

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL
Programme des activités sectorielles

Rapport II

La mesure du temps de travail

Réunion d'experts des statistiques du travail
Genève, 1-10 avril 2008



ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL
Programme des activités sectorielles

Rapport II

La mesure du temps de travail

Réunion d'experts des statistiques du travail
Genève, 1-10 avril 2008

Copyright © Organisation internationale du Travail 2008

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

ISBN 978-92-2-221038-1 (imprimé)

ISBN 978-92-2-221039-8 (pdf Web)

Première édition 2008

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

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

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

Les publications du Bureau international du Travail peuvent être obtenues dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse. Des catalogues et listes des nouvelles publications peuvent être obtenus gratuitement à la même adresse, ou par e-mail: pubvente@ilo.org ou par notre site Web: www.ilo.org/publns.

Imprimé par le Bureau international du Travail, Genève, Suisse

Table des matières

	<i>Page</i>
1. Introduction.....	1
Historique.....	1
Activités d'autres organisations.....	1
Arguments en faveur de la révision des normes internationales.....	2
Structure du rapport.....	2
2. Objectifs et applications des statistiques du temps de travail.....	3
3. Définitions internationales.....	5
Dans les conventions de l'OIT.....	5
Dans les résolutions de la CIST.....	6
4. Limites des concepts actuels.....	8
Lien avec les concepts administratifs.....	8
Lien avec la notion de production.....	8
Couverture insuffisante des activités.....	8
Couverture insuffisante des travailleurs.....	9
Des concepts en nombre insuffisant.....	9
Indépendance par rapport aux méthodes de mesure.....	9
5. Projet de résolution révisé.....	11
Cadre conceptuel.....	11
Concepts et définitions opérationnelles proposés.....	12
Heures de travail.....	12
Heures réellement effectuées.....	13
Définition opérationnelle.....	13
Critères d'inclusion.....	13
Heures directement liées au travail.....	13
Heures rapportées.....	14
Temps lié aux déplacements.....	15
Heures de formation.....	15
Périodes d'astreinte.....	15
Heures intermédiaires.....	16
Courtes périodes de repos.....	17
Critères d'exclusion.....	17
Heures rémunérées.....	17
Durée normale du travail.....	18
Heures de travail contractuelles.....	19
Heures de travail habituellement effectuées.....	19

Heures supplémentaires	20
Heures d'absence du travail	21
Aménagement du temps de travail	22
6. Méthodes de collecte de données	24
Questions de mesure	24
Définition de l'unité	24
Périodes de référence	25
Formulation des questions	26
Sources statistiques	27
Enquêtes auprès des ménages	28
Enquêtes sur l'utilisation du temps	28
Recensements de la population	28
Enquêtes auprès des établissements	29
Registres administratifs	29
7. Compilation de mesures	30
Total des heures réellement effectuées	30
Heures annuelles réellement effectuées	31
8. Mise en tableau des données	33
9. Présentation des rapports nationaux	34
10. Conclusions et recommandation	35
Références bibliographiques	37
Appendice. Propositions pour un projet de résolution concernant la mesure du temps de travail	39

1. Introduction

Historique

1. L'Organisation internationale du Travail s'occupe depuis longtemps de la réglementation du temps de travail, qui a une incidence directe et mesurable sur la santé, le bien-être et le niveau de fatigue et de stress des travailleurs (et de leurs proches). Le temps de travail influe aussi de manière considérable sur la productivité et le coût de la main-d'œuvre, ainsi que sur la qualité de la vie dans tous les pays. Il est donc important, pour suivre l'évolution des conditions de travail et de vie et analyser la situation économique dans un pays donné, de mesurer le volume des heures de travail effectuées par différents groupes de travailleurs. L'importance du temps de travail se reflète dans le Préambule de la Constitution de l'OIT et dans les 25 conventions de l'Organisation adoptées dans ce domaine par la Conférence internationale du Travail, dont la première (convention (n° 1) sur la durée du travail (industrie), 1919) a institué la journée de huit heures et la semaine de 48 heures. Ces normes couvrent un large éventail de questions relatives au temps de travail, telles que la réglementation et la réduction du temps de travail quotidien et hebdomadaire maximum, la réglementation du travail de nuit, du repos hebdomadaire, des congés payés annuels, du congé de maternité et du travail à temps partiel, les travailleurs ayant des responsabilités familiales et la mesure du temps de travail.
2. La Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST) a adopté deux instruments traitant de la mesure du temps de travail: la résolution concernant les statistiques des salaires et de la durée du travail (1923) et la résolution concernant un système intégré de statistiques des salaires (1973), qui recommandent que la durée du travail soit mesurée dans le cadre d'un système de statistiques des salaires. Elle a reconnu l'importance des statistiques de la durée du travail dans l'élaboration des indices des salaires servant à mesurer l'évolution du niveau de vie de la classe ouvrière (première conférence internationale des statisticiens convoquée par le Conseil de la recherche sociale des Etats-Unis d'Amérique, 1929). Toutefois, la CIST a adopté une seule résolution définissant le temps de travail à des fins de mesure. Il s'agit de la résolution concernant les statistiques des heures de travail (10^e CIST, 1962).

Activités d'autres organisations

3. Plusieurs organisations internationales ont joué un rôle important dans l'élaboration ou la mise en œuvre, au nom de leurs mandants, de normes ou de principes directeurs en matière de mesure du temps de travail: l'Office des statistiques des Communautés européennes (EUROSTAT); son groupe LAMAS (statistiques sur le marché du travail); l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) et la Division de statistique des Nations Unies, Département des affaires économiques et sociales.
4. Sous les auspices des Nations Unies a été créé en 1997 le Groupe de Paris sur l'emploi et la rémunération (groupe d'échanges informels). Ce groupe de statisticiens du travail appartenant à des instituts nationaux de statistique, à l'OCDE, à EUROSTAT et au BIT a, à plusieurs occasions, examiné des propositions de révision des normes de mesure du temps de travail présentées par le BIT et a apporté une contribution essentielle, sous la forme d'études et de commentaires, à la révision de la résolution de 1962.
5. Au niveau national, de nombreux instituts de statistique, en particulier dans les pays dotés dans ce domaine de systèmes perfectionnés, établissent depuis des années des statistiques sur la durée du travail. C'est un argument de plus en faveur d'une révision internationale

des méthodes de mesure du temps de travail qui tiennent compte des pratiques nationales et les intègre dans un cadre global qui pourrait servir également aux pays désireux de développer leurs statistiques sur le temps de travail.

Arguments en faveur de la révision des normes internationales

6. Les mutations économiques et sociales des dernières décennies rendent nécessaires l'établissement de statistiques sur le temps de travail qui tiennent compte des réalités nouvelles et l'institution de nouvelles politiques socio-économiques élaborées à partir d'études consacrées au temps de travail et à d'autres questions connexes telles que l'intensité du travail. Les partenaires sociaux devraient être associés à l'ensemble du processus de révision et de développement des normes statistiques internationales, conformément à l'esprit et au principe du tripartisme.
7. Compte tenu des multiples objectifs (examinés au chapitre 2) de la mesure du temps de travail à l'heure actuelle, les normes en vigueur, adoptées par la 10^e CIST en 1962, sont désormais obsolètes et doivent être révisées. Sous le thème général du temps de travail, les pays définissent et mesurent depuis 1962 divers aspects du temps de travail afin de décrire l'évolution de leur société. Un examen approfondi des définitions internationales actuelles, de leurs limites et de leur pertinence par rapport aux composantes de base du temps de travail qui sont proposées, à savoir la durée du travail et l'aménagement du temps de travail, a montré qu'une révision des normes s'imposait. Ces nouvelles normes fourniront des orientations sur un plus grand nombre de questions liées aux mesures, compte tenu de la diversité des sources statistiques actuellement disponibles pour comptabiliser le temps de travail. Les normes révisées pourront également servir aux pays qui souhaitent créer un système de statistiques du temps de travail couvrant toutes les activités productives, ou à améliorer leur système, pour leur permettre de compléter leurs statistiques sur la population active et la demande de main-d'œuvre dans le secteur productif, et elles fourniront des directives pour la présentation de ces statistiques et leur diffusion au niveau international.
8. Il est admis par ailleurs que les pays qui le souhaitent devraient pouvoir étendre le champ des statistiques du temps de travail au-delà du cadre de la population active pour permettre l'étude de la durée du travail dans toutes les activités productives marchandes et non marchandes et la mesure de la durée annuelle du travail ou des heures travaillées sur une longue période.

Structure du rapport

9. Le présent rapport est subdivisé en dix chapitres: le chapitre premier fait l'historique des normes internationales sur le temps de travail et expose les raisons qui justifient leur révision; le chapitre 2 présente les principaux objectifs et les applications courantes des statistiques du temps de travail; les chapitres 3 et 4 décrivent respectivement les normes internationales en vigueur et leurs limitations, qui justifient leur révision; le chapitre 5 présente le projet de résolution ainsi que chaque concept et définition relatif au temps de travail; le chapitre 6 traite des méthodes de collecte des données et des questions liées à la mesure du temps de travail; le chapitre 7 décrit les méthodes analytiques proposées; les chapitres 8 et 9 présentent respectivement les méthodes de classification et de présentation des données qui sont recommandées et les modalités de diffusion internationale des résultats; enfin, le chapitre 10 contient les conclusions et la principale recommandation que le groupe d'experts voudra peut-être soumettre en ce qui concerne la révision internationale des méthodes de mesure du temps de travail.

2. Objectifs et applications des statistiques du temps de travail

10. Les statistiques du temps de travail (on parlait d'horaire de travail quand on a commencé à recueillir de telles statistiques) étaient utilisées pour évaluer et contrôler les conditions de travail. Au début, elles servaient surtout à vérifier si la réglementation du temps de travail était respectée, ce qui a donné naissance au concept de durée normale du travail. On les a ensuite utilisées pour l'analyse économique et le calcul d'indicateurs tels que le salaire horaire moyen, le coût de main-d'œuvre moyen par unité de temps et la productivité moyenne du travail. Le concept de durée effective du travail a été principalement développé pour estimer le volume de travail et l'horaire de travail normal. Ces deux concepts pouvaient également servir à identifier les travailleurs à temps partiel et les personnes touchées par le sous-emploi. Leur utilité s'étendait à d'autres domaines: nombre d'heures travaillées, y compris les heures supplémentaires, par rapport à l'horaire contractuel ou légal; heures non travaillées et motifs (maladie ou congé annuel par ex.); effectifs travaillant à temps partiel, en horaire annualisé ou en équipes; sous-emploi ou suremploi lié à la durée du travail; nombre total d'heures travaillées, en incluant les travaux ménagers et d'autres activités.
11. Les producteurs et les utilisateurs de statistiques du temps de travail ont contribué à la réalisation de ces objectifs et apportent certaines réponses à ces questions fondamentales. L'élaboration d'une description statistique des composantes du temps de travail pouvant être utilisée par les pays du monde entier et faire l'objet de comparaisons nationales et internationales nécessite une série de variables relatives à la durée des activités productives et au contexte dans lequel elles sont menées, ainsi qu'à leur programmation et à leur flexibilité dans le temps.
12. Le temps de travail doit faire l'objet d'une définition statistique, qui peut être différente de sa définition légale. Tous les partenaires sociaux ne sont pas soumis aux mêmes lois, ce qui rend souvent toute comparaison impossible alors qu'elle est nécessaire, notamment aux fins de la négociation patronat/syndicats. La mesure du temps de travail devrait par ailleurs fournir des estimations nationales (ou régionales) permettant de comparer la situation des différentes catégories de travailleurs, ce qui exige des concepts normalisés pouvant différer de ceux utilisés dans les dispositions du droit du travail applicables à certains groupes ou activités.
13. Outre les premières définitions du temps de travail (CIST, 1962, décrites au chapitre 3), d'autres concepts relatifs au temps de travail se sont révélés utiles à d'autres fins, tels que l'étude des relations entre le sous-emploi et la productivité et le revenu, ou les mesures destinées à la comptabilité nationale. Le concept de l'emploi défini dans la résolution concernant les statistiques de la population active, de l'emploi, du chômage et du sous-emploi (13^e CIST, 1982) faisait référence à la durée du travail en posant le principe que pouvait être considéré comme un «travail effectué» un travail d'une durée d'une heure au moins. Les informations sur l'emploi données par la mesure du temps de travail permettaient d'identifier les horaires extrêmes par leur brièveté et par leur longueur ou de faire la distinction entre le travail à temps partiel et le travail à plein temps. Les statistiques des heures supplémentaires étaient utiles pour évaluer les conditions de travail et la réaction des entreprises à la demande, alors que les statistiques sur la durée d'absence par type d'absence permettaient de mieux comprendre le fonctionnement de l'économie et les efforts consentis par les employeurs en matière de droit au congé, et de révéler le degré de mécontentement des travailleurs. La réglementation du temps de repos est également liée à la réglementation du temps de travail. Les statistiques sur le droit au congé et sur les congés effectivement pris sont utiles pour contrôler l'application de la réglementation en la matière. La comptabilisation du temps consacré sur le lieu de travail à des activités

éventuellement considérées comme non directement productives, et du temps consacré à des activités directement productives, sur la base d'une mesure plus fine des heures effectivement travaillées, pourrait également servir à affiner la mesure de la productivité ou du coût de la main-d'œuvre.

- 14.** La mesure du temps de travail présente un intérêt aussi bien pour les pays développés que pour les pays en développement. Dans les uns comme dans les autres, une proportion croissante de salariés sont soumis à des horaires qui diffèrent du «temps de travail normal» défini au départ, et le nombre de personnes travaillant pour leur propre compte est en augmentation. Compte tenu de cette évolution, il est nécessaire de disposer d'informations sur le temps de travail effectif pour améliorer la précision des estimations et permettre les comparaisons dans le temps et entre catégories de travailleurs, ainsi qu'entre pays. Les statistiques du temps de travail sont aujourd'hui considérées comme essentielles pour mieux concilier travail et vie de famille ou concevoir des programmes de protection sociale qui ne soient plus fondés sur le modèle du foyer traditionnel, qui a pratiquement disparu dans de nombreux pays.

3. Définitions internationales

Dans les conventions de l'OIT

15. L'expression «heures de travail effectuées» a été définie dans les conventions de l'OIT, par rapport au temps pendant lequel un travailleur (rémunéré) est à la disposition d'un employeur, c'est-à-dire lorsqu'il est disponible pour recevoir des ordres d'un employeur ou d'une personne habilitée. Pendant ce temps de disponibilité, le travailleur est censé être prêt à travailler, si cela est possible, requis ou nécessaire. Si l'on voulait étendre cette notion générale aux travailleurs indépendants, il pourrait s'agir du temps pendant lequel le travailleur indépendant est disponible pour son travail, ou à la disposition d'un employeur ou d'un client ou disponible pour recevoir des commandes de leur part (à ne pas confondre avec le critère de «disponibilité» utilisé pour définir le chômage dans la population active, lorsqu'il n'y a pas de lien formel avec l'emploi).

16. La convention (n° 30) sur la durée du travail (commerce et bureaux), 1930, a d'abord défini la «durée de travail» comme étant les périodes de disponibilité, excluant explicitement le temps de repos, pendant lequel les travailleurs ne sont pas à disposition:

Est considéré comme «durée du travail» le temps pendant lequel le personnel est à la disposition de l'employeur; seront exclus les repos pendant lesquels le personnel n'est pas à la disposition de l'employeur.

17. La même question est traitée dans des conventions ultérieures de l'OIT: la convention (n° 51) de réduction de la durée du travail (travaux publics), 1936, et la convention (n° 61) de réduction de la durée du travail (textile), 1937.

18. Dans ce contexte, les «repos» étaient du temps non travaillé pendant les périodes où les travailleurs n'étaient pas censés être disponibles. Bien sûr, les travailleurs pouvaient généralement prendre de courtes pauses pendant les périodes où ils étaient censés travailler. Toutefois, la distinction a souvent été difficile à faire dans la pratique, comme pour les autres interruptions de travail.

19. C'est peut-être pour essayer de résoudre ce problème de mesure que la convention (n° 67) sur la durée du travail et les repos (transports par route), 1939, incluait des périodes de repos inférieures à une certaine durée (lorsque les travailleurs ne sont ni au travail ni disponibles pour travailler) dans la définition de la disponibilité au travail:

L'expression «durée du travail» signifie le temps pendant lequel les personnes dont il s'agit sont à la disposition de l'employeur ou d'autres personnes qui pourraient faire appel à leurs services, ou pendant lequel les propriétaires de véhicules et les membres de leur famille sont occupés pour leur propre compte à des travaux concernant un véhicule utilisé aux transports par route, ses passagers ou sa charge; cette durée comprend:

- i) le temps consacré au travail effectué pendant la période de circulation du véhicule;
- ii) le temps consacré aux travaux auxiliaires;
- iii) les périodes de simple présence;
- iv) les repos intercalaires et interruptions du travail lorsqu'ils ne dépassent pas une durée à déterminer par l'autorité compétente.

Dans les résolutions de la CIST

- 20.** La résolution concernant les statistiques des heures de travail, adoptée par la 10^e CIST en 1962, a donné du temps de travail deux définitions couvrant les ouvriers et les employés. La première, qui portait sur la durée normale du travail, concernait la durée fixée par la législation ou par les règles ou usages de l'établissement:
4. 1) La durée normale du travail est la durée fixée par la législation, par accords collectifs ou par sentences arbitrales.
 - 2) Lorsque la durée du travail n'est pas fixée par la législation, par accords collectifs ou par sentences arbitrales, cette expression désignera le nombre d'heures, par jour ou par semaine, au-delà duquel tout travail effectué est rémunéré au taux des heures supplémentaires ou constitue une exception aux règles ou usages de l'établissement concernant les catégories de travailleurs considérés.
- 21.** Cette durée normale applicable seulement à certaines catégories de travailleurs pouvait être journalière ou hebdomadaire, sur la base d'un concept administratif, qui variait selon les catégories de travailleurs et les activités concernées, mais qui incluait le temps pendant lequel les travailleurs n'étaient pas susceptibles de travailler (trajets, repas, jours fériés payés, etc.).
- 22.** La deuxième définition, à savoir les heures de travail réellement effectuées, s'entendait du temps travaillé pendant une période de référence spécifique:
5. 1) Les statistiques des heures de travail réellement effectuées devraient inclure:
 - a) les heures réellement effectuées pendant les périodes normales de travail;
 - b) les heures effectuées en plus des heures réellement effectuées pendant les périodes normales de travail, et généralement rémunérées à des taux supérieurs aux taux normaux (heures supplémentaires);
 - c) le temps consacré sur le lieu de travail à des travaux tels que la préparation du lieu de travail, les travaux de réparation et d'entretien, la préparation et le nettoyage des outils et l'établissement de reçus, de fiches de durée d'opérations et de rapports;
 - d) le temps passé sur le lieu de travail en temps morts, en raison par exemple du manque occasionnel de travail, d'arrêts de machines ou d'accidents, ou le temps passé sur le lieu de travail pendant lequel aucun travail n'a été fait, mais pour lequel un paiement a été effectué sur la base d'un contrat d'emploi garanti;
 - e) le temps correspondant à de courtes périodes de repos sur le lieu de travail, y compris les arrêts du travail pour collation.
 - 2) Les statistiques des heures de travail réellement effectuées devraient exclure:
 - a) les heures rémunérées mais non effectuées, telles que les congés annuels payés, les jours fériés payés, les congés de maladie payés;
 - b) les pauses pour les repas;
 - c) les heures consacrées aux trajets entre le domicile et le lieu de travail et vice versa.
- 23.** Il s'agissait des heures travaillées pendant une période de référence quelconque, brève ou longue, et, comme c'était le cas dans les définitions figurant dans les conventions de l'OIT, des périodes pendant lesquelles les travailleurs ayant un emploi rémunéré étaient effectivement à la disposition de leur employeur et disponibles pour recevoir des ordres d'un employeur ou d'une personne habilitée, si le travail était possible, requis ou nécessaire. Ces heures comprenaient les périodes consacrées à la production de biens et de services, y compris les heures supplémentaires; les périodes consacrées à des activités

préparatoires, au nettoyage, à la réparation, à l'entretien, etc.; les périodes, comprises entre les principales activités de travail, passées à attendre ou à rester à disposition en raison d'une rupture d'approvisionnement, d'une panne, etc.; les pauses-café, etc.

24. Les heures réellement effectuées (CIST, 1962) excluaient les pauses-repas, le temps de trajet et autres congés rémunérés tels que les congés annuels payés, les jours fériés payés et les congés de maladie payés.
25. A l'instar du concept de durée normale du travail, la notion d'heures de travail réellement effectuées ne s'applique pas à toutes les catégories de travailleurs.
26. Un troisième concept mentionné, mais non défini, concernait les heures rémunérées. Il incluait toutes les périodes, travaillées ou non, pour lesquelles les travailleurs avaient été rémunérés (généralement par l'employeur) pendant une période de référence spécifiée. Il s'appliquait aux employés et couvrait les périodes au cours desquelles le travailleur avait le droit de ne pas travailler mais pour lesquelles il était rémunéré: jours fériés et certaines absences telles que congés de maladie, congés-maternité et formation militaire. En outre, les heures rémunérées excluaient logiquement toutes les périodes travaillées mais non payées.
27. Par suite des grandes différences, d'un pays à l'autre, quant au paiement des jours fériés et autres périodes d'inactivité, il n'existe pas de directives internationales sur les heures rémunérées, bien qu'il soit facile d'obtenir des statistiques sur ce sujet. A sa dixième conférence, la CIST a fait observer que les statistiques sur les heures rémunérées pouvaient être utilisées à des fins internes mais ne pouvaient pas se substituer aux statistiques sur les heures réellement travaillées.
28. La CIST a adopté des normes internationales sur la mesure du temps perdu à cause des accidents du travail (résolution sur les statistiques des lésions professionnelles résultant des accidents du travail, 1982 et 1998) et des conflits du travail (résolution concernant les statistiques des grèves, lock-out et autres actions de revendication, 1993). On peut considérer ces périodes comme des composantes du temps d'absence. La CIST a également examiné, sans les adopter formellement, la résolution sur les statistiques des congés payés (y compris les jours fériés et les congés payés) (13^e CIST, 1982) et la résolution sur les absences du travail (14^e CIST, 1987). Toutefois, aucune recommandation internationale sur la notion générale de temps non travaillé n'a été adoptée.

4. Limites des concepts actuels

Lien avec les concepts administratifs

29. Les définitions internationales du temps de travail qui remontent à 1962 ne sont pas clairement distinctes des distinctions administratives. Il y a une différence fondamentale entre la définition administrative et la définition statistique de la durée du travail. Cette dernière devrait s'appliquer à la production effective de l'ensemble des biens et services.
30. Dans le contexte administratif, le temps de travail couvre toutes les périodes, qu'elles soient ou non passées à travailler, convenues entre les parties concernées (particuliers, organisations de travailleurs, employeurs et organisations d'employeurs, gouvernements). Certains accords prévoient que certaines activités font partie du travail et stipulent qu'elles sont rémunérées. Il peut s'agir du temps consacré à l'habillage, du temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail et vice versa, ou des pauses-repas. D'autres accords prévoient que ces périodes sont retranchées du temps de travail et excluent leur rémunération. Le contenu du temps de travail défini dans un accord est spécifique au groupe de travailleurs visé par ce dernier. Il n'est pas nécessairement comparable au contenu défini dans un autre accord applicable à un groupe différent. Lorsqu'elles sont agrégées pour produire une mesure nationale les statistiques du temps de travail ainsi définies présentent un contenu hétérogène et sont de nature à induire en erreur.
31. A contrario, le temps de travail défini à des fins purement statistiques tient compte du temps consacré à un ensemble d'activités types. Certaines de ces activités peuvent être exclues du champ de la législation sur le temps de travail et d'autres peuvent être exclues de la définition statistique. Celle-ci peut en principe être appliquée uniformément à tous les travailleurs. Les résultats obtenus pour les différents groupes pourront être comparés, et lorsque les statistiques sont agrégées, on obtient un chiffre pouvant faire l'objet de comparaisons aux niveaux national et international.

Lien avec la notion de production

32. Les normes internationales existantes ne parlent pas de l'application éventuelle des concepts de durée du travail au temps consacré à l'ensemble des activités productives, c'est-à-dire les activités relevant de la rubrique de production générale du Système de comptabilité nationale des Nations Unies. La méthode de mesure du temps de travail établie en 1962 a été adaptée à l'emploi et à son lien avec la population active dans le contexte de la résolution de 1982 concernant les statistiques de la population active, de l'emploi, du chômage et du sous-emploi (13^e CIST), elle-même fondée sur la notion de production générale. Le temps consacré à la production de biens et de services domestiques ou personnels destinés à la consommation du ménage et le travail bénévole (qui par commodité seront appelés «services non marchands non rémunérés» dans le présent rapport et dans le projet de résolution) n'entrent pas dans la rubrique de production générale. Ces activités ne sont donc pas susceptibles d'être mesurées comme temps de travail.

Couverture insuffisante des activités

33. Compte tenu des limites posées par la notion de production et de la couverture des personnes décrite plus haut comme étant insuffisante, la définition internationale des heures réellement travaillées laisse de côté un certain nombre de situations de travail pouvant se rencontrer dans de nombreux types d'emplois et dans le travail rémunéré et

indépendant. Il peut s'agir entre autres des situations suivantes: temps passé à attendre les clients ou le travail; services de permanence; voyages; formation professionnelle; travail à domicile; participation à des réunions; trajets jusqu'aux champs; production de biens et de services destinés à d'autres unités (contre de l'argent, dans le cadre d'un troc ou gratuitement); tout type de bénévolat; production de biens destinés à la consommation personnelle; production de services non rémunérés destinés à la consommation personnelle tels que le ménage, la préparation des repas, les soins aux enfants, le transport des personnes dépendantes, notamment des personnes âgées, et les soins à ces personnes.

34. Comme ces activités courantes n'entraient pas facilement dans la définition en question ou ne figuraient pas dans la rubrique de production générale, on ne sait pas très bien si elles sont englobées dans la définition initiale des heures réellement travaillées et, partant, s'il faut les inclure dans les définitions révisées ou les en exclure.

Couverture insuffisante des travailleurs

35. Il est indispensable d'assurer une couverture universelle si l'on veut obtenir des mesures utiles du volume de travail pour la comptabilité nationale et effectuer des analyses significatives du marché du travail. Les concepts relatifs au temps de travail adoptés par la 10^e CIST s'appliquaient toutefois aux seuls ouvriers et employés, c'est-à-dire à l'ensemble des travailleurs rémunérés. Les deux définitions contenues dans la résolution de 1962 ne concernaient que des sous-catégories de travailleurs. La durée normale du travail s'appliquait aux travailleurs rémunérés couverts par des lois ou des conventions collectives, ou dont l'établissement fixait un horaire de travail normal, alors que les heures réellement travaillées concernaient en général les salariés du secteur manufacturier. Ces concepts posent des limites étroites, en particulier dans les pays où l'essentiel de la population active travaille pour son propre compte ou dans le secteur informel. La nécessité d'assurer la couverture de tous ceux qui travaillent dans la production est également rappelée dans la résolution concernant la promotion de l'emploi indépendant adoptée par la Conférence internationale du Travail en 1990, qui appelait expressément à étendre les statistiques du travail à tous les travailleurs, à savoir les salariés réguliers, les travailleurs indépendants, les travailleurs du secteur informel et travailleurs informels du secteur structuré. Cette révision des définitions internationales du temps de travail vise donc notamment à faire en sorte qu'elles s'appliquent au plus grand nombre de travailleurs possible.

Des concepts en nombre insuffisant

36. La CIST a adopté des normes internationales sur le temps de travail perdu (voir ci-dessus) et s'est intéressée à la mesure des congés payés et des absences. D'autres concepts relatifs au temps de travail, par exemple l'horaire de travail habituel, la durée annuelle du travail et l'aménagement du temps de travail, ont été jugés importants et de nombreux pays mesurent ces concepts, ainsi que quelques autres, avec leurs propres outils. Le projet de révision comprend par conséquent plusieurs autres concepts liés au temps de travail (qui sont tous examinés en détail dans le chapitre 5).

Indépendance par rapport aux méthodes de mesure

37. En lien avec la question de la couverture, il convient de tenir compte de la nécessité croissante de disposer de définitions internationales susceptibles d'être appliquées facilement à différents instruments, circonstances et capacités de mesure. Les définitions internationales actuelles sont fondées sur une période de référence d'une semaine et sur une unité de temps d'une heure, dont la mise en œuvre n'est pas simple lorsque d'autres

périodes de référence ou unités de temps existent ou sont nécessaires. Bien que ces définitions fassent état de deux types d'enquêtes possibles, la question de la mesure n'a guère été discutée. L'un des principaux objectifs des normes internationales en général étant d'aider les pays à mettre au point des définitions nationales correspondant à leur situation particulière, les concepts internationaux devraient être aussi indépendants que possible des méthodes de collecte, des périodes de référence ou des unités de temps propres à tel ou tel pays.

5. Projet de résolution

Cadre conceptuel

38. Le cadre proposé pour mesurer le temps de travail doit pouvoir tenir compte des évolutions de façon à conserver les concepts et définitions sous-jacents. Il devrait offrir les éléments requis pour répondre à des situations réelles, de sorte qu'il soit possible d'indiquer comment les concepts peuvent être appliqués concrètement, sans avoir à fixer leur définition. Si les concepts ne sont pas forcément tous universels, il convient qu'ils puissent être appliqués aussi largement que possible aux situations de travail et groupes de personnes pertinents. Les définitions proposées s'efforcent d'être indépendantes des questions de mesure à proprement parler, afin d'éviter tout risque de distorsion découlant d'un recours (implicite ou explicite) à une source de statistiques ou à un instrument de mesure unique. Par conséquent, le cadre conceptuel est élaboré indépendamment de ce qui peut être mesuré, ce qui offre la possibilité d'affiner les modalités de mesure ultérieurement.
39. Par souci de cohérence, les définitions des différents concepts relatifs au temps de travail sont intégrées dans un cadre recouvrant toutes les activités productives définies sous la rubrique de production générale du Système de comptabilité nationale. Cela couvre tous les emplois qui servent à calculer le volume du travail pour la comptabilité de la production nationale et toutes les heures de travail en vue de l'analyse élargie des autres apports, notamment le travail bénévole et les activités produisant des services personnels ou domestiques pour l'autoconsommation au sein du même ménage. Ce segment de la production des ménages est désigné dans le projet de résolution par l'expression «services non marchands non rémunérés», qui se caractérisent par un volume important de temps travaillé et généralement pas mesuré, dans tous les pays et en particulier dans les pays en développement.
40. Le temps de travail est équivalent à la somme de toutes les périodes consacrées, directement ou non, à des activités produisant des biens et services économiques. L'aménagement du temps de travail renvoie aux modalités d'organisation de ces heures de travail dans le temps. Les heures de travail se rapportent à différents concepts mesurables et l'aménagement du temps de travail à un ensemble de caractéristiques qui décrivent comment le temps est organisé pour l'exécution du travail. Le temps de travail est un concept global qui mesure les heures de travail et ne vise pas à rendre compte de l'intensité ou de l'efficacité de ce temps.
41. Les biens et services économiques sont les biens et services fournis à d'autres unités et, en principe, les biens produits pour l'autoconsommation. Généralement, la mesure de l'emploi ne concerne que la production et le traitement des produits agricoles, beaucoup de pays ne comptabilisant pas les services personnels ou domestiques non rémunérés réalisés pour son propre ménage ou des membres de son ménage.
42. Définir le temps de travail dans le cadre de la production présente certes l'avantage de la cohérence avec les statistiques de l'emploi et de la production, telles qu'elles sont actuellement définies et mesurées, mais aussi l'inconvénient correspondant, à savoir que les statistiques qui en découlent ne reflètent qu'une réalité partielle. A strictement parler, dans ce cadre, les statistiques sur les heures de travail indiquent généralement que les hommes travaillent plus longtemps que les femmes. Cette différence toutefois pourrait être moins prononcée, voire inversée, si l'on inclut l'ensemble des activités productives, en fonction de la mesure dans laquelle la réduction du temps de travail consiste en transferts d'activités réalisés en dehors du marché vers des activités réalisées à l'intérieur du marché.

De fait, dans la plupart des pays, la durée de travail est plus longue pour les femmes que pour les hommes quand on tient compte de toutes les activités productives. On constate aussi une tendance générale à la diminution du temps de travail dans la plupart des pays, tel que mesuré à partir du cadre de la population active.

43. Sans conséquences sur le cadre global, les pays décideront de la façon dont ils souhaitent rendre opérationnelle la mesure du temps de travail lié à l'emploi et aux services non marchands non rémunérés et s'il convient, à des fins particulières et compte tenu de la situation nationale, de mesurer le temps de travail pour chaque partie de la production générale.
44. Pour rester en mesure de déterminer le temps de travail relatif aux activités productives qui répondent à la définition de «travail» dans le cadre proposé, il faut identifier tous les types d'activité qui facilitent ou augmentent la production de biens et de services économiques. Il est suggéré, en effet, qu'outre les heures directement consacrées aux activités productives un certain nombre d'autres heures liées à ces activités: i) rendent possible; ii) facilitent; ou iii) améliorent la production. Cet aspect est examiné en détail sous le concept d'heures réellement effectuées.
45. Le temps de travail inclut aussi inévitablement des périodes d'attente inhérentes au processus de production (et reconnues depuis longtemps dans les normes internationales); les critères de prise en compte de ces périodes figurent dans le projet.
46. Pour rester à même aussi de déterminer le temps de travail relatif à tous les types de travail, le cadre doit tenir compte des différentes façons dont l'emploi rémunéré et l'emploi indépendant se rapportent au concept d'heures de travail. Vu les enjeux de marchés du travail en évolution accélérée et la multiplication des modalités de travail, il importe d'inclure expressément l'emploi indépendant dans la révision, là où cela est pertinent.
47. Il est probable que la mesure de la durée du travail dans l'emploi indépendant requière une approche à la fois plus souple et plus complexe que pour les modalités fixes qui sont en vigueur dans l'emploi salarié. Les modalités d'organisation du temps des travailleurs indépendants ne se prêtent pas forcément à l'utilisation des grilles «objectives» qui existent pour les salariés. Cependant, il est essentiel d'évaluer la répartition des heures de travail des travailleurs indépendants sur la base de périodes de référence. C'est pourquoi le cadre proposé présente une mesure des heures réellement effectuées par les travailleurs indépendants et des comparaisons avec la durée type de leur temps de travail (mesurée en heures habituellement effectuées). Par ailleurs, les courtes périodes de repos, généralement octroyées aux travailleurs pour rester en bonne santé, récupérer et se reposer, doivent s'appliquer aux travailleurs indépendants pour les mêmes raisons. ***Les experts voudront sans doute examiner si la situation des travailleurs indépendants est adéquatement prise en compte dans le projet de résolution.***

Concepts et définitions opérationnelles proposés

Heures de travail

48. Le projet de résolution vise à donner des définitions théoriques des concepts relatifs au temps de travail qui sont considérés comme importants pour l'élaboration de statistiques. Il offre quelques orientations concernant l'application de la définition générale théorique à certains groupes de personnes ou d'activités qui pourront servir de lien pour déterminer la façon de mesurer un concept. Le projet attire l'attention sur les situations limites qu'il convient de prendre en compte pour faciliter l'application des définitions statistiques proposées.

-
49. La durée du travail se rapporte au temps directement passé à produire les biens ou services économiques qui sont la production principale ou secondaire de l'unité économique ou au temps consacré à des activités connexes qui établissent les conditions nécessaires à cette production, y compris la participation à une formation destinée à l'unité de production et les pauses qui découlent des activités de cette unité. Certains concepts comprennent des éléments qui ne sont pas directement liés au nombre d'heures consacrées à la production, mais par exemple au paiement d'heures qui ne sont pas toutes effectivement consacrées à la production. *Les experts voudront peut-être étudier cette question à propos du concept général des heures du travail.*

Heures réellement effectuées

Définition opérationnelle

50. La définition des heures réellement effectuées qui figure dans le projet de résolution cherche à dépasser les limitations de la définition internationale en vigueur afin qu'elle puisse s'appliquer au plus grand nombre possible de situations de travail en recourant à un critère d'inclusion ou d'exclusion. Il est proposé que le concept ou la mesure clé du temps de travail soit les heures réellement effectuées, le temps qu'une personne consacre à la réalisation d'activités qui contribuent à la production de biens et de services au cours d'une période de référence donnée. Ces activités se déroulent selon différentes modalités de travail et de compensation, dans tous types de lieux évidents, ainsi qu'à domicile, dans la rue et dans d'autres lieux que le lieu de travail. La durée effective du travail est la somme du temps qui peut être décrit comme heures de travail directes, heures rapportées, heures intermédiaires et courtes périodes de repos.

Critères d'inclusion

51. Le critère fondamental pour définir ce que devrait être la durée effective du travail est que les différents types d'activités réalisées pendant ces heures contribuent à la production des biens et services correspondant, selon le Système de comptabilité nationale, à toutes les activités productives.
52. Pour appliquer correctement la définition et éviter de surcomptabiliser les heures de travail, le projet de résolution propose de considérer que le travail en dehors du lieu normal de travail doit être l'activité principale pour compter comme des heures réellement effectuées.
53. Les différentes activités auxquelles du temps peut être consacré, qui sont indiquées dans la définition des heures réellement effectuées dans le projet de résolution, ne constituent pas une liste exhaustive de toutes les activités possibles. Elles sont regroupées pour établir clairement des sous-catégories et leur relation aux différents types d'heures réellement effectuées (directes, liées, etc.). L'accent est mis sur des activités spécifiques qui ont été jugées particulièrement problématiques dans les débats internationaux (Groupe de Paris, Groupe de travail sur les statistiques du marché du travail). L'objectif de cette longue liste de types d'activité considérés comme des critères de définition des heures réellement effectuées est d'aider les statisticiens à appliquer la définition générale de ce concept de la même façon, autant que possible, *si les experts jugent que cela est approprié.*

Heures directement liées au travail

54. La prise en compte des heures directement liées au travail ne devrait pas poser de problèmes conceptuels. Leur mesure dans les enquêtes statistiques peut être moins simple. Généralement, les répondants savent quelles sont les activités qui relèvent du travail, mais

ils ne pensent pas forcément aux heures exécutées en dehors de leur lieu de travail normal. Ceux qui y pensent peuvent avoir du mal en revanche à se souvenir du nombre exact de ces heures, étant donné qu'à domicile une personne exécute souvent plusieurs activités en même temps et pas forcément à la même heure. Ces activités, qui relèvent des services non marchands non rémunérés, sont les heures directement consacrées à préparer les repas, faire les courses, aider, transporter ou attendre, les personnes dont on a la charge.

Heures rapportées

- 55.** Les heures réellement effectuées comprennent les «heures qui se rapportent» aux heures directes et qui rendent possibles, facilitent ou améliorent les activités productives, lesquelles peuvent être les heures directes pour certains emplois. La définition et les exemples d'heures rapportées qui sont proposés résultent de la polémique sur la question de savoir si certaines activités devraient toujours être définies comme du travail ou s'il convient de les prendre en compte dans certains cas mais pas dans tous. Quels critères faut-il utiliser pour décider de classer une activité dans la catégorie des heures réellement effectuées?
- 56.** L'un de ces critères repose sur l'opinion formulée par les intéressés dans leurs réponses aux enquêtes sur les ménages, avec la possibilité de faire des recoupements en quelque sorte en vérifiant si l'employeur a rémunéré ces heures ou en comparant avec tous les coûts ou certains d'entre eux. Un autre type de critère est l'évaluation des restrictions imposées aux personnes pendant les heures (activités) considérées. Cela ne peut être qu'un critère complémentaire car il ne permet pas de classer une activité dans les heures effectivement travaillées si cette activité ne contribue pas à la production (sous la rubrique production ou production générale).
- 57.** On a considéré que, pour qu'il y ait production, il faut exécuter certaines activités telles que nettoyer le lieu de travail, s'occuper des personnes dont on a la charge, préparer le matériel, réfléchir au processus et aux méthodes de travail et en discuter, enfiler des vêtements de travail. Les activités qui facilitent la production – heures d'astreinte, déplacements liés au travail – sont répandues. La formation et le perfectionnement des compétences requises pour l'unité économique considérée (sur le lieu de travail ou en dehors) sont de plus en plus considérés comme indispensables pour maintenir et accroître la production.
- 58.** Toutefois, la plupart des enquêtes statistiques ne comportent pas de questions sur l'ensemble des différentes activités réalisées à un poste et sur le temps consacré à chacune. Les informations sur la durée effective du travail sont généralement rassemblées de façon beaucoup plus simple, en raison principalement du travail que la réponse aux enquêtes représente et du coût de la collecte des données. La liste d'activités vise à préciser le sens de la définition de base, et ne constitue en aucune manière une obligation pour les pays de rassembler des données sur chacune des composantes décrites. Cette liste peut par ailleurs aider les statisticiens à:
- déterminer si du temps est consacré à des activités qui devraient être comptabilisées et pourraient être sous-estimées dans les sources statistiques et si des heures consacrées à des activités qui ne devraient pas être comptabilisées l'ont été – du moins dans une certaine mesure; prendre les mesures requises pour éviter les erreurs;
 - établir une liste d'activités pour les questionnaires (si cela est jugé utile); dans un but de formation aux enquêteurs aux entretiens, en tant qu'outil pendant les entretiens pour faciliter la tâche des répondants.

Temps lié aux déplacements

59. Il est proposé d'inclure le temps des déplacements liés au travail (non compris les trajets domicile-travail) à l'exception, dans le cas de longues périodes de voyage, des heures naturellement consacrées au repos (temps de sommeil). Il est considéré en effet que les déplacements sont une activité nécessaire à la réalisation des heures directement consacrées au travail et qu'ils contribuent donc à la production de biens et de services. Normalement, l'unité économique rémunère ces coûts de déplacement, la liberté de mouvement et l'emploi du temps des travailleurs étant strictement encadrés pendant la durée du déplacement.
60. *En ce qui concerne les déplacements nécessitant de passer une ou plusieurs nuits hors du domicile, les heures où le salarié ni ne voyage ni n'effectue directement un travail devraient-elles aussi être comptées comme temps de travail (déduction faite du temps consacré à dormir et à prendre les repas)? La notion de restriction des mouvements du salarié devrait-elle continuer de s'appliquer?*

Heures de formation

61. Les définitions des heures de travail qui figurent dans la résolution de 1962 adoptée par la 10^e CIST (1962) ne mentionnent ni la formation ni l'éducation, ce qui explique que, d'un pays à l'autre et selon les enquêtes, cet aspect a été traité différemment. Le principe consistant à compter un certain temps de formation/éducation dans les heures réellement effectuées semble reconnu. Toutefois, il est difficile de fixer une limite. *Faut-il reconnaître à cet effet uniquement la formation en cours d'emploi ou les cours pouvant en tenir lieu; faut-il inclure toute formation ou éducation rémunérée (fournie) par l'employeur? Cela doit-il dépendre du lien entre le thème de la formation ou des cours et les tâches et fonctions du poste et, dans ce cas, que devrait être ce lien? Comment appliquer ces critères aux travailleurs indépendants?*
62. Le temps consacré à la formation peut être considéré comme moyen de maintenir ou d'améliorer le capital humain de l'unité économique – qui peut aussi être un travailleur indépendant. Un parallèle peut être établi avec les activités qui maintiennent et améliorent le capital fixe, qui sont déjà définies comme heures liées au travail. En se fondant sur ce parallèle, il est proposé de considérer comme temps de travail effectif uniquement les heures de formation ayant un lien avec la production de biens et de services au sein de l'unité économique. Cela inclurait donc la formation à un autre poste dans la même unité et s'appliquerait tant au travail salarié qu'au travail indépendant.
63. Pour garantir que la formation concerne l'unité économique, il est proposé, en ce qui concerne les salariés, que l'employeur approuve la formation directement ou indirectement en assumant une partie de son coût (salaire, allocation de formation). Par ailleurs, si la formation n'a pas de lien avec la production de l'unité, le temps consacré à cette formation ne devrait pas être considéré comme un temps de travail effectif, même si l'employeur assume une partie ou la totalité de son coût. L'employeur peut le faire dans certains cas, par exemple pour faciliter la réduction de l'effectif, si la formation aide certains travailleurs à se qualifier pour un emploi dans une autre entreprise, de sorte qu'ils partiront volontairement. Cela peut coûter moins cher à l'employeur (ne serait-ce que sur le plan financier) que de licencier.

Périodes d'astreinte

64. Dans quelle mesure les périodes d'astreinte devraient-elles être considérées comme du temps de travail effectif? De façon régulière ou irrégulière, les salariés peuvent avoir à travailler sur appel dans le cadre de leur emploi. Ce cas n'est pas le même que celui des

personnes non pourvues d'un emploi qui figurent sur une liste et peuvent être appelées pour exécuter une tâche, généralement d'une durée limitée.

65. Lorsqu'une personne demeure sur son lieu de travail habituel alors qu'elle est en période d'astreinte, ces heures doivent être considérées comme des heures réellement effectuées. C'est le cas par exemple des employés de bureau ou de commerce qui attendent la clientèle, une activité que l'employeur juge nécessaire à la production (vente); dans la plupart des cas ce temps est pris en compte dans l'organisation de leur travail.
66. Grâce en partie aux moyens modernes de communication, la plupart de ces périodes de disponibilité peuvent se dérouler en dehors du lieu de travail habituel et, typiquement, au domicile du travailleur (voir n'importe où dans le monde, à portée de la souris de l'ordinateur). Il en ressort une possibilité accrue d'entreprendre d'autres activités tout en restant disponible sur appel, ce qui tend à rapprocher cette circonstance d'un temps de loisir.
67. Inversement, lorsqu'une personne est appelée et commence à travailler, ces heures doivent être comptabilisées comme du temps de travail effectif. ***Faut-il aussi inclure la durée de déplacement entre le domicile et le lieu de travail nécessaire, le cas échéant, pour effectuer le travail, ou faut-il considérer ce temps comme des heures de trajet additionnelles?***
68. En ce qui concerne les heures d'astreinte où une personne n'est pas sur son lieu de travail et n'est pas appelée pour travailler, le projet de résolution propose des critères minimums permettant de définir ce temps comme du temps de travail effectif. Il faut par exemple que l'employeur rémunère ces heures, même si la personne n'est pas appelée, mais pas nécessairement au taux habituel. Il en ressort que ce temps d'astreinte relève d'un accord explicite avec l'employeur. Toutefois, pour les personnes qui affirment que leur emploi suppose une disponibilité de vingt-quatre heures sur vingt-quatre, notamment les hauts dirigeants, les porte-parole, etc., les heures ne seront pas toutes prises en compte.
69. Outre le critère minimum de rémunération spéciale, le projet de résolution laisse aux autorités nationales le soin d'appliquer selon les pays d'autres restrictions, en anticipation du grand nombre de restrictions possibles, de types et de degrés divers, notamment l'urgence ou le port d'un uniforme. On pourrait appliquer comme critère du degré de restriction le montant de la rémunération par rapport au nombre d'heures d'astreinte. Toutefois, dans certains cas limites, cela signifie qu'une rémunération supérieure résultant de la négociation collective pourrait entraîner la prise en compte d'un nombre plus élevé d'heures réellement effectuées, sans changement des restrictions, du type d'heures ou de tâches.
70. Le projet anticipe aussi que certaines activités liées peuvent s'appliquer en particulier aux services non marchands non rémunérés, lorsqu'elles ne correspondent pas à des heures directes. Il s'agit par exemple d'activités relatives aux obligations familiales telles que transporter ou attendre des personnes qui sont à votre charge, y compris les enfants (trajets école-domicile), les parents âgés et autres personnes dont on s'occupe.

Heures intermédiaires

71. Les périodes d'attente inévitables entre activités différentes sont généralement non planifiées ou inhérentes à la nature du travail ou de son processus. Ces périodes sont dans un sens involontaires et ont à l'évidence un lien avec la production, les salariés restant à la disposition de l'employeur. Quant aux travailleurs indépendants, ils demeurent sur le lieu de travail ou restent à la disposition des clients ou assument d'autres tâches, de même que les travailleurs des services non marchands non rémunérés; en d'autres termes, tous continuent d'être disponibles pour travailler.

-
72. Le Système de comptabilité nationale considère ce temps de disponibilité comme faisant partie de la production. D'autres termes décrivent ces périodes intermédiaires, notamment l'expression «temps d'immobilisation» (temps au cours d'une période normale de travail où le salarié n'est pas activement productif, intervalle pendant lequel une machine ne fonctionne pas, pour cause de réparation, dysfonctionnement, entretien); «temps mort» (temps improductif résultant de facteurs hors du contrôle du salarié). Le projet de résolution énumère ces périodes inévitables au cours de la production où, pour des raisons techniques, économiques ou matérielles (arrêt de travail, panne, accident, panne d'énergie, défaut d'accès à Internet, manque de fournitures), les salariés doivent attendre ou rester disponibles. Ces périodes font partie du temps de travail comptabilisé comme productif. Les expressions «temps d'immobilisation», «temps mort» se réfèrent de façon incorrecte à un temps non productif.

Courtes périodes de repos

73. Les courtes périodes de repos qui sont comptabilisées dans les heures réellement effectuées sont celles qui sont utilisées pour prendre une collation, se reposer ou satisfaire des besoins naturels, et qui permettent à chacun de se maintenir en bonne santé pendant le temps consacré à des activités productives. Ces périodes de repos sont généralement autorisées par l'usage ou le contrat, selon les circonstances nationales. Il peut s'agir de pauses pour prendre un café ou pour prier et qui ne doivent pas durer aussi longtemps que les pauses prévues pour les repas quotidiens, lesquelles n'entrent pas dans les heures effectivement travaillées.

Critères d'exclusion

74. Théoriquement, il semble clair, compte tenu de tous les types spécifiques d'activités décrites ci-dessus comme heures réellement effectuées, que le critère d'exclusion est simple, fondé sur le temps non travaillé, même s'il est rémunéré. Aucune période de congé, quelle qu'en soit la raison, n'est donc prise en compte dans la durée effective du travail; c'est par exemple le cas des longues pauses (repas) par comparaison avec les courtes périodes de repos.
75. Selon la même logique, les trajets (entre le domicile et le lieu de travail et vice versa) effectués par les personnes qui ne travaillent pas à domicile ou depuis leur domicile n'entrent pas dans la durée du travail effective, même si le temps de déplacement est rémunéré par l'employeur, par exemple pour encourager le personnel à travailler sur un site éloigné. Un trajet domicile-lieu de travail ne sera comptabilisé que dans le cas où une activité productive est réalisée pendant cette période (comme dans un déplacement en train).
76. Les formations qui ne concernent pas l'unité économique (dans le même emploi ou dans un autre) ne sont pas comptabilisées, même si elles portent sur des qualifications liées aux activités productives. Par conséquent, le congé-éducation, même s'il est autorisé, rémunéré ou fourni par l'employeur, dans le cas d'un salarié, devrait être exclu. De même, le travailleur indépendant qui se serait engagé dans un projet d'éducation, qui était en congé-éducation et dont l'entreprise a cessé d'exister, ne serait pas inclus.

Heures rémunérées

77. Le concept d'heures rémunérées logiquement s'applique aux salariés. Il se rapporte à toutes les heures donnant lieu à un paiement au cours d'une période de référence donnée, qu'il s'agisse d'heures travaillées ou d'heures non travaillées. Les statistiques des heures rémunérées sont généralement tirées des registres des salaires et autres. Toutefois, d'un

établissement à l'autre, il existe de grandes différences entre les pays et à l'intérieur même des pays, en ce qui concerne la rémunération non seulement des heures réellement effectuées mais aussi des périodes où aucun travail n'est réalisé. Un problème se pose en ce qui concerne les heures de travail qui ne sont pas directement liées à des activités productives et qui donc, en réalité, ne correspondent pas au temps de travail. Les heures rémunérées peuvent inclure les congés et autres absences qui ne correspondent pas forcément à la définition proposée du temps de travail.

78. Pour normaliser le concept, l'un des critères de définition proposés est que les heures non travaillées mais rémunérées soient incluses uniquement quand c'est l'employeur qui verse la rémunération. Devraient aussi être exclues les heures d'absence qui peuvent être rémunérées par le gouvernement ou par une institution nationale de financement ou un organisme social, notamment un organisme de sécurité sociale – ce paiement étant alors défini comme revenu de redistribution selon le Système de comptabilité nationale. Cela s'applique par exemple au congé parental (de maternité et de paternité) dans certains pays.
79. Par souci de clarté, il est aussi proposé que la définition exclue les heures qui ne sont pas rémunérées par l'employeur, même si elles sont réellement effectuées. Cela est utile pour calculer les heures supplémentaires non rémunérées.
80. *Le concept d'heures rémunérées peut-il s'appliquer à l'emploi indépendant? Certaines professions (enseignants, médecins, avocats) sont rémunérées sur la base d'unités de temps. Faut-il les assimiler à des heures de travail rémunérées et donc appliquer le concept à ces professions libérales? De même, dans le secteur informel, les travailleurs indépendants sont souvent payés à la tâche ou à l'heure. Il y a d'autres exemples d'activités productives rémunérées par unités de temps dans lesquelles la frontière entre secteur formel et secteur informel n'est pas nette (garde d'enfants) – faut-il les inclure?*
81. Un autre problème est que, du point de vue de l'individu, même si les heures réellement effectuées mais non rémunérées n'entrent pas dans les heures rémunérées, de même que les heures d'absence rémunérées par une tierce partie, il s'agit dans tous les cas d'heures rémunérées. Dans la perspective de l'établissement, ces heures ne doivent pas être comptabilisées. Il pourrait donc être nécessaire de préciser les critères de définition pour l'application des heures rémunérées, en ce qui concerne notamment les heures subventionnées qui sont rémunérées à part égale par l'employeur et par un organisme gouvernemental.

Durée normale du travail

82. Pour maintenir la cohérence avec la définition de 1962, la durée normale du travail est la durée fixée par la législation, par accords collectifs ou par sentences arbitrales, heures qu'il faut effectuer dans les emplois salariés correspondants. Elle peut donc être différente selon les groupes de salariés ainsi que pour les personnes ou les emplois relevant de métiers ou de groupes industriels différents. En général, le concept se rapporte à la durée collective du travail qui s'applique aux salariés. Cela est différent de la mesure du temps de travail individuel qu'un travailleur est censé effectuer dans un emploi basé sur un contrat ou, dans le cas d'un accord implicite entre personnes, sur la pratique.
83. Le concept de durée normale du travail peut aussi s'appliquer à l'emploi indépendant et aux services non marchands non rémunérés, si ces heures sont effectuées par choix. Ce choix peut être dicté par les heures d'ouverture normales ou d'autres raisons liées au travail. Cette situation est peut-être plus évidente dans les pays où le concept de durée normale du travail est largement utilisé. Les heures de travail des personnes qui ne relèvent pas de la législation, d'accords collectifs ou de sentences arbitrales peuvent néanmoins être

fondées sur la durée normale du travail. Cette durée a aussi pu servir à définir ce qu'il faut entendre par travail à plein temps.

Heures de travail contractuelles

- 84.** Pour les utilisateurs, l'un des principaux objectifs des statistiques des heures contractuelles est de saisir le degré de participation des personnes pourvues d'un emploi au marché du travail, ou le nombre d'heures général que les personnes sont censées effectuer, indépendamment des absences et des heures supplémentaires non régulières.
- 85.** Les heures de travail contractuelles sont les heures requises des salariés, telles que précisées dans leur contrat individuel d'emploi, qui peut être explicite ou implicite. Les heures contractuelles peuvent inclure des heures supplémentaires contractuelles, mais elles ne comprennent pas les heures supplémentaires non rémunérées, qu'elles soient régulières ou pas. Le nombre d'heures contractuelles dans un emploi peut varier selon la période de référence en fonction de l'organisation et de la répartition du travail ainsi que de la durée de la période de référence.
- 86.** Dans un milieu de travail donné, les heures contractuelles peuvent être différentes; elles peuvent être équivalentes ou non à la durée normale du travail qui est en vigueur. La mesure des heures contractuelles est donc individuelle et distincte de la mesure collective de la durée dite normale du travail.
- 87.** Le nombre d'heures contractuelles peut être expressément fixé dans un contrat écrit ou oral entre l'employeur et le salarié. Les heures contractuelles peuvent être aussi exprimées en temps plein ou en pourcentage du nombre normal d'heures pour un plein temps. Elles peuvent être fixées de façon plus implicite, en fonction des heures d'ouverture d'un commerce ou d'un restaurant ou du type d'aménagement du temps de travail correspondant à un poste, ou encore être précisées dans les avis d'offres d'emplois.
- 88.** Les personnes pourvues d'un emploi ayant un contrat qui précise la durée du travail auront plus de facilité à indiquer le nombre d'heures qu'elles sont tenues d'effectuer à leur poste que leur nombre d'heures habituelles. Toutefois, dans certains cas, comme dans l'emploi indépendant, il n'existe pas d'heures contractuelles. Dans certains pays elles n'existent pas ou ne sont pas usuelles pour un grand nombre d'emplois rémunérés. De la même manière, dans les services non rémunérés, il n'y a généralement pas d'heures contractuelles.

Heures de travail habituellement effectuées

- 89.** Les statistiques des heures hebdomadaires habituellement effectuées se rapportent généralement à la durée hebdomadaire la plus communément ou typiquement effectuée par les personnes au cours d'une période de référence longue. C'est la valeur modale des heures hebdomadaires réellement effectuées, que les personnes possèdent ou non un contrat de travail.
- 90.** Il est recommandé que les heures habituellement effectuées soient déterminées comme le nombre modal d'heures réellement effectuées par semaine; cela permet de représenter toute heure supplémentaire régulièrement effectuée et de tenir compte aussi des absences, irrégulières par nature, de façon qu'elles n'influent pas indûment sur l'horaire typique. Quand la valeur dominante n'est pas particulièrement significative, il est proposé d'utiliser la valeur médiane. Si le nombre moyen d'heures hebdomadaires réellement effectuées est comptabilisé sur une période longue, il faut exclure toute semaine de chômage ou d'inactivité. Cependant, il se peut qu'il y ait de plus en plus de situations où le nombre dominant d'heures de travail varie selon un certain schéma d'une semaine à l'autre ou sur

une longue période. Dans ces cas, les heures habituellement effectuées peuvent être exprimées comme le nombre médian d'heures réellement effectuées au fil des semaines.

91. Les heures habituellement effectuées relèvent d'une grande diversité de situations de travail. Elles servent à mesurer le temps de travail par rapport à une période courte (hebdomadaire) ou plus longue telle que le mois, la saison ou l'année. Pour les personnes qui ont un mode de travail relativement régulier ou stable au fil des semaines, la mesure devrait être simple. La période longue peut dépendre de la stabilité des horaires. Pour l'emploi dans l'agriculture et le commerce, où les horaires varient selon la saison, la période de référence pourrait être la saison en cours. Pour la majorité des emplois de bureau, la période de référence n'est pas forcément pertinente car les horaires sont généralement stables. Pour les travailleurs temporaires et occasionnels, la période longue pourrait être la période de travail ou la saison en cours, sous réserve que toutes les périodes (plus courtes) où la personne n'a pas travaillé ne soient pas prises en compte. La période longue peut aussi être fixée par rapport à la fréquence de collecte des données (les enquêtes mensuelles auprès des ménages peuvent par exemple utiliser le mois comme période longue).
92. Les heures habituellement effectuées sont un concept applicable à tous les emplois. Il est particulièrement pertinent pour les personnes relevant de groupes d'emplois tels que l'emploi indépendant et certains emplois dans les services non marchands non rémunérés, où il n'existe pas de contrat indiquant un nombre d'heures de travail. Ce concept est utile également dans le cas des emplois rémunérés où le nombre d'heures contractuelles est continuellement inférieur au nombre d'heures réellement effectuées.
93. Le concept d'heures habituellement effectuées et celui d'heures contractuelles peuvent donner le même nombre d'heures hebdomadaires pour beaucoup de salariés. On peut les considérer comme des concepts parallèles susceptibles de répondre à des exigences similaires de l'utilisateur. Cependant, il existe d'importantes différences entre l'un et l'autre. Les heures habituellement effectuées incluent toutes les heures supplémentaires régulières. Pour les personnes occupant le même emploi dont l'horaire hebdomadaire typique change juste avant la période de référence, les heures habituellement effectuées montreront la moyenne des deux niveaux, alors que les heures contractuelles ne renseigneront que sur le nouveau nombre d'heures de travail.
94. Beaucoup de personnes qui répondent aux enquêtes sur la main-d'œuvre ont des activités très irrégulières et donc aussi des horaires de travail irréguliers. Concrètement, la principale façon d'obtenir le nombre d'heures de travail habituellement effectuées consiste à demander la valeur dominante ou médiane ou, si cela est impossible à obtenir, la moyenne des périodes spécifiques inférieures à un an.
95. Le nombre d'heures habituellement effectuées peut, dans la plupart des cas, être proche du nombre d'heures contractuelles, plus les heures supplémentaires non contractuelles effectuées régulièrement (il peut s'agir typiquement d'heures supplémentaires non rémunérées), moins les absences régulières du travail des personnes ayant des heures contractuelles.

Heures supplémentaires

96. Le projet de résolution propose de considérer que les heures supplémentaires sont les heures réellement effectuées au cours d'une période de référence donnée au-delà des heures contractuelles, plus toutes les heures définies comme heures supplémentaires dans le contrat d'emploi. S'il n'y a pas d'heures contractuelles, les heures supplémentaires sont les heures réellement effectuées qui sont considérées comme dépassant la durée normale

(généralement à plein temps) du travail fixée pour des emplois comparables par la législation ou les accords collectifs.

97. Il n'existe pas d'heures contractuelles pour les travailleurs indépendants et les travailleurs des services non marchands non rémunérés qui n'ont pas de contrat d'emploi, mais qui eux aussi peuvent effectuer plus d'heures que les heures habituellement effectuées. Ces heures supplémentaires se fondent sur la durée normale du travail à plein temps telle que fixée par la législation ou les accords pour des emplois salariés comparables.
98. Le projet de résolution décrit les diverses formes de compensation des heures supplémentaires, qui peuvent être rémunérées au même taux que les heures normales, à un taux supérieur ou, pour les heures non rémunérées, compensées par un congé; il souligne l'utilité des informations sur les différentes formes de rémunération.
99. En ce qui concerne les heures habituelles ou les heures contractuelles, compte tenu de la flexibilité de l'organisation du travail et des horaires et de la situation nationale, il est recommandé que les autres heures additionnelles effectuées pendant la période de référence soient considérées comme des heures supplémentaires uniquement quand ces heures ne font pas partie ou ne relèvent pas des modalités de flexibilité.
100. Dans la pratique, si le total des heures réellement effectuées au cours de toute la période de référence de l'enquête est supérieur au nombre d'heures contractuelles, les répondants considéreraient-ils ces heures comme des heures supplémentaires? Dans ce cas, les variations de la durée du travail qui découleraient de ces heures additionnelles (résultant d'un horaire flexible ou de modifications autorisées dans le cadre de périodes de roulement planifiées) pourraient être comptées comme des heures supplémentaires. Ces heures additionnelles pourraient-elles figurer dans un système flexible comme des heures supplémentaires non rémunérées (jamais rémunérées ni compensées par un congé)?
101. Les pays qui utilisent la durée normale du travail peuvent appliquer le concept d'heures supplémentaires aux heures excédant l'horaire normal (plein temps). Un problème se pose toutefois en ce qui concerne les travailleurs à temps partiel. Utilisateurs et répondants pourront juger étrange d'utiliser le concept d'heures supplémentaires pour un travail à temps partiel, lorsque les heures réellement effectuées dépassent les heures contractuelles mais n'excèdent pas le nombre d'heures normales par jour ou par semaine pour un poste à plein temps. *L'expression «heures additionnelles» refléterait-elle la situation de ce groupe de salariés, même si idéalement il ne devrait y avoir qu'une seule définition de référence?*

Heures d'absence du travail

102. L'absence renvoie aux heures non effectuées pour différentes raisons, que ce soit parce que le travailleur est malade, qu'une machine ou qu'un système tombe en panne, ou que les conditions climatiques ne permettent pas de travailler ou de se rendre sur son lieu de travail (s'il est situé hors du domicile). Dans certains cas, et pas uniquement parmi les salariés, une personne doit arrêter de travailler faute de clients. Ce type d'absence est peut-être plus courant parmi les travailleurs indépendants.
103. L'absence se rapporte aussi aux heures non effectuées pour des raisons socialement souhaitables ou positives telles qu'une formation professionnelle, un congé de maternité ou de paternité. Les termes «absentéisme» et «temps perdu» ont une connotation négative qui fait oublier les éléments positifs et la réalité, à savoir que l'absence est parfois involontaire ou imposée aux travailleurs et à l'unité économique, et qu'elle n'est pas forcément payée. L'absence pour certaines raisons est mentionnée aussi dans la définition internationale de

l'emploi (13^e CIST, 1982). C'est pourquoi le projet de résolution désigne par l'expression «heures d'absence du travail» les heures non effectuées pour cause d'absence.

- 104.** Le projet propose donc de désigner par l'expression «heures d'absence du travail» le nombre d'heures contractuelles non effectuées au cours d'une période de référence donnée, y compris les congés pris conformément au contrat d'emploi. S'il n'y a pas d'heures contractuelles, l'absence est la différence entre les heures réellement effectuées et les heures normales dans un emploi comparable à plein temps ou à temps partiel.
- 105.** Les heures non effectuées au cours de la période de référence pendant des périodes de temps libre dans le cadre d'un horaire flexible ou de modifications autorisées par un calendrier de roulement au cours d'une période de référence courte ou longue ne sont pas considérées comme des absences; si elles l'étaient, un horaire variant d'une semaine à l'autre serait un motif d'absence, même si ces périodes étaient travaillées pendant la période de roulement.
- 106.** Le projet indique qu'il est utile de rassembler ces informations car elles permettent de faire la distinction entre les heures d'absence régulières (une composante des heures réellement effectuées) et les heures d'absence non régulières, ainsi qu'entre l'absence rémunérée et l'absence non rémunérée.
- 107.** Le projet décrit trois grands groupes de raisons justifiant l'absence: les raisons personnelles; les raisons liées à l'employeur, à l'unité économique ou au lieu de travail; et les raisons liées au contexte institutionnel global. Parmi les raisons personnelles, on cite le congé annuel, la maladie ou l'accident, le congé-éducation, le temps consacré à s'occuper d'autres personnes (congé de paternité, congé pour personnes à charge, y compris les personnes âgées), le service militaire, la compensation des heures supplémentaires (à distinguer du congé dans le cadre d'un horaire souple). L'absence découlant de l'unité, du lieu de travail ou de l'employeur peut être due à des raisons techniques ou économiques, au mauvais temps, ou au processus des relations professionnelles (y compris les sanctions disciplinaires). Les facteurs institutionnels peuvent entraîner des heures d'absence pour jours fériés; celles-ci sont généralement régies par le contexte social ou organisationnel (et varient d'un pays à l'autre).
- 108.** Les données sur l'absence que l'on trouve dans les statistiques du temps de travail ne sont pas forcément assez exhaustives pour les utilisateurs. Il existe des recommandations internationales distinctes qui portent sur les absences précisément liées aux grèves et aux lock-out ainsi qu'aux accidents du travail qui touchent l'unité économique. Pour assurer un traitement plus global et une meilleure comparaison des statistiques sur les absences, il faudrait disposer d'informations sur toutes les absences, et sur la durée de chaque catégorie, éventuellement ventilée par motif (santé, formation/éducation, famille, jours fériés).
- 109.** Cependant, les statistiques sur les heures d'absence du travail sont importantes pour étudier les variations du nombre annuel d'heures de travail, pour expliquer l'évolution des chiffres de l'emploi et contrôler l'état de santé (y compris la santé maternelle) de la main-d'œuvre en général.

Aménagement du temps de travail

- 110.** L'expression «aménagement du temps de travail» décrit l'organisation des périodes de travail et de non-travail au cours d'une période de référence donnée: jour, semaine, mois, année, ou période plus longue. Pour préciser ce qu'il faut entendre par l'organisation de ces heures de travail, le projet de résolution en définit les caractéristiques: durée,

variations, répartition, y compris flexibilité. Ces caractéristiques peuvent être combinées de différentes manières donnant lieu à un grand nombre de modalités.

111. On pourrait faire valoir que les travailleurs indépendants ne sont pas soumis à un aménagement du temps de travail au sens habituel. Ils peuvent souvent décider eux-mêmes du moment où ils travaillent et pour combien de temps. Cependant, l'organisation individuelle du temps de travail des travailleurs indépendants dans des emplois atypiques ne relève pas forcément de leur propre décision, comme il peut ressortir de leur situation dans la profession. De fait, ils peuvent suivre un modèle qui est imposé par le client ou l'employeur ou dicté par les heures de bureau régulières.
112. Le projet de résolution propose que les aménagements du temps de travail puissent être officiellement reconnus par la législation et les accords collectifs, expressément indiqués dans les contrats oraux ou écrits, ou mis en œuvre implicitement seulement, sur la base d'une convention, d'un accord collectif, de la règle ou de l'usage de l'établissement ou de la collectivité.
113. Parmi les différentes combinaisons possibles de caractéristiques, il existe, dans divers pays, un certain nombre de modalités officielles ou contractuelles qui sont suffisamment uniformes pour être mises en avant. On les désigne parfois sous les termes d'«aménagement type ou atypique du temps de travail». ***Pour offrir une typologie des modalités existantes, il serait utile de joindre l'annexe intitulée «Aménagement du temps de travail» au projet de résolution.***

6. Méthodes de collecte de données

Questions de mesure

- 114.** Du fait que les pays disposent de plus en plus de sources statistiques modernes, on estime utile, pour la révision des normes internationales, d'avoir des indications concernant les modalités de mesure spécifiquement applicables aux divers concepts du temps de travail. Un certain nombre d'aspects de mesure, tels que le type d'unité, la période de référence utilisée et la manière de formuler les questions, peuvent être communs aux diverses sources de données. Cependant, pour les pays qui souhaitent notamment développer (ou améliorer) une nouvelle source de données aux fins de statistiques sur le temps de travail, le projet de résolution s'articule autour du type de source statistique, une démarche qui devrait faciliter l'application de la résolution révisée. Il décrit donc les avantages et désavantages de chaque source statistique et examine les préconisations et mises en garde concernant les divers concepts du temps de travail, ainsi que les différents modes calculatoires possibles, les ajustements à opérer et les suppléments à emprunter à d'autres sources, lorsqu'il y en a plusieurs. Il ne semble pas que l'utilisation d'un instrument unique soit la meilleure solution.
- 115.** Les concepts théoriques doivent être mesurables. Le projet de révision repose sur le principe que la collecte de données lors d'enquêtes statistiques auprès des établissements et des ménages/personnes sera plus facile si les définitions conceptuelles correspondent au sens que les enquêtés donnent généralement aux termes utilisés. L'expression «heures de travail» étant un concept familier, il est probable que les réponses données aux enquêteurs seront fondées sur le sens que lui donnent les enquêtés (individus et employeurs). Aux fins des mesures à effectuer, les huit concepts et définitions (nouveaux ou révisés) peuvent être employés dans un sens différent de leur acception courante. Cela peut avoir une incidence sur le texte de la résolution révisée, dont il conviendra éventuellement de formuler les recommandations et mises en garde méthodologiques d'une façon plus détaillée qu'il n'est coutume de le faire avec les résolutions internationales.

Définition de l'unité

- 116.** Le projet de résolution révisée part du principe que, pour la collecte de données aux fins de statistiques sur le temps de travail, l'unité de base est l'emploi, même s'il reconnaît l'importance de disposer de statistiques relatives aussi bien aux emplois qu'aux personnes.
- 117.** Pour mesurer le temps de travail par le biais d'enquêtes auprès des établissements, on prend presque toujours comme unité l'emploi plutôt que la personne. Ces enquêtes ne recueillent souvent que des données agrégées sur tous les emplois ou groupes d'emplois. S'il est possible d'agréger les heures de travail pour l'ensemble des emplois, en revanche les arrangements concernant le temps de travail ne peuvent être agrégés que pour les différents groupes d'emplois auxquels ils s'appliquent. A supposer que les heures de travail soient agrégées pour les emplois, il ne sera pas possible de classer dans un tableau les données relatives à la distribution des emplois en fonction de la moyenne d'heures de travail. Si les données collectées portent sur le nombre d'emplois, on peut obtenir la moyenne d'heures de travail par emploi ou par groupe d'emplois dans chaque établissement/entreprise pour déterminer la moyenne d'heures de travail par variable d'établissement telle que la branche d'activité ou la taille de l'établissement.
- 118.** La Classification internationale d'après la situation dans la profession, telle qu'elle est appliquée dans les enquêtes et les recensements, classe les emplois de personnes en emplois salariés et activités indépendantes (sa structure permet également d'intégrer les

définitions des emplois dans le secteur des services non marchands non rémunérés). Si un employé a plus d'un emploi et s'il ne faut enregistrer et classer qu'un seul emploi, il convient de choisir son emploi principal. Selon la classification susmentionnée, l'emploi principal est celui pour lequel le travailleur compte la moyenne la plus élevée d'heures contractuelles ou d'heures habituellement ouvrées, c'est-à-dire celui auquel il consacre le plus de temps.

119. Selon la (ou les) source(s) de données, les heures de travail dans le cas d'emplois multiples peuvent être comptabilisées une fois s'il s'agit d'une information fournie par un enquêté sur son travail dans sa globalité, ou comptées séparément (deux fois) si l'information provient d'établissements distincts. Ce ne serait pas faux de procéder ainsi.
120. Pour mesurer l'apport de travail et la demande de main-d'œuvre, il est plus judicieux de prendre l'emploi comme base, car elle permet de désagréger les données par activité économique et d'établir une distinction correcte du temps de travail entre emploi rémunéré et activité indépendante. Pour l'analyse du marché du travail, et plus particulièrement pour l'analyse sociodémographique des personnes ayant un emploi, ou de l'ensemble de l'activité productive, il sera préférable de prendre la personne comme unité de mesure. Du point de vue des comptes nationaux, quelle que soit la base (emplois ou personnes) sur laquelle les heures de travail réellement effectuées sont calculées, le montant total doit être le même.

Périodes de référence

121. Le temps de travail s'entend du volume, de l'organisation et de la programmation du travail en rapport avec les personnes. Ces personnes peuvent être des employés au sens de la Résolution concernant les statistiques de la population active, de l'emploi, du chômage et du sous-emploi, adoptée par la treizième session de la Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST). Cette résolution recommande deux autres classifications pour la population économiquement active, l'une fondée sur une courte période de référence, d'une semaine ou d'un jour, c'est-à-dire la population active du moment, et une longue période de référence, qui pourrait être d'un an, pour la population habituellement active. Ces deux classifications appliquent les règles de priorité de façon légèrement différente.
122. Selon les informations disponibles à l'OIT, la classification des emplois recommandée pour la courte période est la plus élaborée et s'utilise au niveau infranational et international. Pour les comptes nationaux et les statistiques de production en général, il convient d'employer une mesure de volume de travail pour une période supérieure à une semaine, par exemple un mois/trimestre/an, mais les données fondées sur le concept de la population active du moment restent nécessaires.
123. En ce qui concerne le concept de la population habituellement active, la résolution de la treizième session de la CIST indique que le nombre de jours ou de semaines dans l'emploi pourrait être utilisé pour définir les personnes habituellement employées. A cet égard, le nombre d'heures de travail peut être considéré comme un degré de détail superflu, même si leur calcul peut éventuellement fournir une classification plus précise pour certains cas limites. *Peut-être les experts voudront-ils se prononcer sur cette question.*
124. Aussi le projet de résolution met-il l'accent sur les concepts relatifs à la population active du moment, qui sont donc utilisés aussi pour une plus longue période de référence. Cela pose quelques problèmes de mesure, également décrits dans le chapitre consacré aux méthodes.

-
- 125.** Cependant, lorsqu'il n'y a qu'une seule possibilité de mesurer le temps de travail, comme lors du recensement de la population, le projet de résolution recommande d'inclure au moins une question. Il fait référence au manuel des Nations Unies/OIT à paraître prochainement, intitulé «Handbook on the Collection of Economic Characteristics in Population Censuses». On peut appliquer une courte période de référence (la semaine précédant le recensement) pour recueillir des données sur le temps de travail, exprimées en heures. S'agissant d'une longue période de référence (les douze mois précédant le recensement), on peut mesurer le temps de travail en prenant comme unité la semaine, ou la journée si c'est faisable. La détermination des heures réellement effectuées pendant une longue période de ce type comportera probablement des erreurs de rétrospection et de calcul.
- 126.** Si on applique le concept de la population habituellement active pour une longue période de référence, par exemple un trimestre, une saison ou une année, il convient de déterminer d'abord la durée en semaines ou en mois pour chaque emploi, puis les heures contractuelles ou heures habituellement ouvrées par semaine, soit en tant que moyenne totale pendant la durée de l'emploi ou, si la formule convient mieux, en tant que moyenne pour différentes périodes (saisons) au cours de la période de référence.
- 127.** Dans la partie de chapitre consacrée aux enquêtes auprès des ménages, le projet de résolution part du principe que, plutôt que d'allonger la période de référence pour capter les variations saisonnières et les effets liés au calendrier sur les heures réellement effectuées, la solution idéale consiste à généraliser, dans la mesure du possible, l'échantillon sur l'année en utilisant la courte période de référence, afin de minimiser l'erreur de mesure liée aux problèmes de rétrospection. Cela permettra en outre d'éviter d'utiliser des périodes de référence discontinues, susceptibles d'induire des biais du fait que les valeurs observées ne sont pas représentatives des valeurs non observées. Si cette option n'existe pas, le projet de résolution propose de prendre comme base de calcul la durée des emplois, la moyenne d'heures de travail contractuelles ou d'heures habituellement ouvrées et les données relatives aux absences (de longue durée), plutôt que de demander directement des informations sur les heures réellement effectuées. Une autre possibilité consiste à prendre comme base la différence entre les heures réellement effectuées et les heures de travail normales ou heures habituellement travaillées, au cours de la semaine de référence.

Formulation des questions

- 128.** L'information enregistrée sur la durée du travail peut ne pas correspondre à la définition statistique appliquée aux établissements. Dans le cas des registres administratifs tenus par les autorités publiques, l'entité qui fournit l'information est normalement l'employeur; en d'autres termes, les données recueillies portent sur les emplois. Lorsque l'information est fournie au niveau de l'emploi, les autorités peuvent, dans la mesure du possible et selon à quelles fins les registres sont tenus, agréger les données au niveau des personnes.
- 129.** Pour permettre aux producteurs de statistiques d'appliquer les bonnes définitions lors des enquêtes auprès des ménages, il est recommandé de poser des questions supplémentaires, d'où un surcoût et un alourdissement du processus de réponse. Les enquêtes souffriront d'un nombre accru d'erreurs dans les réponses. Il est toutefois possible de cerner des concepts a priori très difficiles à mesurer au cours d'une enquête, en recourant à des séquençages de questions bien conçus. Comme la collecte d'informations sur les heures réellement travaillées favorise particulièrement une tendance aux réponses arrondies et comporte des risques d'erreur de rétrospection du fait que les heures sont des unités infimes, le projet de résolution propose deux méthodes possibles.

- 130.** Le projet de résolution révisée n'entre pas beaucoup dans les détails. Néanmoins, la préoccupation de fond lors d'une enquête par sondage de la population active, où l'on inclut des questions supplémentaires pour faciliter la collecte de données sur les heures de travail au niveau de l'emploi et de la personne, concerne le risque d'alourdissement du processus de réponse. Il est important de sonder d'abord tous les emplois pendant la période de référence afin de filtrer ceux pour lesquels il convient d'employer des séquences de questions séparées sur le temps de travail. Cela n'aura d'incidence que sur les données relatives aux personnes ayant plusieurs emplois. Le fait d'approfondir le sondage en posant des questions sur les composantes du temps de travail et, dans le cas des personnes ayant plusieurs emplois, sur le nombre total d'heures de travail dans chaque emploi, peut aider à réduire les erreurs dans les réponses. Il sera éventuellement plus aisé de poser des questions sur les heures travaillées et les heures d'absence pour chaque jour et pour chaque emploi pris séparément et d'améliorer ainsi la qualité des données, mais le nombre de questions s'en trouvera accru. Il conviendrait d'accorder une attention toute particulière aux emplois où les activités alternent souvent au quotidien et peuvent se situer entre le travail et la non-production.
- 131.** Des séquences de questions plus détaillées concernant le temps de travail faciliteront la réponse dès lors que les questions correspondent mieux à la situation des enquêtés. Les questions relatives aux contrats d'emploi ou à la situation habituelle dans l'emploi sont faciles à retenir, notamment lors d'entretiens par procuration. Cette approche constitue une bonne base pour poser d'autres questions plus spécifiques concernant les heures d'absence, les heures supplémentaires ou les heures réellement effectuées pendant la période de référence.
- 132.** S'agissant d'un recensement de la population, la séquence de questions peut comprendre une seule question sur les heures réellement effectuées ou habituellement travaillées pendant la période de référence pour l'emploi principal ou l'activité économique principale ou pour tous les emplois ou toutes les activités économiques. Une série de questions sur chaque concept et sur chaque emploi/activité principal(e) ou sur des combinaisons d'emplois/activités, ou des questions séparées sur chaque concept applicable à l'emploi principal ou à l'activité principale et à tous les autres emplois ou toutes les autres activités, permet souvent d'améliorer la précision de mesure sur une seule question.

Sources statistiques

Type	Sources possibles de données statistiques			
	Contenu	Détail	Couverture du concept	Période de référence
EE, EA	Concept administratif; heures rémunérées, heures de travail contractuelles.	Hétérogène; cela dépend des informations fournies.	Limitée; travailleur et branche d'activité.	Longue.
EM	Possibilité de contrôle – dans la pratique, proche du concept administratif.	Hétérogène; cela dépend du questionnaire.	Aussi complète que possible.	Courte; jusqu'à une année pleine, si elle est continue.
EUT	Offre la meilleure possibilité de contrôle – dans la pratique, proche du concept administratif.	Homogène; généralement caractérisé par une grande quantité de détails.	Aussi complète que possible.	Courte; jusqu'à une année pleine, si elle est continue.
RP	Contrôle possible.	Hétérogène; cela dépend du questionnaire; généralement minimal.	Aussi complète que possible.	Courte; jusqu'à une année pleine.

EA = Enquête fondée sur la documentation administrative; EUT = Enquête sur l'utilisation du temps; EE = Enquête auprès des établissements; EM = Enquête auprès des ménages; RP = Recensement de la population.

Source: Bureau de statistique du BIT, 2007.

Enquêtes auprès des ménages

133. S'agissant d'une courte période de référence, les enquêtes auprès des ménages permettent de recueillir des données sur la plupart des concepts du temps de travail pour les personnes occupant toutes sortes d'emplois, pour la population dans son ensemble et pour tous les emplois, y compris l'emploi informel et les emplois dans le secteur des services non rémunérés. Nombre d'aspects de mesure susmentionnés valent également pour les enquêtes auprès des ménages; c'est pourquoi, le projet de résolution attire l'attention sur des solutions possibles. Les enquêtes spéciales (ou modules spéciaux) sur la population active comportant des séquences de questions supplémentaires permettent de recueillir des données sur des éléments d'activité, qui améliorent indirectement la mesure des heures de travail pour certains groupes de personnes occupant un emploi, notamment dans le secteur agricole ou l'enseignement ou pour un travail classé dans le domaine général de la production.

Enquêtes sur l'utilisation du temps

134. Les enquêtes sur l'utilisation du temps, qui permettent de capter des informations détaillées sur toutes les activités productives exercées au cours d'une courte période, font l'objet d'une mention particulière dans le projet de résolution bien qu'elles ne soient pas nécessairement axées sur les activités professionnelles. Elles peuvent se révéler utiles pour mesurer le temps de travail et certains aspects des arrangements liés au temps de travail, mais aussi pour obtenir des mesures de qualité concernant les absences pendant les horaires de service, quand toutes les activités sont enregistrées. Il se peut aussi que les enquêtes sur l'utilisation du temps soient la méthode de collecte la plus courante pour la durée du travail dans le secteur des services non marchands non rémunérés, notamment les activités de type bénévole.

135. La qualité générale des données statistiques collectées dans le cadre d'enquêtes sur l'utilisation du temps dépend de la capacité et de la volonté des individus de répondre à l'enquêteur qui remplit le formulaire du temps de travail ou de remplir ce formulaire lui-même, ce qui n'est pas nécessairement possible ou facile pour tous. De même, le niveau de détail de l'information obtenue concernant certaines activités déployées sur tous les sites de production peut ne pas suffire. Cependant, comme ces problèmes ne sont pas spécifiques à la mesure du temps de travail, le projet de résolution se borne à recommander d'utiliser ces données pour ajuster ou améliorer les résultats d'autres enquêtes.

Recensements de la population

136. Dans les opérations de recensement de la population, il peut arriver que l'on n'ait ni le temps d'entretien ni l'espace de questionnaire nécessaires pour une série complète de questions couvrant les principaux concepts du temps de travail ou permettant d'obtenir les heures de travail pour chaque jour et pour chaque emploi ou activité pendant la période de référence. Cependant, le projet de résolution indique qu'un recensement de la population peut intégrer une question unique sur les heures réellement effectuées ou les heures habituellement ouvrées pendant la période de référence pour l'emploi principal ou l'activité principale. Il part du principe que, même si la qualité des données sera moins bonne que celle obtenue lors des autres enquêtes menées auprès des ménages, cette démarche a néanmoins l'avantage d'améliorer la précision des mesures dans leur globalité. Lorsque le recensement est la seule source de données disponibles (en particulier pour les pays dont le secteur des statistiques est en développement), le projet de résolution recommande d'introduire au moins une question sur le temps de travail.

Enquêtes auprès des établissements

137. S'agissant des enquêtes auprès des établissements, le projet de résolution décrit les types de données de bonne qualité qu'elles permettent de collecter et qui se rapportent principalement aux concepts du temps de travail liés au revenu salarial et au contrat d'emploi. Il indique la possibilité d'utiliser d'autres données comme base de calcul lorsque certains concepts du temps de travail font défaut, notamment les données relatives au nombre de salariés, selon que ces derniers travaillent à temps partiel ou à plein temps, combinées avec les données sur les taux de salaire et le revenu salarial. Le projet de résolution attire l'attention sur les limites du contexte national; en effet, c'est un contexte où les informations recueillies auprès des établissements posent problème, notamment dans les pays ayant un secteur informel important, lequel sera insuffisamment couvert par une enquête. Il attire aussi l'attention sur le fait que, pour certaines formes d'emploi atypiques et pour les travailleurs occasionnels, il peut être plus compliqué de déterminer le temps de travail, d'où la nécessité de compléter les données par d'autres sources.

Registres administratifs

138. Par définition, les registres administratifs couvrent seulement certains groupes de personnes. Aussi le projet de résolution décrit-il quels types de registres administratifs peuvent servir à déterminer le temps de travail, notamment ceux qui contiennent des informations sur l'emploi et aussi, dans certains pays, sur les services non marchands non rémunérés. Ils sont utiles quand on s'intéresse à des concepts du temps de travail liés à l'information contractuelle ou législative. Comme pour toutes les données, la qualité des données fournies à des fins statistiques dépend généralement du type et de la raison d'être du registre, tels qu'ils sont déterminés par l'organisme administratif.

139. La qualité des données collectées aux fins de statistiques et d'analyse dépend également de la finalité du registre et des types d'enregistrements conservés par les organismes responsables. Comme la législation détermine les responsabilités et les pratiques spécifiques aux organismes administratifs, le projet de résolution conseille, pour la meilleure utilisation possible des enregistrements à des fins statistiques, d'assurer au plan national une coordination entre les autorités statistiques et les autorités administratives.

140. S'agissant des registres administratifs, le projet de résolution se borne à recommander la chose suivante: dans la mesure où lesdits registres couvrent généralement toutes les périodes de l'année, ils permettent de compléter les enquêtes qui, elles, ne sont pas effectuées en continu. ***Le projet de résolution devrait-il aller plus dans les détails concernant les registres administratifs?*** Par définition, les registres couvrent des groupes de personnes spécifiques occupant un emploi et aussi, dans certains pays, ceux qui fournissent des services non marchands non rémunérés. Leur couverture n'est pas affectée par une erreur liée à l'échantillon. Cela dit, les données de ces registres peuvent être incomplètes, notamment en ce qui concerne les vacances d'emploi et les demandes d'emploi, ainsi que les groupes non couverts tels que les travailleurs immigrés (en situation irrégulière). Les registres fournissent des ventilations détaillées de groupes, de secteurs ou de branches d'activité qu'il n'est pas possible de couvrir lors d'enquêtes par sondage. Pour autant, ils peuvent contenir un nombre limité d'éléments caractéristiques et les classifications utilisées peuvent ne pas être normalisées. Pour la qualité des statistiques, il est important de pouvoir identifier les périodes de référence dans les registres.

7. Compilation de mesures

141. Parmi les divers indicateurs du temps de travail, les statistiques du nombre total d'heures réellement effectuées ou du volume de l'emploi ainsi que celles, connexes, du nombre d'heures réellement effectuées sur l'année sont de plus en plus importantes et reflètent mieux les évolutions récentes dans le domaine de la flexibilité du travail, ce qui permet de mieux les appréhender. Ces deux types de statistiques sont traités à part car l'estimation du nombre d'heures effectuées sur l'année renvoie au nombre moyen d'heures effectuées par travailleur et par an dans l'ensemble de l'économie ou pour un groupe de travailleurs et tient compte, par conséquent, des variations des emplois à temps partiel et des emplois exercés sur une partie de l'année, des congés annuels et des horaires de travail quotidiens et hebdomadaires flexibles. Ils se démarquent nettement des méthodes conventionnelles de mesure de l'emploi et de la durée hebdomadaire du travail. Le volume de l'emploi englobe la totalité des heures réellement effectuées par toutes les personnes pourvues d'un emploi au cours de l'année et constitue la méthode préférée de mesure des apports de main-d'œuvre portés au dénominateur des équations utilisées pour calculer la productivité du travail.
142. Les indicateurs économiques tels que le salaire horaire et la productivité sont très sensibles à l'évolution du contenu du temps de travail, c'est pourquoi il est indispensable de dégager un consensus non seulement aux fins des comparaisons internationales mais aussi pour pouvoir procéder à des analyses nationales fiables. Ces deux statistiques globales, à savoir le total des heures réellement effectuées et les heures annuelles réellement effectuées, sont traitées à part et définies et décrites dans le projet de résolution. Les premières servent à calculer le volume de travail incorporé dans la production au cours d'une année civile ou d'un exercice et éventuellement en fonction des circonstances nationales, au cours d'un trimestre ou d'un mois. Aux fins de l'analyse du marché du travail, on préfère disposer de chiffres globaux portant sur une période de référence plus courte même si, pour une analyse plus précise des liens des individus avec le marché du travail ou de la participation à un travail non rémunéré et non marchand sur une période de référence plus longue, les données relatives aux durées d'emploi mesurées en semaines ou en mois ont leur importance. *Le projet de résolution devrait-il recommander une équation pour le calcul de chaque statistique ainsi que des méthodes d'estimation du temps de travail sur l'année?*

Total des heures réellement effectuées

143. Le total des heures réellement effectuées est une mesure dérivée qui exprime la somme des heures effectivement travaillées par l'ensemble des personnes dans le cadre de tous emplois au cours d'une période donnée, généralement longue. Cette mesure est aussi appelée «volume du travail». On utilise également le terme «apport de travail», pour lequel le Système de comptabilité nationale mentionne plusieurs méthodes de mesure. Toutefois, le nombre d'heures réellement effectuées est indiqué comme étant la mesure préférée et, quand il est utilisé, il équivaut au total des heures réellement effectuées.
144. Le projet de résolution indique que, pour faire le total des heures réellement effectuées, il faut généralement puiser à plusieurs sources statistiques afin d'obtenir des résultats acceptables conformément aux prescriptions en matière de comptabilité nationale, en fonction de l'éventail, du type et de la qualité des informations disponibles. On peut obtenir directement des statistiques sur les heures réellement effectuées en procédant à une enquête sur les ménages destinée à recueillir des données sur certains types d'horaires de travail, alors que les enquêtes auprès des établissements et les registres administratifs requièrent généralement des calculs plus compliqués. Le projet de résolution mentionne trois méthodes de calcul, le choix étant opéré en fonction des circonstances nationales.

145. Le projet de résolution fournit des précisions quant à la manière de mesurer à partir de plusieurs sources le total des heures réellement effectuées. Pour les enquêtes sur les ménages de caractère non continu, le ciblage de la période de référence souhaitée suppose que l'on extrapole pour les périodes qui ne sont pas directement couvertes par l'enquête. Pour les enquêtes qui ne sont conduites qu'un petit nombre de fois au cours d'une période d'observation plus longue, et si la semaine de référence est choisie de manière à éviter les semaines particulières (contenant par exemples des jours fériés), l'extrapolation peut être plus difficile, aussi le projet de résolution appelle-t-il l'attention sur certains facteurs à prendre en compte tels que les éventuels effets liés au calendrier, la réglementation du temps de travail dans la législation, les conventions collectives et les sentences arbitrales, ainsi que les données provenant d'autres sources statistiques. L'extrapolation doit être menée avec soin pour assurer la régularité des estimations, et elle peut avoir une incidence sur l'estimation des changements en fonction du niveau de représentativité, pour les variables mesurées, des semaines retenues pour l'enquête. *Que pensent les experts du niveau de détail donné au traitement de cette question?*

Heures annuelles réellement effectuées

146. Les heures annuelles réellement effectuées sont la moyenne des heures annuelles effectivement travaillées par unité (l'unité peut varier d'un pays à l'autre) au cours d'une période d'une année, généralement l'année civile. L'idéal consisterait à comptabiliser toutes les heures consacrées à la production des biens et services figurant dans les statistiques de la production des pays au cours de l'année comptable. De telles statistiques ne peuvent toutefois être obtenues directement en utilisant des instruments conventionnels de collecte de données. Compte tenu de la difficulté à mesurer avec précision le temps passé à la production de biens et de services par tous les travailleurs concernés et pour l'ensemble de l'année comptable, le projet de résolution recommande différents modes de calcul de la moyenne.

147. Aux fins du calcul des heures annuelles réellement effectuées, on peut établir une moyenne en utilisant plusieurs dénominateurs (compatibles avec le numérateur utilisé) qui sont variables d'un pays à l'autre et qui sont examinés dans le projet de résolution:

- Le nombre moyen de salariés par semaine au cours de l'année: on prend le nombre de personnes dont les heures ont été portées au dénominateur (on peut élargir la mesure en comptant les heures effectuées dans le secteur des services non rémunérés). Si le nombre de personnes n'est mesuré que pour un nombre de semaines limité, il convient de procéder à des extrapolations de manière à couvrir toutes les semaines. S'il n'est pas procédé à ces extrapolations, il convient de l'indiquer. Si le dénominateur est le nombre de salariés, le taux obtenu dépendra du nombre d'heures contractuelles ou d'heures habituellement travaillées et d'heures d'absence à court et à long terme, ainsi que du nombre d'heures supplémentaires effectuées par le nombre moyen de personnes pourvues d'un emploi par semaine.
- Le nombre moyen d'emplois au cours de l'année: pour les pays qui se fondent sur les enquêtes auprès des établissements pour calculer les heures annuelles, les données sur les emplois seront plus facilement disponibles, ce qui donnera un nombre plus élevé pour le dénominateur que le nombre de personnes pourvues d'un emploi si le nombre moyen d'emplois au cours de l'année est calculé sur la base de moyennes hebdomadaires. Des données peuvent être obtenues pour des périodes autres qu'une période de référence brève (une semaine) et devraient être converties en données portant sur une semaine, sur la base du ratio entre le nombre de jours ouvrés de la période concernée et une semaine moyenne au cours de cette période.

-
- La population moyenne (nombre d'habitants) au cours de l'année, chiffre généralement disponible dans tous les pays. Si le fait d'utiliser comme dénominateur le nombre de salariés fait apparaître la moyenne du nombre d'heures que chaque personne a réellement effectuées, le fait d'utiliser la population comme dénominateur fait entrer en ligne de compte l'effet lié au niveau du taux d'emploi.

8. Mise en tableau des données

- 148.** Le projet de résolution propose que toutes les statistiques sur le temps de travail destinées à l'analyse du marché du travail soient au moins classées par sexe. Il est recommandé par ailleurs que la classe d'âge et le niveau d'instruction soient considérés comme des variables de classification majeures. Lorsque cela est possible à des fins nationales, les pays devraient aussi essayer de classer les statistiques du temps de travail par branche d'activité économique, groupe professionnel, situation dans la profession et secteur institutionnel (y compris, le cas échéant, le secteur informel). Le projet de résolution indique également qu'il faut dûment tenir compte des questions de confidentialité et de pertinence statistique lorsque des classifications à entrées multiples sont opérées (répartition régionale, par exemple).
- 149.** La classification selon la situation matrimoniale, la présence de personnes à charge (jeunes enfants, parents âgés et autres personnes nécessitant une prise en charge) et les heures de travail des autres membres du ménage est mentionnée dans le projet de résolution, en particulier pour appeler l'attention sur l'utilité de ces variables aux fins de l'étude des inégalités hommes/femmes que les pays de tous niveaux de développement doivent prendre en compte dans l'élaboration de leurs politiques.
- 150.** Aux fins de la classification par activité économique, profession, secteur institutionnel et situation dans la profession, il faut se référer en priorité à l'emploi principal. L'attention est appelée sur le fait que la détermination de l'emploi principal pour toutes les personnes et toutes les situations devrait être systématique pour éviter les problèmes de comparabilité avec d'autres statistiques en matière d'emploi.
- 151.** Pour rendre compte de l'ensemble des heures de travail, les statistiques sur le nombre d'heures de travail doivent inclure les heures correspondant à tous les emplois occupés. Pour éviter la double comptabilisation des heures réellement effectuées par les personnes qui occupent plus d'un emploi simultanément, que les heures directes produisent deux résultats séparés ou non, les heures de travail doivent être allouées à l'emploi principal.
- 152.** Le projet de résolution indique que, lorsqu'un pays souhaite compiler des statistiques sur le temps de travail qui résultent de la mesure d'activités s'inscrivant sous la rubrique de production générale du Système de comptabilité nationale ou concernant les services non marchands non rémunérés, leur mise en tableau et leur présentation doivent être effectuées séparément, ou de manière qu'il soit possible de les distinguer clairement.
- 153.** Le projet de révision recommande d'autres variables pour la mise en tableau, telles que les statistiques sur l'absence du travail en fonction du motif de l'absence (motif principal/tous les motifs), les aménagements du temps de travail relatifs au nombre de personnes et d'établissements (par type et caractéristique de l'aménagement) et le nombre de personnes concernées par chaque type d'aménagement du temps de travail.

9. Présentation des rapports nationaux

154. Le projet de résolution considère que l'amélioration de la comparabilité internationale n'est pas un objectif prioritaire mais une préoccupation importante pour les pays. Il recommande donc que, dans la mesure du possible, les procédures nationales de collecte et de traitement des données soient conçues de manière à permettre de produire et de diffuser auprès de tous les utilisateurs des informations sur les différences entre les définitions statistiques et les définitions nationales du temps de travail. Les définitions contenues dans les lois, règlements, conventions collectives et sentences arbitrales, qui sont utilisées au sein des établissements ou qui sont généralement acceptées au niveau local, devraient être documentées, au même titre que les types d'ajustements effectués par les autorités statistiques nationales pour donner des estimations du temps de travail qui correspondent aux concepts statistiques et analytiques internationaux.
155. Aux fins de la présentation des rapports nationaux, les écarts importants constatés au niveau du nombre total des heures réellement effectuées devraient être présentés séparément. Pour les heures annuelles réellement effectuées, le dénominateur le plus couramment utilisé sera le nombre moyen hebdomadaire de personnes pourvues d'un emploi. Le projet de résolution recommande que les pays s'efforcent de publier au moins cette estimation nationale des heures annuelles. *Les experts voudront peut-être préciser les prescriptions minimales en matière de présentation de rapports.*
156. Les pays devraient communiquer des informations sur l'emploi en indiquant le nombre d'heures réellement effectuées par périodes de cinq heures: zéro heure, 1-5 heures, 6-10 heures, etc., jusqu'à 61 heures ou plus. La fourchette haute correspondrait à ce que l'on appelle généralement une durée du travail excessive, bien que ce concept ne soit ni isolé ni défini dans le projet de résolution.
157. Enfin, il semble indispensable que toute directive internationale sur le temps de travail renvoie aux principes fondamentaux des Nations Unies applicables à la statistique officielle mais appelle également les pays à compiler leurs statistiques et les informations méthodologiques y relatives dans le strict respect de ces principes.

10. Conclusions et recommandation

158. Comme indiqué au chapitre premier, l'OIT s'occupe depuis sa création de questions concernant la réglementation et la mesure du temps de travail et la compilation de statistiques à ce sujet. Comme il a été expliqué, d'autres organisations internationales et régionales et un groupe d'échanges informels (le Groupe de Paris) ont également été très actifs dans l'élaboration de statistiques du temps de travail. Depuis l'adoption, par la 10^e CIST (1962), de la précédente norme internationale relative aux statistiques des heures de travail, de nombreux offices statistiques nationaux ont mis en place au fil des années leurs propres méthodes de mesure du temps de travail, à cause notamment du manque de définitions et de méthodes statistiques internationales à jour.
159. *Les participants sont donc invités à examiner le projet de norme internationale établi à leur intention par le Bureau international du Travail en collaboration avec des statisticiens du travail internationaux et nationaux et à conseiller le Bureau:*
- a) *sur l'utilité d'un projet de résolution concernant la mesure du temps de travail; et/ou*
 - b) *sur le point de savoir si le projet de résolution, tel qu'il a été examiné et modifié par les participants, peut être présenté à la dix-huitième Conférence internationale des statisticiens du travail.*

Références bibliographiques

- Abraham, K.G.; Mackie, C. (directeurs d'édition). 2005. *Beyond the Market: Designing Nonmarket Accounts for the United States* (Washington, DC, National Research Council).
- Bell, D.; Elias, P. 2003. *The definition, classification and measurement of working time arrangements*, Conditions of Work and Employment Series, n° 4 (Genève, BIT).
- Bureau international du Travail (BIT). A paraître. *Classification internationale type de professions: ISCO-08* (Genève).
- ; Nations Unies. 2007. Projet. *Handbook on the Collection of Economic Characteristics in Population Censuses* (Genève).
- . 2003. «Rapport du Groupe de travail sur les statistiques du temps de travail», *Rapport de la Conférence*, dix-septième Conférence internationale des statisticiens du travail (Genève).
- . 2002. *On measuring place of work* (Genève).
- . 2000. *Recommandations internationales en vigueur sur les statistiques du travail*, deuxième édition (Genève).
- . 1992. *Révision de la classification internationale d'après la situation dans la profession*, rapport IV, quinzième Conférence internationale des statisticiens du travail (Genève).
- . 1992. «L'absence du travail: définition et mesure», chap. II, *Rapport général*, rapport I, quinzième Conférence internationale des statisticiens du travail (Genève).
- . 1990. *Classification internationale type des professions: ISCO-88* (Genève).
- . 1990. *Portée, définitions, classifications et autres questions liées aux statistiques des grèves et des lock-out*, Réunion d'experts sur les statistiques des grèves et des lock-out (Genève).
- . 1990. «Résolution concernant la promotion de l'emploi indépendant», *Résolutions adoptées par la Conférence internationale du Travail à sa 77^e session* (Genève).
- . 1987. «L'absence du travail: définition et mesure», chap. II, *Rapport général*, rapport I, quatorzième Conférence internationale des statisticiens du travail (Genève).
- . 1982. *Congés payés*, rapport VI, treizième Conférence internationale des statisticiens du travail (Genève).
- . 1979. *Système intégré de statistiques des salariés: manuel de méthodologie* (Genève).
- Groupe de Paris sur le thème «emploi et rémunération». Pour voir la liste de tous les documents de fond sur divers aspects du temps de travail, soumis par des membres individuels de bureaux de statistique nationaux, consulter le site: http://www.insee.fr/en/nom_def_met/colloques/citygroup/citygroup.htm
- Harðarson, Ó.S.; de la Fuente, A. 2006. *Defining Working Time*, document soumis à la réunion du Groupe de Paris, Budapest, 15-17 mai 2006 (EUROSTAT).

-
- Harvey, S. et coll. 2003. *Statistics on working time arrangements based on time-use survey data*, Conditions of Work and Employment Series, n° 3 (Genève, BIT).
- Hoffmann, E. 1981. «Accounting for time in labour force surveys», *Bulletin des statistiques du travail* (Genève, BIT), 1981-1, pp. ix-xx.
- Marsden, D. et coll. (directeurs de production). 1984. *Statistiques de la durée du travail; méthodes et mesures dans la Communauté européenne* (Luxembourg, EUROSTAT).
- Mata-Greenwood, A. 1992. *An integrated framework for the measurement of working time*, document de travail n° 92-2 (Genève, BIT).
- . 1990. «Sur la mesure des absences du travail», *Bulletin des statistiques du travail*, 1990-3 (Genève, BIT).
- Niemi, I. 1983. «A systematic bias in hours worked?», *Statistiskt Tidskrift* (Statistical Review), 1983:4 (Stockholm).
- OCDE. 1991. *Definitions of part-time work*, document soumis au Groupe de travail sur les statistiques de l'emploi et du chômage (Paris).
- . 1990. *Methodology for estimating the annual hours worked per employed person in the Finnish Labour Force Survey*, document soumis par le Bureau central de statistiques de Finlande à la onzième session du Groupe de travail sur les statistiques de l'emploi et du chômage (Paris).
- . 1990. *Statistics of total hours worked*, troisième Conférence du Séminaire international sur le temps de travail (Paris).
- Statistics Canada. 1982. «Results from the Absence from Work Surveys: 1978 to 1981», *The Labour Force*, nov.

Appendice

Propositions pour un projet de résolution concernant la mesure du temps de travail

La dix-huitième Conférence internationale des statisticiens du travail,

Ayant réexaminé le texte de la résolution concernant les statistiques des heures de travail, adoptée par la dixième Conférence internationale des statisticiens du travail (octobre 1962) ainsi que le texte de la résolution concernant la mesure du revenu lié à l'emploi, et celui de la résolution sur les statistiques des lésions professionnelles résultant des accidents du travail, toutes deux adoptées par la seizième Conférence internationale des statisticiens du travail (octobre 1998);

Rappelant les prescriptions de la convention (n° 160) sur les statistiques du travail, 1985, et la recommandation (n° 170) sur les statistiques du travail, 1985, qui l'accompagne;

Reconnaissant la nécessité de réviser la norme existante concernant les statistiques des heures de travail de façon qu'elles reflètent la durée du travail dans tous les secteurs de l'économie et dans toutes les formes d'activités productives;

Considérant qu'il est important de disposer de directives sur un plus grand nombre de mesures définies au niveau international et sur les questions de mesure, qui soient compatibles avec les autres normes internationales, de manière à améliorer la cohérence et la comparabilité internationale des statistiques;

Reconnaissant que la pertinence des diverses mesures du temps de travail dans un pays donné dépend de la nature de sa main-d'œuvre, des marchés du travail et des besoins des utilisateurs, de sorte que la décision d'appliquer l'une quelconque de ces mesures dépendra en grande partie des conditions nationales,

Adopte ce ... jour de ..., la résolution ci-après qui se substitue à la résolution concernant les statistiques des heures de travail (1962) et aux paragraphes 46 à 48 de la résolution concernant la mesure du revenu lié à l'emploi (1998).

Objectifs

1. Chaque pays devrait s'efforcer d'élaborer un système global de statistiques du temps de travail qui puisse adéquatement rendre compte du volume de travail dans toutes les activités productives de toutes les personnes, hommes et femmes, et de compléter les statistiques de la population active et de la demande de main-d'œuvre dans la production. Ce système faciliterait l'examen et le contrôle des conditions de travail de tous les groupes de population, dans l'emploi formel ou informel, salarié ou indépendant, y compris les aspects liés à la santé, à la sécurité et à l'égalité entre les sexes. Ce système devrait aussi servir à établir des indicateurs utiles pour l'analyse économique et sociale ainsi que pour la conception, l'application, le contrôle et l'évaluation des politiques économiques et sociales, en particulier les politiques du marché du travail et les politiques visant à assurer un équilibre harmonieux entre vie professionnelle et vie privée.

2. Les statistiques sur le temps de travail devraient être établies conformément à la présente résolution dans la mesure du possible.

Portée

3. *Le temps de travail* se réfère à la fois aux concepts relatifs au nombre d'heures que les personnes consacrent à des activités productives, autrement dit aux *heures de travail* et aux modalités d'organisation de ces heures de travail dans le temps, comme il ressort de l'*Aménagement du temps de travail*. Les concepts d'heures de travail et d'aménagement du temps de travail sont définis aux paragraphes 9 à 29 ci-après.

4. Le temps de travail peut ne comprendre que les heures de travail des personnes pourvues d'un emploi telles que définies dans 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). Dans cette définition de l'emploi, les activités productives sont celles qui sont comprises dans les limites de la production fixées par le Système de comptabilité nationale de l'ONU. Ce concept du temps de travail répond généralement aux objectifs en vue desquels les comptes de la production nationale sont établis. Il porte aussi sur l'offre de main-d'œuvre concernant les mêmes activités productives que dans l'emploi et il est utile pour analyser le marché du travail.

5. Le temps de travail peut aussi se référer aux heures de travail consacrées à des activités productives qui sont en marge du domaine de la production du Système de comptabilité nationale mais comprises dans celui de la «production générale». Ces activités comprennent la production de services non rémunérés pour la consommation du ménage, tels que le nettoyage, la cuisine, les réparations, le transport et les soins aux personnes dont on a la charge, ainsi que le travail bénévole produisant des services pour les ménages et les institutions à but non lucratif qui n'opèrent pas sur le marché. Les heures de travail consacrées à ces activités productives sont désignées ci-après comme des heures de travail «dans les services non marchands non rémunérés». Il est reconnu que cette application du concept de temps de travail s'impose pour une appréhension plus large du marché du travail, pour les politiques sociales et pour l'élaboration de comptes satellites sur le travail bénévole et la production des ménages.

6. Le temps de travail se réfère à toutes les activités productives réalisées dans des emplois qui peuvent être effectuées dans diverses unités (économiques), y compris les ménages. Un emploi est défini d'après la Classification internationale type des professions comme un ensemble de tâches accomplies par une même personne pour contribuer à la production. L'emploi peut être salarié ou indépendant, selon la définition de la Classification internationale d'après la situation dans la profession (CISP), ou encore relever des services non marchands non rémunérés. L'emploi est l'unité de base de la mesure du temps de travail, conformément au principe d'application des classifications statistiques internationales par industrie, profession et situation dans la profession.

7. Les concepts de temps de travail peuvent s'appliquer différemment à des emplois salariés ou indépendants et à des emplois dans les services non marchands non rémunérés. Le temps de travail peut aussi se référer à un emploi vacant ou pourvu, ou encore à un emploi recherché; dans leur contexte respectif, toutes ces notions sont utiles. L'information sur le temps de travail est recueillie auprès des personnes et des unités économiques. Dans certains cas, l'unité économique, l'emploi et le travailleur sont une seule et même entité. Ces trois unités – la personne, l'emploi, l'unité économique – peuvent être utilisées comme unités d'analyse du temps de travail.

8. Le temps de travail peut être mesuré pour des périodes de référence courtes comme la journée ou la semaine, ou longues comme le mois ou l'année. Comme indiqué aux paragraphes 4 et 5, il peut être mesuré pour les activités qui sont comprises dans le domaine de la production du Système de comptabilité nationale comme dans celui de la production générale. La mesure du temps de travail ne reflète pas la qualité, l'intensité ou l'efficacité du travail. Tous les concepts et définitions figurant dans la présente résolution (heures de travail et aménagement du temps de travail) s'appliquent à des activités productives, quels que soient la légalité de ces activités, l'accord contractuel en vigueur, l'âge des personnes qui les exécutent, etc.

Concepts et définitions

Heures de travail réellement effectuées

9. Le concept clé pour mesurer la durée du travail est celui d'heures réellement effectuées.

- 1) Les *heures de travail réellement effectuées* sont le temps qu'une personne consacre à la réalisation d'activités qui contribuent à la production de biens et de services au cours d'une période de référence donnée.
- 2) Les *heures réellement effectuées* se déroulent selon différentes modalités de travail et de compensation, dans tous types de lieux. Dans le cadre fixé par le Système de comptabilité nationale, les *heures réellement effectuées* s'appliquent à tous les emplois salariés ou indépendants tels que définis par la Classification internationale d'après la situation dans la profession (CISP); dans la rubrique de production générale, elles s'appliquent à tous les emplois donnant lieu à une activité productive, y compris les activités propres aux services non marchands non rémunérés.

10. Les *heures de travail réellement effectuées* comprennent:

- 1) les heures directement consacrées aux tâches et obligations de l'emploi («heures directes»);
- 2) les «heures rapportées» (autres que les «heures directes» qui visent à maintenir, faciliter ou améliorer les activités productives, notamment le temps consacré:
 - a) à nettoyer, entretenir, réparer, préparer, concevoir ou gérer des instruments, procédés, procédures ou lieux de travail et à mettre ou enlever les vêtements de travail;
 - b) à acheter des matières premières ou de base ou à revendre des biens, à transporter des produits depuis le marché ou au marché, à vendre de porte à porte et à des activités itinérantes;
 - c) à attendre la clientèle ou l'activité dans le cadre du temps de travail tel qu'aménagé et expressément rémunéré;
 - d) à être de garde sur le lieu de travail (notamment dans les services de santé et les services essentiels) ou en dehors (par exemple à domicile) lorsque la liberté d'action et de mouvement du travailleur est restreinte;
 - e) à se déplacer entre des lieux de travail, à se rendre sur le site des projets, dans des zones de pêche, en mission, à des réunions avec des clients, en dehors des périodes de repos naturel ou personnel;
 - f) à la formation ou à l'amélioration des compétences pour un emploi dans l'unité économique, sur le lieu de travail ou à l'extérieur (pour les personnes pourvues d'un emploi rémunéré cela est applicable lorsque la formation est fournie directement ou indirectement par l'employeur);

les «heures rapportées» dans les services non marchands non rémunérés comprennent, en plus des heures susmentionnées:

- g) la durée des trajets liés aux responsabilités du ménage ou aux tâches y afférentes, par exemple attendre les personnes dont on a la charge, etc.;
- 3) les «temps morts» qui sont inévitables ou inhérents à la nature de l'emploi ou du processus de travail, tels que les périodes d'attente temporaire pour raison technique, économique ou matérielle (arrêt de travail, arrêt de machines ou accident, panne d'énergie, défaut d'accès à Internet, manque de fournitures), période pendant laquelle les travailleurs continuent d'être disponibles pour travailler;
- 4) les «courtes périodes de repos», y compris les pauses pour prendre une collation, se détendre ou prier, qui sont généralement autorisées par la coutume ou le contrat selon les conditions nationales.

11. Les *heures réellement effectuées ne comprennent pas*:

- 1) le temps non travaillé même s'il est rémunéré, tel que congés annuels, jours fériés, congé maladie, congé parental (de maternité ou de paternité), autres absence ou congé pour raisons personnelles ou familiales ou devoir civique;
- 2) la durée des trajets entre le lieu de travail et le domicile, lorsque aucune activité productive n'est réalisée, même si ces heures sont rémunérées par l'employeur;
- 3) le temps consacré à des activités de formation ou d'amélioration des qualifications dont l'objectif premier ne concerne pas l'unité économique et qui peut être considéré comme un congé-éducation, même si ces activités sont autorisées, rémunérées ou fournies par l'employeur dans le cas d'un emploi rémunéré;
- 4) les pauses plus longues qui se distinguent des courtes périodes de repos, par exemple les pauses pour repas.

Heures rémunérées

12. 1) Les *heures rémunérées* sont toutes les heures pour lesquelles les personnes pourvues d'un emploi rémunéré ont perçu une rémunération de l'employeur pendant une période de référence donnée, que les heures aient été réellement effectuées ou non.

-
- 2) Les *heures rémunérées* incluent le temps rémunéré mais non travaillé car se situant pendant des périodes de congé dû comme les congés annuels, les jours fériés rémunérés et certaines absences liées, dans les établissements, à des pratiques administratives ou réglementaires concernant la rémunération des heures de travail, et qui ne correspondent pas toujours directement à des activités productives.
 - 3) Les *heures rémunérées* ne comprennent pas les *heures réellement effectuées* et les *heures d'absence* qui ne sont pas rémunérées (telles que les heures supplémentaires non rémunérées) ou qui sont payées exclusivement par le biais de transferts d'une administration publique ou autre processus (notamment le congé parental).

Durée normale du travail

13. 1) La *durée normale du travail* est le nombre d'heures, fixé par la législation, par accords collectifs ou par sentences arbitrales, à effectuer dans un emploi rémunéré au cours d'une période de référence donnée.

- 2) Les *heures normales de travail* peuvent varier dans les différents groupes d'emplois rémunérés selon la profession ou l'industrie.
- 3) Les *heures normales de travail* telles que définies pour l'emploi rémunéré peuvent aussi s'appliquer aux travailleurs indépendants ou aux personnes relevant des services non marchands non rémunérés lorsqu'ils pratiquent ces heures

14. Dans les pays où les *heures normales de travail* sont un concept largement utilisé, elles peuvent servir à définir le travail à plein temps.

15. Les *heures normales de travail* renvoient à la durée collective du travail en vigueur par opposition aux heures de travail prescrites par le contrat ou la pratique dans tel ou tel emploi individuel.

Heures de travail contractuelles

16. 1) Les *heures de travail contractuelles* sont les heures que les personnes pourvues d'un emploi rémunéré sont censées consacrer à des activités productives telles que déterminées par le contrat d'emploi individuel (explicite ou implicite).

- 2) Le nombre d'*heures contractuelles* peut varier en fonction de l'organisation et de l'horaire du travail, ainsi que de la durée de la période sur laquelle elles sont mesurées.

17. Les *heures de travail contractuelles* basées sur des relations d'emploi contractuelles se distinguent de la mesure collective de la *durée normale du travail*, même si un nombre d'*heures contractuelles* peut être équivalent à la *durée normale* en vigueur.

Heures de travail habituellement effectuées

18. 1) Les *heures de travail habituellement effectuées* par semaine ou autre période courte sont la durée typique du travail sur une longue période d'observation telle que le mois, le trimestre, la saison ou l'année, comprenant la période de référence utilisée pour mesurer l'emploi ou les services non marchands non rémunérés. Elles incluent les *heures supplémentaires* régulières et les *absences* non régulières mais non pas les heures supplémentaires non régulières et les absences régulières.

- 2) Les *heures habituellement effectuées* chaque semaine sont déterminées comme suit:

- a) nombre modal d'heures réellement effectuées;
- b) nombre médian d'heures réellement effectuées, si le mode dominant n'est pas significatif, notamment lorsque la durée typique du travail par semaine varie selon un certain schéma ou d'une semaine à l'autre;
- c) moyenne arithmétique du nombre d'heures réellement effectuées, compte non tenu des périodes de chômage ou d'inactivité sur la période de référence longue.

- 3) Les *heures habituellement effectuées* s'appliquent à tous les emplois; elles sont particulièrement pertinentes là où les contrats d'emploi précisant les *heures contractuelles*

sont inhabituels ou bien n'existent pas, comme dans le cas des emplois indépendants ou des emplois dans les services non marchands non rémunérés, ou encore des emplois rémunérés dans lesquels les *heures réellement effectuées* sont continuellement différentes des heures contractuelles.

Heures de travail supplémentaires

19. 1) Les *heures de travail supplémentaires* sont les *heures réellement effectuées* au cours d'une période de référence donnée en plus des *heures contractuelles* et, le cas échéant, les heures définies comme *heures supplémentaires* dans le contrat d'emploi. Lorsqu'il n'existe pas d'*heures contractuelles*, les *heures supplémentaires* sont les *heures réellement effectuées* en sus de la durée normale du travail dans des emplois comparables à temps plein ou à temps partiel.

2) Il peut être utile de faire la distinction entre les heures supplémentaires régulières (y compris les heures habituelles) et les heures supplémentaires non régulières.

20. 1) Les *heures supplémentaires* peuvent être rémunérées ou non. Les *heures supplémentaires rémunérées* peuvent être payées au même taux que les autres heures de travail, à un taux plus élevé ou compensées sous forme de congé. Il peut être utile de faire la distinction entre heures supplémentaires rémunérées et non rémunérées, ainsi qu'entre les différentes formes d'heures supplémentaires rémunérées.

2) Les heures additionnelles résultant d'horaires flexibles ou de modifications autorisées par un aménagement du temps de travail dans le cadre de périodes de roulement réalisées au cours d'une période de référence courte ou longue, comme le travail posté, sont considérées comme des heures supplémentaires lorsqu'elles ne font pas partie de l'horaire flexible.

Heures d'absence du travail

21. 1) Les *heures d'absence du travail* sont le nombre d'*heures de travail contractuelles* non effectuées au cours d'une période de référence donnée, y compris les périodes de congé prévues dans le contrat d'emploi, le cas échéant. Lorsqu'il n'existe pas d'*heures contractuelles*, les *heures d'absence du travail* sont la différence entre les *heures réellement effectuées* et les heures normales dans des emplois comparables à temps plein ou à temps partiel.

2) Le temps non travaillé au cours de la période de référence conformément à un horaire flexible ou à des modifications autorisées par un aménagement du temps de travail dans le cadre d'un roulement exécuté pendant une période de référence courte ou longue est considéré comme un temps d'*absence* du travail lorsque les heures non effectuées se situent en dehors de l'aménagement flexible.

3) Il peut être utile de faire la distinction entre les *heures d'absence du travail* régulières (comprises dans les *heures habituellement effectuées*) et les *heures d'absence du travail* non régulières, ainsi qu'entre les *heures d'absence* rémunérées et celles qui ne le sont pas. A des fins d'analyse, il sera utile d'avoir des informations sur la durée totale ou la durée écoulée de l'absence, ventilées par motif.

22. Les *heures d'absence du travail* peuvent être dues à:

1) des raisons personnelles, notamment:

- i) compensation d'heures supplémentaires (non compris le temps libre flexible);
- ii) congé annuel;
- iii) maladie ou lésion;
- iv) congé de maternité;
- v) prise en charge de personnes;
- vi) congé-éducation;
- vii) autre absence pour raison personnelle (y compris service civil ou militaire obligatoire);

2) des raisons liées à l'employeur, à l'unité économique ou au lieu de travail:

-
- i) arrêts du travail pour causes techniques ou économiques autres que celles spécifiées au paragraphe 10.3);
 - ii) processus des relations professionnelles;
 - iii) mauvais temps;
- 3) des facteurs institutionnels, tels que les jours fériés.

Aménagement du temps de travail

23. 1) L'*aménagement du temps de travail* décrit l'organisation des périodes de travail et de non-travail sous la forme d'une combinaison de caractéristiques qui se rapportent à la durée, à la variation et à la répartition, y compris la flexibilité, des heures de travail au cours d'une période de référence donnée.

- 2) L'*aménagement du temps de travail* peut ou non être reconnu officiellement par la législation, une convention collective, etc. Il peut faire l'objet d'un accord explicite dans les contrats d'emploi écrits ou oraux ou être implicitement fondé sur la référence à des normes conventionnelles, à des conventions collectives, à des règles ou usages de l'établissement ou de la collectivité.
- 3) L'*aménagement du temps de travail* s'applique non seulement aux personnes pourvues d'un emploi rémunéré, mais aussi aux personnes travaillant à titre indépendant, ou dans les services non marchands non rémunérés, qui peuvent décider elles-mêmes de leur *aménagement du temps de travail* sur la base des obligations contractuelles qui sont les leurs vis-à-vis de la clientèle, des heures fixes d'ouverture, d'autres exigences du travail ou des préférences personnelles ou du ménage.

24. Il peut être utile, à des fins d'analyse, de faire la distinction entre les aménagements du temps de travail applicables à tous les emplois et les aménagements par type d'emploi. Ces modalités pouvant être fixées ou désignées différemment selon les conditions, la pratique ou le mode des relations professionnelles des pays, on trouvera dans l'annexe une description des divers types d'*aménagement du temps de travail*.

Méthodes de collecte des données

25. L'information statistique sur la durée du travail et l'aménagement du temps de travail peut être collectée en recourant aux enquêtes statistiques et recensements, notamment démographiques, ainsi qu'aux registres administratifs. Les questions de politique nationale relatives au temps de travail et la disponibilité de sources statistiques influenceront sur le choix des méthodes.

26. Les enquêtes auprès des ménages et auprès des établissements ainsi que les registres administratifs ont un lien plus intrinsèque avec la mesure de l'un ou l'autre des différents concepts relatifs au temps de travail. Il est préférable d'utiliser une combinaison de sources de données disponibles pour répondre aux exigences des utilisateurs en matière de statistiques du temps de travail en général, ainsi que pour alléger le travail de réponses et réduire les coûts.

27. La période de référence souvent appliquée pour le temps de travail de la population active du moment est une période courte d'un jour ou d'une semaine, mesurée en heures. En revanche, c'est une période de référence longue qui s'applique pour la population habituellement occupée; elle est mesurée en semaines (ou éventuellement en jours). Pour la comptabilité nationale et les statistiques de la production en général, la mesure du volume de travail englobant tous les emplois et toutes les heures de travail effectuées requiert une période plus longue que la semaine, par exemple le mois, le trimestre ou l'année.

28. En principe, l'unité de base de collecte de données pour les statistiques du temps de travail est l'emploi; toutefois il est important de pouvoir disposer de statistiques tant sur les emplois que sur les personnes afin d'assurer la cohérence entre la mesure des heures de travail et d'autres variables y afférentes.

Enquêtes auprès des ménages

29. Les enquêtes auprès des ménages sont bien adaptées à la collecte de données pour la plupart des concepts du temps de travail, pour une période de référence courte comme le jour ou la semaine, pour les personnes occupées dans tous les types d'emploi et tous les emplois, y compris l'emploi informel et les services non marchands non rémunérés, pour la population dans son ensemble. Ces enquêtes peuvent aussi être utilisées pour une période de référence plus longue, comme le mois ou l'année, même si cela ajoute à la difficulté de formuler les concepts du temps de travail, en particulier lorsque la valeur varie considérablement au cours de la période, comme par exemple pour les heures réellement effectuées.

30. Les enquêtes auprès des ménages sont moins adaptées à la collecte d'informations sur les concepts de temps de travail d'ordre administratif ou réglementaire, que les personnes interrogées ne connaissent pas forcément.

31. Pour mesurer le volume de travail dans la production, en règle générale les enquêtes auprès des ménages ne couvrent pas exactement le même champ que la comptabilité nationale et les statistiques de la production pour l'ensemble des heures de travail effectuées dans les unités économiques domestiques. Les personnes qui travaillent mais qui ne résident pas dans le pays ou qui vivent dans des ménages institutionnels résidents habituellement sont ou peuvent être exclues du champ des enquêtes auprès des ménages.

32. Avant d'aborder le temps de travail, le questionnaire devrait établir la situation dans la profession des personnes interrogées et demander si elles ont plusieurs emplois, de façon à élaborer des séquences de questions séparées concernant le temps de travail. Il est plus facile de se rappeler les variables relatives aux contrats d'emploi ou à la situation typique, notamment pour les entretiens par procuration. Cette approche permet de formuler des questions spécifiques concernant l'absence, les heures supplémentaires et les heures réellement effectuées au cours de la période de référence. Dans le cas de personnes ayant plusieurs emplois, les données sur les heures de travail devraient être collectées pour chaque emploi séparément, ou du moins pour l'emploi principal et pour tous les autres emplois. Cela augmente le nombre de questions, mais devrait faciliter les réponses.

33. Différentes approches peuvent être utiles pour améliorer la qualité des données sur les heures réellement effectuées et limiter les erreurs de rétrospection et les réponses trop vagues. On peut par exemple poser des questions sur les heures travaillées séparément pour chaque jour, plutôt que pour l'ensemble de la semaine, ainsi que pour l'emploi principal et chacun des autres emplois chaque jour. On peut aussi déduire le nombre d'heures réellement effectuées en partant des heures habituellement effectuées puis en tenant compte des heures supplémentaires et des heures d'absence au cours de la semaine de référence.

34. Des enquêtes ou modules spécialisés sur la main-d'œuvre peuvent fournir des données détaillées sur certaines heures de travail et certains aménagements du temps de travail dans l'emploi et éventuellement en dehors, pour les services non marchands non rémunérés. Pour faciliter la mesure des différents concepts de temps de travail, il est recommandé de disposer de séquences de questions séparées pour les travailleurs indépendants (et les travailleurs des services non marchands non rémunérés) et pour les salariés rémunérés, de même que pour les composantes problématiques du temps de travail telles que les heures supplémentaires, le travail à domicile, les pauses de courte durée et l'absence du travail. Ces informations peuvent indirectement améliorer la mesure de la durée du travail pour certains groupes de personnes pourvues d'un emploi.

35. Pour saisir les variations saisonnières et les effets liés au calendrier sur les heures réellement effectuées, on peut accroître la fréquence de l'enquête ou répartir l'échantillon tout au long de l'année plutôt que d'allonger la période de référence, étant donné qu'une période de référence plus courte réduit les erreurs de rétrospection.

36. En ce qui concerne l'utilisation de statistiques sur les heures réellement effectuées provenant d'enquêtes auprès des ménages en vue de la comptabilité nationale, il est important d'assurer la cohérence avec les données classées par industrie et secteur institutionnel qui proviennent d'enquêtes auprès des établissements ou de registres administratifs.

37. Les enquêtes sur l'emploi du temps présentent l'avantage de saisir des informations détaillées sur le temps consacré à tous types d'activités productives réalisées dans l'emploi ou dans les services non marchands non rémunérés, au cours d'une période de référence courte. Quand toutes les activités sont enregistrées, elles fournissent une base solide pour obtenir des informations

sur les heures réellement effectuées, ainsi que sur certains aspects de l'aménagement du temps de travail, et sont mieux à même d'offrir une mesure de bonne qualité des heures d'absence du travail.

38. Pour les individus et l'économie dans son ensemble, les méthodes de collecte de données sur l'emploi du temps donnent moins d'erreurs de mesure en ce qui concerne les heures réellement effectuées. Ceci est particulièrement important pour certains emplois indépendants (souvent occupés par des femmes) qui risquent de ne pas être comptabilisées dans les chiffres de l'emploi parce que les heures de travail sont jugées atypiques, ou sont irrégulières, ou que les activités sont moins réglementées ou sont interchangeable avec d'autres réalisées près du domicile.

39. Il peut être difficile d'utiliser les enquêtes sur l'emploi du temps comme source unique de statistiques sur le temps de travail, compte tenu de leur fréquence irrégulière et rarement annuelle, de la petite taille des échantillons, du fardeau que représente la réponse aux enquêtes et du coût de la compilation des données. Ces enquêtes peuvent être utiles pour comparer et évaluer la qualité des données sur les heures réellement effectuées, améliorer les questionnaires et ajuster les données concernant certains groupes de population tirées d'autres enquêtes auprès des ménages.

40. S'il est vrai, sur le plan conceptuel, que les enquêtes spécialisées auprès des ménages permettent d'obtenir une mesure plus précise, les recensements de population servent aussi à mesurer certains concepts relatifs au temps de travail. Selon les recommandations du Manuel ONU/BIT (*UN/ILO Handbook on the Collection of Economic Characteristics in Population Censuses*), au minimum, le recensement peut inclure une seule question sur les heures réellement effectuées au cours de la période courte écoulée juste avant la date de référence du recensement ou sur les heures réellement effectuées dans une période de référence courte correspondante, et porter uniquement sur l'emploi principal ou l'activité économique principale. Inclure un ensemble plus complet de questions sur chaque concept ou obtenir le nombre d'heures de travail pour chaque jour et pour chaque emploi ou activité améliorerait la précision. Toutefois, il arrive souvent dans les opérations de recensement démographique que le temps dévolu aux entretiens et l'espace disponible dans le questionnaire soient insuffisants. Dans les cas où le recensement est la seule source de données, compte tenu de l'utilité d'avoir des estimations du temps de travail pour des zones géographiques et groupes de population de dimension réduite, il est recommandé d'inclure au moins une question sur le temps de travail.

Enquêtes auprès des établissements

41. 1) Les enquêtes auprès des établissements sont une méthode appropriée pour obtenir des données de bonne qualité relatives principalement aux concepts du temps de travail (paiements, contrats d'emploi) ainsi qu'à certains aménagements officiels du temps de travail, pour tous les salariés et les établissements ou pour une catégorie d'entre eux. Il s'agit généralement des heures rémunérées, des heures supplémentaires, des heures contractuelles et des heures d'absence du travail (non rémunérées mais enregistrées pour le suivi des droits) et, éventuellement aussi, des heures normales et des heures réellement effectuées.

42. Les données sur le temps de travail tirées des enquêtes auprès des établissements sont généralement consignées pour les emplois ou les moyennes pour des groupes d'emplois de l'unité économique, et non pour les personnes. Pour établir des statistiques à court terme du temps de travail, les données sur les moyennes des groupes d'emplois devraient être suffisantes.

43. Il peut arriver que l'établissement enregistre les heures contractuelles de travail non sous forme d'heures exactes mais en pourcentage d'un emploi à plein temps. L'établissement connaît généralement le nombre d'heures constituant un travail à plein temps dans les différents emplois, nombre qui peut correspondre à la durée normale du travail, le cas échéant.

44. Si l'on suppose que toutes les heures contractuelles sont rémunérées si elles sont effectuées, on peut, pour calculer le nombre d'heures rémunérées, ajouter aux heures contractuelles le nombre d'heures supplémentaires rémunérées qui ne figurent pas dans le contrat et déduire les heures d'absence non rémunérées. Il est recommandé d'incorporer chaque élément séparément dans le questionnaire, non seulement parce que cela permet de vérifier la qualité de la mesure mais aussi pour que les producteurs de statistiques puissent faire le calcul au cas où l'employeur ne le fait pas.

45. Si les données sur les heures de travail ne sont pas spécifiquement collectées, on peut en utiliser d'autres, telles que le nombre de salariés à plein temps et à temps partiel, et les combiner aux chiffres sur les taux de salaire et les revenus tirés du salaire pour calculer le temps de travail.

46. Même si l'établissement n'est pas à même d'indiquer la durée du travail pour tous les groupes de salariés, notamment les cadres ou les personnes qui ne sont pas rémunérées sur une base horaire, des chiffres partiels, même s'ils introduisent un biais, peuvent utilement indiquer des variations.

47. Les enquêtes auprès des établissements ne peuvent déterminer la durée du travail de certaines des formes plus atypiques d'emploi, notamment les travailleurs occasionnels. Pour une couverture intégrale de la population, il faut estimer les heures réellement effectuées par les personnes non représentées par cette source en se fondant sur les statistiques tirées des enquêtes auprès des ménages et les statistiques administratives pertinentes.

Registres administratifs

48. Les registres administratifs qui contiennent des informations sur le temps de travail de certaines personnes sont, par leur nature même, limités. Ils sont utiles pour certains concepts, en particulier les heures contractuelles fixées par les contrats d'emploi individuels, la durée normale du travail, y compris les droits à congé établis par les accords collectifs ou la législation, et l'absence du travail donnant lieu à une compensation (fichiers de la sécurité sociale). Les registres qui contiennent des informations sur les emplois pourvus fournissent généralement davantage d'informations sur le temps de travail que les registres sur les postes à pourvoir et les demandes d'emplois.

49. Les rapports des établissements fondés sur les registres administratifs portent généralement sur les heures contractuelles. Celles-ci peuvent être comptabilisées par groupes d'heures, en pourcentage de la durée normale du travail pour un emploi à plein temps, ou par unités à plein temps/à temps partiel, et non pas en nombre d'heures. Les organismes qui gèrent les pensions et les prestations sociales enregistrent les cotisations versées, lesquelles reflètent les heures normales de travail ou les heures rémunérées par le système, ou encore les heures correspondant à certaines absences, notamment pour cause de maladie. Les registres sur les revenus et les impôts ne contiennent généralement pas d'information sur le temps de travail en tant que tel, mais certaines données sur le revenu tiré de l'emploi et sur le revenu tiré des prestations peuvent être utilisées en combinaison avec des données tirées d'enquêtes afin de calculer les heures rémunérées et les heures d'absence.

50. Les données tirées des registres administratifs sont généralement utiles pour vérifier et corriger ou ajuster les données tirées des enquêtes auprès des établissements ou auprès des ménages.

51. Pour que les informations sur le temps de travail tirées des registres administratifs soient utilisées de la façon la plus efficace à des fins statistiques, il est nécessaire que les autorités chargées des statistiques et les autorités administratives coordonnent leur action.

Compilation de mesures

Total des heures réellement effectuées

52. 1) Le *total des heures réellement effectuées* est la somme du nombre d'*heures réellement effectuées* par toutes les personnes dans tous les emplois au cours d'une période de référence donnée, courte ou longue. Cette mesure dérivée est aussi désignée par l'expression «volume du travail».

53. 1) Dans les enquêtes auprès des ménages, le total des heures réellement effectuées peut être mesuré au niveau agrégé pour une période de référence longue en menant une enquête tout au long de cette période, comme dans une enquête régulière. En cumulant les estimations des heures réellement effectuées et en ajustant ce nombre en fonction des journées n'entrant pas dans la période de référence, le cas échéant, on obtient le total des heures réellement effectuées pour la période de référence plus longue.

2) Pour les enquêtes non permanentes auprès des ménages, cibler la période de référence souhaitée suppose une extrapolation aux périodes qui ne sont pas directement couvertes par l'enquête. Pour les enquêtes qui ne sont conduites qu'un petit nombre de fois au cours d'une longue période de référence, si la semaine de référence est choisie de manière à éviter les semaines spéciales (contenant par exemple des jours fériés), l'extrapolation doit tenir compte des éventuels effets liés au calendrier, de la réglementation du temps de travail dans la

législation, des conventions collectives et des sentences arbitrales, ainsi que des données sur le temps de travail provenant d'autres sources statistiques.

- 3) Les estimations des *heures réellement effectuées* fondées sur les enquêtes auprès des ménages doivent être complétées par des estimations des heures réellement effectuées par les salariés vivant à l'étranger, travaillant dans des unités nationales. Les heures effectuées par les salariés vivant dans le pays mais travaillant dans des unités étrangères ne devraient pas être comptabilisées. Si le travail dans les services non rémunérés est inclus, il convient d'ajouter les estimations des heures correspondantes.

54. 1) Pour les statistiques fondées sur les enquêtes auprès des établissements ou sur les registres administratifs, le *nombre total d'heures réellement effectuées* sera généralement calculé à partir des *heures rémunérées* ou des *heures contractuelles* ou *habituellement travaillées* qu'il faut transformer en *heures réellement effectuées*.

- 2) Les calculs dépendront des données disponibles:

- a) *total des heures réellement effectuées* = heures rémunérées + heures non rémunérées – heures d'absence rémunérées;
- b) *total des heures réellement effectuées* = heures contractuelles + heures supplémentaires non contractuelles – heures d'absence;
- c) *total des heures réellement effectuées* = heures habituellement travaillées + heures supplémentaires non régulières – heures d'absence non régulières.

- 3) Lorsque l'enquête sur l'établissement ou la période de référence du registre est plus courte que la période requise, il convient, dans la mesure du possible, d'inclure des données résultant d'observations répétées (collecte permanente).

- 4) Si ces sources ne couvrent pas la période de référence longue requise, il faut extrapoler pour toute période manquante, et en principe pour tous les éléments utilisés pour déduire les *heures réellement effectuées* des *heures rémunérées* ou des *heures contractuelles*.

- 5) Pour que les statistiques fondées sur les enquêtes auprès des établissements couvrent la totalité de la population, il faut les compléter par des estimations des *heures réellement effectuées* par les salariés dans les unités non représentées, notamment les petits établissements, les unités agricoles ou informelles, les unités produisant des services non marchands non rémunérés, ainsi que par des estimations de tous les travailleurs indépendants. Pour estimer les totaux correspondant à ces autres groupes, il convient de tenir compte du fait que leur durée du travail peut être systématiquement différente de celle des unités couvertes par l'enquête (les travailleurs à leur propre compte effectuent souvent plus d'heures que les salariés).

55. Il faut tenir compte des problèmes de qualité concernant la mesure des *heures réellement effectuées* et des aspects plus généraux liés à la qualité des sources statistiques utilisées afin d'apporter les corrections nécessaires chaque fois que possible. Les limitations générales concernant les concepts du temps de travail s'appliqueront aussi en principe à d'autres types de données tirées des registres et des enquêtes auprès des établissements, comme les données sur la production. Afin de produire un ensemble cohérent de données sur le *total des heures réellement effectuées* pour la comptabilité nationale, il est recommandé d'utiliser les mêmes méthodes de manière à surmonter ces limitations.

Heures annuelles réellement effectuées

56. 1) Les heures annuelles réellement effectuées sont la moyenne des *heures annuelles réellement effectuées* par [unité] au cours d'une période d'un an qui peut être l'année civile.

- 2) Les heures annuelles sont la mesure du volume de travail consacré à la production. Les modes de calcul des heures annuelles étant généralement compliqués, il convient de se conformer à la présente résolution.

57. 1) L'influence de facteurs tels que la taille de la population et le volume du travail devrait être prise en compte pour le calcul des moyennes. Divers dénominateurs peuvent être utilisés (en veillant, dans chaque cas, à ce que le dénominateur soit compatible avec le numérateur, qui indique le nombre total de personnes pour lesquelles les heures sont comptabilisées):

-
- a) le nombre moyen de salariés par semaine au cours de l'année. Si nécessaire, il faut procéder à des extrapolations de manière à couvrir toutes les semaines et l'indiquer;
 - b) le nombre moyen d'emplois au cours de l'année. Les données sur les emplois seront plus facilement disponibles pour les pays qui utilisent les enquêtes auprès des établissements. Les emplois donneront des chiffres plus élevés pour le dénominateur que les salariés, si les calculs se fondent sur des moyennes hebdomadaires. Les données découlant des enquêtes auprès des établissements obtenues pour différentes périodes de référence perturbent la comptabilité si l'on n'arrive pas à les rapporter à une période de référence commune;
 - c) la population moyenne (nombre d'habitants) au cours de l'année. Les pays disposent généralement de ce chiffre et les différences de dates de référence ne sont pas aussi importantes que pour les statistiques d'emploi des personnes ou des emplois dérivées d'enquêtes auprès des ménages ou auprès des établissements.

58. Si le dénominateur est le nombre de personnes pourvues d'un emploi, le taux obtenu dépendra du nombre d'*heures contractuelles* ou d'*heures habituellement travaillées*, d'*heures d'absence* et d'*heures supplémentaires* à court et à long terme effectuées par le nombre moyen de personnes pourvues d'un emploi par semaine. Si le nombre d'emplois est le dénominateur, tous les emplois étant affectés de la même pondération, le taux obtenu dépendra du nombre d'emplois à plein temps et à temps partiel dans l'économie, du nombre d'*heures contractuelles* par rapport au nombre d'*heures habituellement travaillées*, ainsi que du nombre d'*heures d'absence* et d'*heures supplémentaires* à court et à long terme effectuées dans le cadre de ces emplois.

59. Le choix du dénominateur à calculer dépend de la disponibilité des données, du but de l'analyse et de la comparabilité entre les pays. Tous ces facteurs doivent être évalués par l'autorité qui établit ou publie les statistiques.

Mise en tableau des données

60. Les statistiques du temps de travail doivent être classées par industrie pour le calcul de la productivité du travail dans les secteurs. Il faut utiliser des classifications par secteur et par industrie qui soient compatibles avec les statistiques de la production, en conformité, lorsque cela est possible, avec la Classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique (CITI).

61. Aux fins de l'analyse de différents concepts relatifs au temps de travail, les statistiques devraient se rapporter aux caractéristiques des personnes et être ventilées par sexe, groupe d'âge et niveau d'instruction. Il conviendrait aussi, dans toute la mesure possible, de présenter d'autres caractéristiques démographiques, économiques et sociales importantes pour les utilisateurs, telles que: groupe professionnel, secteur institutionnel, branche d'activité économique, rubrique sur l'emploi/le secteur informel, le cas échéant, situation dans la profession.

62. Pour les classifications à entrées multiples, par industrie, profession, secteur institutionnel, situation dans la profession, emploi/secteur informel, les statistiques du temps de travail devraient se référer à l'emploi principal, par lequel il faut entendre l'emploi cumulant le nombre moyen le plus élevé d'heures contractuelles ou d'heures habituellement travaillées.

63. Les statistiques du nombre total d'heures de travail devraient inclure les heures de tous les emplois occupés. Pour éviter la double comptabilisation des heures réellement effectuées par les personnes occupant plus d'un emploi simultanément, que les heures directes donnent lieu à deux productions séparées ou non, les heures de travail devraient être allouées à l'emploi principal.

64. La mesure du temps de travail utilisant l'emploi comme unité statistique pour les concepts de durée du travail peut être agrégée au niveau des emplois, des personnes, des ménages et des établissements. Cela n'est pas possible pour les aménagements du temps de travail. Les unités statistiques peuvent être décrites en fonction des diverses caractéristiques de ces aménagements et par groupe d'aménagements spécifiques.

65. A des fins nationales, la répartition, en fonction du nombre d'heures de travail, des statistiques des personnes pourvues d'un emploi ou occupées dans les services non marchands non rémunérés, devrait être élaborée et présentée dans le détail, autant que possible, en tenant compte des seuils spécifiques fixés par la législation, etc.

66. Pour refléter les différences entre hommes et femmes et les aspects liés à l'équilibre entre travail et vie de famille à des fins d'élaboration des politiques publiques, il est indispensable de classer les données par variables telles que l'état civil, la présence de personnes juridiquement à charge ou non, mais dont on s'occupe (jeunes enfants, parents âgés, autres personnes) et les heures de travail des autres/de tous les membres du ménage.

67. Pour disposer d'informations détaillées sur l'aménagement du temps de travail, les pays devraient déterminer les aspects ou variables pour lesquels il est possible et opportun d'établir des statistiques en vue de l'analyse du marché du travail, de l'étude des différences existant dans ce domaine entre l'emploi salarié, l'emploi indépendant et les services non marchands non rémunérés, et de l'étude de facteurs comme la nature des aménagements, le contrôle des individus et des employeurs, etc.

68. Les statistiques concernant les heures d'absence du travail pour les périodes de repos – jours fériés, congé annuel, congé compensatoire – peuvent être présentées séparément et distinguées des heures d'absence résultant d'une maladie, d'une grève ou d'un lock-out, d'un arrêt de travail, etc.

69. Les pays devraient veiller à assurer la cohérence entre les différentes statistiques du temps de travail, ainsi qu'avec d'autres statistiques du marché du travail, de même qu'avec le système statistique en général.

Présentation des rapports nationaux

70. Aux fins de la présentation de rapports nationaux sur les statistiques du temps de travail, les pays devraient au moins fournir le total des heures réellement effectuées par personne pourvue d'un emploi au cours d'une semaine de référence et si possible d'une année. Qui plus est, si l'on utilise des ensembles de données fondés sur le même type de méthode de collecte et la même couverture par secteur, branche d'activité et groupe de personnes pourvues d'un emploi, la présentation de rapports sur des concepts qui se prêtent plus facilement à la compilation, notamment les statistiques des heures contractuelles ou des heures généralement travaillées, peut permettre d'établir des comparaisons entre pays.

71. Pour que les comparaisons internationales sur le temps de travail soient pertinentes, il faut au minimum disposer de données sur la durée du travail par branche, secteur institutionnel et situation dans la profession. Pour une description plus complète du volume de travail dans la production, les pays devraient s'efforcer en outre de présenter d'autres variables telles que le niveau d'instruction, la profession et le type d'aménagement du temps de travail. Cela donne des indications sur le lien entre la composition de la main-d'œuvre et les heures effectivement travaillées, ainsi que sur l'organisation du temps de travail en fonction du processus de production.

72. La répartition des statistiques de l'emploi par concepts tels que le nombre d'heures réellement effectuées sur une période de référence courte devrait se faire par bandes de cinq heures: zéro heure, une à cinq heures, six à dix heures, etc., jusqu'à 61 heures et plus.

73. La complexité du calcul des heures annuelles réellement effectuées influe sur la qualité des estimations et donc aussi sur leur comparabilité internationale. Aux fins de la présentation internationale de rapports, le dénominateur qu'on utilisera le plus couramment pour les heures annuelles réellement effectuées est le nombre moyen d'heures réellement effectuées par semaine par les personnes pourvues d'un emploi. Chaque pays s'efforcera de publier au moins cette estimation nationale des heures annuelles.

74. Là où les différences d'heures annuelles réellement effectuées sont significatives entre groupes de personnes, catégories de travailleurs ou modalités d'aménagement du temps de travail, il est important que les statistiques soient présentées séparément.

75. L'évolution des tendances pouvant être plus facilement comparable que l'évolution des estimations de niveaux, les pays devraient envisager d'élaborer les données sous forme d'indices. Il est particulièrement important qu'ils fournissent des informations précises sur les sources statistiques et les méthodes de calcul choisies pour élaborer ces estimations complexes et que ces informations accompagnent les résultats qu'ils diffuseront.

76. Pour améliorer leur comparabilité, les statistiques sur les heures d'absence du travail présentées au niveau international devraient, autant que possible, être classées par motif d'absence

en fonction du type d'absence recommandé dans la présente résolution, ainsi que par principale raison et ensemble des raisons.

77. Là où les définitions et concepts nationaux du temps de travail diffèrent de ce qui figure dans la présente résolution, il faudrait régulièrement mener des enquêtes pour identifier et documenter les différences entre les statistiques qui en résultent et celles qui auraient été obtenues en appliquant les mêmes définitions internationales. En particulier, lorsque les statistiques sur les heures de travail correspondent au concept d'heures rémunérées, il faudrait s'efforcer de déterminer pour chaque branche d'activité le ratio entre le concept national et le nombre d'heures réellement effectuées tel que défini dans la présente résolution.

78. Les pays qui mesurent aussi le temps de travail dans les services non marchands non rémunérés devraient compiler et présenter des statistiques séparément de celles qui portent sur les activités entrant dans les limites de la production du Système de comptabilité nationale, ou bien d'une façon telle qu'il soit possible d'établir une distinction entre elles.

79. Afin d'améliorer la comparabilité et la transparence de toutes statistiques publiées au niveau international, les pays sont exhortés à rassembler et diffuser les informations requises sur leurs définitions, méthodologies et concepts nationaux ainsi que sur tout écart par rapport aux recommandations formulées dans la présente résolution. Les pays devraient par conséquent concevoir des procédures de traitement et de collecte des données qui leur permettent de rendre compte pleinement:

- 1) des différences entre les définitions statistiques nationales et internationales du temps de travail, le cas échéant;
- 2) des différences entre leurs propres définitions statistiques et leurs propres définitions administratives et juridiques;
- 3) des types d'ajustements réalisés pour aboutir à des estimations qui correspondent aux concepts statistiques analytiques et internationaux, parmi lesquels: enquêtes visant à établir les statistiques des heures rémunérées, pour chaque branche d'activité, ratio entre le concept national et la définition du nombre d'heures réellement effectuées figurant dans la présente résolution.

80. Toutes les statistiques sur le temps de travail et les informations méthodologiques qui les accompagnent devraient être élaborées et présentées en tenant compte de la nécessité d'assurer la confidentialité à l'égard des personnes et des établissements interrogés, et de fournir une documentation appropriée et accessible à tous les utilisateurs, conformément aux principes fondamentaux des Nations Unies applicables à la statistique officielle.

Annexe

Aménagement du temps de travail

1. L'aménagement du temps de travail désigne une combinaison de caractéristiques mesurables liées à l'organisation (durée, variations) et à la répartition (qui peut être flexible) des heures de travail au cours d'une journée, d'une semaine ou d'une période plus longue.

2. Les caractéristiques de cet aménagement reflètent:

- 1) l'organisation des heures de travail, qui diffère d'une norme fondée sur la situation nationale, et les écarts par rapport à cette norme, en ce qui concerne par exemple la durée (plus ou moins longue) du travail journalier ou hebdomadaire, le nombre de jours travaillés par semaine (écart par rapport à une période de référence courte), ou sur une partie de l'année (pour une période de référence longue d'un an), et en ce qui concerne aussi les variations journalières, hebdomadaires ou mensuelles, y compris de l'heure d'arrivée et de départ;
- 2) la répartition des heures en dehors des plages ou jours fixes, la nuit ou en fin de semaine, de façon variable ou seulement quand nécessaire.

3. Ces caractéristiques s'appliquent aussi à des dispositions ad hoc et inhabituelles. Les aménagements du temps de travail décrits au paragraphe 9 de la présente annexe peuvent être officiels, explicites ou implicites.

4. L'aménagement du temps de travail s'applique aux personnes pourvues d'un emploi rémunéré assorti d'un contrat explicite ou implicite qui fixe des modalités, ou à des personnes qui recourent à une disposition établie par la législation, une convention collective ou une sentence arbitrale.

5. Les aménagements du temps de travail s'appliquent aussi aux personnes qui travaillent à titre indépendant ou dans les services non marchands non rémunérés et qui fixent leurs propres modalités en tenant compte d'exigences professionnelles ou personnelles.

6. Ces aménagements peuvent varier selon la situation nationale, compte tenu des différences de convention et d'organisation institutionnelles. Les statistiques de l'aménagement du temps de travail sont utiles à des fins nationales, même s'il n'est pas toujours facile d'établir des comparaisons internationales.

7. Il peut être plus utile d'élaborer des statistiques sur l'aménagement officiel du temps de travail dans les pays qui ont une terminologie et des pratiques établies raisonnablement bien réglementées ou normalisées et dans lesquels un nombre significatif de personnes relève de telles dispositions.

8. Pour rassembler des informations détaillées sur l'aménagement du temps de travail, les statistiques devraient se rapporter: i) au nombre de personnes occupées et d'établissements par type d'aménagement; et ii) au nombre de personnes auxquelles s'appliquent les diverses caractéristiques de ces aménagements. Les pays voudront peut-être déterminer quels sont, parmi les divers types d'aménagements du temps de travail en vigueur dans leur économie, ceux qui méritent d'être recensés afin d'établir des statistiques séparées et pour lesquels cela est possible.

9. La liste ci-après, qui énumère les aménagements du temps de travail correspondant aux caractéristiques définies dans la présente résolution, peut être utile à des fins de consultations, en particulier pour établir des comparaisons au niveau international:

Organisation (*durée et variations*)

- 1) *Annualisation des heures de travail*, caractérisée par des variations de la durée journalière, hebdomadaire et mensuelle du travail dans une moyenne hebdomadaire mensuelle ou un total annuel, sans que l'employeur soit tenu de payer des heures supplémentaires dans la mesure où le nombre d'heures annuelles réellement effectuées reste en deçà d'un maximum convenu. Dans le cadre d'un contrat d'annualisation, la répartition du nombre d'heures de travail tout au long de l'année est généralement fixée par l'employeur, en fonction des besoins du service ou de la production; toutefois, les salariés peuvent être autorisés à négocier la durée journalière ou hebdomadaire de leur travail, dans la mesure où les cibles de la production peuvent être atteintes.

-
- 2) *Horaire comprimé*, caractérisé par la répartition des heures de travail sur un nombre de jours inférieur à ce qui est considéré comme une semaine normale; ainsi, la personne qui travaille en fin de semaine, effectuera moins d'heures pendant la semaine.
 - 3) *Horaire variable*, caractérisé par la variabilité du nombre d'heures réellement effectuées et rémunérées, en fonction des besoins de la production ou du service, mais avec la garantie d'un nombre minimum et d'un nombre maximum d'heures travaillées au cours de la période de référence.
 - 4) *Travail à temps partiel*, aménagement caractérisé par une durée normale du travail inférieure à la durée du travail dans des emplois comparables à plein temps, conformément à la convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994.
 - 5) *Heures supplémentaires régulières*, effectuées en sus du nombre d'heures normal ou d'heures contractuelles qui sont rémunérées par l'employeur.
 - 6) *Horaire fractionné*, caractérisé par des heures d'arrivée et de départ différentes pour chaque personne ou groupe de personnes, autour de plages fixes obligatoires.
 - 7) *Cumul d'heures de travail*, formule caractérisée par la possibilité d'accumuler des heures qui peuvent être ultérieurement compensées sous forme de congé prolongé.

Répartition (avec possibilité d'horaires souples)

- 8) *Horaire souple*, caractérisé par la possibilité de planifier ses heures de travail journalières et hebdomadaires en dehors des plages fixes au cours desquelles la présence est obligatoire sur le lieu de travail. Les heures travaillées en plus des heures contractuelles au cours de la semaine (ou du mois) peuvent être prises sous forme de congés au cours des semaines ou mois suivants, souvent dans un délai déterminé et jusqu'à un nombre maximal d'heures.
- 9) *Système de piquet*, sans nombre fixe d'heures contractuelles, les personnes devant être disponibles pour travailler sur appel avec un temps de préavis spécifié, pour le nombre d'heures requis par l'employeur dans les limites fixées par la loi ou le contrat.
- 10) *Travail posté*, caractérisé par des périodes successives de travail journalier associant des équipes de personnes, désignées sous le terme «postes». Ce système permet à l'entreprise d'opérer au-delà de la durée du travail des individus. Les personnes peuvent ainsi travailler dans l'équipe du matin, du soir, de la nuit ou de la fin de semaine. Ces postes peuvent être constants, alterner avec d'autres types de postes sur une base hebdomadaire ou bihebdomadaire (avec des journées libres le cas échéant) ou consister en périodes de travail multiples le même jour, formule dite des «postes fractionnés».