

Annexe 1

Résolution concernant la mesure du sous-emploi et des situations d'emploi inadéquat

La seizième Conférence internationale des statisticiens du travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail et s'y étant réunie du 6 au 15 octobre 1998,

Ayant examiné les textes pertinents de la résolution n° III concernant la mesure et l'analyse du sous-emploi et la sous-utilisation des ressources de main-d'œuvre adoptée par la onzième Conférence internationale des statisticiens du travail (1966), et de la résolution n° I concernant les statistiques de la population active, de l'emploi, du chômage et du sous-emploi adoptée par la treizième Conférence internationale des statisticiens du travail (1982);

Ayant reconnu que la résolution n° I adoptée par la treizième CIST fournit le cadre à l'intérieur duquel cette résolution a été formulée;

Reconnaissant la nécessité de réviser les normes existantes concernant la mesure du sous-emploi et d'en élargir la portée de façon à couvrir également les situations d'emploi inadéquat, afin de renforcer l'utilité de ces normes comme lignes directrices techniques destinées aux pays et d'améliorer la comparabilité internationale des statistiques;

Admettant que le sous-emploi et les situations d'emploi inadéquat dans un pays donné dépendent des caractéristiques de son marché du travail, et que par conséquent la décision de mesurer l'un ou les deux est déterminée par les circonstances nationales,

Adopte, ce quinzième jour d'octobre 1998, la résolution ci-après, qui remplace la résolution n° III adoptée par la onzième Conférence internationale des statisticiens du travail et les paragraphes 14 à 20 et 21 (5) de la résolution n° I adoptée par la treizième Conférence internationale des statisticiens du travail.

Objectifs

1. L'objectif premier de la mesure du sous-emploi et des indicateurs de situations d'emploi inadéquat est d'améliorer l'analyse des problèmes d'emploi et de contribuer à l'élaboration et à l'évaluation de politiques et mesures à court et à long terme, dans le dessein de promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi, ainsi qu'il est stipulé dans la convention n° 122 et les recommandations n°s 122 et 169 sur la politique de l'emploi adoptées par la Conférence internationale du Travail en 1964 et 1984. Dans ce contexte, les statistiques du sous-emploi et des situations d'emploi inadéquat devraient être utilisées pour compléter les statistiques de l'emploi, du chômage et de l'inactivité et de la situation des actifs dans un pays.

2. La mesure du sous-emploi fait partie intégrante du cadre conceptuel applicable à la mesure de la main-d'œuvre défini dans les directives internationales en vigueur concernant les statistiques de la population active; et les indicateurs de situations d'emploi inadéquat devraient, dans la mesure du possible, être cohérents avec ce cadre.

Portée et concepts

3. Conformément au cadre conceptuel applicable à la mesure de la main-d'œuvre, la mesure du sous-emploi et des indicateurs d'emploi inadéquat devrait être fondée principalement sur les capacités actuelles des travailleurs et leur situation de travail telle que décrite par ceux qui sont employés. Le concept de sous-emploi fondé sur des modèles théoriques concernant les capacités potentielles et souhaits de travailler de la population en âge de travailler est extérieure au champ de cette résolution.

4. Le sous-emploi reflète la sous-utilisation des capacités de production de la population employée, y compris celle qui résulte d'un système économique national ou régional déficient. Ceci a trait à une autre situation d'emploi dans laquelle les personnes souhaitent travailler et sont disponibles pour le faire. Dans cette résolution, les recommandations

concernant la mesure du sous-emploi se rapportent au sous-emploi lié à la durée du travail, tel que défini au sous-paragraphe 8 1) ci-dessous.

5. Des indicateurs de situations d'emploi inadéquat, qui affecte les aptitudes et le bien-être des travailleurs et qui peut varier en fonction des conditions nationales, se rapportent à des caractéristiques d'emploi telles que l'utilisation des qualifications, le degré et le type de risques économiques, les horaires de travail et le trajet pour se rendre au travail, la sécurité et la santé ainsi que les conditions de travail en général. Dans une large mesure, les concepts statistiques visant à décrire de telles situations n'ont pas été suffisamment développés.

6. Les personnes occupées peuvent être simultanément en sous-emploi et en situation d'emploi inadéquat.

Mesures du sous-emploi lié à la durée du travail

7. Le sous-emploi lié à la durée du travail existe quand la durée du travail d'une personne employée est insuffisante par rapport à une autre situation d'emploi possible que cette personne est disposée à occuper et disponible pour le faire.

8. 1) Les personnes en sous-emploi lié à la durée du travail comprennent toutes les personnes pourvues d'un emploi – telles qu'elles sont définies dans les directives internationales en vigueur concernant les statistiques de l'emploi – qui répondent aux trois critères suivants pendant la période de référence utilisée pour définir l'emploi:

- a) «disposées à faire davantage d'heures», c'est-à-dire souhaitant prendre un autre (ou plusieurs autres) emploi(s) en plus de leur(s) emploi(s) actuel(s) afin d'effectuer davantage d'heures de travail; de remplacer tel ou tel de leurs emplois actuels par un autre (ou plusieurs autres) emploi(s) assorti(s) d'une durée de travail supérieure; d'effectuer davantage d'heures de travail dans tel ou tel de leurs emplois actuels; ou une combinaison de ces différents éléments. Dans la perspective de montrer comment la «disposition à effectuer plus d'heures de travail» est significative en termes d'action selon les circonstances nationales, il doit y avoir distinction entre ceux qui ont activement cherché à travailler plus et les autres. La recherche active d'heures de travail complémentaires doit être définie selon les critères utilisés dans la définition de recherche d'un emploi tels qu'utilisés dans la définition de la population active, tout en tenant compte également des activités nécessaires en vue d'augmenter le nombre d'heures de travail dans l'emploi occupé;
- b) «disponibles pour faire davantage d'heures» c'est-à-dire prêtes, pendant une période ultérieure spécifiée, à faire davantage d'heures, si la possibilité leur en était offerte. La période ultérieure à spécifier lorsque l'on détermine la disponibilité des travailleurs pour faire davantage d'heures devrait être choisie en fonction des circonstances nationales et inclure la période dont ont généralement besoin les travailleurs pour quitter un emploi et en commencer un autre;
- c) «ayant travaillé moins qu'un seuil relatif à la durée du travail», c'est-à-dire les personnes dont «les heures de travail réellement effectuées» dans tous les emplois confondus pendant la période de référence, telles que définies dans les directives internationales en vigueur concernant les statistiques du temps de travail, étaient inférieures à un seuil à choisir selon les circonstances nationales. Ce seuil pourrait être défini, par exemple, par rapport à la distinction entre emploi à plein temps et emploi à temps partiel, aux valeurs médianes, moyennes, ou aux normes relatives aux heures de travail telles que spécifiées par la législation pertinente, les conventions collectives, les accords d'aménagement du temps du travail, ou les habitudes de travail selon les pays.

2) Afin de donner une certaine souplesse analytique à l'élaboration et à l'évaluation des politiques, ainsi qu'à des fins de comparabilité internationale, les pays devraient s'efforcer de recenser tous les travailleurs qui, pendant la période de référence, étaient disposés et disponibles pour faire davantage d'heures, quel que soit le nombre d'heures qu'ils ont réellement effectuées pendant la période de référence.

Groupes analytiques dans le cadre du sous-emploi lié à la durée du travail

9. 1) Parmi les personnes en état de sous-emploi lié à la durée du travail, les pays souhaiteront peut-être identifier séparément les deux groupes suivants:

- a) les personnes qui ont habituellement un horaire à temps partiel et qui désirent accroître leur durée de travail;

- b) les personnes qui, pendant la période de référence, ont effectué un nombre d'heures inférieur à leur durée normale du travail.

2) Les pays souhaiteront peut-être étudier la relation entre l'effectif et la composition de ces groupes de travailleurs et la population active à différentes périodes.

Volume du sous-emploi lié à la durée du travail

10. Le volume du sous-emploi lié à la durée du travail comprend les heures additionnelles que les personnes en état de sous-emploi lié à la durée du travail étaient disposées à effectuer et disponibles pour le faire pendant la période de référence dans la limite du seuil retenu, tel que défini au paragraphe 8 1) c) ci-dessus. Il peut être calculé en utilisant comme unité la journée, la demi-journée ou l'heure de travail, selon les conditions prévalant dans chaque pays. En plus, les pays souhaiteront peut-être estimer le volume du sous-emploi lié à la durée du travail en totalisant le nombre de journées, de demi-journées ou d'heures que chaque personne en état de sous-emploi lié à la durée du travail est disposée et disponible pour effectuer en plus des heures réellement effectuées pendant la période de référence sans considération de seuil.

Indicateurs analytiques du sous-emploi lié à la durée du travail

11. A partir des concepts et des définitions donnés dans les paragraphes 7 à 10 ci-dessus, diverses mesures analytiques peuvent être dérivées. Par exemple:

- a) Un taux de sous-emploi lié à la durée du travail peut être calculé en tant que rapport entre la population en sous-emploi lié à la durée du travail et la population active occupée. Si nécessaire, on peut aussi calculer le rapport entre la population en sous-emploi lié à la durée du travail et la population active.
- b) Un taux du volume du sous-emploi lié à la durée du travail peut être obtenu en tant que rapport entre le volume du sous-emploi lié à la durée du travail et le temps de travail potentiel des personnes occupant un emploi, calculé en tant que somme des «heures réellement effectuées» par la population active occupée et du volume du sous-emploi lié à la durée du travail.

Sujets particuliers au sous-emploi lié à la durée du travail

12. On peut collecter des statistiques sur la «durée du sous-emploi lié à la durée du travail», mesurée en nombre de jours, semaines, mois ou années pendant lesquels les personnes en sous-emploi lié à la durée du travail se sont trouvées en permanence dans cette situation, c'est-à-dire disposées et disponibles pour travailler plus et effectuant un nombre d'heures inférieur au seuil retenu. Des informations sur le nombre de jours ou de semaines d'emploi, de chômage et de sous-emploi lié à la durée du travail que connaît un travailleur tout au long de l'année peuvent aussi être instructives.

13. Dans les pays où la détention de plusieurs emplois est chose courante, il peut être utile de produire des statistiques sur les raisons de cette pluri-activité, couvrant tous les détenteurs de plusieurs emplois.

Classifications du sous-emploi lié à la durée du travail

14. a) La population en sous-emploi lié à la durée du travail devrait être classifiée en fonction des caractéristiques démographiques, sociales et économiques. Des classifications croisées appropriées devraient être utilisées, compte dûment tenu de l'exigence de confidentialité et de la signification statistique nécessaire.
- b) Le nombre de personnes en sous-emploi lié à la durée du travail et les taux mentionnés au paragraphe 11 ci-dessus devraient être classés par sexe, par rapport à des groupes d'âge et à des niveaux d'instruction spécifiés, et pour chaque branche d'activité économique, groupe de professions, secteur institutionnel (y compris, le cas échéant, une catégorie pour le secteur informel) et catégories de situation dans la profession. La classification en fonction de la présence de jeunes enfants et d'adultes nécessitant des soins serait également utile.
- c) Aux fins de la classification par branche d'activité économique, profession, secteur institutionnel et situation dans la profession, il convient de se référer à l'emploi principal. Par emploi principal, il faut entendre l'emploi dans lequel le travailleur a effectué le plus grand nombre d'heures ou qui a fourni le revenu le plus élevé pendant la

période, ou bien qui est censé fournir le revenu le plus élevé pour le travail effectué pendant cette période, si le paiement ne doit intervenir que plus tard.

- d) Afin d'assurer une certaine flexibilité d'analyse, il importe de classer, si possible, les personnes selon les groupes constitutifs de la définition du sous-emploi lié à la durée du travail, c'est-à-dire selon qu'elles désiraient effectuer davantage d'heures, qu'elles avaient ou non activement recherché à effectuer davantage d'heures, qu'elles étaient disponibles pour faire davantage d'heures et selon le nombre d'heures qu'elles avaient réellement effectuées pendant la période de référence.

Situations d'emploi inadéquat

15. Les indicateurs de situations d'emploi inadéquat décrivent des situations de travail qui diminuent les aptitudes et le bien-être des travailleurs par rapport à une autre situation d'emploi. Dans une large mesure, les définitions et les méthodes statistiques nécessaires pour décrire de telles situations demandent encore à être développées plus avant.

16. Les pays souhaiteront peut-être identifier comme personnes en situation d'emploi inadéquat toutes les personnes pourvues d'un emploi qui, durant la période de référence, désiraient changer leur situation de travail actuelle ou (en particulier pour les travailleurs indépendants) souhaitaient modifier leur activité professionnelle et/ou leur environnement professionnel ou cherchaient activement à le faire, pour l'une ou l'autre d'un ensemble de raisons déterminé en fonction des circonstances nationales. De telles raisons pourraient inclure, par exemple: utilisation inadéquate et mauvaise utilisation des qualifications professionnelles; revenus inadéquats dans l'(les) emploi(s) actuel(s); nombre d'heures de travail excessif; emploi(s) précaire(s); outillage, équipements ou formation inadéquats pour les tâches assignées; services sociaux inadéquats; difficultés de transport pour se rendre au travail; horaires variables, arbitraires ou mal commodes; arrêts de travail à répétition pour cause de délais de livraison des matières premières ou d'énergie; non-paiement durable des salaires; importants retards de paiement des clients. Il devrait être noté que ces raisons ne sont pas mutuellement exclusives ni exhaustives des situations d'emploi inadéquat. La disponibilité des travailleurs à changer leur situation de travail actuelle ainsi que la recherche active d'un emploi, telles qu'indiquées dans la définition du sous-emploi lié à la durée du travail, peuvent aussi être appliquées.

Types particuliers de situations d'emploi inadéquat

17. Les pays souhaiteront peut-être considérer, parmi les différents types de situations d'emploi inadéquat, s'il est important de produire des indicateurs différents pour:

- a) *l'emploi inadéquat lié aux qualifications*, caractérisé par une utilisation insuffisante ou inadéquate des qualifications professionnelles, entraînant une mauvaise utilisation des ressources humaines. Les personnes se trouvant dans cette catégorie d'emploi inadéquat peuvent être comprises comme incluant toutes les personnes qui, durant la période de référence, désiraient ou cherchaient à changer leur situation de travail actuelle de façon à utiliser pleinement leurs qualifications professionnelles actuelles et étaient disponibles pour le faire;
- b) *l'emploi inadéquat lié au revenu*, résultant d'une organisation du travail insuffisante ou d'une faible productivité, d'outillage, d'équipements ou de formation insuffisants, ou d'une infrastructure déficiente. Les personnes se trouvant dans cette catégorie d'emploi inadéquat peuvent être comprises comme incluant toutes les personnes qui, durant la période de référence, désiraient ou cherchaient à changer leur situation de travail actuelle en vue d'accroître leur revenu limité par des facteurs tels que ceux mentionnés ci-dessus, et étaient disponibles pour le faire. Les pays souhaiteront peut-être déterminer un seuil, choisi en fonction des circonstances nationales, au-dessus duquel les personnes n'ont pas qualité à être incluses;
- c) *l'emploi inadéquat lié au nombre d'heures de travail trop élevé* peut être compris comme se référant à une situation dans laquelle les personnes pourvues d'un emploi désiraient ou cherchaient à faire moins d'heures de travail qu'elles n'en avaient faites durant la période de référence, soit dans le même emploi, soit dans un autre, avec une réduction correspondante du revenu. Les pays souhaiteront peut-être déterminer un seuil horaire en dessous duquel les personnes n'ont pas qualité à être incluses.

Indicateurs analytiques associés avec des situations d'emploi inadéquat

18. En ce qui concerne les personnes en différentes situations d'emploi inadéquat séparément identifiées, selon les circonstances nationales, les pays souhaiteront peut-être élaborer des indicateurs analytiques tels que ceux-ci:

- a) les personnes dans chaque catégorie de situation d'emploi inadéquat retenue, exprimé en pourcentage des personnes employées;
- b) les personnes se trouvant simultanément dans deux, ou plus, des situations d'emploi inadéquat identifiées, exprimé en pourcentage des personnes employées.

Classifications des situations d'emploi inadéquat

19. L'analyse des différentes situations d'emploi inadéquat peut inclure leur classification en fonction des caractéristiques démographiques, sociales et économiques significatives ainsi que les classifications croisées appropriées, compte dûment tenu de l'exigence de confidentialité et de la signification statistique nécessaire.

Collecte et transmission des données au niveau international

20. Le recours aux enquêtes auprès des ménages, et en particulier les enquêtes par sondage sur la main-d'œuvre, présente des avantages en matière de production de statistiques sur le sous-emploi lié à la durée du travail et sur les indicateurs de situations d'emploi inadéquat. D'autres sources, telles que celles utilisant les registres administratifs, peuvent aussi fournir une base adéquate pour de telles statistiques. Quand il y a une enquête auprès des ménages dans un pays, ses résultats devraient être utilisés pour ajuster les résultats d'autres sources.

21. Afin d'améliorer la comparabilité au niveau international, il est recommandé que, dans toute la mesure possible, les pays conçoivent la collecte et les procédures de traitement des données de manière à être en mesure de fournir:

- a) des estimations sur les personnes en sous-emploi lié à la durée du travail, telles qu'elles sont définies au paragraphe 8 1) ci-dessus, qui souhaitent effectuer davantage d'heures, qu'elles aient ou non cherché à le faire;
- b) des estimations sur le sous-groupe relatif aux personnes en sous-emploi lié à la durée du travail, telles qu'elles sont définies au paragraphe 8 1) ci-dessus, qui ont cherché à faire davantage d'heures;
- c) des informations sur la manière dont le seuil, tel qu'indiqué au paragraphe 8 1) c) ci-dessus, a été fixé;
- d) quand cela est possible, des informations sur les travailleurs qui, durant la période de référence, satisfaisaient aux critères indiqués dans le paragraphe 8 1) a) et b), sans considération de seuil, c'est-à-dire le critère 8 1) c).

Action future

22. Sous réserve que des ressources soient disponibles, un programme de travail devrait être parrainé par l'OIT pour perfectionner la mesure du sous-emploi lié à la durée du travail et développer davantage les concepts et définitions relatifs aux indicateurs sur les situations d'emploi inadéquat. L'OIT devrait également parrainer des travaux portant sur la mesure et la présentation de ces statistiques, dans plusieurs pays en développement, en transition et industrialisés, et évaluer et documenter les résultats.

23. Dans la mesure du possible, l'OIT devrait coopérer avec les pays à l'application de la définition du sous-emploi lié à la durée du travail et au développement et à la mise en œuvre des méthodes visant à décrire les indicateurs de situations d'emploi inadéquat telles qu'elles sont recommandées dans la présente résolution, et diffuser des informations sur les expériences acquises à cet égard.

Annexe 2

Résolution concernant la mesure du revenu lié à l'emploi

La seizième Conférence internationale des statisticiens du travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail et s'y étant réunie du 6 au 15 octobre 1998,

Rappelant la résolution concernant un système intégré de statistiques des salaires et la résolution concernant les enquêtes sur les revenus et les dépenses des ménages, adoptées par la douzième Conférence internationale des statisticiens du travail (1973);

Rappelant les paragraphes 23 et 24 de la résolution concernant les statistiques de la population active, de l'emploi, du chômage et du sous-emploi, adoptée par la treizième Conférence (1982);

Observant que les normes internationales en vigueur relatives aux statistiques du revenu peuvent être complétées par une recommandation sur la définition et la mesure statistiques du revenu lié à l'emploi reçu par les personnes occupant un emploi salarié;

Observant qu'il n'existe pas de directives internationales sur la mesure du revenu lié à l'emploi indépendant;

Reconnaissant que les objectifs, concepts, définitions, mesures et autres points présentés dans cette résolution en sont au stade du développement;

Reconnaissant que d'autres développements et tests seront nécessaires pour évaluer, et si nécessaire, réviser les directives;

Reconnaissant en outre que des directives internationales sur la mesure du revenu lié à l'emploi salarié et à l'emploi indépendant seraient de nature à promouvoir l'élaboration de telles statistiques selon des principes rationnels et à améliorer leur comparabilité internationale,

Adopte, ce quinzième jour d'octobre 1998, la résolution ci-après.

Objectifs

1. Chaque pays devrait s'efforcer de compléter ses programmes de statistiques sur l'emploi, le chômage, le sous-emploi et les salaires par des statistiques permettant de mieux appréhender le revenu lié à l'emploi, aux fins: *a)* d'analyser la capacité de création de revenu des différentes activités économiques, et *b)* d'analyser le bien-être économique des personnes sur la base des possibilités d'emploi qui leur sont offertes.

2. Un programme de statistiques relatives au revenu lié à l'emploi devrait répondre aux besoins des divers utilisateurs. Il devrait fournir les informations nécessaires à l'analyse économique lorsque celle-ci est centrée sur le recensement des activités économiques productives et la création de telles activités, et il devrait contribuer à la conception, à l'application et à l'évaluation de mesures de promotion de l'emploi visant à créer et à promouvoir des emplois générant un revenu adéquat. Les statistiques du revenu lié à l'emploi devraient contribuer à l'analyse du secteur informel aux fins de la création d'emplois et de revenu et à la mesure du sous-emploi. Le programme de statistiques devrait également contribuer utilement à l'analyse de la situation de la population active eu égard à l'accroissement de la flexibilité du marché du travail et aux restructurations qui en résultent, en particulier en fournissant des données sur la relation entre le revenu lié à l'emploi et les formes d'emploi atypiques ou hors normes. Il devrait fournir des données sur l'évolution des formes d'emploi et de rémunération dans les pays industrialisés, les pays en transition et les pays en développement. Les statistiques du revenu lié à l'emploi peuvent être utilisées pour planifier, mettre en œuvre et évaluer les politiques économiques et sociales, pour analyser l'impact de mesures spécifiques telles que l'aide aux travailleurs agricoles et l'accès au marché du travail de catégories particulières de travailleurs, comme les femmes et les ruraux qui migrent vers les zones urbaines. Les statistiques sur le niveau du revenu lié à l'emploi salarié et de l'emploi indépendant devraient être utilisées pour évaluer la capacité de consommation des travailleurs et leur niveau de bien-être lié à

l'emploi. Les données sur la structure et la répartition du revenu lié à l'emploi peuvent également être utilisées pour l'ajustement de l'impôt sur le revenu et des cotisations de sécurité sociale et la redistribution des revenus et des prestations de sécurité sociale. Elles devraient faciliter la comptabilité nationale et les comptes socio-économiques.

3. Pour atteindre les objectifs ci-dessus, des statistiques complètes, détaillées et fiables devraient, dans toute la mesure possible, être élaborées sur: i) les caractéristiques des emplois salariés et non salariés, ii) les éléments du revenu engendré par ces emplois et leur montant, iii) le cas échéant, le volume correspondant d'apport de travail, et iv) les caractéristiques socio-économiques des personnes qui occupent les emplois salariés et indépendants.

4. Afin d'améliorer leur comparabilité et leur utilité, les statistiques du revenu lié à l'emploi devraient, autant que possible, être compatibles avec les autres statistiques économiques et sociales connexes ainsi qu'avec la comptabilité nationale pour ce qui est des définitions, des classifications et des périodes de référence utilisées, en regroupant, le cas échéant, les éléments constitutifs du revenu lié à l'emploi salarié et à l'emploi indépendant.

Concepts et définitions

Revenu lié à l'emploi

5. Le revenu lié à l'emploi est composé des paiements, en espèces, en nature ou sous forme de services, que reçoivent les personnes pour elles-mêmes ou pour le compte des membres de leur famille, en raison de leur participation à une activité salariée ou indépendante présente ou antérieure. Le revenu lié à l'emploi ne comprend pas le revenu provenant d'autres sources telles que la propriété, l'assistance sociale, les transferts, etc., non lié à l'emploi.

6. Aux fins de la définition et de la mesure, il convient de distinguer le concept de revenu lié à l'emploi salarié de celui de revenu lié à l'emploi indépendant.

7. Les statistiques du revenu lié à l'emploi devraient couvrir toutes les personnes pourvues d'un emploi, telles qu'elles sont définies dans la résolution concernant les statistiques de la population active, de l'emploi, du chômage et du sous-emploi adoptée par la treizième CIST (1982). Lorsque cela est possible, elles devraient également couvrir les enfants¹ et les adolescents qui travaillent sans avoir atteint l'âge minimum pour l'admission au travail retenu pour la mesure de la population active.

8. La mesure du revenu lié à l'emploi devrait se référer, séparément, aux «personnes pourvues d'un emploi rémunéré» et aux «personnes ayant un emploi à titre indépendant», telles que définies plus amplement dans la dernière version de la Classification internationale d'après la situation dans la profession (CISP).

9. Pour de plus amples analyses, et spécialement pour analyser le bien-être économique lié à l'emploi, les statistiques sur le revenu lié à l'emploi devraient couvrir ceux des chômeurs et des inactifs qui reçoivent un revenu en raison de leur emploi précédent.

Revenu lié à l'emploi salarié

10. Le revenu lié à l'emploi salarié comprend tous les paiements et prestations en espèces, en nature ou en services que reçoivent, au cours d'une période de référence donnée, les personnes, pour elles-mêmes ou pour les membres de leur famille, en raison de leur participation actuelle à une activité salariée ou antérieure. Ces paiements et prestations peuvent être versés par l'employeur, par les régimes de sécurité sociale ou d'assurance obligatoires ou par l'Etat.

11. Le revenu lié à l'emploi salarié devrait couvrir toutes les catégories de personnes occupant toutes les formes d'emploi rémunéré, y compris les personnes ayant un emploi régulier, occasionnel, à court terme, intermittent ou saisonnier, ainsi que les apprentis et les stagiaires, qui sont classées comme «salariés» dans la version la plus récente de la Classification internationale d'après la situation dans la profession (CISP).

¹ Cette inclusion ne saurait être interprétée comme tolérant le travail des enfants.

12. Le revenu lié à l'emploi salarié comprend: la rémunération totale en espèces; la valeur de la rémunération en nature et en services; la rémunération liée aux bénéficiaires; enfin, les prestations de sécurité sociale liées à l'emploi reçues soit directement de l'employeur, soit des régimes de sécurité sociale ou d'assurance obligatoires, soit de l'Etat.

- a) La rémunération totale en espèces, à l'exclusion des cotisations salariales aux régimes de sécurité sociale et aux fonds de pension de retraite obligatoires liés à l'emploi (afin d'éviter ultérieurement toute double comptabilité du revenu), comprend:
- i) les salaires et traitements directs en espèces pour les heures travaillées et le travail effectué, y compris les primes de rendement, de poste et autres (par exemple, de responsabilité, de salissure, de risque, de nuit, de fin de semaine et pour le travail effectué en dehors des heures normales); l'indemnité de vie chère, l'allocation de logement, la prime de transport, la prime de connaissances linguistiques et les primes analogues; la prime de difficulté de vie, de mobilité, l'indemnité de non-résident, d'expatriation, de rapatriement, l'ajustement de poste et les primes analogues; les gratifications et primes régulières contractuelles et non obligatoires; les pourboires et commissions (avec et sans fixe); les paiements pour des tâches occasionnelles et des emplois intermittents. Les salaires et traitements directs en espèces comprennent aussi les honoraires et les traitements des cadres supérieurs, la rémunération des stagiaires et des apprentis et d'autres éléments;
 - ii) la rémunération des heures non effectuées comprend: les congés annuels et autres congés payés; les jours fériés et autres jours chômés reconnus; l'arrêt ou le ralentissement temporaire de la production, le chômage partiel; les autres congés rémunérés (par exemple, pour des raisons personnelles et familiales, pour remplir des obligations civiques ou assumer des responsabilités syndicales, pour suivre une formation ou un enseignement); les congés de maladie payés (lorsqu'ils ne sont pas considérés comme des prestations de sécurité sociale); l'indemnité pour perte d'emploi et la prestation de cessation de service (lorsqu'elles ne sont pas considérées comme des prestations de sécurité sociale);
 - iii) les primes et gratifications en espèces comprennent: toutes les primes et indemnités, qu'elles soient contractuelles ou non obligatoires, les primes de fin d'année et les primes saisonnières (13^e, 14^e ou 15^e mois, primes de vacances supplémentaires, etc.); les paiements exceptionnels pour des idées ou des méthodes de travail novatrices; les paiements ponctuels analogues.
- b) La rémunération en nature et en services comprend: les éléments traditionnels tels que la nourriture, les boissons, le combustible, l'habillement, etc.; la valeur locative imputée des logements fournis gratuitement ou subventionnés; l'allocation de carburant ou l'indemnité kilométrique, ou la valeur imputée de prestations similaires fournies gratuitement ou subventionnées; la valeur imputée des véhicules d'entreprise destinés à l'usage privé des salariés, le téléphone, l'électricité et les services analogues; le transport gratuit ou subventionné entre le domicile et le lieu de travail et le stationnement gratuit pour les automobiles; la participation de l'employeur aux cotisations syndicales, aux redevances aux associations et aux clubs, aux crèches et garderies pour les enfants du personnel, aux prêts sans intérêt ou assortis d'un faible taux d'intérêt, aux prêts hypothécaires subventionnés, etc.; la part de la production de l'employeur¹; la valeur d'autres paiements en nature, y compris les prestations modulées et autres types de rémunération globale des salariés.
- c) La rémunération liée aux bénéficiaires comprend: les primes d'intéressement traditionnelles; les recettes courantes provenant des systèmes de rémunération liée aux bénéficiaires, des régimes de participation, des plans d'épargne-options sur titres et des régimes analogues; la valeur boursière initiale des actions distribuées aux salariés; les autres recettes liées aux bénéficiaires.
- d) Les prestations de sécurité sociale liées à l'emploi comprennent:
- i) les recettes courantes provenant de l'employeur, telles que des allocations familiales, indemnités pour charges de famille et prestations analogues; des indemnités d'éducation; des versements en relation avec les absences du travail pour cause de maladie, de maternité, d'accident du travail ou de maladie professionnelle, etc. (qui compensent, en partie ou en totalité, la perte de gains); des versements en cas

¹ Dans la mesure où l'offre de ce type de prestation est conforme aux recommandations contenues dans la convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949.

de mise à pied ou de chômage temporaire ou partiel (qui compensent, en partie ou en totalité, la perte de gains); ainsi que le paiement des frais médicaux, les soins de santé fournis gratuitement (foyers, dispensaires, services de santé, etc.) et autres prestations de sécurité sociale reçues de l'employeur;

- ii) les prestations courantes de sécurité sociale liées à l'emploi reçues des régimes de sécurité sociale ou d'assurance obligatoires ou de l'Etat, telles que: allocations familiales, indemnités pour charges de famille, indemnités d'éducation et prestations analogues; versements en relation avec les absences du travail pour cause de maladie, de maternité, d'accident du travail ou de maladie professionnelle, etc. (qui compensent, en partie ou en totalité, la perte de gains); versements en cas de mise à pied ou de chômage temporaire ou partiel (qui compensent, en partie ou en totalité, la perte de gains); ainsi que le paiement des frais médicaux, les soins de santé fournis gratuitement (foyers, dispensaires, services de santé, etc.) et autres prestations de sécurité sociale et paiements assimilés dont le versement est subordonné à la situation dans la profession.
- iii) Les prestations courantes de sécurité sociale reçues en raison de l'emploi antérieur, telles que: allocations de chômage, primes de départ, prestations de cessation de service et indemnités pour perte d'emploi, pensions professionnelles et de retraite et prestations assimilées.

13. On peut obtenir le revenu net lié à l'emploi salarié en déduisant les impôts directs, les cotisations syndicales et autres obligations des salariés. Quand cela est possible, les différents types de déductions devraient être identifiés et enregistrés séparément.

14. Le revenu lié à l'emploi salarié exclut tous les autres revenus provenant d'autres types d'activités et d'autres sources, tels que le revenu lié à l'emploi indépendant, les revenus de la propriété sous la forme d'intérêts, de dividendes, le revenu attribué aux détenteurs de polices d'assurance privée, les loyers et autres types de revenus de la propriété, ainsi que les rentes, envois de fonds, dons, etc. Il exclut également:

- les allocations familiales et autres prestations ou formes d'assistance de la sécurité sociale (par exemple, bons d'alimentation, logements sociaux ou communautaires, assistance médicale gratuite, etc.), versées par des régimes de sécurité sociale ou par l'Etat indépendamment de la situation dans la profession (par exemple dans le cadre de régimes universels avec ou sans condition de ressources);
- les indemnités ou allocations en espèces ou en nature versées par l'employeur afin de couvrir simplement les frais occasionnés aux salariés par leur travail (par exemple, outils, matériel, habillement utilisés exclusivement ou principalement au travail, hébergement spécial et repas rendus nécessaires par des conditions de travail exceptionnelles, remboursement des frais de voyage en mission et des frais de logement, examens médicaux ou bilans de santé rendus nécessaires par la nature du travail, etc.). Toutefois, lorsque les indemnités revêtent la forme de versements en espèces en sus du remboursement des dépenses encourues par les salariés, ces versements devraient être considérés comme un revenu lié à l'emploi salarié;
- les cotisations des employeurs aux caisses de sécurité sociale, aux compagnies d'assurance et à d'autres institutions responsables de régimes d'assurance sociale.

15. Quand l'objectif est de mesurer la capacité de formation de revenu d'un emploi, toutes les composantes du revenu lié à l'emploi salarié versées par l'employeur devraient être incluses. Quand l'objectif est d'analyser le bien-être d'une personne lié à l'emploi, les prestations supplémentaires liées à l'emploi fournies par les régimes de sécurité sociale, d'assurance obligatoire ou par l'Etat devraient être incluses.

Revenu lié à l'emploi indépendant

16. Le revenu lié à l'emploi indépendant est défini comme le revenu que reçoivent, pendant une période de référence donnée, les personnes pour elles-mêmes ou pour les membres de leur famille, en raison de leur participation actuelle ou antérieure à une activité indépendante.

17. Aux fins de la mesure du revenu lié à l'emploi indépendant, les travailleurs indépendants sont essentiellement les propriétaires uniques ou les copropriétaires des entreprises individuelles dans lesquelles ils travaillent. Ils peuvent également inclure les propriétaires-gérants de sociétés et quasi-sociétés (CISP-1993).

18. Le revenu brut lié à l'emploi indépendant comprend:

- a) les bénéfices (ou la part des bénéfices) qui proviennent de l'activité indépendante;
- b) le cas échéant, la rémunération reçue par les propriétaires-gérants de sociétés et quasi-sociétés; et
- c) le montant des prestations de sécurité sociale liées à l'emploi que reçoivent les travailleurs indépendants dans le cadre de régimes auxquels l'appartenance est subordonnée à la situation dans la profession.

19. Les bénéfices (ou la part des bénéfices) bruts des entreprises individuelles sont équivalents au revenu mixte brut tel qu'il est défini dans le Système de comptabilité nationale. Ils correspondent à la valeur de la production brute diminuée des frais d'exploitation, étant entendu que:

- l'on peut définir la valeur de la production brute comme la valeur de l'ensemble des biens et services produits pour le marché ainsi qu'aux fins propres du producteur (la production commercialisée correspond à la valeur des biens et services vendus, échangés ou fournis gratuitement ou à prix réduits à titre de paiements en nature aux travailleurs salariés; la production aux fins propres du producteur comprend la valeur des biens et services consommés par le ménage ou conservés en vue de leur utilisation future dans la production);
- les frais d'exploitation comprennent trois types de dépenses des entreprises: a) la consommation intermédiaire (excluant, dans toute la mesure du possible, les dépenses à des fins purement personnelles ou pour le ménage), b) la rémunération des salariés, et c) les impôts sur la production dus, après déduction des subventions reçues, le cas échéant, tels que définis dans le Système de comptabilité nationale.

20. En principe, les bénéfices (ou le revenu mixte) devraient être enregistrés nets de toute consommation de capital fixe, c'est-à-dire après déduction de la valeur de la consommation de moyens de production (structures, machines et outillage, biens cultivés utilisés pour produire d'autres biens, etc.).

21. Toutes les cotisations des travailleurs indépendants aux régimes de sécurité sociale et aux fonds de pension de retraite obligatoires liés à l'emploi devraient être déduites des bénéfices ou revenus mixtes bruts, afin d'éviter ultérieurement toute double comptabilité du revenu.

22. Lorsque les travailleurs indépendants gèrent seuls leur entreprise, sans l'aide d'associés ni de membres de leur famille, avec ou sans salariés, les bénéfices correspondent à la fois au revenu engendré par l'entreprise et au revenu individuel que l'entrepreneur tire de son activité indépendante. Lorsque les travailleurs indépendants gèrent leurs entreprises avec des associés, les bénéfices représentent un revenu commun et le revenu lié à l'emploi indépendant devrait correspondre à la part du revenu reçue par chaque associé.

23. Les prestations de sécurité sociale liées à l'emploi que reçoivent les travailleurs indépendants comprennent les prestations qui sont versées dans le cadre de systèmes organisés par des régimes de sécurité sociale ou d'assurance ou par l'Etat, auxquels l'appartenance est subordonnée à la situation dans la profession. Elles peuvent inclure toutes ou certaines des prestations suivantes:

- c les prestations courantes de sécurité sociale liées à l'emploi reçues des régimes de sécurité sociale ou d'assurance obligatoire ou de l'Etat; et
- c les prestations courantes de sécurité sociale reçues par les personnes, en raison de leurs emplois indépendants antérieurs.

24. On peut obtenir le revenu net lié à l'emploi indépendant en déduisant les impôts directs et d'autres retenues obligatoires liées à l'emploi du revenu brut lié à l'emploi indépendant.

25. Le revenu lié à l'emploi indépendant exclut tous les autres revenus provenant d'autres types d'activités et d'autres sources, tels que le revenu lié à l'emploi salarié, les revenus de la propriété sous la forme d'intérêts, de dividendes, le revenu attribué aux détenteurs de polices d'assurance privée, les loyers et autres types de revenus de la propriété, ainsi que les rentes, envois de fonds, dons, etc. Il exclut également les allocations familiales et autres prestations ou formes

d'assistance de la sécurité sociale (par exemple, bons d'alimentation, logements sociaux ou communautaires, assistance médicale gratuite, etc.) versées par les régimes de sécurité sociale ou par l'Etat indépendamment de la situation dans la profession (par exemple dans le cadre de régimes universels avec ou sans condition de ressources).

26. Toutes les composantes du revenu lié à l'emploi indépendant indiquées au paragraphe 18 sont appropriées pour analyser le bien-être des indépendants lié à l'emploi. Quand la mesure de la capacité de formation du revenu d'une activité indépendante est l'objectif, les prestations de sécurité sociale liées à l'emploi peuvent être exclues.

Revenu lié à l'emploi pour des groupes particuliers

27. Certaines catégories de travailleurs, tels que les propriétaires-gérants de sociétés et quasi-sociétés, travailleurs à domicile, sous-traitants, franchisés, main-d'œuvre dépendante en sous-traitance, employés de maison, etc. peuvent être classifiées en emploi rémunéré ou indépendant aux fins d'établir leur situation dans la profession selon la CISP. Quand le revenu reçu par ces travailleurs est similaire à celui reçu par d'autres catégories de travailleurs en emploi salarié, il devrait être mesuré selon les directives formulées pour la mesure du revenu lié à l'emploi salarié. Sinon, il devrait être mesuré selon les directives relatives à la mesure du revenu lié à l'emploi indépendant.

Problèmes de mesure

Evaluation des prestations en nature reçues par les personnes exerçant une activité salariée

28. Aux fins de la mesure du revenu lié à l'emploi salarié, les prestations en nature devraient être valorisées en fonction du revenu perçu par les personnes exerçant une activité salariée. Les pays peuvent évaluer ces prestations sur la base des prix de vente au détail. La valeur du revenu en nature, lorsqu'il est fourni gratuitement, correspond à la valeur intégrale des biens et services en question. Lorsqu'il est fourni à prix réduit, sa valeur correspond à la différence entre la valeur intégrale et le montant payé par le bénéficiaire.

Traitement des dépenses professionnelles des salariés

29. En dépit du fait que les salariés peuvent supporter des dépenses spécifiques associées à leur travail, qui contrebalancent une partie des salaires et prestations reçus, le revenu lié à l'emploi salarié devrait être enregistré brut, sans déduction des dépenses professionnelles des salariés.

Approche opérationnelle de la mesure du revenu lié à l'emploi indépendant

30. Etant donné l'hétérogénéité des travailleurs indépendants et la complexité de la mesure du revenu net des entreprises individuelles, la mesure du revenu lié à l'emploi indépendant devrait être échelonnée sur une longue période dans les programmes nationaux de statistiques. Au cours de la première phase, les pays devraient s'efforcer d'identifier et de mesurer le revenu reçu par deux groupes de travailleurs indépendants:

- a) le premier groupe comprend les travailleurs indépendants qui dirigent leur entreprise avec un capital d'un montant faible ou négligeable, qui produisent des biens et des services de la même manière que le feraient des salariés (tels les artisans et les prestataires de services, tant dans le secteur structuré que dans le secteur informel). Le revenu qu'ils perçoivent est essentiellement le résultat de leur apport de travail et le revenu mixte brut de l'entreprise est une estimation proche du revenu mixte net;
- b) le second groupe comprend les travailleurs indépendants dont l'activité suppose un apport en capital identifiable, nécessaire à la production et à la formation de revenu (comme les travailleurs professionnels du secteur structuré ou ceux qui exploitent des ateliers dans le secteur informel). Dans ce cas, il faut s'efforcer de quantifier le capital investi pour produire un revenu et d'en déduire le revenu mixte net. A cette fin, des données sur la consommation d'actifs productifs (structures, machines et outillage, actifs cultivés tels que des arbres ou des animaux utilisés pour produire d'autres biens, fruits ou produits laitiers, par exemple) devraient, en principe, être rassemblées. La consommation d'actifs productifs peut être valorisée en estimant l'amortissement, conformément aux règles comptables commerciales en vigueur dans chaque pays, ou suivant les méthodes exposées dans le Système de comptabilité nationale. Il y a lieu également de tenir dûment compte de la source et des méthodes de collecte des données. Lorsqu'il n'est pas possible d'obtenir auprès des travailleurs indépendants des données fiables sur la consommation de capital fixe, on peut être amené à déduire le revenu net lié à l'emploi indépendant en recourant à des méthodes analytiques.

31. Quand on mesure le revenu lié à l'emploi indépendant dans le secteur informel, il faut prêter une attention toute particulière aux problèmes spécifiques de collecte des données sur le revenu dans les entreprises de ce secteur, en tenant compte des directives contenues dans la résolution concernant les statistiques de l'emploi dans le secteur informel adoptée par la quinzisième CIST.

Choix de la méthode d'enregistrement du revenu lié à l'emploi indépendant

32. Le choix d'une technique comptable pour mesurer le revenu lié à l'emploi indépendant devrait tenir compte des conditions dans lesquelles les travailleurs indépendants gèrent leurs entreprises et de l'objectif de la mesure. Il existe deux techniques principales:

- i) la comptabilité d'engagements, qui mesure les bénéfices acquis pendant la période de référence, en tenant compte des recettes et des dépenses correspondant à cette période, qu'elles aient ou non été effectivement perçues ou assumées. Cette technique mesure la rentabilité ou les résultats économiques de l'entreprise et, en tant que telle, devrait être préférée lorsque l'objectif est de mesurer la capacité de formation de revenu des activités indépendantes. C'est également l'approche préconisée par le Système de comptabilité nationale;
- ii) la technique des flux de trésorerie, qui mesure les liquidités effectivement reçues (y compris la valeur de la production destinée à l'usage personnel du travailleur indépendant) et versées (y compris la valeur de la production cédée gratuitement ou à un prix réduit) pendant la période de référence. Cette technique fournit un meilleur indicateur des montants dont disposent effectivement les travailleurs indépendants pour subvenir à leurs frais de subsistance. Lorsque les données sur le revenu de l'emploi sont fournies par les travailleurs indépendants eux-mêmes en l'absence d'une comptabilité, il est généralement plus facile pour eux de fournir un simple état récapitulatif des espèces reçues et versées au cours de la période d'évaluation (c'est-à-dire des recettes brutes diminuées des dépenses).

33. Ces différentes techniques peuvent aboutir à des résultats différents. Pour déterminer quelle méthode doit être utilisée pour enregistrer le revenu lié à l'emploi indépendant, il convient d'examiner les procédures recommandées par les autorités fiscales nationales ainsi que les sources et les méthodes de collecte des données.

Evaluation de la production des travailleurs indépendants pour leur usage personnel

34. La production pour l'usage ou la consommation personnelle des travailleurs indépendants devrait être valorisée en se fondant sur les prix de base des produits similaires vendus sur le marché ou sur leur prix de revient si l'on ne dispose pas des prix de base appropriés, telle que définie dans le SCN. En l'absence de tels prix, les prix de détail pourraient être utilisés.

Traitement des pertes liées à l'emploi indépendant

35. Les activités indépendantes peuvent, au cours d'une période de référence donnée, produire une perte financière et non un revenu ou un bénéfice. Les pertes devraient être reflétées dans la mesure du revenu lié à l'emploi indépendant et évaluées en tant que revenu négatif.

Unités statistiques

36. Deux unités d'observation de base conviennent pour la mesure du revenu lié à l'emploi salarié et à l'emploi indépendant, selon l'objectif visé: l'emploi ou la personne.

37. Aux fins de la mesure de la capacité de formation de revenu des différentes activités économiques, l'*emploi*, tel qu'il est défini dans la version la plus récente de la CISP, est l'entité de base sur laquelle des informations doivent être réunies et analysées. Les emplois peuvent être des «emplois rémunérés» ou des «emplois à titre indépendant», qui peuvent être caractérisés par la branche d'activité, la profession et la situation dans la profession, et codifiés au niveau le plus détaillé des classifications nationales ou internationales. Lorsqu'un emploi est exercé conjointement par plusieurs personnes (comme dans le cas des entreprises individuelles des ménages), ou lorsqu'il associe plusieurs types d'activité professionnelle (comme dans le cas d'une exploitation agricole familiale), toutes ces activités devraient être considérées comme faisant partie d'un seul et même emploi, classé en fonction de ses caractéristiques principales. Lors de la

compilation des données correspondantes sur l'emploi, l'apport de travail de tous les membres collaborant à l'emploi devrait être pris en compte.

38. Lorsque l'on cherche à analyser le bien-être économique lié à l'emploi de la population visée, la *personne* devrait constituer l'unité de référence. La personne est également une bonne base de référence lorsque l'on analyse le rapport entre le revenu lié à l'emploi et le niveau d'instruction, l'ancienneté dans l'emploi, la durée du travail, etc. Une personne peut occuper un seul ou plusieurs emplois, en tant que salarié ou à titre indépendant, ou posséder et exploiter plusieurs entreprises individuelles, simultanément ou consécutivement au cours d'une période de référence donnée. Du point de vue de la personne, le revenu lié à l'emploi correspond à la somme de tous les revenus provenant de tous les emplois ainsi qu'au revenu de l'emploi antérieur.

Période de référence

39. Pour mesurer le revenu lié à l'emploi salarié et à l'emploi indépendant, il convient de tenir compte des variations saisonnières qui affectent le montant du revenu, des fluctuations de l'intensité de travail des personnes et de l'éventuelle combinaison d'activités multiples et de périodes d'activité et d'inactivité de la population visée. A cette fin, le revenu lié à l'emploi salarié et à l'emploi indépendant devrait être mesuré sur une longue période de référence, une année entière par exemple.

40. Aux fins de la collecte de données, on peut choisir des périodes de référence plus courtes, un mois ou un trimestre par exemple. Les différentes activités et les différents emplois peuvent exiger des périodes de référence différentes, un mois par exemple pour un emploi salarié régulier à plein temps, complétées par des données sur les recettes annuelles complémentaires, ou une saison dans l'emploi indépendant dans le secteur agricole. A des fins d'analyse, les données sur le revenu lié à l'emploi qui se rapportent à des périodes de référence courtes devraient être agrégées sur une période de référence plus longue, telle que mentionnée ci-dessus.

Données requises

41. Pour mesurer la capacité de formation de revenu des différents emplois, les données relatives à l'emploi dans une activité donnée et les données sur le revenu provenant de cette activité doivent être homogènes. Il y a lieu par conséquent de réunir des données sur: i) les caractéristiques de l'emploi (branche d'activité, profession, situation dans la profession), type d'entreprise (entreprise individuelle, société de personnes, société de capitaux, etc.), effectif du personnel et secteur (par exemple, formel ou informel, public ou privé); ii) le volume de l'apport de travail (durée de l'emploi et heures travaillées par toutes les personnes qui collaborent à l'activité); et iii) le montant du revenu engendré par cet emploi.

42. Pour analyser la relation entre l'emploi et le bien-être des personnes, il convient de recueillir pour chaque personne: i) des données séparées sur chaque emploi principal ou secondaire exercé pendant la période de référence; ii) des données sur le revenu provenant de chacun de ces emplois; iii) des données sur les caractéristiques socio-économiques des personnes: âge, sexe, niveau d'instruction et de qualification, etc.; iv) des données sur les éventuelles périodes de chômage ou d'inactivité qu'une personne pourrait avoir connues pendant la période de référence.

Mesure du volume de l'emploi

43. L'une des exigences de la mesure du revenu lié à l'emploi est que la partie du revenu provenant directement d'un emploi doit être liée au volume de travail investi dans cet emploi. Les données relatives au revenu et à l'emploi devraient donc correspondre à la période de référence ou pouvoir être converties de manière à correspondre à cette période.

44. Pour chaque emploi, le volume de travail devrait être évalué sur la base de la durée du travail, exprimée en nombre d'heures, de jours, de semaines, etc., pendant lesquels l'activité a été exercée. Lorsque l'activité est exercée par plusieurs travailleurs familiaux qui y collaborent et que le revenu résulte d'un apport de travail conjoint (dans les entreprises familiales, par exemple), il convient de s'efforcer de mesurer la part des heures, jours, semaines, etc., travaillés par chaque membre du ménage.

45. Au niveau de la personne, le revenu lié à l'emploi devrait être mesuré pour chaque activité exercée pendant la période de référence, que ce soit dans le cadre d'un emploi rémunéré ou à titre indépendant, parallèlement à l'apport de travail correspondant à chaque activité. Il convient pour cela de rattacher le revenu perçu à l'expérience de travail de la personne pendant la période de référence.

Mesure des heures de travail

46. La mesure des heures de travail des salariés est donnée dans la résolution concernant les statistiques des heures de travail, adoptée par la dixième CIST en 1962; elle peut être exprimée en durée *normale* du travail, en heures de travail *réellement effectuées* et en *heures rémunérées*. Lorsque les données sur le revenu et les heures de travail sont obtenues à partir d'enquêtes par sondage sur la main-d'œuvre et autres enquêtes réalisées auprès des ménages, les heures de travail peuvent aussi être exprimées en heures de travail *habituelles*.

47. En l'absence de directives internationales sur la mesure des heures de travail des travailleurs indépendants, la mesure de leurs heures de travail devrait être assez large pour comprendre non seulement les heures pendant lesquelles les travailleurs indépendants assument directement les fonctions de leur métier ou profession, mais aussi le temps passé, sur le lieu de travail ou à l'extérieur, à toutes les activités connexes ou complémentaires (recherche d'activités lucratives ou attente de la clientèle, tenue d'une comptabilité, entretien du matériel ou disponibilité pour des activités commerciales, par exemple). S'il y a lieu, les pays devraient fournir des directives claires sur la mesure des heures de travail tenant compte des spécificités du travail indépendant, en fonction des circonstances nationales.

48. Sans préjudice du problème de définition, les heures de travail devraient être identifiées séparément pour chaque activité et, en ce qui concerne les personnes exerçant plusieurs activités, le nombre total des heures de travail devrait être égal à la somme des heures consacrées à chaque activité, salariée et/ou non salariée. On portera une attention particulière à la mesure des heures de travail des personnes qui accomplissent plus d'un emploi simultanément.

Mesure de la durée du travail

49. La mesure de la durée du travail revêt une importance particulière pour étudier le lien entre l'emploi et le bien-être économique, et en particulier entre l'emploi à plein temps et l'emploi à temps partiel, le travail en année partielle, l'emploi occasionnel et intermittent et les faibles revenus.

50. Pour chaque emploi considéré, le nombre de jours ou de semaines travaillés devrait correspondre à l'apport de travail total consacré à cet emploi pendant la période de référence. Lorsque cela correspond au temps consacré à une même activité par plusieurs membres du ménage, la durée du travail devrait englober le temps de travail de chacune des personnes concernées.

51. Au niveau de la personne, il convient, pour évaluer le bien-être lié à l'emploi, de rattacher la situation dans la profession des personnes à leur expérience de travail pendant la période de référence. Durant une période de référence d'une année, les personnes peuvent combiner des périodes d'emploi, de chômage et d'inactivité économique au cours desquelles elles perçoivent ou non des revenus liés à l'emploi. Chacune de ces périodes doit être identifiée en tenant compte de toutes les activités exercées, y compris s'il s'agit d'un emploi occasionnel ou d'emplois simultanés. Les principales situations peuvent être classées en grandes catégories correspondant à la mesure du bien-être (ou des difficultés de vie) lié(es) à l'emploi.

Sources des données

52. La collecte de données sur le revenu lié à l'emploi salarié et à l'emploi indépendant devrait s'appuyer sur les programmes statistiques nationaux permanents, en utilisant toutes les sources disponibles.

53. Une de ces sources peut être une enquête auprès des ménages, générale ou spécialisée, avec les membres individuels du ménage comme unités d'observation.

54. D'autres sources de données comprennent les enquêtes auprès des établissements, les registres administratifs (tels que les déclarations destinées à l'imposition sur le revenu et les dossiers de sécurité sociale), les enquêtes sur le secteur informel (conformément aux directives contenues dans la résolution de l'OIT concernant les statistiques de l'emploi dans le secteur informel), les enquêtes auprès des agriculteurs, les enquêtes sur les petites unités économiques et les recensements de la population.

55. Le choix des sources de données appropriées devrait être fondé sur les résultats d'une analyse coût-avantages, en tenant compte de facteurs tels que l'exactitude souhaitée et la précision requise des résultats, la disponibilité de sources différentes, l'existence et la conception d'enquêtes sur la main-d'œuvre ou d'autres enquêtes réalisées auprès des ménages, la possibilité d'ajouter de nouveaux sujets à ces enquêtes ou de lancer des enquêtes séparées et la lourdeur de la réponse.

56. Plusieurs sources peuvent être utilisées pour la collecte des données sur le revenu lié à l'emploi. L'utilisation de plusieurs sources permet également la comparaison des données et l'évaluation de leur qualité.

57. Les enquêtes sur la main-d'œuvre qui collectent des données sur le revenu constituent une source essentielle de données sur la capacité de formation de revenu des emplois et sur les activités des personnes sur le marché du travail. Des variables supplémentaires et des questions appropriées accompagnées d'instructions détaillées, adressées à toutes les personnes, y compris à celles qui ne sont pas occupées à la date de l'enquête, peuvent en principe couvrir pratiquement tous les revenus au cours d'une période donnée, y compris les prestations liées à l'emploi reçues de sources autres que l'employeur comme résultat de l'emploi présent ou antérieur (celles versées, par exemple, par les régimes de sécurité sociale ou d'assurance ou par l'Etat). Les données sur le revenu devraient être rattachées au niveau d'instruction et aux autres caractéristiques de chaque personne, pour chaque activité et profession, de façon à établir un lien entre le revenu et le type de profession, le type de contrat, le degré de qualification, la durée de l'emploi et du chômage, et l'ancienneté dans l'activité ou la profession.

58. Les enquêtes sur le budget des ménages ou sur le revenu et les dépenses des ménages conviennent particulièrement bien à la collecte de données sur tous les types de revenus, y compris les éléments du revenu en espèces, en nature et en services, et les déductions. Il convient de veiller tout particulièrement dans ces enquêtes à mieux identifier le lien entre le revenu et l'emploi. En particulier, des informations détaillées sur le revenu lié à l'emploi salarié et à l'emploi indépendant devraient être réunies pour chaque activité déployée ou pour chaque emploi occupé par chaque membre du ménage, ainsi que sur le volume de travail correspondant en heures de travail et en durée du travail.

59. Afin d'améliorer la qualité et la pertinence des questions relatives au revenu dans les enquêtes sur la main-d'œuvre et autres enquêtes réalisées auprès des ménages, il convient de s'efforcer, en particulier:

- d'obtenir des données sur le revenu directement auprès des intéressés et à éviter de recourir à des déclarants de substitution, autant que possible;
- d'obtenir des données désagrégées sur les éléments du revenu lié à l'emploi et à lier le revenu à la durée du travail pour chaque emploi et pour chaque personne recensée dans l'enquête;
- de réduire les erreurs de rétrospection et de saisir les caractéristiques saisonnières de certains emplois en optant pour diverses solutions, par exemple en menant des enquêtes répétées ou des enquêtes avec un échantillon réparti sur l'année et une période de référence plus courte, un trimestre ou une saison, par exemple; en utilisant la procédure de rétrospection mois par mois afin d'obtenir des informations sur chacun des douze mois de la période de référence; en faisant coïncider le rassemblement des données avec la collecte de données sur le revenu aux fins de l'impôt sur le revenu et de la sécurité sociale, etc.

Une des limites des enquêtes auprès des ménages tient au fait que le revenu peut habituellement être seulement mesuré net, c'est-à-dire après les déductions telles que les cotisations aux régimes de sécurité sociale, impôts directs, etc.

60. Les enquêtes auprès des établissements peuvent aussi servir de base pour la collecte de données sur les éléments du revenu lié à l'emploi salarié qui sont reçus directement de l'employeur. Aux fins de la mesure du revenu lié à l'emploi, la portée des enquêtes traditionnelles auprès des établissements devrait être élargie, ou des enquêtes spécialement conçues devraient être réalisées: i) afin d'inclure les petits établissements, les travailleurs indépendants et les entreprises familiales, et ii) afin d'inclure et d'identifier séparément toutes les catégories de personnes occupant un emploi salarié et, en particulier, les cadres supérieurs, les travailleurs en année partielle, les travailleurs à temps partiel et, si possible, les travailleurs occasionnels et intermittents, ainsi que le volume de travail correspondant qu'ils ont fourni. Les enquêtes structurelles sur les gains, qui permettent de suivre une cohorte de salariés dans le temps et de rassembler des informations sur le niveau et l'évolution du revenu selon les caractéristiques détaillées des salariés (sexe, âge, profession, conditions d'emploi, etc.), sont les enquêtes auprès des établissements qui conviennent le mieux à la compilation de données sur le revenu lié à l'emploi salarié.

61. Quand les informations réunies dans le cadre des enquêtes auprès des établissements sont complétées par des données provenant d'autres sources, comme les déclarations fiscales et les registres de sécurité sociale, les prestations de sécurité sociale devraient correspondre au même échantillon de salariés que celui pour lequel des données sur la rémunération totale ont été obtenues auprès des établissements.

62. Afin de surmonter les handicaps dont souffrent d'une manière générale les enquêtes sur le terrain et qui sont liés au peu d'empressement des personnes interrogées à fournir des données sur leurs revenus, à la difficulté qu'il y a à quantifier les revenus non monétaires, à la charge de travail relativement lourde des bureaux de statistique et au risque de réponses inexactes, il convient de prendre des précautions supplémentaires lors de la phase préparatoire, en élaborant des définitions et des directives appropriées, en rédigeant soigneusement les directives et en veillant à bien former les agents. A un stade ultérieur, il convient de prêter une attention particulière à l'analyse et à l'interprétation des données recueillies sur le revenu, et la non-réponse totale ou partielle devrait être en partie compensée par des procédures d'ajustement.

Collecte des données

63. Afin de mesurer la capacité de formation de revenu des différents emplois ou activités économiques, le revenu lié à l'emploi devrait être associé aux variables de l'emploi (régulier/occasionnel, à plein temps/à temps partiel, etc.) et mesuré en fonction de la durée de l'emploi et du temps de travail.

64. De manière à évaluer le bien-être lié à l'emploi, les données devraient être collectées sur le revenu tiré de tous les emplois de chaque personne. Pour chaque emploi, les données sur le revenu devraient être collectées en parallèle avec la situation dans la profession de chaque personne, la durée de la période de référence à laquelle correspond le revenu et la durée du travail en heures, jours, mois, etc., le cas échéant.

65. Des données devraient être collectées sur les éléments constitutifs et sur le total du revenu lié à l'emploi salarié et à l'emploi indépendant, selon les lignes directrices suivantes:

- a) pour le revenu brut lié à l'emploi salarié, à l'exclusion des cotisations de sécurité sociale, comme le prévoit le paragraphe 12:
 - la rémunération totale en espèces;
 - la valeur totale imputée de la rémunération en nature et en services;
 - la rémunération liée aux bénéfiques;
 - les prestations de sécurité sociale liées à l'emploi:
 - c reçues de l'employeur;
 - c reçues des régimes de sécurité sociale et d'assurance ou de l'Etat;
- b) pour le revenu brut lié à l'emploi indépendant, à l'exclusion des cotisations de sécurité sociale, comme le prévoit le paragraphe 21:
 - les bénéfiques bruts, ou s'il y a lieu production brute moins les frais d'exploitation;
 - la consommation de capital fixe/l'amortissement;
 - les bénéfiques (ou la part des bénéfiques) nets;
 - les prestations de sécurité sociale liées à l'emploi.

Classification des données

66. Les statistiques du revenu lié à l'emploi devraient être classées par activité économique, d'après la situation dans la profession, et par profession ou groupe de professions, au moins pour les grands groupes et catégories de la version la plus récente des classifications internationales pertinentes. Ces statistiques devraient être systématiquement ventilées par sexe dans toutes les analyses. D'autres variables importantes pour une classification croisée des données sur le

revenu lié à l'emploi salarié et à l'emploi indépendant sont l'âge, le niveau d'instruction, de qualifications, de l'ancienneté dans l'emploi ou l'activité et le secteur (formel ou informel).

67. Il peut être opportun de ventiler les données relatives aux principales catégories de situations dans la profession afin de distinguer des groupes spécifiques, par exemple les propriétaires exploitants de sociétés et quasi-sociétés des autres travailleurs indépendants, les employeurs des personnes travaillant à leur propre compte et les salariés permanents des salariés temporaires, saisonniers ou occasionnels.

68. Afin de mesurer le rapport existant entre l'emploi et le revenu, il faudrait tenir compte de toutes les activités accomplies au cours de la période de référence, y compris des emplois simultanés. La situation par rapport à l'emploi des individus au cours de la période de référence peut être évaluée en identifiant les périodes d'emploi à plein temps ou à temps partiel, ainsi que les périodes de chômage et d'inactivité. Au niveau agrégé, les principales situations peuvent être regroupées en grandes catégories présentant un intérêt pour la mesure du bien-être lié à l'emploi, par exemple:

- emploi pendant toute l'année/à plein temps;
- emploi pendant une partie de l'année/à temps partiel, sans chômage:
 - o volontaire;
 - o involontaire;
- emploi une partie de l'année, avec du chômage;
- essentiellement chômage:
 - o avec des périodes d'emploi;
 - o sans emploi;
- essentiellement inactif, avec des périodes d'emploi.

69. D'autres variables peuvent être introduites, comme la durée de l'emploi, les périodes de chômage et leur durée, etc. Ces classifications peuvent permettre d'identifier les principales difficultés liées à l'emploi, la gravité des problèmes de chômage et le degré d'attachement à la main-d'œuvre des personnes rencontrant des difficultés économiques.

Périodicité

70. Les pays devraient s'efforcer de collecter, compiler et diffuser régulièrement des statistiques sur le revenu lié à l'emploi, au moins tous les cinq ans.

Mesures analytiques

71. Les statistiques du revenu moyen lié à l'emploi salarié et à l'emploi indépendant devraient être établies par unité de temps. Le choix de l'unité de temps dans laquelle le revenu moyen lié à l'emploi est exprimé, par exemple l'heure, le jour, la semaine ou le mois, devrait être fondé principalement sur l'utilité des chiffres pour le pays concerné et la possibilité pratique de rassembler des données. Lorsque cela est possible, il faudrait procéder à des estimations du revenu annuel moyen lié à l'emploi salarié et à l'emploi indépendant.

72. Lorsque cela est pratiquement réalisable, des estimations du revenu horaire lié à l'emploi devraient également être établies sur la base des estimations annuelles du revenu et du volume de travail correspondant exprimé en heures de travail et en durée du travail.

Approche complémentaire des prestations non mesurables

73. Etant donné, d'une part, l'importance que l'on attache généralement au développement des régimes d'indemnisation qui offrent des droits actuels et différés à diverses prestations aux personnes occupant un emploi salarié (régimes de retraite, assurance maladie, assurance vie, prestations modulées et autres) et, d'autre part, les difficultés de mesure inhérentes à l'évaluation de la valeur de ces droits, des efforts devraient être déployés pour mener des enquêtes sur les prestations dont bénéficient les salariés, de façon à obtenir des données sur l'incidence et les caractéristiques des prestations reçues par les personnes occupant un emploi salarié (par exemple, exigences régissant la participation, cotisations respectives des employeurs et des salariés (le cas échéant), franchise applicable au remboursement des dépenses de santé, différentes formules de prestations de retraite, congés payés, nombre de bénéficiaires, etc.). Des données ventilées selon la taille des établissements et les différentes caractéristiques des employeurs et des salariés (principaux secteurs d'activité, emploi à plein temps ou à temps partiel, etc.) devraient être recueillies et publiées.

74. Le cas échéant, des efforts devraient être faits pour recueillir, compiler et diffuser des informations analogues sur les prestations de sécurité sociale et les autres prestations liées à l'emploi reçues par les travailleurs indépendants.

Contribution imputée des travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale

75. Dans les entreprises familiales, et plus généralement dans les activités indépendantes, certaines activités peuvent être accomplies conjointement par plusieurs membres du ménage sans qu'il y ait de gains ou de revenus réguliers ou individualisés. En pareil cas, les bénéfices ou le revenu mixte obtenus par le chef de l'entreprise qui travaille à son compte récompensent également la participation des travailleurs familiaux qui collaborent à l'entreprise (tels qu'ils sont définis dans la version la plus récente de la CISP) pendant une durée et avec une intensité de travail et un niveau de responsabilité variables. Il est donc nécessaire d'évaluer la contribution de ces travailleurs, par sexe, au développement économique des entreprises familiales.

76. Les travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale ont généralement un emploi dont les tâches et le niveau de responsabilité diffèrent de ceux du propriétaire ou des associés de l'entreprise. La mesure de leur participation passe par: i) la mesure du volume de travail investi dans l'activité (en heures, jours, semaines, etc.), et ii) l'imputation d'une valeur au travail non rémunéré. Cette valeur imputée peut être évaluée en se référant aux taux du marché pour les professions équivalentes.

77. On peut calculer plusieurs variantes, en utilisant par exemple le salaire minimum de certaines professions appropriées ou le salaire moyen, par sexe et par profession, ou par secteur, de travailleurs substituables. Les salaires peuvent être affectés «bruts» ou «nets». Les salaires bruts imputés (qui incluent, le cas échéant, les cotisations imputées de l'employeur aux caisses de sécurité sociale et aux régimes analogues) peuvent donner une indication de l'économie réalisée par le chef de l'entreprise familiale, mais les salaires imputés nets d'impôt et des cotisations de sécurité sociale paraissent mieux adaptés puisque la main-d'œuvre non rémunérée n'engendre pas de prélèvements de sécurité sociale ni d'impôts sur le revenu.

Diffusion des données

78. Lorsque cela est possible, des statistiques sur le revenu moyen lié à l'emploi salarié et à l'emploi indépendant devraient être établies et diffusées régulièrement, en même temps que des informations sur la qualité des statistiques. Le service statistique responsable devrait diffuser une description détaillée des concepts et des méthodes utilisés pour élaborer les statistiques du revenu lié à l'emploi salarié et à l'emploi indépendant, indiquant, en particulier, la nature des paiements et prestations inclus dans chacun des quatre grands groupes d'éléments constitutifs du revenu lié à l'emploi salarié, les types de prestations liées à l'emploi que reçoivent les travailleurs indépendants, la ou les sources des données et la méthodologie appliquée pour la collecte et l'élaboration des statistiques sur le revenu lié à l'emploi salarié et à l'emploi indépendant.

79. La diffusion des statistiques sur le revenu lié à l'emploi devrait se conformer à l'article 4 de la convention sur les statistiques du travail, 1985 (n° 160), qui protège la confidentialité de l'information se rapportant aux personnes, ménages, employeurs, etc.

80. Afin de faciliter l'analyse des séries statistiques élaborées sur le revenu lié à l'emploi salarié et à l'emploi indépendant, les résultats des enquêtes sur le revenu lié à l'emploi devraient être complétés par des informations sur

les divers types de régimes et de plans dont bénéficient les salariés et les travailleurs indépendants, et en particulier sur le financement des régimes de sécurité sociale obligatoires et sur l'étendue des prestations.

81. La crédibilité et la pertinence des statistiques sur le revenu lié à l'emploi salarié et de l'emploi indépendant seront rehaussées si ces statistiques peuvent être diffusées aussitôt que possible après leur compilation, insérées dans des systèmes plus larges (la comptabilité nationale ou la comptabilité du travail, par exemple) et utilisées en liaison avec les séries chronologiques pertinentes en matière démographique et économique. En conséquence, les pays devraient s'efforcer de mettre au point des séries chronologiques cohérentes reflétant la dynamique des revenus et révélant les groupes vulnérables.

82. Les pays ayant effectué des études sur le niveau et la composition du revenu lié à l'emploi salarié et à l'emploi indépendant devraient en communiquer les résultats au Bureau international du Travail afin de faciliter les comparaisons internationales et l'interprétation des statistiques.

Action complémentaire

83. Etant donné la complexité de la mesure du revenu lié à l'emploi salarié et à l'emploi indépendant, il convient de s'efforcer tout particulièrement d'améliorer l'utilisation des sources de données existantes et de perfectionner les enquêtes afin d'accroître les taux de réponse et d'obtenir les informations voulues avec la plus grande exactitude possible.

84. Le Bureau international du Travail devrait suivre l'évolution dans chaque pays de l'élaboration de statistiques sur le revenu lié à l'emploi salarié et à l'emploi indépendant, effectuer, le cas échéant, une série d'essais sur le terrain et d'enquêtes pilotes, diffuser des informations sur les enseignements tirés des expériences nationales et les évaluer, et préparer un manuel de directives techniques sur le contenu de la présente résolution.

85. Le Bureau international du Travail devrait, dans toute la mesure possible, coopérer avec les pays à l'élaboration de statistiques sur le revenu lié à l'emploi salarié et à l'emploi indépendant en fournissant une assistance technique et en dispensant une formation. Le Bureau devrait faire rapport à la prochaine CIST sur la mise en œuvre de ces directives.

Annexe 3

Résolution sur les statistiques des lésions professionnelles: résultant des accidents du travail

La seizième Conférence internationale des statisticiens du travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie du 6 au 15 octobre 1998,

Rappelant la résolution concernant les statistiques des lésions professionnelles, adoptée par la treizième Conférence internationale des statisticiens du travail (1982);

Rappelant le Recueil de directives pratiques sur l'enregistrement et la déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles, approuvé par le Conseil d'administration du BIT à sa 261^e session (novembre 1994);

Constatant que les normes internationales existantes au sujet des statistiques des lésions professionnelles ne fournissent pas de directives appropriées pour la mesure et la classification des lésions professionnelles;

Reconnaissant que les statistiques des lésions professionnelles devraient faire partie d'un vaste programme de statistiques de la sécurité et de la santé au travail;

Reconnaissant que les statistiques des lésions professionnelles sont indispensables pour l'élaboration de programmes efficaces de prévention des accidents du travail et pour leur suivi;

Reconnaissant en outre que des directives internationales sur la mesure et la classification des lésions professionnelles sont de nature à promouvoir l'établissement de ces statistiques sur des bases cohérentes et à améliorer leur comparabilité internationale,

Adopte, ce quinzième jour d'octobre 1998, la résolution suivante:

Principaux objectifs et applications

1. Chaque pays devrait s'efforcer de mettre au point un programme complet de statistiques de la sécurité et de la santé au travail, y compris les maladies professionnelles et les lésions professionnelles. L'objectif de ce programme serait de disposer d'une base statistique appropriée répondant aux besoins des différents utilisateurs, compte tenu des conditions et besoins nationaux spécifiques. L'un des principaux éléments de ce programme devrait consister en des statistiques des lésions professionnelles qui devraient être basées sur un éventail de sources d'informations et qui seraient susceptibles d'être utilisées conjointement avec d'autres indicateurs économiques et sociaux appropriés.

2. La présente résolution vise à fixer des normes de bonne pratique pour la collecte et la présentation de statistiques des lésions professionnelles dont les pays pourront s'inspirer pour réviser leurs systèmes de statistiques dans ce domaine ou pour en établir de nouveaux. Ses dispositions ne devraient pas affaiblir les systèmes nationaux existants, ni conduire à des doubles emplois.

3. Le principal objectif des statistiques est de fournir des informations complètes et récentes sur les lésions professionnelles en vue de la prévention. Les statistiques peuvent être utilisées à différentes fins, telles que:

- a) identifier les professions et activités économiques où se produisent des lésions professionnelles et déterminer leur ampleur, leur gravité et les circonstances dans lesquelles elles se produisent, en vue de la planification de mesures préventives;
- b) fixer un ordre de priorité pour les efforts de prévention;

- c) déterminer les changements dans la répartition et l'incidence des lésions professionnelles de façon à contrôler les progrès réalisés dans le domaine de la sécurité et à identifier éventuellement les risques nouveaux;
- d) informer les employeurs et les travailleurs, ainsi que leurs organisations respectives, des risques liés à leur travail et à leurs lieux de travail, de sorte qu'ils puissent prendre une part active à leur propre sécurité;
- e) évaluer l'efficacité des mesures de prévention;
- f) estimer les conséquences des lésions professionnelles, notamment en jours perdus ou en coût;
- g) fournir une base pour l'élaboration de politiques visant à encourager les employeurs et les travailleurs, ainsi que leurs organisations respectives, à prendre des mesures de prévention des accidents;
- h) faciliter l'élaboration de supports de formation et de programmes pour la prévention des accidents;
- i) fournir une base pour l'identification de domaines de recherche future.

4. Les principaux utilisateurs des statistiques, y compris les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs, devraient être consultés lorsque les concepts, définitions et méthodes de collecte, de compilation et de diffusion des statistiques sont élaborés ou révisés, afin de tenir compte de leurs besoins et de s'assurer leur coopération.

Terminologie et définitions

5. Aux fins des statistiques des lésions professionnelles, les termes et définitions suivants sont utilisés:

- a) *accident du travail*: tout événement inattendu et imprévu, y compris les actes de violence, survenant du fait du travail ou à l'occasion de celui-ci et qui entraîne, pour un ou plusieurs travailleurs, une lésion corporelle, une maladie ou la mort;

sont considérés comme des accidents du travail les accidents de voyage, de transport ou de circulation dans lesquels les travailleurs sont blessés et qui surviennent à cause ou au cours du travail, c'est-à-dire lorsqu'ils exercent une activité économique, sont au travail ou s'occupent des affaires de l'employeur;

- b) *accident de trajet*: accident survenant sur le trajet habituellement emprunté par le travailleur, quelle que soit la direction dans laquelle il se déplace, entre son lieu de travail ou de formation liée à son activité professionnelle et:

- i) sa résidence principale ou secondaire;
- ii) le lieu où il prend normalement ses repas; ou
- iii) le lieu où il reçoit normalement son salaire;

et entraînant la mort ou des lésions corporelles;

- c) *lésion professionnelle*: lésion corporelle, maladie ou décès provoqués par un accident du travail; la lésion professionnelle est donc distincte de la maladie professionnelle, qui est une maladie contractée à la suite d'une exposition à des facteurs de risque découlant de l'activité professionnelle;
- d) *cas de lésion professionnelle*: cas d'un seul travailleur victime d'une lésion professionnelle résultant d'un seul accident du travail;
- e) *incapacité de travail*: incapacité de la personne blessée, due à la lésion professionnelle dont elle a été victime, d'exécuter les tâches normales correspondant à l'emploi ou au poste qu'elle occupait au moment où s'est produit l'accident du travail.

Portée

6. Les différentes sources des statistiques devraient, dans la mesure du possible, couvrir toutes les lésions professionnelles, telles que définies au paragraphe 5, y compris les lésions non mortelles entraînant une absence du travail d'au moins un jour – à l'exclusion du jour de l'accident – et y compris les lésions mortelles. Lorsqu'il est possible et considéré opportun d'inclure les lésions résultant d'accidents de trajet, les données correspondantes devraient être établies et diffusées séparément.

7. Si cela est possible, les statistiques devraient couvrir tous les travailleurs, quelle que soit leur situation dans la profession (par exemple salarié, employeur et travailleur à son propre compte). Elles devraient couvrir les enfants qui travaillent¹, les travailleurs du secteur informel et les travailleurs à domicile, s'il y a lieu.

8. Les statistiques devraient en principe s'étendre à l'ensemble du pays, à toutes les branches d'activité économique et à tous les secteurs de l'économie. Les cas de lésion professionnelle se produisant en dehors du pays de résidence normale du travailleur devraient figurer dans les statistiques du pays où a eu lieu l'accident, y compris toute région sous la juridiction de ce pays.

Types de données

9. Les pays devraient viser à collecter les informations suivantes sur les cas de lésion professionnelle:

a) données sur l'entreprise, l'établissement ou l'unité locale:

- i) emplacement;
- ii) activité économique;
- iii) taille (nombre de travailleurs);

b) données sur la personne blessée:

- i) sexe;
- ii) âge;
- iii) profession;
- iv) situation dans la profession;

c) données sur la lésion:

- i) lésion mortelle ou non mortelle;
- ii) type de lésion;
- iii) siège de la lésion;

d) données sur l'accident et ses circonstances:

- i) type de lieu de l'accident: *par exemple, lieu de travail habituel, autre lieu dans l'établissement, en dehors de l'enceinte de l'établissement, etc.*;

¹Cette inclusion ne saurait être interprétée comme une quelconque façon de trouver des excuses au travail des enfants.

ii) date et heure de l'accident;

iii) mode de lésion: *comment la personne a été blessée par un contact physique avec l'objet ou l'agent à l'origine de la lésion ou a été psychologiquement affectée par un événement; s'il y a plusieurs lésions, le mode de contact qui a causé la lésion la plus grave devrait être enregistré;*

iv) agent matériel ayant entraîné la lésion: *la chose, l'élément, l'objet ou le produit associé à la lésion, c'est-à-dire l'outil, l'objet ou élément physique avec lequel la victime est entrée en contact et a été blessée; s'il y a plusieurs lésions, l'agent matériel qui a entraîné la lésion la plus grave devrait être enregistré.*

10. Le programme de statistiques peut inclure des études permettant d'évaluer l'intérêt d'autres informations telles que celles mentionnées ci-dessous. Les pays qui estiment que ces informations, ou d'autres encore, sont utiles, pourraient continuer à développer davantage leur programme de statistiques, notamment pour les lésions professionnelles les plus graves et pour les lésions mortelles.

a) données sur la lésion:

i) incapacité de travail exprimée en jours civils d'absence du travail;

b) données sur l'accident et ses circonstances:

i) poste, heure à laquelle la personne blessée a commencé de travailler et nombre d'heures qu'elle a effectuées lorsque l'accident est survenu;

ii) nombre total de travailleurs blessés dans l'accident;

iii) lieu de l'événement: *lieu où l'accident s'est produit, tel que local industriel ou chantier de construction, zone de commerce ou de services, exploitation agricole, rue ou route, etc.;*

iv) procédé de travail auquel la personne blessée participait au moment de l'accident: *principal type de travail effectué par la victime pendant la période allant jusqu'au moment de l'accident (une partie des tâches de sa profession), tel que mise en place de machines, nettoyage de locaux de travail, enseignement, etc.;*

v) activité spécifique de la personne blessée au moment de l'accident: *l'activité de la victime lorsque l'accident s'est produit; elle peut être de très courte à longue durée et peut ou non être associée à un élément ou à un objet, comme par exemple l'alimentation de la machine, la conduite d'un matériel de transport, le port de charges, etc.;*

vi) agent matériel associé à l'activité spécifique de la personne blessée: *outil, objet, produit, etc. utilisé par la victime au cours de l'activité spécifique qu'elle exerçait au moment de l'accident (ce n'est pas nécessairement impliqué dans l'accident), comme par exemple des sols, des portes, des outils à main, des grues mobiles, etc.;*

vii) écart par rapport à la normale: *ce qui a pu se produire d'anormal par rapport au mode ou au procédé habituel de travail, c'est-à-dire l'événement ayant conduit à l'accident, par exemple une rupture, une perte de contrôle de la machine, la chute d'une personne, une agression, etc.; s'il y a eu plusieurs événements successifs ou interdépendants, le dernier devrait être enregistré;*

viii) agent matériel associé à l'écart par rapport à la normale: *outil, objet, produit, etc. associé à ce qui s'est produit de façon anormale, comme par exemple des sols, des portes, des outils à main, des grues mobiles, etc.*

11. Lorsque les lésions dues aux accidents de trajet sont couvertes, il conviendrait de réunir les données mentionnées au paragraphe 9, ainsi que les informations suivantes:

a) lieu de l'accident;

- b) mode de transport de la personne blessée;
- c) rôle joué dans le transport par la personne blessée;
- d) mode de transport de l'homologue (le cas échéant).

Mesure

Lésion professionnelle

12. L'unité d'observation devrait être le *cas de lésion professionnelle*, c'est-à-dire le cas d'un seul travailleur victime d'une lésion professionnelle résultant d'un seul accident du travail. Si une personne est victime de plusieurs accidents du travail au cours de la période de référence, chaque cas de lésion de cette personne doit être comptabilisé séparément. Les absences répétées dues à une lésion résultant d'un seul et même accident du travail ne devraient pas être comptées comme de nouveaux cas de lésion mais comme la continuation du même cas de lésion. Si plus d'une personne est victime d'un même accident, chaque cas de lésion professionnelle devrait être comptabilisé séparément.

Lésion professionnelle mortelle

13. Aux fins de la mesure, une lésion professionnelle mortelle est une lésion ayant entraîné la mort dans l'année suivant le jour où s'est produit l'accident du travail.

Temps perdu à cause des lésions professionnelles

14. Le temps perdu devrait être mesuré séparément pour chaque cas de lésion professionnelle entraînant une incapacité temporaire de travail d'une durée maximum de un an. De façon à évaluer la gravité de la lésion, il devrait être mesuré en nombre de jours civils pendant lesquels la victime est temporairement dans l'incapacité de travailler, sur la base des informations disponibles au moment où les statistiques sont compilées. Si le temps perdu est mesuré en jours ouvrables, il faudrait essayer d'évaluer le nombre total de jours civils perdus.

15. Le temps perdu devrait être mesuré à partir du jour suivant le jour de l'accident et jusqu'au jour précédant la reprise du travail. Les absences répétées dues à un seul et même cas de lésion professionnelle devraient, chacune, être comptabilisées de cette façon; le nombre total de jours perdus pour ce cas sera obtenu en additionnant le nombre de jours perdus pour chacune des absences. Les absences temporaires de moins d'un jour pour traitement médical ne devraient pas figurer dans le temps perdu.

16. Le temps perdu du fait d'une incapacité permanente de travail ou de lésions professionnelles mortelles peut aussi être estimé. Dans ces cas, les données devraient être compilées et diffusées séparément des données relatives à l'incapacité temporaire de travail.

Période de référence et périodicité

17. Les statistiques devraient se référer au nombre de cas de lésions professionnelles au cours de la période de référence considérée et au total du temps perdu qu'elles ont occasionné. Les cas de lésions mortelles devraient figurer dans les statistiques correspondant à la période de référence au cours de laquelle l'accident du travail a eu lieu.

18. Les statistiques devraient être compilées au moins une fois par an pour une période de référence ne dépassant pas une année. En cas de variations saisonnières importantes, les statistiques peuvent être compilées plus fréquemment, pour une période de référence plus courte, d'un mois ou d'un trimestre par exemple.

Mesures comparatives

19. Afin qu'il soit possible d'établir des comparaisons utiles des statistiques, par exemple entre périodes, activités économiques, régions ou pays, il importe de tenir compte des différences du volume de l'emploi, des changements dans le nombre de travailleurs inclus dans le groupe de référence, ainsi que des heures effectuées par ces travailleurs. Un certain nombre de taux tenant compte de ces différences peuvent être calculés, y compris les suivants, qui comptent parmi les plus utiles pour comparer les données au niveau national et au niveau international. L'expression «travailleurs du groupe de référence» désigne les travailleurs du groupe particulier examiné qui sont couverts par la source des statistiques des lésions professionnelles (par exemple les hommes ou les femmes, ou les travailleurs d'une activité économique, d'une profession, d'une région, d'un groupe d'âge, etc., ou une combinaison de ceux-ci, ou les travailleurs couverts par un régime d'assurance particulier).

Pour chacun des taux ci-dessous, le numérateur et le dénominateur doivent porter sur le même groupe. Par exemple, si les travailleurs indépendants sont inclus dans les statistiques des lésions professionnelles, ils doivent aussi être inclus dans le dénominateur.

- a) Le taux de fréquence des nouveaux cas de lésion professionnelle:

$$\frac{\text{Nombre de nouveaux cas de lésion professionnelle pendant la période de référence}}{\text{Nombre total d'heures effectuées par les travailleurs du groupe de référence pendant la période de référence}} \times 1\,000\,000$$

Ce calcul peut être fait séparément pour les lésions mortelles et pour les lésions non mortelles. Dans l'idéal, le dénominateur devrait être le nombre d'heures effectuées par les travailleurs du groupe de référence. Si cela n'est pas possible, ce taux peut être calculé sur la base de la durée normale du travail, compte tenu du droit à des périodes d'absence rémunérées, telles que les congés payés, les congés de maladie payés et les jours fériés.

- b) Le taux d'incidence des nouveaux cas de lésion professionnelle:

$$\frac{\text{Nombre de nouveaux cas de lésion professionnelle pendant la période de référence}}{\text{Nombre total de travailleurs du groupe de référence pendant la période de référence}} \times 1\,000$$

Le calcul peut être fait séparément pour les lésions mortelles et pour les lésions non mortelles. Le nombre de travailleurs du groupe de référence devrait être la moyenne pendant la période de référence. Pour calculer la moyenne, il faut tenir compte de la durée normale du travail de ces personnes. Le nombre de travailleurs à temps partiel devrait être converti en équivalent plein temps.

- c) Le taux de gravité des nouveaux cas de lésion professionnelle:

$$\frac{\text{Nombre de jours perdus à la suite de nouveaux cas de lésion professionnelle pendant la période de référence}}{\text{Total du temps de travail effectué par les travailleurs du groupe de référence pendant la période de référence}} \times 1\,000\,000$$

Ce taux devrait être calculé uniquement pour les incapacités temporaires de travail. Le temps de travail effectué par les travailleurs du groupe de référence devrait de préférence être exprimé en heures travaillées.

- d) Nombre de jours perdus par nouveau cas de lésion professionnelle:

Médiane ou moyenne du nombre de jours perdus pour chaque nouveau cas de lésion professionnelle pendant la période de référence.

Toutes les mesures peuvent être établies par activité économique, profession, groupe d'âge, etc., ou combinaison de ces variables.

Diffusion

20. Les statistiques des lésions professionnelles qui sont compilées devraient être diffusées régulièrement, au moins une fois par an; les chiffres préliminaires devraient paraître au plus tard un an après la fin de chaque période de

référence. Les données diffusées devraient inclure des séries chronologiques ainsi que les données correspondant à la période de référence la plus récente. Toute révision de chiffres parus dans le passé devrait être clairement indiquée lors de la diffusion des nouvelles données.

21. Des descriptions détaillées des sources, concepts, définitions et méthodes utilisés pour la collecte et la compilation des statistiques des lésions professionnelles devraient être:

- a) établies et mises à jour de façon à refléter les changements importants;
- b) diffusées par l'organisme compétent;
- c) communiquées au BIT.

22. Afin de faciliter la comparaison des statistiques entre les pays dont les pratiques ne se conforment pas étroitement aux normes internationales, les données diffusées devraient être accompagnées d'explications sur les différences par rapport à ces normes.

23. Les données peuvent être diffusées sous forme imprimée, électronique, etc. Si cela est possible, l'organisme compétent devrait aussi les fournir sur Internet, de façon à en faciliter l'analyse par les utilisateurs du monde entier. Les statistiques devraient être diffusées de manière que la divulgation de toute information relative à une unité statistique individuelle telle qu'une personne, un ménage, un établissement ou une entreprise ne soit pas possible, à moins que l'unité individuelle concernée n'en ait donné l'autorisation au préalable.

24. Chaque année, les pays devraient communiquer au BIT les statistiques sur les lésions professionnelles (n'incluant pas de données individuelles) demandées par le BIT afin que celui-ci les diffuse dans son *Annuaire des statistiques du travail* et sous d'autres formes.

Sources des données

25. Il convient, pour compiler les statistiques des lésions professionnelles, de faire appel à diverses sources d'information, afin d'avoir une image aussi complète que possible de la situation à un moment donné et une indication de l'ampleur de la sous-estimation éventuelle. Par exemple, on pourrait envisager de compléter périodiquement les informations tirées des systèmes de déclaration ou d'indemnisation des lésions professionnelles au moyen de brèves séries de questions ajoutées aux questionnaires des enquêtes, tels que ceux qui sont utilisés pour les enquêtes auprès des établissements sur l'emploi et les salaires et pour les enquêtes sur la main-d'œuvre. Par ailleurs, il faudrait examiner la possibilité de développer de nouvelles sources.

26. Lorsque des données provenant de sources différentes sont utilisées conjointement, il faut essayer de s'assurer que les concepts, les définitions, la portée et les classifications employés par ces sources sont cohérents. A cette fin, il serait utile d'établir un comité de coordination au niveau national comprenant des représentants du gouvernement, d'autres organismes producteurs des statistiques des lésions professionnelles, et des organisations des employeurs et des travailleurs. En outre, il faudrait s'efforcer d'harmoniser les statistiques compilées à partir de sources différentes et par des organismes différents.

Classification

27. Les données devraient être classées au moins par grande branche d'activité économique et, dans la mesure du possible, selon les autres caractéristiques importantes des personnes blessées, des entreprises ou établissements, des lésions professionnelles et des accidents du travail, sur lesquels des informations sont collectées conformément au paragraphe 9. Les pays devraient s'efforcer d'utiliser des classifications qui soient comparables ou pour lesquelles on puisse établir des passerelles avec les versions les plus récentes des classifications internationales pertinentes, lorsqu'elles existent. On trouvera dans les appendices A à F ci-après les versions les plus récentes des classifications internationales ci-dessous, jusqu'au deuxième niveau le cas échéant. Il pourrait cependant s'avérer souhaitable, à des fins de prévention des accidents, que les pays classent leurs données à un niveau plus détaillé.

C *Classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique (CITI), Rév. 3 (1990);*

- C Classification selon la taille de l'établissement, d'après les *Recommandations internationales pour les statistiques industrielles*, Rév.1 (1983);
- C *Classification internationale type des professions*, CITP-88;
- C *Classification internationale d'après la situation dans la profession*, CISP-93;
- C Classification selon le type de lésion, d'après la *Classification statistique internationale des maladies et des problèmes de santé connexes*, CIM-10 (1992);
- C Classification selon le siège de la lésion, d'après la *Classification statistique internationale des maladies et des problèmes de santé connexes*, CIM-10 (1992);

Le BIT devrait mettre au point et diffuser des systèmes de classification remplaçant ou complétant les systèmes existants adoptés par la dixième CIST en 1962, pour les variables énumérées ci-après:

- C type de lieu de l'accident;
- C mode de lésion;
- C agent matériel ayant entraîné la lésion.

28. Le BIT devrait mettre au point et diffuser des classifications remplaçant ou complétant celles adoptées par la dixième CIST en 1962, pour les variables telles que celles énumérées ci-après. Le BIT devrait en outre encourager et aider les pays à mettre au point leurs propres classifications, de façon à ce qu'ils puissent obtenir d'autres informations qu'ils pourront utiliser aux fins qu'ils se seront fixés.

Pour les lésions professionnelles:

- C lieu de l'événement;
- C procédé de travail;
- C activité spécifique;
- C écart par rapport à la normale;
- C agent matériel associé à l'activité spécifique ou à l'écart.

Pour les lésions dues aux accidents de trajet:

- C lieu de l'accident;
- C mode de transport de la personne blessée;
- C rôle joué dans le transport par la personne blessée;
- C mode de transport de l'homologue.

Action future

29. Le BIT devrait préparer un manuel qui fournisse des orientations de caractère technique sur le contenu de cette résolution. Ce manuel devrait également traiter de la collecte d'informations sur les lésions professionnelles dans le secteur informel et pour les enfants au travail, de la collecte d'informations au moyen d'enquêtes auprès des ménages

et d'enquêtes auprès des établissements, de l'estimation de la sous-déclaration des cas et du coût des lésions professionnelles, des systèmes de classification à mettre au point comme le recommandent les paragraphes 27 et 28, et de la façon dont ces systèmes devraient être appliqués, de même que de la création de passerelles entre la CIM-10 et les classifications dans les appendices E et F. Dans la mesure du possible, le BIT devrait aussi fournir assistance technique et formation aux pays pour les aider à établir des statistiques des lésions professionnelles.

30. Les autres futurs domaines de travail possibles pour le BIT comprennent:
- a) l'établissement de normes pour les statistiques des maladies professionnelles; et
 - b) des estimations, au niveau mondial, du nombre des lésions professionnelles mortelles.

Appendice A: Classification des activités économiques

Classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique, troisième révision¹ (catégories de classement et divisions)

Code Désignation

A Agriculture, chasse et sylviculture

- 01 Agriculture, chasse et activités annexes
02 Sylviculture, exploitation forestière et activités annexes

B Pêche

- 05 Pêche, pisciculture, aquaculture et activités annexes

C Activités extractives

- 10 Extraction de charbon et de lignite; extraction de tourbe
11 Extraction de pétrole brut et de gaz naturel; activités annexes à l'extraction de pétrole et de gaz, sauf prospection
12 Extraction de minerais d'uranium et de thorium
13 Extraction de minerais métalliques
14 Autres activités extractives

D Activités de fabrication

- 15 Fabrication de produits alimentaires et de boissons
16 Fabrication de produits à base de tabac
17 Fabrication des textiles
18 Fabrication d'articles d'habillement; préparation et teinture des fourrures
19 Apprêt et tannage des cuirs; fabrication d'articles de voyage et de maroquinerie, d'articles de sellerie et de bourrellerie; fabrication de chaussures
20 Production de bois et d'articles en bois et en liège (sauf fabrication de meubles); fabrication d'articles de vannerie et de sparterie
21 Fabrication de papier, de carton et d'articles en papier et en carton
22 Edition, imprimerie et reproduction de supports enregistrés
23 Fabrication de produits pétroliers raffinés; cokéfaction; traitement de combustibles nucléaires
24 Fabrication de produits chimiques
25 Fabrication d'articles en caoutchouc et en matières plastiques
26 Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques

¹ Pour de plus amples détails, voir Nations Unies, Etudes statistiques, série M, n° 4, Rév. 3 (New York, doc. ST/ESA/STAT/SER.M/4/Rév.3, 1990).

27	Fabrication de produits métallurgiques de base
28	Fabrication d'ouvrages en métaux (sauf machines et matériel)
29	Fabrication de machines et de matériel non classés ailleurs
30	Fabrication de machines de bureau, de machines comptables et de matériel de traitement de l'information
31	Fabrication de machines et d'appareils électriques non classés ailleurs
32	Fabrication d'équipements et appareils de radio, télévision et communication
33	Fabrication d'instruments médicaux, de précision et d'optique et d'horlogerie
34	Construction de véhicules automobiles, de remorques et de semi-remorques
35	Fabrication d'autres matériels de transport
36	Fabrication de meubles; activités de fabrication non classées ailleurs
37	Récupération
E	Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau
40	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'eau chaude
41	Captage, épuration et distribution de l'eau
F	Construction
45	Construction
G	Commerce de gros et de détail; réparation de véhicules automobiles, de motocycles et de biens personnels et domestiques
50	Commerce, entretien et réparation de véhicules automobiles et de motocycles; commerce de détail de carburants automobiles
51	Commerce de gros et activités d'intermédiaires du commerce de gros (sauf de véhicules automobiles et de motocycles)
52	Commerce de détail, sauf de véhicules automobiles et de motocycles; réparation d'articles personnels et domestiques
H	Hôtels et restaurants
55	Hôtels et restaurants
I	Transports, entreposage et communications
60	Transports terrestres; transports par conduites
61	Transports par eau
62	Transports aériens
63	Activités annexes et auxiliaires des transports; activités d'agences de voyages
64	Postes et télécommunications
J	Intermédiation financière
65	Intermédiation financière (sauf activités d'assurances et de caisses de retraite)
66	Activités d'assurances et de caisses de retraite (sauf sécurité sociale obligatoire)
67	Activités auxiliaires de l'intermédiation financière
K	Immobilier, locations et activités de services aux entreprises
70	Activités immobilières
71	Location de machines et d'équipements sans opérateur et de biens personnels et domestiques
72	Activités informatiques et activités rattachées
73	Recherche-développement
74	Autres activités de services aux entreprises
L	Administration publique et défense; sécurité sociale obligatoire
75	Administration publique et défense; sécurité sociale obligatoire
M	Education
80	Education

N	Santé et action sociale
85	Santé et action sociale
O	Autres activités de services collectifs, sociaux et personnels
90	Assainissement et enlèvement des ordures; voirie et activités similaires
91	Activités associatives diverses
92	Activités récréatives, culturelles et sportives
93	Autres activités de services
P	Ménages privés employant du personnel domestique
95	Ménages privés employant du personnel domestique
Q	Organisations et organismes extraterritoriaux
99	Organisations et organismes extraterritoriaux

Appendice B: Classification selon la taille de l'entreprise, de l'établissement ou de l'unité locale

La classification suivante, en termes de nombre moyen de personnes occupées par l'entreprise, l'établissement ou l'unité locale, est basée sur celle recommandée à des fins de comparaison internationale dans le Programme mondial de statistiques industrielles de 1983¹. Au niveau national, les fourchettes d'effectifs devraient être établies en fonction des circonstances et besoins propres à chaque pays.

Code Désignation

A	1 à 4 personnes occupées
B	5 à 9 personnes occupées
C	10 à 19 personnes occupées
D	20 à 49 personnes occupées
E	50 à 99 personnes occupées
F	100 à 149 personnes occupées
G	150 à 199 personnes occupées
H	200 à 249 personnes occupées
I	250 à 499 personnes occupées
J	500 à 999 personnes occupées
K	1 000 personnes occupées ou plus
Z	Taille inconnue

Appendice C: Classification des professions

Classification internationale type des professions, CITP-88² (grands groupes et sous-grands groupes)

Code Désignation

¹ Pour de plus amples détails, voir Nations Unies: Recommandations internationales pour les statistiques industrielles, Etudes statistiques, série M, n° 48, Rév.1 (New York, doc. ST/ESA/STA/SER.M/48/Rév.1, 1983).

² Pour de plus amples détails, voir BIT: *Classification internationale type des professions*, CITP-88 (Genève, 1991).

1	Membres de l'exécutif et des corps législatifs, cadres supérieurs de l'administration publique, dirigeants et cadres supérieurs d'entreprise
11	Membres de l'exécutif et des corps législatifs et cadres supérieurs de l'administration publique
12	Dirigeants de sociétés ¹
13	Dirigeants et gérants ²
2	Professions intellectuelles et scientifiques
21	Spécialistes des sciences physiques, mathématiques et techniques
22	Spécialistes des sciences de la vie et de la santé
23	Spécialistes de l'enseignement
24	Autres spécialistes des professions intellectuelles et scientifiques
3	Professions intermédiaires
31	Professions intermédiaires des sciences physiques et techniques
32	Professions intermédiaires des sciences de la vie et de la santé
33	Professions intermédiaires de l'enseignement
34	Autres professions intermédiaires
4	Employés de type administratif
41	Employés de bureau
42	Employés de réception, caissiers, guichetiers et assimilés
5	Personnel des services et vendeurs de magasin et de marché
51	Personnel des services directs aux particuliers et des services de protection et de sécurité
52	Modèles, vendeurs et démonstrateurs
6	Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture et de la pêche
61	Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture et de la pêche destinées aux marchés
62	Agriculteurs et ouvriers de l'agriculture et de la pêche de subsistance
7	Artisans et ouvriers des métiers de type artisanal
71	Artisans et ouvriers des métiers de l'extraction et du bâtiment
72	Artisans et ouvriers des métiers de la métallurgie, de la construction mécanique et assimilés
73	Artisans et ouvriers de la mécanique de précision, des métiers d'art, de l'imprimerie et assimilés
74	Autres artisans et ouvriers des métiers de type artisanal
8	Conducteurs d'installations et de machines et ouvriers de l'assemblage
81	Conducteurs d'installations et de matériels fixes, et assimilés
82	Conducteurs de machines et ouvriers de l'assemblage
83	Conducteurs de véhicules et d'engins lourds de levage et de manœuvre
9	Ouvriers et employés non qualifiés
91	Employés non qualifiés des services et de la vente
92	Manœuvres de l'agriculture, de la pêche et assimilés
93	Manœuvres des mines, du bâtiment et des travaux publics, des industries manufacturières et des transports
0	Forces armées
01	Forces armées

¹ Dans ce groupe doivent être classées les personnes qui, en tant que directeurs ou cadres de direction, gèrent une entreprise comprenant en tout et nécessairement trois cadres de direction ou davantage.

² Dans ce groupe doivent être classées les personnes qui assument la gestion d'une entreprise pour leur propre compte ou pour le compte de son propriétaire, avec l'aide d'assistants subalternes et le concours possible d'un seul cadre de direction.

Appendice D: Classification selon la situation dans la profession

Classification internationale d'après la situation dans la profession, CISP-93¹

Le texte suivant est un extrait de la Résolution concernant la Classification internationale d'après la situation dans la profession (CISP), adoptée par la quinzième Conférence internationale des statisticiens du travail (Genève, 1993):

II. Groupes définis dans la CISP-93²

4. La CISP-93 comprend les groupes suivants, définis dans la section III:
 - 1) salariés;
parmi lesquels certains pays pourraient avoir le besoin et la capacité de distinguer les «salariés titulaires d'un contrat de travail stable» (y compris les «salariés réguliers»)
 - 2) employeurs;
 - 3) personnes travaillant pour leur propre compte;
 - 4) membres de coopératives de producteurs;
 - 5) travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale;
 - 6) travailleurs inclassables d'après la situation dans la profession.

III. Définition des groupes

5. Les groupes de la CISP-93 sont définis conformément à la distinction faite entre l'«emploi rémunéré», d'une part, et l'«emploi à titre indépendant», d'autre part. Une fois opérée cette distinction élémentaire, des groupes sont définis en fonction d'un ou de plusieurs aspects du risque économique ou de la nature du contrôle que les contrats de travail explicites ou implicites octroient aux titulaires ou auquel ils les soumettent.
6. Emplois rémunérés: emplois pour lesquels les titulaires ont des contrats explicites ou implicites, écrits ou oraux, qui leur donnent droit à une rémunération de base qui n'est pas directement dépendante du revenu de l'unité pour laquelle ils travaillent (cette unité pouvant être une entreprise, une institution à but non lucratif, une administration publique ou un ménage). Les outils, les équipements lourds, les systèmes d'information et/ou les locaux utilisés par les titulaires peuvent appartenir pour partie ou en totalité à d'autres; et les titulaires peuvent être placés sous la supervision directe du (des) propriétaires ou de personnes employées par lui (eux) ou devoir travailler selon de strictes directives établies par lui (eux). [De manière caractéristique, les personnes dans l'«emploi rémunéré» perçoivent des traitements et des salaires, mais peuvent aussi être payées à la commission sur ventes, à la pièce, à la prime ou en nature (par exemple nourriture, logement, formation).]
7. Emplois à titre indépendant: emplois dont la rémunération est directement dépendante des bénéfices (réalisés ou potentiels) provenant des biens ou services produits (la consommation propre étant considérée comme faisant partie des bénéfices). Les titulaires prennent les décisions de gestion affectant l'entreprise ou délèguent cette compétence mais sont tenus pour responsables de la bonne santé de leur entreprise. (Dans ce contexte, l'«entreprise» inclut les entreprises unipersonnelles.)

¹ Pour de plus amples détails, voir BIT, *Rapport de la Conférence*, 15^e Conférence internationale des statisticiens du travail, Genève, 19-28 janv. 1993 (doc. ICLS/15/D.6 (Rev.1) 1993).

² Pour des raisons d'ordre pratique, les définitions données dans cette section se réfèrent à la situation où chaque personne n'a occupé qu'un emploi pendant la période de référence. Les règles de classification des personnes ayant occupé plusieurs emplois sont données dans la section V.

8. 1. Salariés: ensemble des travailleurs qui occupent un emploi défini comme «emploi rémunéré» (cf. paragraphe 6 ci-dessus). Les salariés titulaires de contrats de travail stables sont des «salariés» qui ont été et sont titulaires d'un contrat de travail explicite ou implicite, écrit ou oral, ou d'une série de tels contrats, avec le même employeur continûment. «Continûment» implique une période d'emploi plus longue qu'un minimum spécifié et déterminé selon les conditions nationales. (Si des interruptions sont autorisées au cours de cette période minimum, leur durée maximum doit aussi être déterminée selon les conditions nationales.) Les salariés réguliers sont des «salariés titulaires de contrats de travail stables» pour lesquels l'organisation employeuse est responsable du paiement des impôts et contributions à la sécurité sociale appropriés et/ou la relation contractuelle est régie par la législation du travail nationale.
9. 2. Employeurs: personnes qui, travaillant pour leur propre compte ou avec un ou plusieurs associés, occupent le type d'emploi défini comme «emploi indépendant» (cf. paragraphe 7 ci-dessus) et qui, à ce titre, engagent sur une période continue incluant la période de référence une ou plusieurs personnes pour travailler dans leur entreprise en tant que «salarié(s)» (cf. paragraphe 8 ci-dessus). La signification de «sur une période continue» doit être déterminée selon les conditions nationales, de façon à ce qu'il y ait correspondance avec la définition «salariés titulaires de contrats de travail stables» (cf. paragraphe 8 ci-dessus). (A noter que les associés peuvent être ou ne pas être membres de la même famille ou du même ménage.)
10. 3. Personnes travaillant pour leur propre compte: personnes qui, travaillant pour leur propre compte ou avec un ou plusieurs associés, occupent un emploi défini comme «emploi à titre indépendant» (cf. paragraphe 7 ci-dessus) et qui, pendant la période de référence, n'ont engagé continûment aucun «salarié» (cf. paragraphe 8) pour travailler avec eux. Il convient de noter que, pendant la période de référence, les membres de ce groupe peuvent avoir engagé des «salariés», pour autant que ce ne soit pas de façon continue. (Les associés peuvent être ou ne pas être membres de la même famille ou du même ménage.)
11. 4. Membres de coopératives de producteurs: personnes qui occupent un «emploi indépendant» (cf. paragraphe 7) et, à ce titre, appartiennent à une coopérative produisant des biens et des services, dans laquelle chaque membre prend part sur un pied d'égalité à l'organisation de la production des ventes et/ou des autres activités de l'établissement, décide des investissements ainsi que de la répartition des bénéfices de l'établissement entre les membres. (Il faut noter que les «salariés» (cf. paragraphe 8) des coopératives de producteurs ne doivent pas être classés dans ce groupe.)
12. 5. Travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale: personnes qui occupent un «emploi indépendant» (cf. paragraphe 7) dans une entreprise orientée vers le marché et exploitée par un parent vivant dans le même ménage, mais qui ne peuvent pas être considérées comme associés, parce que leur degré d'engagement dans l'exploitation de l'établissement, en termes de temps de travail ou d'autres facteurs à déterminer selon les conditions nationales, n'est pas comparable à celui du dirigeant de l'établissement. (Lorsqu'il est fréquent que des jeunes, en particulier, accomplissent un travail non rémunéré dans une entreprise exploitée par un parent ne vivant pas dans le même ménage, on pourra supprimer le critère «vivant dans le même ménage».)
13. 6. Travailleurs inclassables d'après la situation dans la profession: personnes pour lesquelles on ne dispose pas d'informations suffisantes, et/ou qui ne peuvent pas être classées dans aucune des catégories susmentionnées.

Appendice E: Classification selon le type de la lésion

La classification ci-dessous a été établie d'après la Classification statistique internationale des maladies et des problèmes de santé connexes, CIM-10¹. Il convient de classer les maladies ou lésions les plus graves. Dans le cas de plusieurs lésions, la plus grave sera retenue. La codification ci-après ne correspond pas à celle de la CIM-10 en raison de différences de structure.

¹ Pour de plus amples détails, voir OMS, *Classification statistique internationale des maladies et des problèmes de santé connexes*, CIM-10 (Genève, 1992).

Code Désignation**1 Lésion traumatique superficielle et plaie ouverte**

- 1.01 Lésion traumatique superficielle (y compris abrasion, contusion, ecchymose, plaie punctiforme (sans plaie ouverte importante), piqûre d'insecte (non venimeux))
- 1.02 Plaie ouverte (y compris coupure, lacération, plaie punctiforme avec corps étranger pénétrant, morsure d'animal)

2 Fracture

- 2.01 Fracture fermée
- 2.02 Fracture ouverte
- 2.03 Autres fractures (avec déplacement, avec luxation)

3 Luxation, entorse et foulure

- (y compris arrachement, entorse, foulure, lacération, déchirure traumatique, hémarthrose traumatique, rupture traumatique, subluxation traumatique de l'articulation et du ligament)
- 3.01 Luxation et subluxation
 - 3.02 Entorse et foulure

4 Amputation traumatique

(y compris énucléation traumatique de l'œil)

5 Commotion et lésion traumatique interne

(y compris lésion, ecchymose, commotion, écrasement, lacération, hématome traumatique, perforation, rupture et déchirure des organes internes)

6 Brûlure, corrosion, ébouillantage et gelure

- 6.01 Brûlure (y compris due à des appareils de chauffage électrique, à l'électricité, à la flamme, à la friction, à l'air et au gaz chauds, aux objets brûlants, à la foudre et aux rayonnements)
- 6.02 Brûlure chimique (corrosion)
- 6.03 Ebouillantage
- 6.04 Gelure

7 Empoisonnement aigu et infection

- 7.01 Empoisonnement aigu (effets aigus de l'injection, de l'ingestion, de l'absorption ou de l'inhalation de substances toxiques, corrosives ou caustiques; y compris les effets toxiques du contact avec des animaux venimeux)
- 7.02 Infections (y compris maladies infectieuses intestinales, zoonoses, maladies dues à des protozoaires, maladies virales, mycoses)

8 Autres types de lésion

- 8.01 Effets des rayonnements
- 8.02 Effets de la chaleur et de la lumière
- 8.03 Hypothermie
- 8.04 Effets de la pression atmosphérique et de la pression de l'eau
- 8.05 Asphyxie
- 8.06 Effets de mauvais traitements (y compris sévices physiques, sévices psychologiques)
- 8.07 Effets de la foudre (choc par la foudre, frappé par la foudre SAI)
- 8.08 Noyade et submersion non mortelle
- 8.09 Effets du bruit et des vibrations (y compris déficit auditif aigu)
- 8.10 Effets du courant électrique (électrocution, choc dû au courant électrique)
- 8.19 Autres lésions précisées

10 Type de lésion sans précisions

Appendice F: Classification selon le siège de la lésion

La classification qui suit a été établie d'après la Classification statistique internationale des maladies et des problèmes de santé connexes, CIM-10¹. Les groupes couvrant plusieurs emplacements ne devraient être utilisés que lorsque la victime souffre de plusieurs lésions dans différentes parties du corps et qu'aucune n'est manifestement plus grave que les autres. Afin de désigner le côté du corps qui a été blessé, un autre chiffre peut être ajouté au code du siège de la lésion si nécessaire, comme suit:

- 1: côté droit
- 2: côté gauche
- 3: les deux côtés

La codification ci-après ne correspond pas à celle de la CIM-10 en raison de différences de structure.

Code Désignation

- 1 Tête**
 - 1.1 Cuir chevelu, crâne, cerveau, nerfs et vaisseaux crâniens
 - 1.2 Oreille
 - 1.3 Œil
 - 1.4 Dents
 - 1.5 Autres parties précisées du visage
 - 1.7 Tête, sièges multiples
 - 1.8 Tête, autres parties précisées non classées ailleurs
 - 1.9 Tête, sans précisions
- 2 Cou, y compris rachis cervical et vertèbres cervicales**
 - 2.1 Rachis et vertèbres cervicales
 - 2.8 Cou, autres parties précisées non classées ailleurs
 - 2.9 Cou, sans précisions
- 3 Dos, y compris colonne vertébrale et vertèbres dorsales**
 - 3.1 Colonne vertébrale et vertèbres
 - 3.8 Dos, autres parties précisées non classées ailleurs
 - 3.9 Dos, sans précisions
- 4 Tronc et organes internes**
 - 4.1 Cage thoracique (côtes, y compris sternum et omoplates)
 - 4.2 Autres parties du thorax, y compris organes internes
 - 4.3 Bassin et région abdominale, y compris organes internes
 - 4.4 Organes génitaux externes
 - 4.7 Tronc, sièges multiples
 - 4.8 Tronc, autres parties précisées non classées ailleurs
 - 4.9 Tronc et organes internes, sans précisions
- 5 Membres supérieurs**
 - 5.1 Epaule, y compris clavicule et omoplate
 - 5.2 Bras, y compris coude

¹ Pour de plus amples détails, voir OMS, *Classification statistique internationale des maladies et des problèmes de santé connexes*, CIM-10 (Genève, 1992).

- 5.3 Poignet
- 5.4 Main
- 5.5 Pouce
- 5.6 Autres doigts
- 5.7 Membres supérieurs, sièges multiples
- 5.8 Membres supérieurs, autres parties précisées non classées ailleurs
- 5.9 Membres supérieurs, sans précisions

- 6 Membres inférieurs**
- 6.1 Hanche et articulation
- 6.2 Jambe, y compris genou
- 6.3 Cheville
- 6.4 Pied
- 6.5 Orteils
- 6.7 Membres inférieurs, sièges multiples
- 6.8 Membres inférieurs, autres parties précisées non classées ailleurs
- 6.9 Membres inférieurs, sans précisions

- 7 Ensemble du corps et sièges multiples**
- 7.1 Effet systémique (par exemple par empoisonnement ou infection)
- 7.8 Sièges multiples

- 9 Autres parties du corps blessées**

- 10 Partie du corps blessée, sans précisions**

Annexe 4

Directives concernant les absences prolongées au travail: leur traitement dans les statistiques de l'emploi et du chômage

Salariés en congé de maternité

1. 1) Les femmes en congé de maternité, qui ont l'assurance de retourner au travail à la fin de ce congé, devraient être classifiées comme pourvues d'un emploi si, pendant la période de référence, leur employeur leur verse l'intégralité ou une partie significative de leur salaire ou traitement, ou qui perçoivent un paiement équivalent provenant d'autres sources du fait de leur condition de salariées. Les femmes en congé de maternité, qui ont l'assurance de retourner au travail à la fin de ce congé, devraient également être considérées comme pourvues d'un emploi pendant la période obligatoire de congé prescrite par la législation nationale pour donner aux mères un repos suffisant avant et après une naissance, ou pour une période à préciser compte tenu des circonstances nationales.

2) Dans les pays où elles ne sont pas classifiées comme pourvues d'un emploi dans les conditions prévues au paragraphe 1 1), les femmes en congé de maternité devraient être classifiées comme chômeurs ou inactifs, selon leur disponibilité du moment pour travailler et leur recherche active de travail durant une période récente.

Salariés en congé non payé à l'initiative d'un employeur

2. 1) Les salariés en congé non payé à l'initiative d'un employeur (y compris les congés payés à partir de crédits publics ou de la sécurité sociale) devraient être classifiés dans les catégories de main-d'œuvre suivantes:

a) Les personnes dont la date de retour au travail est agréée devraient être considérées comme pourvues d'un emploi si la durée du congé tombe dans les limites d'une période spécifiée, à déterminer selon les circonstances nationales. Ces personnes pourraient être classifiées sous une catégorie distincte parmi les personnes pourvues d'un emploi; elles devraient être incluses parmi les personnes en sous-emploi lié à la durée du travail si elles satisfont aux critères de la définition du sous-emploi lié à la durée du travail tels que spécifiés dans la Résolution concernant la mesure du sous-emploi et des situations d'emploi inadéquat adoptée par la seizième Conférence internationale des statisticiens du travail (octobre 1998).

b) Les personnes dont la date de retour au travail est agréée mais dont la durée du congé déjà écoulée excède les limites de la période spécifiée, ainsi que les personnes qui n'ont pas de date de retour au travail agréée mais qui devraient retourner au travail dans un futur proche, devraient être considérées comme chômeurs si elles satisfont aux critères spécifiés au paragraphe 10 de la Résolution concernant les statistiques de la population active, de l'emploi, du chômage et du sous-emploi adoptée par la treizième Conférence internationale des statisticiens du travail (octobre 1982). Sinon, elles devraient être considérées comme inactifs.

c) Les personnes qui n'ont ni une date de retour au travail agréée ni l'espoir d'être rappelées à leur travail dans un avenir proche devraient être considérées soit comme chômeurs soit comme inactifs, selon leur disponibilité du moment pour travailler et leur recherche active de travail durant une période récente.

2) La notion d'espoir de retourner au travail «dans un avenir proche» doit être précisée eu égard aux circonstances et à la situation économique de chaque pays.

Salariés en congés prolongés d'autres types

3. 1) Les salariés en congés prolongés d'autres types (y compris le congé parental), qui ont l'assurance de retourner au travail auprès du même employeur au terme de leur congé, devraient être classifiés comme pourvus d'un emploi si l'employeur continue à verser intégralement ou en grande partie le salaire ou le traitement de la personne en congé, ou si la durée du congé n'excède pas les limites d'une période spécifiée, à déterminer selon les circonstances nationales.

2) Les salariés en congés prolongés d'autres types, qui ne sont pas classifiés comme pourvus d'un emploi aux termes du paragraphe 3 1), devraient être classifiés comme chômeurs ou inactifs, selon leur disponibilité du moment pour travailler et leur recherche active de travail durant une période récente.

Travailleurs saisonniers inoccupés pendant la morte-saison

4. 1) Les salariés saisonniers qui ne se livrent à aucun type de travail pendant la morte-saison devraient être classifiés comme pourvus d'un emploi s'ils ont l'assurance de retourner au travail auprès du même employeur au début de la prochaine saison, et si l'employeur continue à verser l'intégralité ou une partie importante de leur salaire ou traitement pendant la morte-saison.

2) Les salariés saisonniers qui ne se livrent à aucun type de travail pendant la morte-saison et ne sont pas classifiés comme pourvus d'un emploi aux termes du paragraphe 4 1), ainsi que les employeurs saisonniers, les personnes

travaillant pour leur propre compte, les membres de coopératives de producteurs et les travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale qui ne se livrent à aucun type de travail pendant la morte-saison, devraient être considérés comme chômeurs s'ils satisfont aux critères spécifiés au paragraphe 10 de la Résolution concernant les statistiques de la population active, de l'emploi, du chômage et du sous-emploi adoptée par la treizième Conférence internationale des statisticiens du travail (octobre 1982).

3) Les travailleurs saisonniers qui ne se livrent à aucun type de travail pendant la morte-saison et ne sont pas classifiés comme pourvus d'un emploi ou chômeurs aux termes des paragraphes 4 1) et 2) devraient être considérés comme inactifs.

Annexe 5

Directives concernant les méthodes de diffusion des statistiques du travail

Accès

1. Les données et métadonnées devraient être facilement accessibles, et elles devraient être diffusées et rendues publiques de façon active. Sous réserve de restrictions en matière de confidentialité des données au niveau national, il devrait être donné accès aux microdonnées qui respectent l'anonymat des personnes interviewées – au moins à des fins de recherche scientifique.
2. Il faudrait tirer de chaque ensemble de données une variété de produits statistiques et utiliser dans chaque cas des moyens de diffusion appropriés.
3. La formation professionnelle du personnel des organismes de statistique devrait englober les compétences et techniques nécessaires pour réaliser des tableaux et diagrammes permettant de communiquer efficacement l'information aux utilisateurs; ils devraient également être compétents en matière de présentation en public et de médias.
4. La première diffusion dans le public des grands agrégats relatifs au marché du travail devrait être gratuite; une explication sur toute politique de diffusion payante de la part de l'organisme statistique relative à des productions supplémentaires devrait être disponible auprès du public.
5. Le personnel professionnel responsable des données relatives au marché du travail devrait veiller à ce que ses noms et/ou numéros de téléphone professionnels soient publiés dans tous les documents statistiques; d'autres formes de contacts directs avec les usagers – tels des groupes d'utilisateurs et des services d'assistance – devraient être mises au point par les organismes de statistique.
6. Les organismes de statistique devraient mettre la fourniture de données et de métadonnées à des organisations internationales sur le même plan que celle destinée aux usagers nationaux; ces mêmes organisations internationales devraient adopter des directives de diffusion.

Intégrité

7. Les modalités et les conditions de production et de diffusion des statistiques, dont celles du travail, devraient être connues du public.
8. Les organismes techniques responsables des commentaires analytiques sur les données devraient également avoir la responsabilité de leur diffusion.
9. La date de la diffusion initiale des statistiques du travail devrait être annoncée à l'avance, y compris, si possible, l'heure exacte. Plus le préavis sera long, mieux cela vaudra, même si les dates ne sont communiquées initialement qu'à titre provisoire. Lorsque les dates de diffusion ne sont pas respectées, le public devrait en connaître la raison.
10. Les données devraient être diffusées, le même jour et au même moment, à toutes les parties. Si les journalistes jouissent de privilèges particuliers, ces nouvelles doivent être mises sous embargo.
11. S'il est impossible de ne pas faire droit aux demandes d'accès prioritaire venant des pouvoirs publics, le nombre de personnes bénéficiant de ce type d'accès devrait être limité à un strict minimum et une liste de ces personnes devrait être maintenue; ces personnes devraient être avisées le plus tard possible.
12. Au moment de la diffusion de statistiques, il convient de distinguer clairement les commentaires et déclarations émanant de ministères de ceux des statisticiens.

Données

13. Si la portée des données nationales sur l'emploi et le chômage est dans certains cas insuffisante, il faudrait en avertir les utilisateurs, et ce fait devrait être rappelé chaque fois que les données sont diffusées. Si les sous-totaux produits aux fins de ces enquêtes sont suffisamment fiables, il conviendrait de bien les faire connaître.
14. De même, les utilisateurs devraient savoir parfaitement quelle est la période de référence des données.

15. Si les pays ont les ressources nécessaires et si l'existence d'une demande des utilisateurs est démontrée, les principaux agrégats devraient être diffusés au moins trimestriellement. La publication des informations nécessaires pour se livrer à une analyse structurelle détaillée du marché du travail devrait avoir lieu, elle, au moins une fois par an.

16. Les statistiques du travail devraient être diffusées dès que possible après la collecte et l'analyse des données. Lorsqu'elles ont pour source des enquêtes auprès de ménages ou d'établissements réalisées mensuellement ou trimestriellement, les données des principaux agrégats devraient, normalement, être disponibles dans le trimestre qui suit la fin de la période de référence à laquelle elles se rapportent. De manière idéale, les données d'enquêtes annuelles devraient être diffusées, au moins de façon préliminaire, au cours du semestre qui suit la période de référence.

Qualité

17. Une documentation, mise à jour périodiquement, portant sur les métadonnées – définitions, méthodologie, sources, erreurs d'échantillonnage et autres indicateurs de qualité, les questionnaires, les formulaires, etc. utilisés pour élaborer les statistiques – devrait être à la disposition du public, et préciser le degré d'alignement par rapport aux recommandations internationales.

18. Lorsqu'il y a deux sources de statistiques du travail ou plus, des conciliations ou des comparaisons de ces sources devraient être publiées périodiquement. Les cadres statistiques et les bilans qui appuient les vérifications statistiques croisées devraient également être développés.

19. Les utilisateurs devraient être avertis avec suffisamment de préavis des révisions, dont la réalisation devrait être guidée par un recueil de directives pratiques.

20. Pour les périodes manquantes, l'organisme de statistique intéressé devrait réaliser des estimations chaque fois que la collecte ou la compilation de données est interrompue. Pareillement, les effets des ruptures devraient être estimés.