurait normalement effectué un travail s'il n'y avait pas eu d'arrêt de travail. Les jours de repos hebdomadaires doivent être exclus, de même que les jours fériés qui devaient normalement être chômés.

Encadré n° 8. Quelques éléments sur la comparabilité et la fiabilité des données sur les grèves et les lock-out

A l'heure actuelle, les données sur les grèves et les lock-out ne sont pas encore comparables au niveau international. Cet encadré décrit certaines manières de faciliter ces comparaisons.

- Il existe certaines différences dans la manière dont les pays calculent le nombre de travailleurs impliqués dans des grèves et des lock-out. Au moment d'analyser les chiffres disponibles pour différents pays, il est donc important de prêter attention aux éléments suivants:
 - Si le nombre de travailleurs impliqués (dans chaque grève ou lock-out) se réfère au nombre total maximum de travailleurs impliqués, tel que recommandé par la définition internationale,³ ou au nombre moyen de travailleurs impliqués, obtenu - pour chaque grève ou lock-out - par l'addition du nombre de travailleurs impliqués chaque jour de grève ou de lock-out divisé par le nombre de jours correspondant à la durée totale de la grève ou du lock-out;
 - si ces chiffres couvrent tous les travailleurs impliqués ou uniquement les travailleurs directement impliqués;
 - si les travailleurs qui étaient dans l'impossibilité de travailler en raison d'effets secondaires de grèves ou de lock-out ont été exclus;
 - si toutes les grèves ou lock-out sont inclus, ou seulement les grèves légales ou officielles;
 - si les travailleurs qui n'appartiennent pas à la catégorie des salariés, les travailleurs absents de leur lieu de travail pendant la grève (en raison de congé de maladie, de vacances ou autre raison) et/ou les travailleurs à temps partiel et les travailleurs occasionnels sont inclus;
- En vue de faciliter leur analyse, il est utile que les données relatives aux travailleurs directement impliqués et les données relatives aux travailleurs indirectement impliqués soient collectées et présentées séparément;
- Des rapports séparés pour les lock-out et les grèves contribuent également à une meilleure analyse; toutefois, la plupart des sources de données ne font pas de distinction entre ces deux types d'actions de revendication;
- Une ventilation des données par branche d'activité économique est souhaitable afin d'identifier la manière dont le nombre de jours de travail non effectués en raison des grèves et des lock-out se répartit entre les différents secteurs.⁴
- Les statistiques publiées devraient s'accompagner au minimum de quelques brèves indications concernant: 1) leur(s) source, leur champ d'application, les concepts et les définitions utilisées, ainsi que des informations sur les sources auprès desquelles une description plus détaillée peut être obtenue; 2) les secteurs économiques inclus et exclus; 3) les formes d'action de revendication prises en considération (grèves et/ou lock-out); 4) les travailleurs inclus et exclus; 5) si le champ d'application couvre uniquement les travailleurs directement impliqués ou tous les travailleurs, qu'ils soient directement ou indirectement impliqués; 6) si seules les grèves et les lock-out légaux sont pris en considération, ou à l'inverse l'ensemble des grèves et lock-out; ainsi que 7) les seuils à partir desquels les actions de revendication sont comptabilisées dans les statistiques.

³ Voir la résolution concernant les statistiques des conflits du travail: grèves, lock-out et autres actions de revendication, 15^e CIST, 1993, paragr. 35, b).

⁴ Voir la résolution concernant les statistiques des conflits du travail: grèves, lock-out et autres actions de revendication, 15^e CIST, 1993, paragr. 30.

4.2. Les sources de données

4.2.1. Les registres administratifs

- Les registres administratifs représentent l'une des sources de données les plus couramment utilisées pour les statistiques sur le nombre de travailleurs impliqués dans des grèves et des lock-out, et les jours non travaillés du fait de ces actions. Ceux-ci peuvent être tenus par le ministère du Travail, le Bureau national de statistique ou encore les organisations de travailleurs ou d'employeurs.
- Dans les pays où il est obligatoire, d'un point de vue juridique, de signaler les grèves et les lock-out, l'autorité compétente tient généralement un registre de tous les arrêts de travail, indiquant la date de l'action, le motif du conflit du travail, les entreprises concernées, le nombre de travailleurs impliqués, la durée et d'autres informations pertinentes.
- Dans certains pays, les syndicats peuvent également être tenus de faire rapport sur ces informations à la fédération des syndicats auxquels ils sont affiliés et, de la même manière, les employeurs peuvent être tenus de faire rapport à leurs fédérations respectives. En tout état de cause, des statistiques peuvent être produites sur le nombre de travailleurs impliqués, le nombre de grèves et le nombre de jours non travaillés du fait des arrêts de travail, sur la base des données conservées dans ces registres. Ces statistiques peuvent être produites par l'organisme qui détient et tient les registres administratifs ou par un autre organisme, tel que l'office national de la statistique, sur la base des fichiers administratifs qui lui sont transmis.
- En l'absence d'une obligation de faire rapport, les ministères du Travail ou une autre autorité compétente peuvent collecter des informations en effectuant des enquêtes directes après avoir été informés de l'arrêt de travail. Ces enquêtes sont généralement adressées aux employeurs concernés par un arrêt de travail, mais peuvent également l'être aux syndicats impliqués dans une grève ou un lock-out ou aux représentants locaux du gouvernement. Pour collecter ces informations, un questionnaire standard peut être utilisé, tel qu'illustré dans les exemples au niveau national nos 14 (Pologne) et 15 (Japon). Lorsque l'objectif est uniquement de produire des statistiques sur le sujet, un tel questionnaire devrait être considéré comme un recensement des unités pertinentes (employeurs, syndicats) identifiées par un registre administratif.
- Dans quelques pays, ce sont les fédérations de travailleurs ou d'employeurs qui recueillent des informations sur les grèves et les lock-out auprès de leurs membres à l'aide d'un formulaire standard. Ces informations sont souvent complétées par des informations obtenues auprès d'autres sources (informelles), d'informations conservées au sein de registres administratifs par les services de médiation et de conciliation du ministère du Travail, ainsi que d'informations provenant de rapports de l'inspection du travail et/ou d'enquêtes adressées à des organisations d'employeurs ou à des syndicats.

Exemple au niveau national n° 14. Registres administratifs sur les grèves et les lock-out, Pologne

L'Office national de la statistique en Pologne (Statistics Poland) envoie un questionnaire intitulé «Fiche statistique sur les grèves» aux entreprises dès lors qu'une grève ou un lock-out est avéré en vue d'obtenir des informations, notamment sur le nombre de travailleurs impliqués.

Une partie du questionnaire traduit en anglais est reproduite au sein de la figure n°11. La version originale polonaise contient également des questions sur le nombre de travailleuses au sein de l'établissement, le nombre de travailleuses impliquées dans des grèves et le nombre d'heures non travaillées par les travailleuses ayant participé à la grève.



Figure n° 11. Questionnaire utilisé en Pologne pour collecter des informations sur les grèves et les lock-out

Bureau de Statistique Central			
Établissement		Dossier statistique sur les grèves	Bureau de Statistique
Numéro d'identification			
Activité économique			Le dossier doit être envoyé dans les trois jours à compter de l'achèvement de la grève

1. Le dossier comprend:

Grève:	Début		Fin	
		année mois jour		année mois jour

2. Nombre des salariés de l'établissement

2.1. Total..... personnes

2.1.1. dont ouvriers de production..... personnes

3. Type de conflit de travail 3.1. – siège du syndicat 3.2. – syndicats sectoriels 3.3. – syndicats régionaux 3.4. – syndicats établis 3.5. – groupe de salariés	7. Durée 7.1. moins de 24 heures en heures 7.2. un jour ou plus en jours
---	---

4. Grève déclarée conformément à la procédure de règlement des litiges Oui Non 4.1. Opinion de l'employeur 4.2. Opinion du syndicat	8. Nombre de personnes ayant participé à la grève 8.1. Total..... personnes 8.1.1. dont ouvriers de production personnes
--	---

5. Types de grève 5.1. avertissement 5.2. permanent 5.2.1. dont, par profession	9. Temps non travaillé heures de travail jours de travail 9.1. Total..... 9.1.1. dont ouvriers de production
--	---

6. Raisons de la grève 6.1. économiques 6.2. solidaires 6.3. participation dans une grève générale 6.4. Autres	10. Principales revendications 10.1..... 10.2..... 10.3.....
---	--

11. Nombre de salariés n'ayant pas participé directement à la grève mais ayant été dans l'impossibilité de travailler en raison de la grève personnes

12. Temps non travaillé par les personnes indiquées dans la case n°11 heures de travail

Exemple au niveau national n° 15. Enquête sur les conflits du travail, Japon

Au Japon, entre 2009 et 2013, une **enquête sur les conflits du travail** a été réalisée chaque année par le Département des statistiques et de l'information du Secrétariat du ministre auprès du ministère de la Santé, du Travail et du Bien-être. Cette **enquête nationale** couvrant l'ensemble des secteurs économiques était envoyée directement par le Département des statistiques et de l'information aux bureaux de l'administration du travail installés au niveau des préfectures, alors chargés de les compléter et de les renvoyer au département.

Cette enquête permettait de recueillir des informations sur: 1) le nombre de salariés permanents au sein de l'établissement où le conflit avait eu lieu; 2) le nom du syndicat impliqué et le nombre de personnes affiliées au syndicat; 3) la nature du conflit; 4) la date de l'évènement et la date de la résolution du conflit; et 5) les revendications à l'origine du conflit.

Cette enquête permettait également de collecter des données sur les actions en revendication, fournies séparément pour les grèves et les lock-out, notamment la date de l'action collective, le nombre total de participants à l'action collective et le nombre de participants actifs, et le nombre de jours non travaillés. Le questionnaire d'enquête sous-jacente est reproduit en anglais au sein de la figure n°11.



Date (mois/année)

Prefecture N°

N° de référence

Conflit associé

Nombre total de salariés permanents dans l'entreprise

1. 5000 ou plus
2. 1000 - 4999
3. 500 - 999
4. 300 - 499
5. 100 - 299
6. 30 - 99
7. 29 ou moins
8. Autres
9. Gérée par le gouvernement

(Note) Nombre de salariés permanents dans l’entreprise dans son ensemble (y compris tous les sièges sociaux, succursales, branches, usines, agences, etc.)

Catégorie

1. Confédération japonaise des syndicats
2. Confédération nationale des syndicats
3. Conseil national des syndicats
4. Autres []

Méthode de résolution

1. Résolu, sans l'implication des parties
2. Résolu avec l'implication des parties
3. Résolu par une tierce partie
4. Autres
5. Grève politique

Tierce partie

1. Médiation
2. Conciliation
3. Arbitrage
4. Fonctionnaire de la politique du travail
5. Autres

Loi applicable

1. Syndicats de travailleurs
2. Organismes spécifiques
3. Entreprises publiques
4. Entreprises nationales
5. Entreprises locales nationales

Intervention d’une tierce partie

Type de tierce partieMéthode d’implicationDate de réceptionContrôle n°Date du retrait ou de la résolution infructueuse

1. Commission centrale des relations du travail
2. Commission préfectorale des relations du travail

MédiationConciliationArbitrage

jour/mois/annéenjour/mois/annéenjour/mois/annéen

n°n°n°

jour/mois/annéejour/mois/annéejour/mois/annéen

3. Entreprises publiques
4. Autres

Date de l’intervention jour/mois/année

jour/mois/année

Loi applicable

01 Sécurité syndicale et activités syndicales
02 Conclusion, révision et mise en œuvre de la convention collective
03 Système de rémunération
04 Révision du montant du salaire (salaire de base et différentes indemnités)
05 Révision du montant du salaire (primes et paiement forfaitaire)
06 Montant du salaire d’un membre individuel du syndicat
07 Allocation de retraite (y compris pension de retraite)
08 Autres questions liées au salaire
09 Changement au niveau des heures de travail fixes
10 Heures supplémentaires ou travail effectué pendant les jours de congé
11 Jours de congés et vacances (y compris deux jours de congés hebdomadaires et jours de congés consécutifs)
12 Autres questions liées aux horaires de travail
13 Système de congés pour la garde d’enfant et pour prendre soin d’un membre de la famille

14 Education et formation
15 Environnement de travail et gestion de la santé
16 Prestations sociales
17 Contestation du licenciement et réintégration d'un salarié licencié
18 Suspension, suppression et rationalisation de l'entreprise
19 Système d'évaluation du personnel (y compris système expérimental)
20 Plan du personnel et plan de recrutement
21 Réaffectation et détachement
22 Demande de retraite anticipée
23 Système d'âge obligatoire de départ à la retraite (y compris prolongation de l'emploi et réemploi)
24 Recours aux salariés à temps partiel, aux salariés occupés en sous-traitance et aux salariés détachés
25 Conditions de travail des salariés à temps partiel et des salariés occupés en sous-traitance
26 Autres questions liées à la gestion et au personnel

Informations détaillées sur les revendications

Durée (jour/mois/année)Forme du conflitNombre de participantsNombre de jours de travail perdus

De:
à:

> Moitié < Moitié Lock-out Grève perlée Autre

De:
à:

> Moitié < Moitié Lock-out Grève perlée Autre

De:
à:

> Moitié < Moitié Lock-out Grève perlée Autre

De:
à:

> Moitié < Moitié Lock-out Grève perlée Autre

De:
A:

> Moitié < Moitié Lock-out Grève perlée Autre

De:
à:

> Moitié < Moitié Lock-out Grève perlée Autre

De:
à:

> Moitié < Moitié Lock-out Grève perlée Autre

De:
à:

> Moitié < Moitié Lock-out Grève perlée Autre

Information détaillée sur la résolutionDurée (jour/mois/année)Forme du conflitNombre de participantsNombre de jours de travail perdus

De:
à:

> Moitié < Moitié Lock-out Grève perlée Autre

De:
à:

> Moitié < Moitié Lock-out Grève perlée Autre

De:
à:

> Moitié < Moitié Lock-out Grève perlée Autre

De:
à:

> Moitié < Moitié Lock-out Grève perlée Autre

De:
à:

> Moitié < Moitié Lock-out Grève perlée Autre

De:
à:

> Moitié < Moitié Lock-out Grève perlée Autre

De:
à:

> Moitié < Moitié Lock-out Grève perlée Autre

Circonstances ayant déclenché le conflit du travail, évolution et résolution du conflit

Encadré n° 9. Indicateurs relatifs aux grèves et aux lock-out

- Le nombre de travailleurs impliqués dans des grèves et des lock-out pour 1 000 travailleurs correspond au nombre de travailleurs impliqués dans une grève ou un lock-out au cours de la période de référence, exprimé en pour mille de l'ensemble des travailleurs.
- Le nombre de jours non travaillés en raison de grèves et de lock-out pour 1 000 travailleurs correspond au nombre de jours de travail au cours desquels le travail aurait normalement été exécuté par tous les travailleurs concernés s'il n'y avait pas eu d'arrêt de travail, exprimé en pour mille de l'ensemble des travailleurs.
- Les registres administratifs peuvent contenir des données sur le nombre de travailleurs impliqués dans des grèves et des lock-out, ainsi que sur le nombre de jours non travaillés; toutefois, pour calculer les indicateurs au niveau national, le nombre total de travailleurs proviendra d'une source différente, généralement une enquête auprès des ménages. Cela signifie que ces indicateurs seront calculés à partir de deux sources différentes, et donc de deux groupes de référence distincts, ce qui peut avoir un impact négatif en termes de validité statistique des résultats.
- Par souci de cohérence, ces indicateurs devraient être calculés en se basant sur le même champ d'application pour les secteurs d'activité économique et le groupe de référence de travailleurs. Ainsi, par exemple, si le nombre de jours non travaillés (le numérateur) exclut le secteur de l'agriculture, alors de la même manière le nombre total de travailleurs (dénominateur) devrait exclure les travailleurs agricoles.

Difficultés et autres considérations

5

- Comme indiqué précédemment au sein de la section n°1 du document, intitulée «Pourquoi est-ce important de collecter des données sur les relations professionnelles?», la collecte de données sur l'affiliation syndicale, la couverture des négociations collectives, ainsi que les grèves et les lock-out, peut le cas échéant orienter les décisions politiques des mandants tripartites en vue de promouvoir la négociation collective et des relations professionnelles saines. Le BIT a fourni des orientations pour aider à améliorer la qualité et la comparabilité des données sur les relations professionnelles. Ce guide en fait partie.
- La résolution concernant les conventions collectives, adoptée par la 3e Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST) en 1926, et la résolution concernant les statistiques des conflits du travail: grèves, lock-out et autres actions de revendication, adoptée par la 15e CIST, en 1993, sont les principales directives internationales sur la collecte de statistiques portant respectivement sur la négociation collective et sur les conflits du travail.
- En raison des particularités existant au sein des cadres juridique, réglementaire et institutionnel, de chaque pays, ainsi que des différences au niveau des sources, des méthodes utilisées pour établir des rapports, des définitions et du champ d'application des données, toute analyse comparative entre les pays et dans la durée doit se faire avec prudence (Chang et Sorrentino, 1991).
- L'interprétation des indicateurs sur les relations professionnelles tels que le taux de syndicalisation et le taux de couverture de la négociation collective devrait prendre en compte la couverture des statistiques auxquelles ils se réfèrent, y compris le groupe de référence, la période et la zone géographique. Lorsque cette couverture est moins que complète - et plus encore si elle exclut une part importante des personnes en emploi - l'interprétation des indicateurs sur les relations professionnelles doit être particulièrement prudente.
- Des informations complémentaires, souvent de nature qualitative, peuvent être nécessaires pour obtenir davantage de précisions sur la qualité des relations professionnelles dans un pays déterminé. Cela peut comprendre, par exemple: 1) des informations sur les dispositions et le contenu des conventions collectives; 2) des informations sur le niveau auquel la négociation collective a principalement lieu et sur la coordination entre les différents niveaux de négociation; 3) des données sur la prévention et

le règlement des conflits du travail, telles que le nombre et la nature des conflits du travail dont les tribunaux ont été saisis et de ceux qui ont été résolus par voie de médiation; 4) des informations sur l'existence et le fonctionnement des institutions et des mécanismes de prévention et de résolution des conflits du travail; 5) le nombre d'établissements dotés de conseils paritaires ou de conseils ou comités d'entreprise; 6) si les travailleurs participent à la gestion de l'entreprise et, le cas échéant, dans quelle mesure; 7) le nombre d'établissements dotés de comités de santé et de sécurité au travail; ainsi que 8) des informations sur la participation des partenaires sociaux à l'élaboration des politiques et aux actions de sensibilisation.

- Les statistiques sur le taux d'affiliation aux organisations d'employeurs revêtent également un intérêt, car les employeurs sont un acteur essentiel du dialogue social et de la négociation collective.
- Pour certains pays, il est possible que peu de sources de données parmi celles explorées dans ce guide (enquêtes sur la main-d'oeuvre, registres administratifs et enquêtes auprès des établissements), voire aucune, ne soient disponibles ou considérées comme fiables. En fonction de la disponibilité des enquêtes sur la main-d'oeuvre, des registres administratifs et/ou des enquêtes auprès des établissements, d'autres méthodes peuvent également être envisagées en vue d'obtenir des indicateurs sur les relations professionnelles. Ces «données spécifiques» peuvent être issues: 1) d'estimations statistiques appropriées fondées sur la législation et la réglementation nationales; 2) de la combinaison de différentes sources afin d'obtenir des séries de données complètes ou de supprimer les inconvénients inhérents à chacune de ces sources; et 3) de la collecte de données spécifiques auprès d'informateurs potentiels (tels que par exemple des syndicats, des organisations d'employeurs, des grandes entreprises, etc.).

Annexe n° 1.

Le questionnaire annuel du BIT sur les statistiques du travail: questions sur les relations professionnelles et du travail et sur les grèves et lock-out

RELATIONS PROFESSIONNELLES ET DU TRAVAIL

[162] Affiliation syndicale des personnes en emploi et des salariés par sexe (Personnes)

OBJECTIF: Personnes pourvues d'un emploi (c'est-à-dire, salariés et indépendants) et salariés actuellement affiliés à un syndicat, qui est défini comme une organisation indépendante de travailleurs, constituée dans le but de promouvoir et de défendre les intérêts des travailleurs.

Source

COMPLÉTER SI LES DONNÉES ONT ÉTÉ RÉVISÉES

Situation	Sexe	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009
Emploi total	Total										
	Hommes										
	Femmes										
Salariés	Total										
	Hommes										
	Femmes										

Notes (facultatif)

RELATIONS PROFESSIONNELLES ET DU TRAVAIL

[161] Affiliation syndicale par type d'affilié (Personnes)

OBJECTIF: Personnes actuellement affiliées à un syndicat, qui est défini comme une organisation indépendante de travailleurs, constituée dans le but de promouvoir et de défendre les intérêts des travailleurs. Les données doivent être présentées selon la situation dans la main-d'oeuvre des affiliés syndicaux.

Source

COMPLÉTER SI LES DONNÉES ONT ÉTÉ RÉVISÉES										
Type	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009
Total										
Personnes pourvues d'un emploi										
Personnes pourvues d'un emploi: salariés										
Personnes pourvues d'un emploi: indépendants										
Chômeurs										
Personnes hors main d'oeuvre										

Notes (facultatif)

[165] Taux de syndicalisation des personnes en emploi et des salariés par sexe (Pourcentage)

OBJECTIF: Personnes pourvues d'un emploi (c'est-à-dire, salariés et indépendants) et salariés actuellement affiliés à un syndicat en pourcentage du nombre total de personnes pourvues d'un emploi ou de salariés, respectivement.

Source

COMPLÉTER SI LES DONNÉES ONT ÉTÉ RÉVISÉES											
Situation	Sexe	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009
Emploi total	Total										
	Hommes										
	Femmes										
Salariés	Total										
	Hommes										
	Femmes										

Notes (facultatif)

RELATIONS PROFESSIONNELLES ET DU TRAVAIL

[168] Personnes en emploi et salariés couverts par la négociation collective par sexe (Personnes)

OBJECTIF: Personnes pourvues d'un emploi (c'est-à-dire, salariés et indépendants) et salariés couverts par toutes les conventions collectives actuellement en vigueur (y compris les conventions conclues les années précédentes), incluant les personnes couvertes par extension.

Source

COMPLÉTER SI LES DONNÉES ONT ÉTÉ RÉVISÉES											
Situation	Sexe	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009
Emploi total	Total										
	Hommes										
	Femmes										
Salariés	Total										
	Hommes										
	Femmes										

Notes (facultatif)

[171] Taux de couverture de la négociation collective pour les personnes en emploi et les salariés par sexe (Pourcentage)

OBJECTIF: Personnes pourvues d'un emploi (c'est-à-dire, salariés et indépendants) et salariés couverts par toutes les conventions collectives actuellement en vigueur (y compris les conventions conclues les années précédentes), incluant les personnes couvertes par extension, en pourcentage du nombre total de personnes pourvues d'un emploi ou de salariés, respectivement.

Source

COMPLÉTER SI LES DONNÉES ONT ÉTÉ RÉVISÉES											
Situation	Sexe	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009
Emploi total	Total										
	Hommes										
	Femmes										
Salariés	Total										
	Hombres										
	Femmes										

Notes (facultatif)

Notes relatives au thème

OBJECTIF: Grèves et lock-out, excluant les effets secondaires. S'il y a un seuil inférieur pour la couverture des grèves et lock-out (par exemple nombre de jours ou travailleurs impliqués), celui-ci devrait être aussi bas que possible.

Couverture des actions liées aux conflits du travail

Seuil inférieur pour la couverture des grèves et lock-out

Notes (facultatif)

Grèves et lock-out

(67) Nombre de grèves et lock-out par activité économique (Cas)

Source

COMPLÉTER SI LES DONNÉES ONT ÉTÉ RÉVISÉES

CITI-Rév.4	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009
Total										
A. Agriculture, sylviculture et pêche										
B. Activités extractives										
C. Activités de fabrication										
D. Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et climatisation										
E. Distribution d'eau; réseau d'assainissement; gestion des déchets et activités de remise en état										
F. Construction										
G. Commerce de gros et de détail, réparations de véhicules automobiles et de motocycles										
H. Transport et entreposage										
I. Activités d'hébergement et de restauration										
J. Information et communication										
K. Activités financières et d'assurances										
L. Activités immobilières										
M. Activités professionnelles, scientifiques et techniques										
N. Activités de services administratifs et d'appui										
O. Administration publique et défense; sécurité sociale obligatoire										
P. Éducation										
Q. Santé et activités d'action sociale										
R. Arts, spectacles et loisirs										
S. Autres activités de services										
T. Activités des ménages privés employant du personnel domestique; activités non différenciées de production de biens et de services des ménages privés pour usage propre										
U. Activités des organisations et organismes extra-territoriaux										
X. Non classés ailleurs										

Notes (facultatif)

Grèves et lock-out

[(69) Journées non effectuées à cause des grèves et lock-out par activité économique (Jours)

OBJECTIF: Nombre de journées de travail non travaillées pour fait de grève ou lock-out.

Source		COMPLÉTER SI LES DONNÉES ONT ÉTÉ RÉVISÉES									
Unité de temps pour mesurer le temps perdu		2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009
CITI-Rév 4											
Total											
A. Agriculture, sylviculture et pêche											
B. Activités extractives											
C. Activités de fabrication											
D. Production et distribution d'électricité; de gaz, de vapeur et climatisation											
E. Distribution d'eau; réseau d'assainissement; gestion des déchets et activités de remise en état											
F. Construction											
G. Commerce de gros et de détail, réparations de véhicules automobiles et de motocycles											
H. Transport et entreposage											
I. Activités d'hébergement et de restauration											
J. Information et communication											
K. Activités financières et d'assurances											
L. Activités immobilières											
M. Activités professionnelles, scientifiques et techniques											
N. Activités de services administratifs et d'appui											
O. Administration publique et défense; sécurité sociale obligatoire											
P. Éducation											
Q. Santé et activités d'action sociale											
R. Arts, spectacles et loisirs											
S. Autres activités de services											
T. Activités des ménages privés employant du personnel domestique; activités non différenciées de production de biens et de services des ménages privés pour usage propre											
U. Activités des organisations et organismes extra-territoriaux											
X. Non classés ailleurs											

Notes (facultatif)

[68] Travailleurs impliqués dans des grèves et lock-out par activité économique (Personnes)

OBJECTIF: Nombre de travailleurs directement ou indirectement impliqués dans une grève ou lock-out pendant toute sa durée ou seulement une partie de celle-ci.

Source		COMPLÉTER SI LES DONNÉES ONT ÉTÉ RÉVISÉES										
Travailleurs impliqués		2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	
CITI-Rév.4												
Total												
A. Agriculture, sylviculture et pêche												
B. Activités extractives												
C. Activités de fabrication												
D. Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et climatisation												
E. Distribution d'eau; réseau d'assainissement; gestion des déchets et activités de remise en état												
F. Construction												
G. Commerce de gros et de détail, réparations de véhicules automobiles et de motocycles												
H. Transport et entreposage												
I. Activités d'hébergement et de restauration												
J. Information et communication												
K. Activités financières et d'assurances												
L. Activités immobilières												
M. Activités professionnelles, scientifiques et techniques												
N. Activités de services administratifs et d'appui												
O. Administration publique et défense; sécurité sociale obligatoire												
P. Éducation												
Q. Santé et activités d'action sociale												
R. Arts, spectacles et loisirs												
S. Autres activités de services												
T. Activités des ménages privés employant du personnel domestique; activités non différenciées de production de biens et de services des ménages privés pour usage propre												
U. Activités des organisations et organismes extra-territoriaux												
X. Non classés ailleurs												
Notes (facultatif)												

Grèves et lock-out

[70] Journées non effectuées par 1000 travailleurs à cause des grèves et lock-out par activité économique (Taux)

OBJECTIF: Taux de journées de travail non travaillées pour fait de grève ou lock-out.

Source		COMPLÉTER SI LES DONNÉES ONT ÉTÉ RÉVISÉES									
Type de taux de gravité des grèves et lock-out		2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009
CITI-Rév.4											
Total											
A. Agriculture, sylviculture et pêche											
B. Activités extractives											
C. Activités de fabrication											
D. Production et distribution d'électricité; de gaz, de vapeur et climatisation											
E. Distribution d'eau; réseau d'assainissement; gestion des déchets et activités de remise en état											
F. Construction											
G. Commerce de gros et de détail, réparations de véhicules automobiles et de motoscycles											
H. Transport et entreposage											
I. Activités d'hébergement et de restauration											
J. Information et communication											
K. Activités financières et d'assurances											
L. Activités immobilières											
M. Activités professionnelles, scientifiques et techniques											
N. Activités de services administratifs et d'appui											
O. Administration publique et défense; sécurité sociale obligatoire											
P. Éducation											
Q. Santé et activités d'action sociale											
R. Arts, spectacles et loisirs											
S. Autres activités de services											
T. Activités des ménages privés employant du personnel domestique; activités non différenciées de production de biens et de services des ménages privés pour usage propre											
U. Activités des organisations et organismes extra-territoriaux											
X. Non classés ailleurs											
Notes (facultatif)											

Annexe 2.

Concepts et définitions supplémentaires

Personnes en emploi

Les personnes en emploi sont définies par la 19^e CIST (2013) comme toutes les personnes en âge de travailler qui, durant une courte période de référence, étaient engagées dans toute activité visant à produire des biens ou à fournir des services en échange d'une rémunération ou d'un profit. Elles comprennent: a) les personnes en emploi «au travail», c'est-à-dire celles qui ont travaillé une heure au moins dans un poste de travail; b) les personnes en emploi qui n'étaient «pas au travail» en raison d'une absence temporaire d'un poste de travail ou d'aménagements du temps de travail (comme le travail en rotation par équipes, les horaires flexibles, le repos compensatoire des heures supplémentaires).¹

Les personnes en emploi en «absence temporaire» sont les personnes qui ont déjà travaillé dans leur poste de travail actuel, qui n'étaient «pas au travail» pendant une courte durée mais gardaient un lien avec le poste de travail durant leur absence.

Le terme «personnes en emploi» comprend: a) les personnes qui travaillent en échange d'une rémunération ou d'un profit au cours des activités de formation ou de développement des compétences requises pour leur poste de travail ou pour un autre poste de travail dans la même unité économique (ces personnes sont considérées comme en emploi «au travail»); b) les apprentis, stagiaires et personnes en formation qui travaillent en échange d'une rémunération en espèces ou en nature; c) les personnes qui travaillent en échange d'une rémunération ou d'un profit dans le cadre de programmes de promotion de l'emploi; d) les personnes qui travaillent dans leurs propres unités économiques pour produire des biens principalement destinés à la vente ou au troc, même si une partie de leur production est consommée par leur ménage ou leur famille; e) les personnes ayant un travail saisonnier durant la basse saison, si elles continuent à accomplir certaines tâches et fonctions de ce poste de travail; f) les personnes qui travaillent en échange d'une rémunération ou d'un profit payable au ménage ou à la famille; g) les membres réguliers des forces armées, les conscrits, et les personnes effectuant le service civil alternatif s'ils réalisent ce travail en échange d'une rémunération en espèces ou en nature. Ce terme ne comprend pas les personnes produisant «pour leur consommation personnelle» qui produisent des biens ou des services principalement pour leur usage final propre, ni les stagiaires non rémunérés.

¹ Résolution concernant les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main-d'oeuvre, 19^e CIST, 2013.

Salariés

La Classification internationale d'après la situation dans la profession (ICSE-18²) adoptée par la 20^e CIST (2018) a révisé la définition de la notion de «salariés» afin de faire référence aux personnes travaillant en contrepartie d'un salaire, de façon formelle ou informelle, qui ne détiennent pas de participation majoritaire ni de contrôle dans l'unité économique au sein de laquelle ils travaillent. D'après la définition de la ICSE-18, 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.

La nouvelle classification indique également que 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.

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: a) salariés occupant un emploi à durée indéterminée, b) salariés occupant un emploi à durée déterminée, c) salariés occupant un emploi à court terme ou occasionnel, d) apprentis, stagiaires et autres travailleurs en formation rémunérés.

Conflit du travail

Un conflit du travail est un désaccord qui porte sur un problème ou un groupe de problèmes à propos duquel ou desquels il existe un différend entre des travailleurs et des employeurs, ou à propos duquel ou desquels une revendication a été formulée par des travailleurs ou des employeurs, ou à propos duquel ou desquels des travailleurs ou des employeurs soutiennent les revendications ou les doléances d'autres travailleurs ou employeurs.³

Lock-out

Un lock-out est la fermeture temporaire totale ou partielle d'un ou plusieurs lieux de travail, ou les mesures prises par un ou plusieurs employeurs pour empêcher les travailleurs d'exécuter normalement leur travail, en vue d'imposer ou de s'opposer à une exigence ou de soutenir les revendications ou les doléances d'autres employeurs.⁴

A des fins statistiques, un lock-out se distingue d'un autre lock-out en raison du conflit du travail qui l'a provoqué. Dans la mesure où le critère utilisé pour identifier un lock-out est le conflit du travail en question, ce dernier peut toucher un seul établissement ou plusieurs établissements, simultanément ou à des moments différents, à condition que le laps de temps entre deux arrêts de travail n'excède pas deux mois.

² Pour plus d'informations, voir la Classification internationale d'après la situation dans la profession (ICSE-18) dans la Résolution concernant les statistiques sur les relations de travail, 20e CIST, 2018.

³ Résolution concernant les statistiques des conflits du travail: grèves, lock-out et autres actions de revendication, 15e CIST, 1993, paragr. 4,a).

⁴ Résolution concernant les statistiques des conflits du travail: grèves, lock-out et autres actions de revendication, 15e CIST, 1993, paragr. 4,c) et 13.

Entrepreneurs individuels sans salariés

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.⁵

Effets secondaires d'une action de revendication

Les effets secondaires d'une action de revendication sont les effets sur d'autres établissements dans lesquels des travailleurs voient leur travail perturbé ou empêché, ou les effets sur d'autres groupes de travailleurs indépendants qui voient leur travail perturbé ou empêché.⁶

Des données sur les effets secondaires affectant des travailleurs ou établissements autres que ceux qui sont impliqués pourraient se référer par exemple à la quantité de matériaux qui n'ont pas pu être produits ou de services qui n'ont pas pu être fournis, à la durée des périodes d'inactivité ou au nombre de travailleurs empêcher de travailler en raison du manque de matériaux ou de services (BIT, 1993).

Grève

Une grève est un arrêt temporaire de travail déclenché par un ou des groupes de travailleurs en vue d'imposer ou de s'opposer à une exigence ou de formuler des doléances, ou de soutenir d'autres travailleurs dans leurs revendications ou doléances.⁷

A des fins statistiques, une grève se distingue d'une autre grève en raison du conflit du travail qui l'a provoquée. Dans la mesure où le critère utilisé pour identifier la grève est le conflit du travail en question, cette dernière peut concerner un seul établissement ou plusieurs établissements, simultanément ou à des moments différents, à condition que le laps de temps entre deux arrêts de travail n'excède pas deux mois.

⁵ Pour plus d'informations, voir la Classification internationale d'après la situation dans la profession (ICSE-18) dans la Résolution concernant les statistiques sur les relations de travail, 20e CIST, 2018.

⁶ Résolution concernant les statistiques des conflits du travail: grèves, lock-out et autres actions de revendication, 15e CIST, 1993, paragr. 4.k).

⁷ Résolution concernant les statistiques des conflits du travail: grèves, lock-out et autres actions de revendication, 15e CIST, 1993, paragr. 4.b) et 13.

Bibliographie et lectures complémentaires

Références

- Blanchflower, D. 2007. «A cross-country study of union membership», dans *British Journal of Industrial Relations*, vol. 45, n° 1, pp. 1–28.
- Bureau international du Travail (BIT). 1993. Les statistiques des conflits du travail: grèves, lock-out et autres actions de revendication, Rapport II, 15^e Conférence internationale des statisticiens du travail, Genève, 1993.
- . 2009. *Négociations collectives : Négocier pour obtenir la justice sociale*; Note introductive, Réunion tripartite de haut niveau sur la négociation collective, Genève, 2009.
- . 2012a. *Donner un visage humain à la mondialisation: Etude d'ensemble sur les conventions fondamentales concernant les droits au travail à la lumière de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008*, Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, Rapport III (Partie 1B), Conférence internationale du Travail, 101^e session, Genève, 2012 (Genève). Disponible à l'adresse suivante: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_174829.pdf
- . 2012b. *Social dialogue indicators: Collecting information through labour force surveys*, Analyse comparative, Département de statistique et Département des relations professionnelles et des relations d'emploi (Genève). Disponible à l'adresse suivante (en anglais uniquement): https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_204123.pdf
- . 2013a. «Dialogue social, représentation des travailleurs et des employeurs», dans *Decent work indicators: Guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators*, Manuel du BIT, deuxième édition, ch. 10, pp. 90–205. Disponible à l'adresse suivante (en anglais uniquement): http://www.ilo.org/stat/Publications/WCMS_223121/lang-en/index.htm
- . 2013b. *La négociation collective dans la fonction publique: Un chemin à suivre. Etude d'ensemble sur la négociation collective dans la fonction publique*. Etude d'ensemble de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, Rapport III (Partie 1B), Conférence internationale du Travail, 102^e session, Genève, 2013 (Genève). Disponible à l'adresse suivante: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_205519.pdf

- . 2013c. *Statistics on social dialogue*, présentation donnée pendant la 19^e Conférence internationale des statisticiens du travail, Genève, 2013. Disponible à l'adresse suivante (en anglais uniquement): https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_223919.pdf
- . 2016. *Négociation collective: Guide de politique*, Département de la gouvernance et du tripartisme et Département des conditions de travail et de l'égalité (Genève). Disponible à l'adresse suivante: https://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS_473686/lang-en/index.htm
- . 2017. *Quick guide on sources and uses of labour statistics* (Genève). Disponible à l'adresse suivante (en anglais uniquement): https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_590092.pdf
- . 2018a. *Decent work and the Sustainable Development Goals: A guidebook on SDG labour market indicators*, Département de statistique (Genève). Disponible à l'adresse suivante (en anglais uniquement): https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_647109.pdf
- . 2018b. *Quick Guide on sources and uses of collective bargaining statistics* (Genève). Disponible à l'adresse suivante (en anglais uniquement): https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_648799.pdf
- . 2018c. *Dialogue social et tripartisme: Discussion récurrente sur l'objectif stratégique du dialogue social et du tripartisme, au titre du suivi de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008*, Rapport VI, Conférence internationale du Travail, 107^e session, Genève, 2018 (Genève). Disponible à l'adresse suivante: https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/107/reports/reports-to-the-conference/WCMS_624015/lang-en/index.htm
- Chang, C.; Sorrentino, C. 1991. «Union membership statistics in 12 countries», dans *Monthly Labor Review*, vol. 114, n° 12, déc., pp. 46–53. Disponible à l'adresse suivante (en anglais uniquement): <https://www.jstor.org/stable/41843857>
- Chernyshev, I. 2003. *Indicateurs statistiques du travail décent: les statistiques des grèves et des lock-out dans le contexte international* (Genève, BIT). Disponible à l'adresse suivante: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_088099.pdf
- Commission européenne (CE); Fonds monétaire international (FMI); Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE); Nations Unies (NU); Banque mondiale. 2009. *Système de comptabilité nationale 2008* (New York). Disponible à l'adresse suivante: <https://unstats.un.org/unsd/nationalaccount/docs/SNA2008FR.pdf>
- Eurostat. n.d. *Eurostat Statistics Explained*. Disponible à l'adresse suivante: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Statistics_Explained/fr
- Hayter, S. 2015. «Unions and collective bargaining», dans J. Berg (dir. de publication): *Labour market institutions and inequality: Building just societies in the 21st century* (Genève, BIT et Edward Elgar).
- ; Stoevska, V. 2011. *Social dialogue indicators, International Statistical Inquiry 2008–09, Technical brief* (Genève, ILO). Disponible à l'adresse suivante (en anglais uniquement): https://www.ilo.org/stat/Publications/WCMS_204125/lang-en/index.htm
- ; Visser, J. (dir. de publication). 2018. *Collective agreements: Extending labour protection* (Genève, ILO). Disponible à l'adresse suivante (en anglais uniquement): https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_633672.pdf
- Kjellberg, A. 2019. *Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund*, Studies in Social Policy, Industrial Relations, Working Life and Mobility, vol. 2019, n° 1 (Lund, Department of Sociology, Lund University).

- Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). 1991. “Tendances de la syndicalisation”, dans *Perspectives de l’emploi 1991*, ch. 4, pp. 97–134. Disponible à l’adresse suivante (en anglais uniquement): <https://www.oecd.org/els/emp/4358365.pdf>
- . 2017. *Collective bargaining in OECD and accession countries: Industrial disputes*. Disponible à l’adresse suivante (en anglais uniquement): <https://www.oecd.org/els/emp/Industrial-disputes.pdf>
- Pember, R. 1998. *Etablissement et présentation de statistiques du travail à partir de dossiers administratifs* (Genève, BIT). Disponible à l’adresse suivante: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_088062.pdf
- Visser, J.; Hayter, S.; Gammarano, R. 2016. *Tendances au niveau des taux de couverture de la négociation collective: stabilité, érosion ou déclin?*, Négociation collective et relations professionnelles, Note d’information n° 1 (Genève, BIT). Disponible à l’adresse suivante: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_537892.pdf

Exemples au niveau national

- Afrique du Sud: *Quarterly Labour Force Survey, Quarter 2, 2018* (Statistics South Africa, 2018). Disponible à l’adresse suivante (en anglais uniquement): <http://microdata.worldbank.org/index.php/catalog/3184/download/42403>
- Brésil: *Aspectos das Relações de Trabalho e Sindicalização, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, 2015* (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). Disponible à l’adresse suivante (en portugais uniquement): <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv100322.pdf>
- Cabo Verde: *Estatísticas do Mercado de Trabalho, Resultados do Inquérito Multiobjectivo Contínuo, IMC 2018* (Instituto Nacional de Estatística de Cabo Verde, 2018). Disponible à l’adresse suivante (en portugais uniquement): http://ine.cv/wp-content/uploads/2019/04/imc-2018-apresentacao-estatisticas-mercado-trabalho-01_04_19.pdf
- Chypre: Bureau d’enregistrement des syndicats, Département des relations professionnelles du ministère du Bien-être, du Travail et de la Sécurité sociale, Chypre. Disponible à l’adresse suivante (en grec uniquement): http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dlr/dlr.nsf/page27_gr/page27_gr?OpenDocument
- Espagne: Décret royal n° 713/2010 du 28 mai 2010 (Journal officiel). Disponible à l’adresse suivante (en espagnol uniquement): <http://sid.usal.es/idocs/F3/LYN15535/3-15535.pdf>
- Philippines: *Integrated Survey on Labor and Employment (ISLE 2015/2016), Part 2, modules on unionism and collective bargaining; occupational safety and health practices; and occupational injuries and diseases* (Autorité de la statistique aux Philippines, 2017). Disponible à l’adresse suivante (en anglais uniquement): <https://psa.gov.ph/content/20152016-integrated-survey-labor-and-employment-isle-%E2%80%93-part-2-modules-unionism-and>
- Finlande: *Employee organization in 2017, Working life 2019, Lasse Ahltaainen* (ministère des Affaires économiques et de l’Emploi), 2019). Disponible à l’adresse suivante (en finnois uniquement): https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161433/TEM_10_2019_Palkansaajien%20jarjestaytyminen.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Irlande: Formulaire de déclaration annuelle, syndicat, formulaire A.R.21 (Bureau d’enregistrement des entreprises). Disponible à l’adresse suivante (en anglais uniquement): [https://www.cro.ie/Portals/0/RFS%20forms%20\(from%202018\)/AR21%20-TUelec%20fllble.pdf](https://www.cro.ie/Portals/0/RFS%20forms%20(from%202018)/AR21%20-TUelec%20fllble.pdf)
- Japon: *Survey on Labour Disputes* (Département des statistiques et de l’information, ministère de la Santé, du Travail et du Bien-être du Japon, 2013). Disponible à l’adresse suivante (en anglais uniquement): https://www.mhlw.go.jp/english/database/db-l/dl/21Q_sogi_Eng.pdf

Malawi: *Labour Force Survey 2013* (Bureau national de la statistique du Malawi, 2014) Disponible à l'adresse suivante (en anglais uniquement): <http://www.ilo.org/surveydata/index.php/catalog/1355/download/10327>

Pologne: Fiche statistique sur les grèves (Statistics Poland). Disponible à l'adresse suivante (en anglais uniquement): <http://form.stat.gov.pl/formularze/2012/passive/Z-KS.pdf>

Portugal: *Quadro de pessoal (Anexo A), Relatório único, Gabinete de Estratégia e Planeamento* (Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social de Portugal, n.d.). Disponible à l'adresse suivante (en portugais uniquement): http://download.gep.mtss.gov.pt/SGURI/downloads/MODELO_RU.pdf

Royaume-Uni: *Labour Force Survey: user guidance* (Bureau national de la statistique). Disponible à l'adresse suivante (en anglais uniquement): <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/methodologies/labourforcesurveyuserguidance#2019-update>

Suède: A. Kjellberg, *Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund*, Studies in Social Policy, Industrial Relations, Working Life and Mobility, vol. 2019, n° 1 (Lund, Department of Sociology, Lund University, 2019).

Union européenne: Enquête sur la structure des salaires, 2014 (Eurostat). Disponible à l'adresse suivante: <https://ec.europa.eu/eurostat/fr/web/microdata/structure-of-earnings-survey>

Les normes internationales du travail

Convention (n°87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948

Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949

Recommandation (n° 91) sur les convention collectives, 1951

Recommandation (n° 92) sur la conciliation et l'arbitrage volontaires, 1951

Recommandation (n° 94) concernant la collaboration sur le plan de l'entreprise, 1952

Convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978

Recommandation (n° 159) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978

Convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981

Recommandation (n° 163) sur la négociation collective, 1981

Recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006

Les autres instruments de l'OIT

Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, 1998

Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (déclaration EMN), 5^{ème} édition, 2017

Directives internationales concernant les statistiques

Résolution concernant les conventions collectives, 3^e Conférence internationale des statisticiens du travail, Genève, 1926. Disponible à l'adresse suivante: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-stat/documents/normativeinstrument/wcms_087548.pdf

Résolution concernant un système intégré de statistiques des salaires, 12^e Conférence internationale des statisticiens du travail, 1973. Disponible à l'adresse suivante: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-stat/documents/normativeinstrument/wcms_087498.pdf

Résolution concernant les statistiques de la population active, de l'emploi, du chômage et du sous-emploi, 13^e Conférence internationale des statisticiens du travail, 1982. Disponible à l'adresse suivante: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_087482.pdf

Résolution concernant les statistiques des conflits du travail: grèves, lock-out et autres actions de revendication, 15^e Conférence internationale des statisticiens du travail, 1993. Disponible à l'adresse suivante: <https://www.ilo.org/public/french/bureau/stat/download/res/strikes.pdf>

Résolution concernant la Classification internationale d'après la situation dans la profession (CISP), 15^e Conférence internationale des statisticiens du travail, 1993. Disponible à l'adresse suivante: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_087563.pdf

Résolution concernant les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main-d'oeuvre, 19^e Conférence internationale des statisticiens du travail, 2013. Disponible à l'adresse suivante: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_233215.pdf

Résolution concernant les statistiques sur les relations de travail, 20^e Conférence internationale des statisticiens du travail, 2018. Disponible à l'adresse suivante: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_648695.pdf

Bases de données pertinentes

Base de données des rémunérations, du temps de travail et des actions collectives d'Eurofound, Observatoire européen de la vie active (EurWORK). Disponible à l'adresse suivante (en anglais uniquement): <https://www.eurofound.europa.eu/fr/observatories/european-observatory-of-working-life-eurwork/database-of-wages-working-time-and-collective-disputes>

ICTWSS: Base de données sur les caractéristiques institutionnelles des syndicats, la fixation des salaires, les interventions de l'Etat et les pactes sociaux dans 51 pays entre 1960 et 2014, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies. Disponible à l'adresse suivante (en anglais uniquement): <http://www.uva-aiaa.net/en/ictwss>

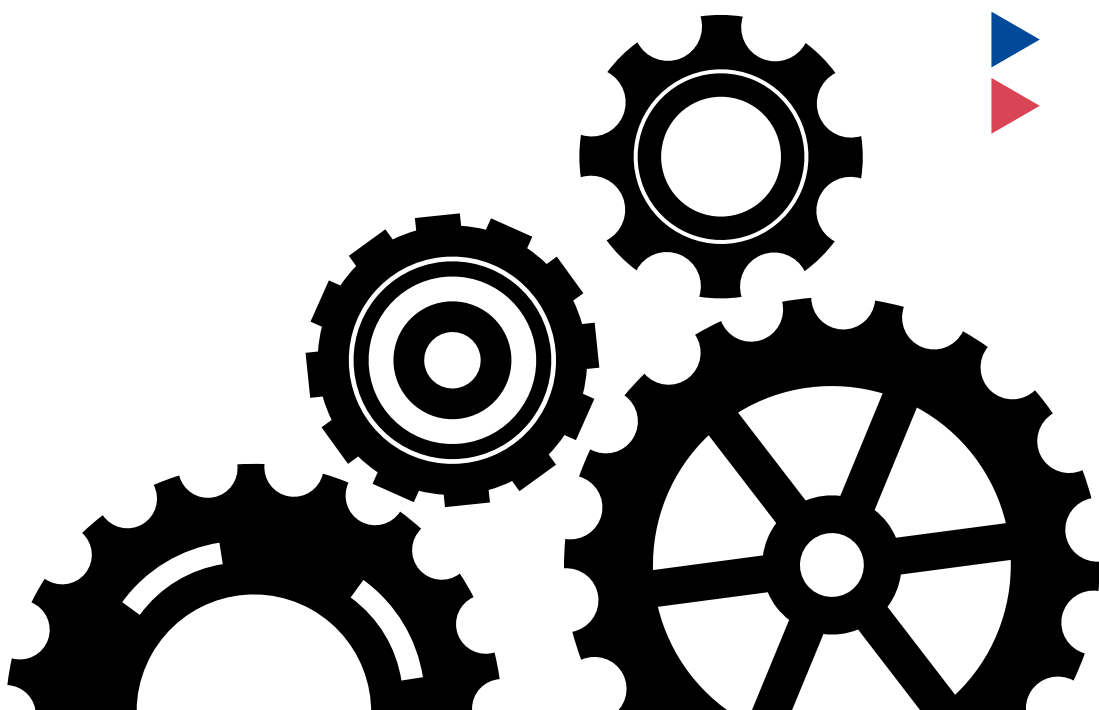
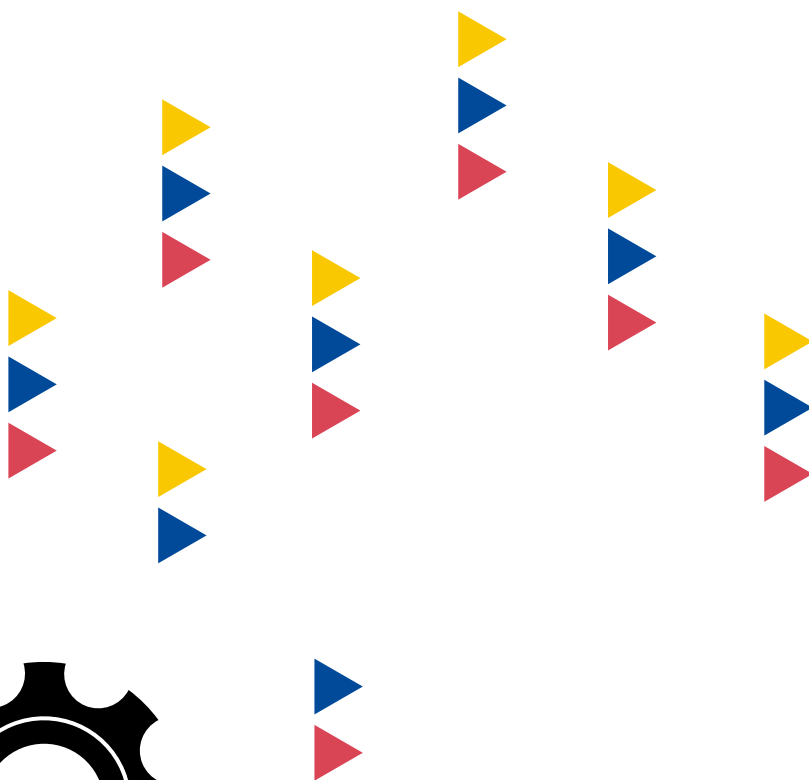
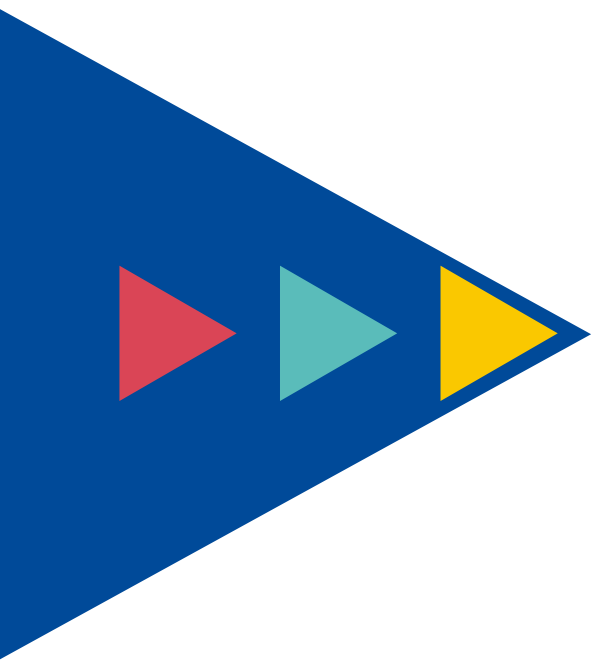
Répertoire des microdonnées de l'OIT. Disponible à l'adresse suivante (en anglais uniquement): <https://www.ilo.org/surveydata/index.php/home>

IRData, OIT. Disponible à l'adresse suivante: <https://ilostat.ilo.org/fr/>

IRLex, OIT. Disponible à l'adresse suivante (en anglais uniquement): <https://www.ilo.org/irlex>

Données de l'OCDE sur la négociation collective. Disponible à l'adresse suivante (en anglais uniquement): <http://www.oecd.org/fr/emploi/collective-bargaining.htm>

Données ouvertes de la Banque Mondiale. Disponible à l'adresse suivante: <https://www.ilo.org/irlex>



ISBN 978-92-20-31452-4



9 789220 314524