

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

Rapport II

La mesure du temps de travail

Dix-huitième Conférence internationale des statisticiens du travail

Genève, 24 novembre - 5 décembre 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 978-92-2-221621-5 (imprimé)

ISBN 978-92-2-221622-2 (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 et nécessité de la révision.....	1
Structure du rapport.....	2
2. Objectifs et applications des statistiques du temps de travail.....	4
Dans les conventions de l’OIT.....	5
Dans les résolutions de la CIST.....	6
3. Limites des normes actuelles.....	8
Liens avec les concepts juridiques ou administratifs.....	8
Lien avec la notion de production.....	9
Couverture insuffisante des travailleurs.....	11
Couverture insuffisante des activités.....	11
Mesures non prises en compte.....	11
Limites des méthodes de mesure.....	12
4. Cadre, concepts et définitions.....	13
Cadre conceptuel.....	13
Temps de travail.....	15
Heures réellement effectuées.....	16
Définition opérationnelle.....	16
Critères d’inclusion.....	17
Heures directement liées au travail et heures rapportées.....	17
Périodes intermédiaires.....	20
Périodes de repos.....	20
Critères d’exclusion.....	20
Incorporation de nouvelles activités.....	21
Heures rémunérées.....	21
Heures normales.....	22
Heures de travail contractuelles.....	22
Heures de travail habituellement effectuées.....	23
Heures supplémentaires.....	24
Heures d’absence du travail.....	24
Aménagement du temps de travail.....	25
5. Méthodes de collecte de données.....	27
Problèmes de mesure.....	27
Définition des unités.....	28
Périodes de référence.....	29

Enquêtes auprès des ménages	29
Enquêtes auprès des établissements	32
Registres administratifs.....	34
6. Compilation de mesures	35
Total des heures réellement effectuées.....	35
Heures annuelles réellement effectuées	36
Dénominateurs	37
Moyenne des heures hebdomadaires réellement effectuées.....	38
7. Mise en tableau et analyse des données	39
8. Transmission des données au niveau international	41
9. Conclusion	42
Références bibliographiques	43
Appendice. Projet de résolution concernant la mesure du temps de travail	45

1. Introduction

Historique et nécessité de la révision

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). Elle s'intéresse aussi à l'influence considérable du temps de travail sur la productivité et le coût de la main-d'œuvre pour les établissements, 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 est soulignée dans le Préambule de la Constitution de l'OIT:

Attendu qu'une paix universelle et durable ne peut être fondée que sur la base de la justice sociale; Attendu qu'il existe des conditions de travail impliquant pour un grand nombre de personnes l'injustice, la misère et les privations, ce qui engendre un tel mécontentement que la paix et l'harmonie universelles sont mises en danger, et attendu qu'il est urgent d'améliorer ces conditions: par exemple, en ce qui concerne la réglementation des heures de travail, la fixation d'une durée maximum de la journée et de la semaine de travail, ...

2. En outre, la Conférence internationale du Travail a adopté plus de 30 conventions qui portent sur des questions liées à la durée du travail, comme la réglementation et la réduction du temps de travail quotidien et hebdomadaire maximum, la réglementation du travail de nuit, du repos hebdomadaire, des congés annuels, du congé de maternité et du travail à temps partiel, ainsi que la production de statistiques. La première (convention (n° 1) sur la durée du travail (industrie), 1919) a institué le principe d'une journée de huit heures et d'une semaine de 48 heures.
3. 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 recommande que la durée du travail soit mesurée dans le cadre d'un système de statistiques des salaires. La première CIST avait 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. Pourtant, la CIST n'a adopté qu'une seule résolution définissant le temps de travail à des fins de mesure. Les normes internationales les plus récentes datent de 1962, soit de l'époque de la définition à la 10^e CIST des concepts de «durée normale du travail» et d'«heures de travail réellement effectuées». Si la résolution énonce le concept d'«heures rémunérées», elle ne propose pas de définition internationale en raison de la grande disparité des pratiques des établissements dans les différents pays.
4. Or la description et l'analyse de l'évolution et des tendances du temps de travail dans le monde exigent de plus en plus des statistiques complètes. Et, compte tenu des changements survenus au cours des dernières décennies, ces statistiques doivent refléter les nouvelles réalités et servir à l'élaboration des politiques tant dans la sphère économique que dans la sphère sociale. Pour répondre à ce besoin de plus en plus impérieux, la 15^e CIST avait déjà demandé en 1993 que la mesure de l'absence du travail fasse l'objet de directives internationales à intégrer dans un système de mesure du temps de travail dans son ensemble. La 16^e CIST (1998) a recommandé de développer la mesure de trois aspects en particulier: *a)* le temps travaillé par les travailleurs indépendants, utile pour l'analyse des statistiques sur le revenu tiré de l'emploi; *b)* le volume de l'emploi, exprimé par le nombre total des heures réellement effectuées, comme base pour le calcul de la productivité du

travail; et c) l'aménagement du temps de travail, comme complément des statistiques du temps de travail. La 17^e CIST (2003) a établi comme priorité l'élaboration de statistiques sur le temps de travail et l'aménagement du temps de travail. Son Groupe de travail sur les statistiques du temps de travail s'est penché sur la nécessité de réviser les directives sur le sujet et a fixé des principes directeurs sur l'orientation et les aspects à prendre en considération. La révision des normes internationales permettra aux pays de se doter d'un système de statistiques du temps de travail couvrant toutes les activités productives et offrant ainsi une base de données satisfaisante pour les utilisateurs de ces statistiques. En outre, cette base facilitera la présentation des statistiques et leur diffusion au niveau international pour des comparaisons entre pays.

5. Plusieurs organisations internationales ont joué un rôle important dans l'élaboration et la mise en œuvre, au nom de leurs mandants, de principes directeurs sur la mesure du temps de travail: l'Office statistique des Communautés européennes (EUROSTAT); l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE); et l'Organisation des Nations Unies (Division de la statistique). Le Groupe de Paris sur les statistiques d'emploi et de rémunération, créé sous les auspices des Nations Unies en 1997, est un groupe d'échanges informels auquel participe l'ensemble des organisations citées, de même que des statisticiens du travail appartenant à des entités nationales. Il a largement contribué au travail de révision des normes internationales relatives à la durée du travail.
6. Au niveau national, de nombreux instituts de statistique, en particulier dans les pays dotés de systèmes perfectionnés, recueillent depuis des années des statistiques sur la durée du travail. Il existe donc une profusion de pratiques nationales, dont a bénéficié le processus de révision. Ces pratiques dépassent le cadre de la résolution adoptée à la 10^e CIST et varient considérablement. L'hétérogénéité quantitative et qualitative des statistiques nationales du temps de travail est un obstacle sérieux aux comparaisons internationales. C'est ce qui ressort de l'*Annuaire des statistiques du travail* dans lequel le BIT publie des séries nationales sur la moyenne hebdomadaire des «heures réellement effectuées», par sexe, par activité économique et par branche dans les industries manufacturières. Toutefois, certains pays fournissent des moyennes annuelles qui englobent les congés payés, les jours fériés et autres absences occasionnelles du travail. D'autres fournissent des moyennes simples d'observations hebdomadaires, et d'autres encore ne fournissent de statistiques que pour une semaine de référence. Pour certains pays, les statistiques portent sur les «heures rémunérées» et parfois même sur les «heures normales de travail». Les séries mensuelles ou trimestrielles sur le nombre hebdomadaire moyen d'heures réellement effectuées, qui sont publiées dans le *Bulletin des statistiques du travail*, présentent les mêmes limites. L'*Enquête d'octobre* publie des statistiques sur la «durée normale du travail par semaine» et sur les «heures réellement effectuées» (ainsi que sur les taux de salaire et les gains) de catégories professionnelles et branches d'activité sélectionnées. Dans les deux cas, les concepts et/ou les périodes de référence utilisés par les pays qui fournissent les données ne sont pas forcément les mêmes. De telles différences tant dans le champ que dans le contenu des observations sont en partie dues à la complexité du sujet et en partie à l'absence d'orientations ou de consensus au niveau international sur les définitions et les méthodes de mesure ou d'estimation. Pour être fructueuse, la révision internationale de la mesure du temps de travail doit s'effectuer dans l'esprit et le respect des principes du tripartisme. C'est pourquoi les partenaires sociaux y ont été constamment associés.

Structure du rapport

7. Le présent rapport est divisé en neuf chapitres. Le chapitre premier fait l'historique des normes internationales sur le temps de travail et expose les raisons qui rendent nécessaire leur révision. Le chapitre 2 présente les principaux objectifs et applications des statistiques du temps de travail, y compris d'après d'autres instruments internationaux. Le chapitre 3

décrit les limites des normes actuelles, auxquelles les nouvelles normes devraient remédier. Le chapitre 4 explique le nouveau système de mesure du temps de travail en présentant chaque concept et sa définition. Le chapitre 5 examine les questions liées aux méthodes de collecte et de mesure, qui font appel aux sources statistiques modernes. Le chapitre 6 traite des données analytiques compilées pour mesurer les heures totales et annuelles. Les chapitres 7 et 8 décrivent les modes de présentation des tableaux et des données qui sont recommandés aux fins de l'analyse de même que les prescriptions et recommandations pour la diffusion internationale des résultats. Enfin, en conclusion, le chapitre 9 propose d'envisager l'adoption des normes statistiques internationales révisées concernant la mesure du temps de travail.

2. Objectifs et applications des statistiques du temps de travail

8. Les statistiques du temps de travail (on parlait d'heures de travail quand on a commencé à recueillir de telles statistiques) étaient utilisées pour analyser les conditions de travail et en suivre l'évolution. 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 moyen de la main-d'œuvre par unité de temps et la productivité moyenne du travail. Le concept d'heures réellement effectuées a été principalement élaboré pour estimer le volume de travail aux fins de ces analyses. Ensemble, les deux concepts de durée normale et de durée effective ont permis de recenser les travailleurs à temps partiel, les personnes touchées par le sous-emploi lié à la durée du travail, celles travaillant en horaires annualisés ou en équipes, etc. Ils ont servi à comparer le nombre d'heures effectuées, heures supplémentaires comprises, aux heures contractuelles ou légales. Ils ont permis de mesurer le nombre total des heures travaillées et le suremploi des personnes qui effectuent de longues journées. Ils ont aussi servi à analyser les heures non travaillées pour cause d'absence et les motifs de cette absence, qu'il s'agisse d'une maladie ou de congés annuels.
9. Les statistiques du temps de travail sont devenues en soi essentielles pour décrire et analyser les questions relatives à l'emploi, à la productivité et aux conditions de travail. Elles constituent pour tous les pays (développés et en développement) un précieux outil d'observation de toutes les activités liées au travail. La quantité de temps passé sur les lieux de travail et l'aménagement de ce temps ont des répercussions juridiques, financières, économiques et sociales considérables sur les individus et les nations. Ces statistiques sont indispensables pour: i) observer les rapports entre le travail et le revenu et autres moyens de subsistance et leur impact sur la qualité de vie en général; ii) compléter les statistiques sur l'emploi et la demande de main-d'œuvre dans le secteur de la production et examiner les conditions de travail; iii) produire des indicateurs (par exemple, productivité du travail, taux de salaire au temps, salaire horaire moyen, coût moyen de la main-d'œuvre par unité de temps, taux de fréquence des lésions professionnelles ou évaluation du sous-emploi lié à la durée du travail) utiles pour les négociations professionnelles et l'analyse économique et sociale; et iv) formuler et mettre en œuvre des politiques économiques, sociales et du marché du travail concernant la flexibilité du marché du travail, l'exclusion sociale, les inégalités hommes-femmes et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Ainsi, tout système général de statistiques du temps de travail doit être compatible avec les autres statistiques du marché du travail et cohérent par rapport à l'ensemble du système statistique.
10. Les renseignements sur la répartition du temps de travail des personnes qui ont un emploi mettent en évidence les horaires extrêmes par leur brièveté et par leur longueur, et permettent de faire la distinction entre travail à temps partiel et travail à plein temps. Les statistiques des heures supplémentaires sont utiles pour évaluer les conditions de travail et le comportement des entreprises face aux exigences du marché. Les statistiques des absences ventilées par motif montrent, par exemple, les efforts consentis par les employeurs en matière de congés et aident à mieux comprendre le fonctionnement d'une économie, notamment en mettant en évidence le degré de mécontentement des travailleurs. La réglementation du temps de repos est liée à la réglementation du temps de travail. Les statistiques sur le droit au congé et sur les congés réellement pris sont utiles pour contrôler l'application de la réglementation en la matière. Décomposer les heures réellement effectuées de manière à rendre compte, d'une part, du temps consacré sur le lieu de travail à des activités considérées comme non «directement» productives et, d'autre part, du

temps consacré à la production proprement dite est un moyen de mesurer plus finement la productivité et le coût de la main-d'œuvre.

11. Les nouvelles modalités d'aménagement du temps de travail reflètent différentes façons de combiner et d'équilibrer le temps consacré au travail et le temps consacré à la vie privée. Cette question devient de plus en plus importante, parce que les femmes s'investissent davantage sur le marché du travail et les hommes dans les tâches domestiques. Le travail à temps partiel et l'assouplissement des conditions de travail sont des moyens bien connus de permettre aux personnes qui travaillent de parvenir à cet équilibre, d'où l'importance des statistiques sur l'organisation et la programmation du temps de travail, et aussi sur l'absence du travail, pour étudier ces phénomènes nouveaux.

Dans les conventions de l'OIT

12. L'expression «heures travaillées» a été définie dans les conventions de l'OIT comme désignant le 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. Cette définition générale pourrait être appliquée au travail indépendant, étant entendu qu'il s'agirait du temps pendant lequel le travailleur indépendant est disponible pour son travail, c'est-à-dire qu'il est à la disposition des clients, prêt à recevoir ou à passer des commandes, par exemple.

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

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.

14. La même question a été 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.

15. Au sens de ces conventions, les «repos» étaient du temps non travaillé pendant lequel 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 du travail.

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

17. La 10^e CIST (1962) définit ainsi la durée normale du travail:

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.

Cette définition statistique est identique à la définition juridique adoptée aux fins de rémunération.

18. Le concept de durée normale du travail ne s'applique qu'à certaines catégories de travailleurs, à savoir les ouvriers et les employés. Cette durée, qui peut être journalière ou hebdomadaire, est établie sur la base d'un concept juridique ou administratif, qui peut varier selon les catégories de travailleurs et les activités concernées. En outre, elle peut inclure le temps pendant lequel les travailleurs ne travaillent pas (trajets, repas, jours fériés payés).

19. Le deuxième concept défini lors de la 10^e CIST, à savoir celui d'heures de travail réellement effectuées, s'entend du temps travaillé pendant une période de référence donnée:

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.

20. Il s'agit des heures comprises dans une période de référence courte, pendant lesquelles les travailleurs qui ont un emploi rémunéré sont effectivement à la disposition de leur

employeur et disponibles pour recevoir des ordres, si le travail est possible, requis ou nécessaire (comme dans les définitions des conventions de l'OIT).

- 21.** Les heures réellement effectuées ne comprennent pas le temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail ni d'autres congés rémunérés comme les congés annuels, les jours fériés et les congés de maladie, mais la définition n'indique pas si le travail exécuté durant lesdites périodes doit être inclus ou non.
- 22.** La 10^e CIST a évoqué sans le définir un troisième concept, celui des heures rémunérées, qui implicitement se réfère à toute période pour laquelle le travailleur rémunéré perçoit une rémunération. Cependant, elle n'a pas précisé si les heures sont travaillées ou non ni d'où la rémunération doit provenir pour être incluse (elle a en général été comprise comme provenant de l'employeur). Logiquement, toutes les périodes travaillées mais non payées sont exclues de ces heures rémunérées mais il existe à ce propos des différences considérables à l'intérieur d'un même pays ou d'un pays à l'autre. La 10^e CIST a fait observer que les statistiques des heures rémunérées pouvaient être utilisées à des fins nationales mais ne pouvaient pas se substituer aux statistiques des heures de travail réellement effectuées.
- 23.** La CIST a adopté deux autres instruments, cités dans le préambule de la résolution révisée, qui portent sur ce qu'on peut considérer comme des composantes du temps d'absence: la mesure du temps perdu à cause des accidents du travail (résolution sur les statistiques des lésions professionnelles résultant des accidents du travail, 1982, révisée en 1998) et à cause des conflits du travail (résolution concernant les statistiques des grèves, lock-out et autres actions de revendication, 1993).

3. Limites des normes actuelles

24. Des décisions doivent être prises sur plusieurs aspects qui sont absents des normes internationales actuelles. Premièrement, il faudrait adopter une définition plus cohérente du concept d'heures réellement effectuées, qui serve de guide pour tous les types d'activité, quelles que soient les modalités du travail et de la rémunération et quel que soit le lieu de travail. Ce concept révisé doit être défini indépendamment des définitions administratives ou juridiques du temps de travail qui existent dans les pays, de manière à le rendre applicable à tous les emplois et à toutes les personnes. En outre, le concept d'heures rémunérées ne fait l'objet d'aucune définition internationale en raison des grandes différences qui existent dans le paiement des jours fériés et d'autres périodes d'inactivité, alors que les pays disposent de statistiques sur le sujet. C'est un concept qui devrait, lui aussi, être défini. Deuxièmement, il faudrait remédier au manque de définitions d'autres concepts relatifs au temps de travail, qui ne sont pas inclus dans les normes actuelles, mais que les pays mesurent déjà. Troisièmement, les normes révisées devraient donner aux pays des directives sur la façon concrète de mesurer tous les concepts en recourant aux différentes sources désormais à leur disposition. Quatrièmement, il faut recenser, au cours de la révision, les méthodes de compilations de mesures, telles que celles de l'apport de travail ou du volume de travail, et des heures annuelles de travail. Cinquièmement et dernièrement, il faut élaborer des recommandations indiquant les statistiques du temps de travail que les pays devraient porter à la connaissance de la communauté internationale.

Liens avec les concepts juridiques ou administratifs

25. Les définitions «juridiques» et «administratives» du temps de travail (qui sont liées aux modes de rémunération en vigueur dans un pays ou un établissement) peuvent diverger par rapport à la notion de temps de travail définie aux fins de mesure statistique (associée aux activités, indépendamment de leur rémunération et du lieu où elles sont exercées). La législation du travail est certes importante, notamment pour les négociations professionnelles, mais comme elle est généralement conçue pour telle ou telle catégorie de travailleurs la comparaison entre les différentes catégories n'est pas toujours possible.
26. Du point de vue administratif, le temps de travail englobe généralement toutes les périodes convenues entre les parties concernées (individus, organisations de travailleurs, employeurs et organisations d'employeurs, gouvernement), qu'elles soient ou non passées à travailler. Selon les accords, certains types d'activités, comme le changement de vêtements, les trajets entre le domicile et le lieu de travail ou les pauses pour les repas, font partie ou non du travail et sont ou non rémunérés. Le contenu du temps de travail défini dans un accord donné est spécifique au groupe de travailleurs visé par cet accord. Il peut ne pas être comparable au contenu défini dans un autre accord applicable à un groupe différent. Les statistiques du temps de travail ainsi défini ne peuvent pas être agrégées pour produire une mesure nationale car du fait de leur contenu hétérogène, elles risqueraient fort d'être trompeuses. Les définitions actuelles ne se distinguent pas clairement des concepts juridiques ou administratifs.
27. A contrario, le temps de travail défini à des fins purement statistiques tient compte du temps consacré à un ensemble d'activités types. Les statistiques du temps de travail doivent correspondre au temps consacré à la production de biens et services et permettre d'obtenir des chiffres comparables entre différentes catégories de travailleurs. Pour cela, il faut des concepts normalisés, qui ne sont donc pas forcément les mêmes que ceux d'une législation du travail conçue pour des catégories de travailleurs ou des activités particulières. Ainsi, le concept statistique peut prendre en compte des activités qui seront exclues de la législation sur le temps de travail. La définition statistique devrait par principe être appliquée uniformément à tous les travailleurs afin que les résultats obtenus pour les différents

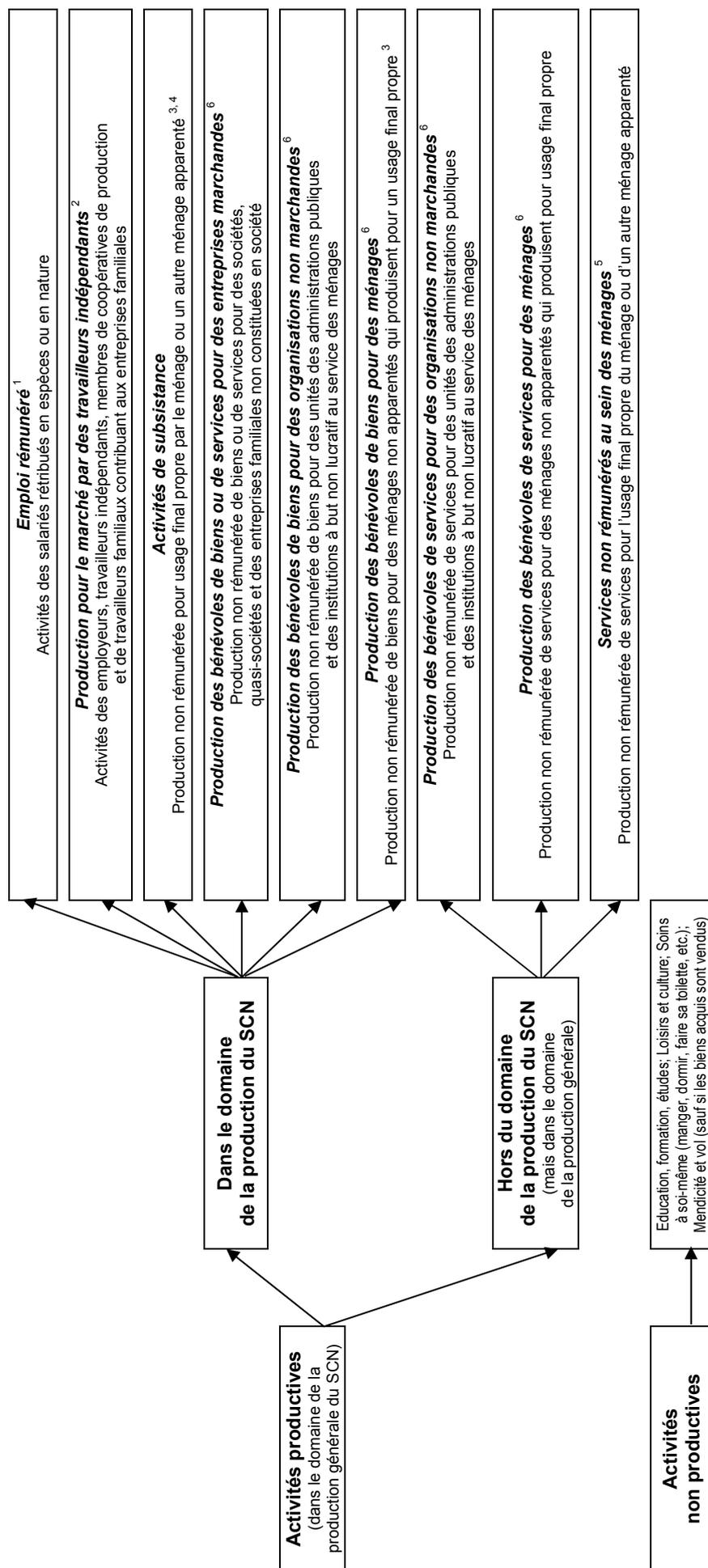
groupes soient comparables, et, une fois agrégés, donnent un chiffre cohérent pour le pays et qui puisse faire l'objet de comparaisons dans le temps et au niveau international.

28. Les directives statistiques internationales n'ont pas pour objet d'imposer une limite particulière du temps de travail ni d'influencer ou de modifier la législation nationale ou les textes qui définissent le temps de travail. L'important est que les statistiques du temps de travail permettent de comparer les heures réellement effectuées et les heures normales, légales, du travail.

Lien avec la notion de production

29. Les normes internationales existantes ne traitent pas de l'application des concepts du temps de travail au temps consacré à la production de tous les biens et services qui font partie du domaine de la production générale du Système de comptabilité nationale des Nations Unies, 2008 (SCN). Depuis leur adoption, les concepts des heures de travail ont été appliqués à celui d'emploi en liaison 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). L'emploi lui-même relève du domaine de la production du SCN, qui est plus restreint que celui de la production générale et exclut la production de certains services non rémunérés. Est considéré comme temps de travail hors emploi le temps consacré à ce qu'on appelle «services au sein des ménages et travail bénévole». La figure 3.1 présente la classification des activités réparties selon qu'elles sont productives, ou non productives, et pour les activités productives, selon qu'elles relèvent de la production au sens du SCN ou seulement de la production générale.
30. Les activités de services au sein des ménages et de travail bénévole comprennent la production de services non rémunérés pour usage final propre (nettoyage, cuisine, réparations, transport et soins aux personnes à charge). La production générale comprend le travail bénévole qui produit des services pour les ménages et les institutions à but non lucratif qui n'opèrent pas sur le marché ainsi que la production non rémunérée de services par des ménages pour d'autres ménages. Etant donné que ces activités ne font pas partie du domaine de la production restreinte du SCN et, en conséquence, ne sont pas incluses dans les statistiques de l'emploi, le temps de travail représenté par les services au sein des ménages et le travail bénévole n'est pas susceptible d'être mesuré dans les statistiques établies selon les normes de la 10^e CIST.
31. Il se peut que ces activités n'aient pas été incluses dans le domaine de la production du SCN ni dans la définition de l'emploi: *a)* au motif qu'il est difficile de leur attribuer une valeur puisqu'elles n'auraient pas d'équivalents sur le marché; *b)* parce qu'elles ne sont pas considérées comme apportant une grande contribution à la production nationale et qu'elles sont, de surcroît, perçues comme ayant des répercussions limitées sur le reste de l'économie; et *c)* parce que, si toutes ces heures de travail étaient prises en compte, la quasi-totalité de la population serait incluse parmi les personnes en emploi. Un nombre croissant de travaux de recherche étudient l'importance des activités productives réalisées dans le cadre des services au sein des ménages et du travail bénévole non seulement sous l'angle du temps de travail, mais aussi de la valeur monétaire du bien-être qu'elles procurent à la société. Ces activités sont enregistrées dans des comptes satellites compatibles avec le cadre central du SCN. Les données sur le temps de travail consacré à ces activités constituent avec les comptes de la production nationale une bien meilleure base pour l'élaboration des politiques économiques et sociales.

Figure 3.1. Classification des activités en fonction du Système de comptabilité nationale



Notes

¹ Comprend l'emploi domestique rémunéré. ² Toutes les activités de cette catégorie sont réalisées dans des entreprises marchandes non constituées en société appartenant à des ménages. Certains biens ou services produits peuvent être consommés par le ménage. Comprend la production de biens et services échangés contre d'autres biens et services (troc). Comprend les services domestiques fournis aux ménages par des travailleurs indépendants. ³ Si une part importante de cette production contribue à la consommation totale du ménage. ⁴ Un ménage apparenté est un ménage dont au moins l'un des membres appartient à la famille du bénéficiaire. ⁵ Les services au sein des ménages (également dénommés travail domestique) concernent l'entretien et la protection des membres (y compris les animaux de compagnie), des locaux et des équipements du ménage. Ils englobent des tâches habituellement confiées à des servantes, cuisiniers, serveurs, valets, majordomes, blanchisseuses, jardiniers, gardiens, palefreniers, chauffeurs, concierges, gouvernantes, baby-sitters, précepteurs et secrétaires personnels. Le produit de ces services est consommé par le ménage auquel les services sont fournis. Ces services peuvent être ou non rémunérés. Lorsqu'ils sont rémunérés, le travailleur est salarié ou indépendant et il est exclusivement engagé par des ménages pour leur fournir des services contre une rémunération en espèces ou en nature. Lorsqu'il n'est pas rémunéré, il fournit en général le service à son propre ménage ou à un ménage apparenté (service non rémunéré au sein des ménages) ou encore à un autre ménage non apparenté (production des bénévoles de services pour des ménages). ⁶ Un travailleur bénévole travaille soit pour une organisation soit directement pour des personnes étrangères au ménage ou à la famille. pour lequel un d'autre que son propre ménage ou sa propre famille. Le travailleur bénévole travaille soit pour une organisation soit directement pour des personnes étrangères au ménage ou à la famille.

Couverture insuffisante des travailleurs

32. Dans la définition des heures de travail réellement effectuées adoptée à la 10^e CIST, le travail est surtout considéré du point de vue économique et la prise en compte du travail rémunéré vise principalement à mesurer le volume de travail aux fins de la comptabilité nationale. De surcroît, cette définition ne s'applique qu'aux sous-catégories des travailleurs rémunérés constituées par les ouvriers et les employés. Or la couverture de l'ensemble des travailleurs et des emplois est nécessaire pour analyser correctement le marché du travail en tenant compte du travail intégré dans un processus socialement productif qui englobe la contribution de toutes les personnes, y compris celles qui produisent des services au sein des ménages et accomplissent un travail bénévole. Le concept de durée normale du travail s'applique aux travailleurs rémunérés couverts par des lois ou des conventions collectives, ou dont l'établissement fixe un horaire de travail normal, alors que celui d'heures réellement travaillées concerne en général les salariés du secteur manufacturier. Alors que l'emploi indépendant tend à se généraliser dans de nombreuses nations, cette couverture insuffisante des travailleurs est lourde de conséquences, en particulier pour ce qui est de l'économie informelle et des politiques sociales qui exigent d'étendre les concepts du temps de travail au-delà de l'emploi salarié, à l'emploi indépendant et à toute autre activité liée au travail. La résolution concernant la promotion de l'emploi indépendant, adoptée par la Conférence internationale du Travail en 1990, a appelé à une couverture complète des travailleurs. Un des objectifs importants de la révision des normes internationales relatives au temps de travail est donc de donner un cadre et des définitions assurant la couverture de tous les emplois et de toutes les personnes exécutant un travail qui ne correspondra probablement plus à l'idée d'un emploi régulier de huit heures par jour dans un bureau ou une usine.

Couverture insuffisante des activités

33. La définition actuelle des heures réellement effectuées laisse de côté un certain nombre d'activités qu'on peut rencontrer dans de nombreux emplois salariés et indépendants, tout comme dans les activités de services au sein des ménages ou de travail bénévole. Il s'agit, par exemple, du temps passé à attendre des clients, du travail, des patients ou d'autres personnes dont on s'occupe, des périodes d'astreinte, des déplacements entre deux lieux de travail, du travail à domicile et de la formation ou de la reconversion professionnelles, également appelées amélioration des compétences. On l'a vu précédemment, les normes actuelles n'englobent pas le temps consacré à la production dans le cadre du troc ou du bénévolat ni à la production de biens ou de services pour consommation finale propre (entretien de la maison, préparation des repas, soins à ses enfants, transport et soins aux personnes dépendantes comme les personnes âgées, etc.).
34. Compte tenu du fait, que dans sa définition, la 10^e CIST ne mentionne pas explicitement ces exemples d'activités ou de situations (courantes), et qu'il est difficile de ranger certaines d'entre elles dans sa liste d'activités, on ne sait pas très bien si elles doivent ou non être incluses dans le concept des heures du travail réellement effectuées. Par ailleurs, puisque les services au sein des ménages et le travail bénévole sont totalement exclus du domaine restreint de la production du SCN, le temps qui leur est consacré ne doit normalement pas être pris en compte.

Mesures non prises en compte

35. Devant l'évolution de l'emploi et d'autres situations de travail, d'autres concepts relatifs au temps de travail ont été jugés importants, par exemple les heures habituellement

effectuées, les heures annuelles de travail et l'aménagement du temps de travail. Ces concepts supplémentaires sont utiles, et de nombreux pays les mesurent actuellement en utilisant leurs propres définitions nationales. Il convient, par conséquent, que les normes révisées donnent des définitions internationales pour tous ces concepts, insérées dans un cadre intégré du temps de travail (voir chap. 4).

Limites des méthodes de mesure

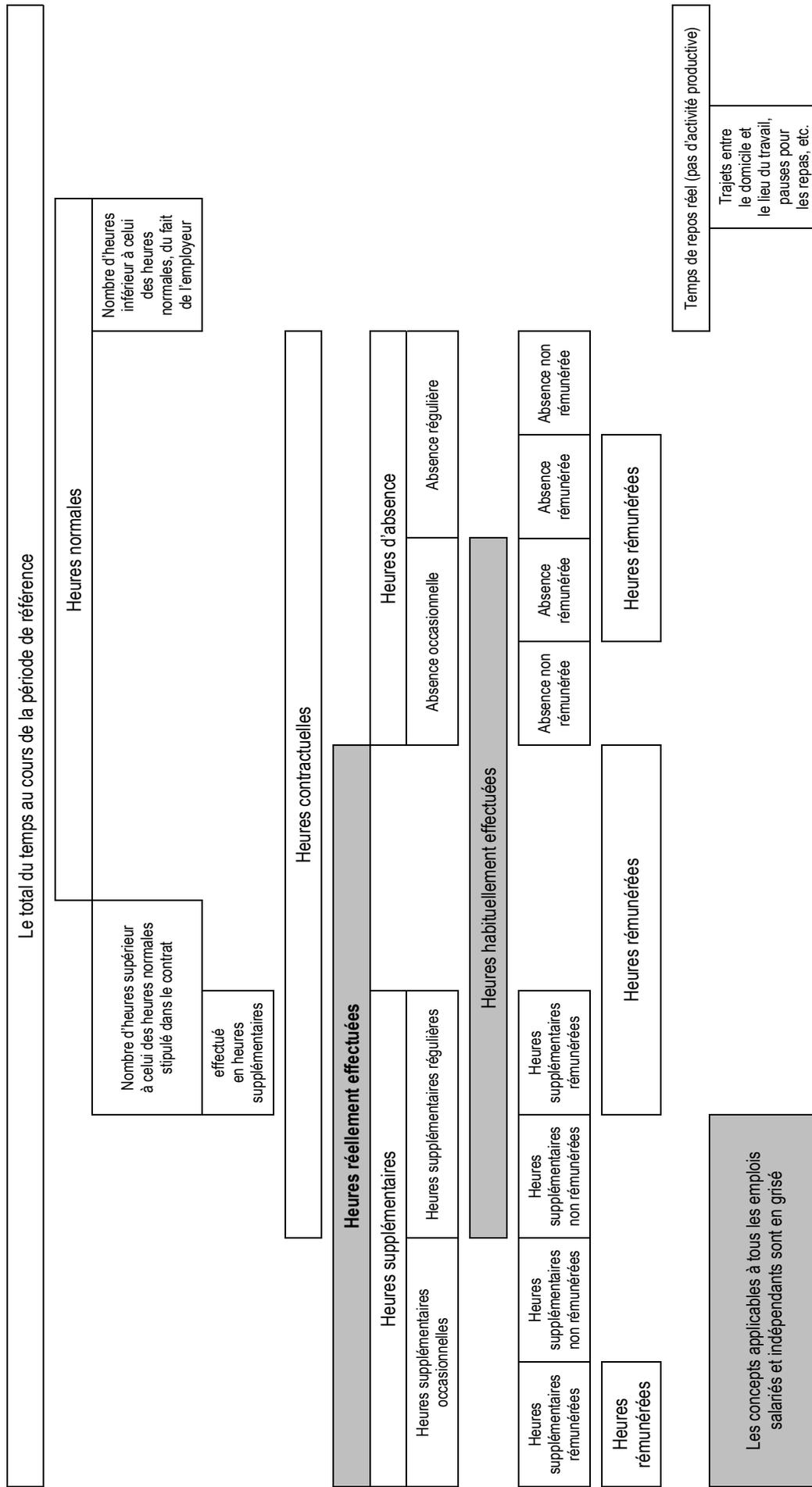
- 36.** En liaison avec les autres limites de portée et de couverture, il est de plus en plus nécessaire de disposer de définitions internationales applicables indépendamment des outils statistiques que les pays utilisent en fonction de leurs capacités et de leurs caractéristiques nationales. Les normes actuelles sont fondées implicitement sur une période de référence courte d'une semaine et sur une unité de temps d'une heure. Leur mise en œuvre n'est pas simple lorsque d'autres périodes de référence ou unités de temps existent ou sont nécessaires. Bien que la résolution adoptée à la 10^e CIST mentionne deux types d'enquêtes possibles, à savoir les enquêtes auprès des établissements et les enquêtes par sondage auprès des ménages, la question de la mesure n'a guère été discutée et peu d'indications ont été données pour des sources de données spécifiques. L'un des principaux objectifs de toute norme internationale étant d'aider les pays à élaborer 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. La résolution révisée devrait donner suffisamment d'indications pour permettre aux pays de mettre en œuvre, ou d'améliorer, la mesure des concepts du temps de travail dans leurs propres systèmes de statistiques.

4. Cadre, concepts et définitions

Cadre conceptuel

37. Le cadre proposé pour mesurer le temps de travail est défini pour toutes les activités relevant de la rubrique de production générale du SCN. Il comporte:
- a) la couverture complète des emplois et des personnes;
 - b) la couverture complète des activités;
 - c) la couverture complète du temps;
 - d) l'intégration de tous les concepts se rapportant au temps de travail;
 - e) l'intégration des concepts se rapportant à l'aménagement du temps de travail.
38. Dans ce cadre, le concept des heures réellement effectuées s'applique à tous les travailleurs et définit le travail à des fins statistiques indépendamment des concepts administratifs ou juridiques. La 10^e CIST n'avait pris en considération que les travailleurs occupant un emploi rémunéré, principalement dans l'économie formelle. Le cadre proposé couvre toutes les activités productives et tous les emplois rémunérés ou indépendants, ainsi que les services non rémunérés au sein des ménages et le travail bénévole. Antérieurement, le concept des heures de travail réellement effectuées ne tenait pas compte du temps consacré à des activités qui sont depuis devenues significatives, comme le travail à domicile, les déplacements et les différentes formes de formation professionnelle, pour lesquelles des indications sont nécessaires. De même, la période de référence adoptée à la 10^e CIST était courte, à savoir un jour ou une semaine. Or on constate de plus en plus que le temps de travail et sa définition se réfèrent à des périodes de référence plus longues (par exemple une année ou une durée de vie). Le cadre proposé permet une couverture complète du temps. Les «heures habituellement effectuées» et les «heures d'absence du travail», entre autres, sont des nouveaux concepts qui sont déjà mesurés dans certains pays, et des définitions internationales sont incorporées dans le cadre. Enfin, la complexité du monde moderne du travail est telle que l'aménagement du temps de travail lui-même devient plus complexe et varié: les moyens de décrire ces variables font partie intégrante du cadre général du temps de travail et doivent être convenus au niveau international.
39. A l'intérieur de ce cadre, sept concepts du temps de travail consacrés aux activités productives réalisées par des personnes et dans des emplois sont proposés (voir figure 4.1, qui montre comment les concepts s'articulent entre eux), à savoir: i) **les heures réellement effectuées**, le concept clé; ii) **les heures habituellement effectuées**, signifiant les heures les plus couramment effectuées au cours de l'emploi pendant une période de référence courte d'une semaine, et sur une longue période d'observation; iii) **les heures rémunérées**, concept lié à la pratique des établissements de rémunérer des heures qui ne correspondent pas forcément toutes à une production; iv) **les heures normales**, qui sont les heures de travail fixées par la loi et applicables à tous; v) **les heures contractuelles**, concept relatif au temps censé être travaillé en vertu des relations contractuelles; vi) **les heures supplémentaires**, qui représentent les heures réellement effectuées en sus des heures contractuelles; et vii) **les heures d'absence**, qui sont les heures censées être travaillées mais qui ne le sont pas.

Figure 4.1. Un cadre de concepts relatifs au temps de travail



-
40. Il existe deux autres concepts liés à l'organisation et à la répartition du temps de travail, à savoir: i) **les caractéristiques de l'aménagement du temps de travail**; et ii) **l'aménagement formalisé du temps de travail**, qui sont des combinaisons spécifiques des caractéristiques des modes d'organisation et de répartition reconnus dans divers types de textes juridiques.
 41. Le cadre relatif au temps de travail ne renvoie à aucune source spécifique pour éviter le risque de distorsion. Les définitions sont par conséquent aussi indépendantes que possible des sources, techniques ou capacités nationales en matière de statistiques. Toutefois, certains concepts relatifs au temps de travail sont inévitablement, de par leur nature, d'ordre administratif (comme c'est le cas des heures rémunérées liées aux pratiques de rémunération des établissements). Ils ne sont pas universellement applicables à toutes les personnes ou à tous les emplois.
 42. Le cadre relatif au temps de travail permet de mesurer ce temps selon différentes dimensions. Les pays décideront de la façon dont ils souhaitent rendre opérationnels les concepts en fonction des circonstances nationales, et choisiront entre produire des estimations sur le temps de travail de la population en emploi correspondant aux estimations du PIB ou, de surcroît, sur le temps de travail consacré aux services non rémunérés au sein des ménages et au travail bénévole, pour une compréhension et une approche plus vastes du marché du travail et des politiques socio-économiques.
 43. Il faut que les pays soient en mesure d'adapter les définitions internationales du temps de travail à leur situation nationale car les normes internationales ne peuvent en aucun cas tenir compte de tous les concepts nationaux. Les concepts et les définitions détaillés proposés devraient aider les pays à calquer leurs statistiques nationales sur les concepts internationaux.

Temps de travail

44. Le *temps de travail* est le temps consacré aux activités productives des emplois et l'aménagement de ce temps au cours d'une période de référence donnée. Il comprend les concepts de temps de travail associés aux périodes directement ou indirectement consacrées à la production de tous les biens et services, ainsi que les concepts de temps de travail qui se rapportent au mode d'organisation de ce temps en vue de l'exécution du travail. Le temps de travail n'indique ni l'intensité ni l'efficacité du temps passé au travail. Il peut se mesurer en unités courtes (minutes, heures) ou longues (jours, semaines, mois). Par commodité, l'unité de mesure retenue est l'«heure». Ces heures peuvent être étudiées sur des périodes de référence courtes ou longues (jours, semaines, saisons ou années).
45. Du fait que le temps de travail se définit par rapport à la production, selon l'objectif poursuivi, il se mesurera par rapport à différentes activités productives. Ces activités peuvent être l'ensemble des activités productives relevant du domaine de la production générale du SCN (examinées au chapitre 3) ou des activités entrant dans le domaine de la production du SCN. Le temps de travail fondé sur cette dernière présente le même inconvénient que les statistiques de production, à savoir que les statistiques qui en découlent ne reflètent qu'une réalité partielle. Par exemple, les statistiques du temps de travail calculées en fonction de la définition de la production au sens strict 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, ainsi qu'on le voit dans les études sur l'utilisation du temps. Dans la majeure partie des pays, lorsque les services non rémunérés au sein des ménages sont également pris en compte, le temps de travail des femmes est alors supérieur à celui des hommes.
46. Une couverture complète des personnes et de tous les types d'emploi exige que chaque concept et sa définition soient décrits en des termes explicitant s'il s'applique et, le cas

échéant, de quelle manière, à l'emploi salarié, au travail indépendant ou aux services au sein des ménages et au travail bénévole. La transformation rapide des marchés du travail et l'hétérogénéité qui prévaut dans l'aménagement du temps de travail compliquent la mesure du temps de travail pour tous ces emplois.

47. Définir des concepts relatifs au temps de travail, qui sont valables pour tous les emplois (comme les concepts d'heures supplémentaires ou d'absence), peut s'avérer plus complexe que pour le seul emploi salarié fixe, par exemple. Les modalités d'organisation du temps des travailleurs indépendants ne se prêtent pas forcément à l'utilisation des grilles «objectives» d'inclusion ou d'exclusion qui existent pour les salariés; par exemple, certains travailleurs indépendants peuvent considérer qu'ils réalisent des heures supplémentaires. La différence entre les heures réellement effectuées par les travailleurs indépendants et la durée type de leur temps de travail (heures habituellement effectuées) pourrait être un moyen de mesurer leurs heures supplémentaires. Ce calcul est par conséquent prévu et mentionné explicitement dans la résolution révisée.
48. Les concepts du temps de travail qui sont les heures réellement effectuées et heures habituellement effectuées, absence et heures supplémentaires ainsi que les caractéristiques de l'aménagement du temps de travail peuvent s'appliquer à tous les emplois salariés ou indépendants, y compris, en principe, aux services au sein des ménages et au travail bénévole. Les concepts d'heures rémunérées, d'heures normales, d'heures contractuelles et d'aménagement formalisé du temps de travail s'appliquent aux emplois salariés et, selon les cas, à certains emplois indépendants.

Heures réellement effectuées

Définition opérationnelle

49. Les heures réellement effectuées sont le temps qu'une personne consacre à des activités qui contribuent à la production de biens et de services au cours d'une période de référence donnée. Ce qui est cohérent avec le fait de déterminer le temps de travail pour tous travaux et emplois. Cette définition révisée remédie aux limites de l'actuelle définition internationale (décrite précédemment au paragraphe 19) puisqu'elle s'applique à toute la gamme d'activités et de situations de travail existantes, aux différents modes d'organisation du travail et de rémunération, et à tous les types de lieux de travail (y compris à domicile, dans la rue, et ailleurs que sur le lieu de travail habituel). Elle comporte des critères pour la définition des types d'activité à inclure ou exclure, y compris celles qui rendent possible la production.
50. Les heures réellement effectuées sont la somme du temps directement consacré à l'exécution du travail plus le temps consacré à une activité productive qui: i) rend possible, ii) facilite ou iii) améliore la production.
51. Le temps de travail inclut aussi inévitablement des périodes «intermédiaires» inhérentes au processus de production (et reconnues depuis longtemps dans les normes internationales), pendant lesquelles des personnes se tiennent à la disposition de l'employeur. La définition révisée des heures réellement effectuées englobe aussi ces périodes, qu'elle précise par rapport aux situations de travail rémunéré et de travail indépendant.
52. En outre, la définition révisée conserve les courtes périodes de repos généralement octroyées aux travailleurs ou prises par les travailleurs indépendants et les personnes travaillant au sein du ménage et à titre bénévole pour des conditions de travail saines et pour le repos du corps et de l'esprit.

Critères d'inclusion

53. Le principal critère pour définir les heures réellement effectuées est que les activités réalisées pendant ces heures contribuent à la production de biens et services au sens du SCN.
54. Pour appliquer correctement la définition, il convient de veiller tout particulièrement à ce que les activités considérées pendant la période de référence, qu'elles aient lieu dans le territoire économique, dans un établissement, dans la rue, à domicile, au cours des trajets entre le domicile et le lieu de travail ou pendant les pauses de repas, comptent comme des heures réellement effectuées.

Heures directement liées au travail et heures rapportées

55. La prise en compte des «heures directement liées au travail» et des «heures rapportées» qui rendent possible, facilitent ou améliorent la production pendant les heures réellement effectuées ne devrait pas poser de problèmes conceptuels mais les mesurer n'est peut-être pas aussi simple. Indépendamment de la provenance des données, la mesure des heures réellement effectuées en dehors du lieu de travail normal peut se révéler problématique. Par exemple, le nombre exact des heures travaillées à domicile n'est pas nécessairement évalué ou mémorisé correctement, du fait que de très nombreuses activités peuvent être exécutées simultanément (préparer les repas, faire les courses et aider, transporter ou attendre des personnes à charge) et peuvent, par ailleurs, changer fréquemment.
56. La définition et les exemples d'activités exécutées (leurs composantes) précisent les critères qui déterminent si certaines activités devraient toujours être prises en compte dans la mesure des heures réellement effectuées, ou dans certaines situations seulement. Un autre type de critère est l'évaluation des restrictions parfois appliquées aux personnes pendant le temps consacré aux activités considérées. Par exemple, le temps d'attente doit avoir pour motif de rendre possible la production (la vente ou les soins aux patients) et, de plus, il doit faire partie de l'organisation du temps de travail de l'emploi considéré ou être explicitement rémunéré (dans le cas d'un vendeur). Ce dernier critère est complémentaire dans le sens qu'il ne permet pas à lui seul de classer une activité dans les heures réellement effectuées, sauf si l'attente s'inscrit dans le contexte de l'activité productive qui doit être exécutée. De même, dans le cas des personnes effectuant des heures d'astreinte, leur liberté de mouvement doit être restreinte (par exemple, lorsqu'elles ne peuvent pas s'éloigner trop loin du lieu de travail afin de pouvoir y retourner aisément lorsqu'elles sont appelées). Ces composantes importantes sont détaillées ci-dessous.
57. Dès lors que le temps consacré à certaines activités est indispensable pour rendre possible la production, il doit être pris en compte: ainsi nettoyer le lieu de travail, transporter les enfants à l'école, préparer le matériel, réfléchir au processus et aux méthodes de travail et en discuter ou enfiler des vêtements de travail. Le temps consacré à des activités qui facilitent l'exécution du travail, comme les déplacements, devrait être lui aussi pris en compte suivant la même logique.
58. Le temps consacré à la formation en vue de l'acquisition de nouvelles compétences ou techniques et du perfectionnement professionnel est de plus en plus indispensable pour maintenir et accroître la production. Par conséquent, pour autant que l'activité soit requise pour l'unité économique considérée, la formation sera prise en compte, qu'elle concerne le même emploi ou un autre emploi. Il existe différentes modalités ou accords permettant aux travailleurs d'acquérir une formation et d'améliorer leurs compétences dans le cadre de l'emploi salarié. L'employeur peut assurer l'ensemble de la prestation de formation directement sur le lieu de travail. Il arrive aussi qu'il prenne la formation à sa charge, mais que celle-ci soit dispensée ailleurs que sur le lieu de travail, par d'autres unités. La formation peut

aussi être organisée ou approuvée par l'employeur, mais avoir lieu à l'extérieur et, par exemple, être à la charge conjointe des salariés et de l'employeur. L'obligation suivant laquelle la formation ou l'amélioration des compétences doivent participer de l'activité productive de l'unité économique vaut également pour les travailleurs indépendants, puisque dans leur cas la personne et l'unité ne font qu'un.

- 59.** La plupart des informations sur les heures réellement effectuées ne rendent pas compte dans le détail de chacune des différentes activités exécutées dans un emploi ni de la durée exacte de l'exécution de chacune d'elles, telles qu'elles sont décrites dans la liste des activités donnée dans la définition révisée. Ces informations sont généralement enregistrées ou rassemblées de façon beaucoup plus simple, en raison principalement des frais d'administration et de collecte et du travail que la réponse aux enquêtes représente. Cette liste vise à préciser le sens de la définition de base; elle n'impose pas aux pays l'obligation de rassembler des données sur chacune des composantes décrites pour les heures directement liées au travail et les heures rapportées. Les exemples cités dans la liste peuvent, en outre, servir à établir un aide-mémoire des activités pour toutes les sources de même qu'à améliorer l'enregistrement des informations. Cette liste peut aussi être un outil de formation pour les enquêtes par entretiens. Enfin, elle peut aider les statisticiens à déterminer si du temps consacré à des activités: *a)* qui devraient être comptabilisées, pourrait être sous-estimé dans les sources statistiques, et *b)* qui ne devraient pas être comptabilisées, a été pris en compte et dans quelle mesure, et à prendre des dispositions pour éviter de telles erreurs. Ainsi, cette longue liste d'activités donne des critères pour guider la mise en œuvre la plus uniforme et la plus cohérente possible du concept clé des heures réellement effectuées; elle n'est pas censée énumérer la totalité des activités susceptibles de faire l'objet d'heures réellement effectuées.

Temps d'attente

- 60.** Des périodes d'attente existent dans de nombreux emplois et pour tous types de travail, salarié, indépendant, services au sein des ménages et travail bénévole. Le personnel de vente et les propriétaires de magasins doivent attendre le client, ce qui occupe parfois une partie non négligeable de leur temps. Les médecins attendent les patients et les personnes travaillant dans les services aux ménages attendent celles dont elles ont la charge, par exemple les enfants qui reviennent de l'école ou les personnes âgées au sortir de leurs soins. Ce sont des obligations qui font partie des modalités de travail du salarié, que l'employeur juge nécessaires et dont le travailleur indépendant doit s'acquitter pour produire. Ces formes d'attente sont donc comptabilisées lorsqu'elles sont comprises dans le temps de travail ou explicitement rémunérées.

Périodes d'astreinte

- 61.** Les périodes d'astreinte doivent être considérées comme des heures réellement effectuées, qu'il soit précisé qu'elles sont ou non rémunérées. Le versement d'une rémunération (spéciale) en compensation des heures d'astreinte n'est pas considéré comme un critère, du fait que son application dépend de facteurs administratifs et nationaux. Le montant de la rémunération n'est pas indicatif du degré de restriction, etc. En outre, dans certains cas limites, une rémunération horaire supérieure résultant de la négociation collective pourrait entraîner une évaluation plus élevée des heures réellement effectuées, sans changement réel du nombre d'heures.
- 62.** Lorsqu'une personne demeure sur son lieu de travail alors qu'elle est en période d'astreinte, toutes les heures doivent être considérées comme des heures réellement effectuées.
- 63.** Pour les périodes d'astreinte effectuées hors du lieu de travail, la résolution propose des critères minimums pour déterminer les heures réellement effectuées. Grâce en partie aux moyens modernes de communication, ces périodes de disponibilité se déroulent plus souvent en dehors du lieu de travail habituel et, généralement, au domicile du travailleur (mais aussi

n'importe où dans le monde, à portée de la souris de l'ordinateur). De ce fait, le travailleur peut entreprendre d'autres activités personnelles tout en restant disponible, ce qui tend à rapprocher cette période d'un temps de loisir. C'est la raison pour laquelle la notion de période d'astreinte s'applique aux personnes ne se trouvant pas sur leur lieu de travail dont la liberté de mouvement ou les activités sont restreintes (par exemple, si elles ne doivent pas consommer de boissons alcoolisées). Les heures réellement effectuées commencent à partir du moment où elles sont rappelées, et comprennent la durée du trajet (par exemple du domicile jusqu'au lieu de travail).

- 64.** Toutes les heures des personnes dont l'emploi suppose une disponibilité de vingt-quatre heures sur vingt-quatre, hauts dirigeants, porte-parole et agents de sécurité, par exemple, ne sont pas comptabilisées comme heures d'astreinte. Les personnes sans emploi qui figurent sur une liste ou un registre de personnes qui peuvent être appelées pour exécuter une tâche, généralement d'une durée limitée, ne sont pas considérées en période d'astreinte.

Déplacements et voyages

- 65.** Il est proposé de prendre en compte le temps consacré aux déplacements et voyages liés au travail. Il peut s'agir par exemple des déplacements sur le site des projets, des missions sur le terrain ou de la participation à des conférences internationales, ou encore des déplacements d'un champ agricole ou d'une zone de pêche à l'autre, des rencontres avec un client, des patients ou d'autres personnes à charge. En général, des restrictions sont imposées sur la destination, éventuellement sur le mode de déplacement, des personnes concernées et sur ce qu'elles peuvent être autorisées à faire au cours du déplacement. Normalement, les unités économiques paient ou absorbent le coût des heures de voyage ou de déplacement ainsi que les frais connexes. Ces heures sont par conséquent comptabilisées car jugées nécessaires à la réalisation des heures directement consacrées au travail et aux heures rapportées, et donc nécessaires à la production des biens et services.
- 66.** Les voyages et déplacements excluent le temps consacré au trajet jusqu'au lieu de travail et à partir de ce lieu, comme entre le lieu de travail et le domicile et vice versa (quand le lieu de travail n'est pas le domicile), et lorsque aucune activité productive n'est réalisée. Cependant, les personnes qui se déplacent en train peuvent travailler pendant le trajet, auquel cas ce temps doit être comptabilisé comme des heures réellement effectuées. Dans le cas d'un trajet de longue durée, par exemple en avion, les heures consacrées naturellement au repos personnel (sommeil, repas, distractions, etc.) ne sont pas comptabilisées; en revanche, seront comptabilisées les heures d'attente précédant le voyage, par exemple à l'aéroport.

Temps consacré à la formation

- 67.** Il n'existe pas d'accord international inscrivant l'éducation et la formation dans le temps de travail, ce qui explique que, d'un pays à l'autre et selon les sources statistiques, cet aspect ait été traité différemment. Si le principe consistant à compter un certain temps de formation professionnelle dans les heures réellement effectuées est accepté, il reste à s'entendre sur les limites à lui fixer.
- 68.** Le temps consacré à la formation peut être considéré comme un moyen de maintenir ou d'améliorer le capital humain au sein de l'unité économique. Un parallèle peut être établi avec les activités qui maintiennent et améliorent le capital fixe, qui sont déjà définies comme heures directement liées et rapportées au travail. En se fondant sur ce parallèle, il est proposé de considérer comme heures réellement effectuées uniquement les heures de formation ayant un lien avec la production de biens et de services au sein de l'unité économique. Cela peut concerner l'emploi actuel de la personne mais aussi inclure la formation à un autre emploi (poste) dans la même unité, et vaut pour tous les emplois.
- 69.** En ce qui concerne les salariés, on peut évaluer si la formation concerne l'unité économique par le fait que l'employeur approuve ou non la formation en assumant la totalité ou une partie

de son coût (salaire, allocation de formation). Cependant, ce n'est pas parce que l'employeur assume (partiellement) le coût de la formation que celle-ci doit être systématiquement classée dans les heures réellement effectuées. Tel est, par exemple, le cas lorsque l'employeur prend à sa charge une partie ou la totalité de la formation pour faciliter une réduction d'effectifs, puisqu'en aidant ainsi les travailleurs à se qualifier pour un emploi dans une autre unité économique il leur donne la possibilité de quitter ensuite l'entreprise volontairement.

70. En ce qui concerne les emplois indépendants, dans les services au sein des ménages et les activités bénévoles, seuls devraient être pris en compte l'apprentissage et les stages (qui présentent un lien vérifiable avec l'ensemble des tâches et des fonctions des emplois en question).

Périodes intermédiaires

71. Les périodes «intermédiaires» inévitables entre activités différentes sont généralement non planifiées ou inhérentes à la nature de l'emploi ou du travail. Ces périodes sont dans un sens involontaires et les personnes maintiennent à l'évidence un lien avec la production. La prise en compte de ces périodes est déterminée par la question de savoir si les personnes continuent ou non d'être disponibles pour travailler pendant ladite période. Les salariés restent à la disposition de leur employeur. Les travailleurs indépendants demeurent sur le lieu de travail ou restent à la disposition des clients ou en raison d'une coupure de courant par exemple, passent à une autre tâche qui fait partie de leur travail. Il en va de même pour les services au sein des ménages et le travail bénévole; en d'autres termes, tous restent disponibles pour travailler.
72. Le SCN considère ces périodes intermédiaires et ce temps de disponibilité comme faisant partie de la production. L'expression «période intermédiaire» est préférée aux expressions «temps d'inactivité» (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, de dysfonctionnement ou d'entretien) ou «temps mort» (temps improductif résultant de facteurs indépendants de la volonté du salarié). La définition révisée énumère des exemples d'interruption d'ordre technique, matériel ou économique (panne, accident, panne d'électricité, défaut d'accès à Internet, manque de fournitures, etc.). Les périodes intermédiaires font partie des heures réellement effectuées, comptabilisées comme productives. Les expressions «temps d'inactivité» ou «temps mort» renvoient de façon incorrecte à un temps non productif.

Périodes de repos

73. Les périodes de repos qui sont comptabilisées dans les heures réellement effectuées sont les périodes de repos de courte durée utilisées pour prendre une collation, se reposer ou satisfaire des besoins naturels. Ces périodes de repos sont généralement autorisées par l'usage ou le contrat, et leur durée peut varier légèrement selon les circonstances nationales. Elles incluent les pauses pour prendre un café ou pour prier, qui ne doivent pas interrompre le travail ou qui ne doivent pas durer aussi longtemps que les pauses prévues pour les repas quotidiens, lesquelles n'entrent pas dans les heures effectivement travaillées. Elles permettent à chacun de se maintenir en bonne santé pendant le temps consacré à des activités productives. Pour ces mêmes raisons, la notion de «périodes de repos» s'applique également aux travailleurs indépendants, aux personnes travaillant dans les services au sein des ménages et à titre bénévole.

Critères d'exclusion

74. Théoriquement, il semble clair que les heures réellement effectuées n'englobent pas les heures non travaillées, même si elles sont rémunérées, pendant lesquelles les personnes se reposent

normalement après le travail et ne sont pas censées (être disponibles pour) travailler. Aucune période de congé, quelle qu'en soit la raison, n'est donc prise en compte dans les heures réellement effectuées, pas plus que les longues pauses repas, à distinguer des courtes périodes de repos.

75. Selon une logique similaire, les trajets entre le domicile et le lieu de travail effectués par les personnes qui ne travaillent pas à domicile ou depuis leur domicile ne sont pas pris en compte, parce que ces personnes ne travaillent pas directement ni ne sont disponibles pour travailler au cours de ces périodes. Cette exclusion s'applique même si le temps de déplacement est rémunéré par l'employeur, par exemple pour encourager le personnel à travailler sur un site éloigné. Comme on l'a vu (au paragraphe 66), un trajet domicile-lieu de travail ne sera comptabilisé que dans le cas où une forme d'activité productive est exécutée durant celui-ci.
76. Les activités de formation qui ne sont pas destinées à l'unité économique (dans le même emploi ou dans un autre emploi au sein de l'unité) ne sont pas comptabilisées, même si elles apportent ou perfectionnent des compétences liées à des activités productives (différentes). Par conséquent, le congé-éducation devrait être exclu, même s'il est autorisé ou rémunéré par l'employeur, dans le cas d'un salarié. De même, le congé de formation d'un travailleur indépendant dont l'entreprise cesserait de fonctionner ou d'exister pendant ce congé, ne serait pas inclus dans les heures réellement effectuées.

Incorporation de nouvelles activités

77. La définition révisée des heures réellement effectuées ne modifie pas la définition du concept adoptée à la 10^e CIST: *a)* elle étend la couverture à tous les travailleurs et à toutes les situations de travail, et *b)* elle précise le contenu des catégories d'activités effectuées durant ces heures. Elle rend ainsi possible d'incorporer toutes nouvelles activités de travail, lorsqu'il s'en présente, dans les heures réellement effectuées pendant le temps de travail, sans devoir réviser les normes internationales.

Heures rémunérées

78. Logiquement, le concept d'heures rémunérées s'applique aux salariés. Il se rapporte à toutes les heures donnant lieu à un paiement directement par l'employeur au cours d'une période de référence donnée. Il peut s'agir d'heures travaillées mais aussi d'heures non travaillées bien que rémunérées. Une des principales différences entre les heures rémunérées et les heures réellement effectuées c'est que les premières ne sont pas nécessairement liées à des activités productives. Les heures rémunérées peuvent inclure les congés payés et autres absences rémunérées. Les statistiques des heures rémunérées sont généralement tirées des registres des salaires et autres. Toutefois, en ce qui concerne la rémunération des heures travaillées et des périodes où aucun travail n'est réalisé (pauses pour les repas, trajets entre le domicile et le lieu de travail, etc.), la pratique varie considérablement d'un établissement à l'autre, et d'un pays à l'autre.
79. Par souci de clarté, le critère de définition propose que les heures rémunérées soient incluses uniquement quand c'est l'employeur qui verse la rémunération. Sont aussi exclues les heures d'absence rémunérées par le gouvernement ou par une autre institution nationale telle que la sécurité sociale. Le paiement de ces heures (par exemple, le congé parental, de maternité ou de paternité, dans certains pays) est défini comme un revenu de transfert dans le SCN.
80. Pour normaliser ce concept, la définition exclut 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.

-
81. Il pourrait donc être nécessaire pour les pays de préciser un critère de définition national pour l'application du concept d'heures rémunérées aux heures subventionnées, par exemple, qui sont rémunérées à part égale par l'employeur et par un organisme public.
 82. Le concept d'heures rémunérées peut aussi s'appliquer dans certaines circonstances aux emplois indépendants qui sont rémunérés sur la base d'unités de temps pour des tâches spécifiques. C'est souvent le cas dans les unités informelles et pour certaines professions telles que celles d'enseignant, de médecin ou d'avocat. Les heures rémunérées dans ces cas équivalent à des heures réellement effectuées.

Heures normales

83. Les heures normales représentent le nombre d'heures fixé ou réglementé par la législation, par accords collectifs ou par sentences arbitrales, qu'il faut effectuer dans les emplois salariés au cours d'une période de référence journalière, hebdomadaire, mensuelle ou annuelle donnée. La proposition de révision demeure cohérente avec la définition de la 10^e CIST qu'elle scinde toutefois en deux pour établir une distinction entre, d'une part, les heures normales qui peuvent être effectuées par des personnes (notion de maximum) et qui sont spécifiées dans des normes et documents juridiques et, d'autre part, les heures censées être travaillées qui, dans la pratique, sont fixées par l'employeur dans un contrat de travail écrit ou dans un contrat de travail implicite (verbal).
84. Les heures normales peuvent être différentes selon les groupes de salariés ou selon les catégories professionnelles ou les branches d'activité. Le concept se rapporte à la durée collective du travail et s'applique aux salariés qui relèvent, par exemple, de la législation sur la durée normale du travail.
85. Le concept juridique d'heures normales dans les pays où il est largement utilisé peut aussi s'appliquer aux travailleurs indépendants qui le respectent. Ce choix peut être dicté par les «heures d'ouverture» normales ou d'autres raisons liées au travail. Il convient de veiller, lorsque ce concept est appliqué aux travailleurs indépendants, à ne pas confondre les heures de «présence» avec les heures réellement effectuées, par exemple après «la fermeture».

Heures de travail contractuelles

86. Les heures contractuelles sont définies comme les heures que les salariés sont censés consacrer à des activités productives, telles que déterminées par le contrat d'emploi individuel explicite ou implicite. Les heures contractuelles peuvent inclure des heures supplémentaires contractuelles, mais non les heures supplémentaires non rémunérées, qu'elles soient occasionnelles ou régulières. Le nombre d'heures contractuelles dans un emploi pourra varier en fonction de l'organisation et de la répartition du travail ou encore de la durée de la période de référence. Les heures contractuelles ne s'appliquent pas aux personnes salariées qui sont rémunérées à la tâche et non à l'heure.
87. Les établissements employant des travailleurs dans les catégories régies par la législation ou des accords collectifs doivent appliquer dans leurs locaux les heures normales et les horaires de travail prévus dans les textes. Mais dans la pratique, ils offrent parfois des horaires de travail plus courts ou plus longs. Les heures contractuelles peuvent être aussi exprimées en «temps plein» ou en pourcentage du nombre normal d'heures pour un plein temps. Les périodes pendant lesquelles l'employeur attend du travailleur qu'il travaille (soit disponible pour travailler) peuvent être explicitement mentionnées dans un contrat de travail écrit ou dans un règlement interne sur l'horaire de travail. Les horaires de travail peuvent aussi être convenus de manière implicite par un accord verbal entre le travailleur et l'employeur par exemple. Il existe aussi des accords implicites selon le type d'aménagement du temps de travail correspondant à un poste ou annoncé dans l'offre d'emploi.

-
- 88.** Dans un milieu de travail donné ou dans le même établissement, les heures contractuelles peuvent être différentes d'un poste et d'un contrat à l'autre. Le nombre d'heures contractuelles peut être équivalent aux heures normales en vigueur. Contrairement aux heures normales, toutefois, les heures contractuelles seront spécifiques à chaque poste et à chaque personne, et permettront de distinguer entre un horaire à temps plein et un horaire à temps partiel et autres aménagements de temps individuels. La mesure des heures contractuelles est donc individuelle et distincte du concept collectif d'heures normales de travail.
- 89.** Les heures contractuelles n'existent pas dans l'emploi indépendant, les services au sein des ménages et le travail bénévole. Dans certains pays, elles n'existent pas non plus ou ne sont pas usuelles pour de nombreux emplois rémunérés. L'un des principaux objectifs des statistiques des heures contractuelles est de saisir le degré de participation au marché du travail ou à toute activité liée au travail, exprimé par le nombre d'heures que les individus sont censés effectuer.

Heures de travail habituellement effectuées

- 90.** Les statistiques des heures habituellement effectuées se rapportent généralement à la durée le plus communément ou habituellement effectuée au cours d'une période courte sur une période d'observation longue. La période de référence courte utilisée pour mesurer les heures habituellement effectuées peut être la semaine, identique en cela à la période de référence utilisée pour mesurer l'emploi ou les services au sein des ménages et le travail bénévole. Ce point est important si l'on veut pouvoir retrancher d'autres périodes d'inactivité ou de chômage qui pourraient survenir en dehors de la semaine de référence, et qui modifieraient la durée type au cours de la période d'observation longue. La valeur «type» peut être considérée comme la valeur modale de la répartition des heures réellement travaillées (par semaine) au cours de la période longue. Elle reflète la comptabilisation des heures supplémentaires régulièrement effectuées et l'exclusion des absences occasionnelles par nature, et qui de ce fait n'influent pas indûment sur l'horaire type.
- 91.** Les heures habituellement effectuées sont utiles pour mesurer les heures travaillées au cours de la période hebdomadaire courte, sur une période d'observation longue d'un mois, d'une saison ou d'une année, avec ou sans contrat de travail. Pour les personnes qui ont un mode de travail relativement régulier ou stable au fil des semaines, leur mesure devrait être simple. La période d'observation longue à sélectionner peut dépendre de la stabilité des horaires. Pour l'emploi dans l'agriculture et le commerce, où les horaires varient selon la saison, cela pourrait être la saison en cours. Pour la majorité des emplois de bureau, le choix d'une période d'observation longue n'est pas forcément pertinent car les horaires sont généralement stables. Pour les travailleurs temporaires et occasionnels, la période d'observation longue pourrait être la période de travail ou la saison en cours. La période longue d'observation peut aussi être fixée par rapport à la fréquence des collectes des données.
- 92.** Les heures habituellement effectuées sont applicables à tous les emplois. Elles sont particulièrement pertinentes pour les travailleurs de catégories telles que l'emploi indépendant et certains emplois de services aux ménages, pour lesquelles il n'existe pas de contrat indiquant un nombre d'heures de travail. Elles sont utiles également dans le cas de l'emploi salarié où le nombre d'heures contractuelles est continuellement inférieur au nombre d'heures réellement effectuées.
- 93.** Les concepts d'heures habituellement effectuées et d'heures contractuelles peuvent aboutir au 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 et excluent toutes les absences régulières. Le nombre d'heures habituellement effectuées sera le nombre d'heures contractuelles plus les heures supplémentaires non contractuelles effectuées

régulièrement (souvent des heures supplémentaires non rémunérées) moins les absences régulières des personnes ayant des heures contractuelles. Pour les personnes occupant le même emploi dont l'horaire hebdomadaire type peut avoir changé avant la semaine de référence, les heures habituellement effectuées montreront la répartition des deux nombres d'heures, alors que les heures contractuelles ne renseigneront que sur le nouveau nombre.

Heures supplémentaires

94. Les heures supplémentaires sont les heures réellement effectuées au cours d'une période de référence courte, supérieure aux heures contractuelles. Ce sont aussi toutes les heures définies comme heures supplémentaires dans le contrat d'emploi, s'il y en a un. Le concept d'heures supplémentaires s'applique aussi aux contrats d'emploi à temps partiel. Il s'agit alors des heures réellement effectuées au-delà des heures contractuelles à temps partiel (même si le total des heures cumulées ne peut pas dépasser les limites quotidiennes ou hebdomadaires (du travail à temps plein) fixées par la loi). Ce concept s'applique aux salariés qui ont un contrat de travail explicite ou implicite. Toutefois, les travailleurs indépendants, ceux des services au sein des ménages et les travailleurs bénévoles qui n'ont pas de contrat de travail peuvent eux aussi effectuer des heures de travail plus longues que leurs heures habituellement effectuées. Ces heures supplémentaires seront les heures réellement effectuées au-delà des heures habituellement effectuées. Les heures supplémentaires régulières sont les heures habituellement effectuées au-delà des heures contractuelles.
95. Les heures supplémentaires peuvent être rémunérées en espèces, en nature ou en services, au même taux que les autres heures, ou à un taux plus élevé ou encore sous forme d'un congé payé ultérieur. Les heures supplémentaires non rémunérées peuvent être compensées sous forme d'un congé, tout comme elles peuvent ne faire l'objet d'aucune compensation.
96. Le concept d'heures supplémentaires n'englobe pas les heures réellement effectuées au-delà des heures contractuelles, qui résultent d'un aménagement du temps de travail (horaire flexible ou travail en équipe). Dans la pratique, lorsque les heures réellement effectuées au cours de l'ensemble de la période de roulement de l'équipe dépassent les heures contractuelles pour la même période du fait de modifications autorisées dans le cadre de périodes de roulement planifiées, qui peuvent varier en fonction des circonstances nationales, elles ne doivent pas être comptabilisées parmi les heures supplémentaires. Toujours dans la pratique, il peut arriver que le salarié totalise à la fois des heures supplémentaires et des heures d'absence du travail sur une période de référence courte, auquel cas il se peut que les heures supplémentaires effectuées plus les heures non travaillées pour motif d'absence ne changent rien au nombre global d'heures réellement effectuées sous le contrat.

Heures d'absence du travail

97. Les heures d'absence peuvent être définies par rapport aux heures contractuelles, lorsque ces dernières existent, et à défaut par rapport aux heures habituellement effectuées. L'absence est le solde des heures réellement effectuées par rapport au nombre d'heures contractuelles au cours d'une période de référence courte donnée, par exemple une semaine dans le premier cas. Ces heures d'absence comprennent les congés pris conformément au contrat d'emploi, qui peut également être un contrat d'emploi à temps partiel. A défaut d'heures contractuelles, les heures d'absence sont constituées par le nombre d'heures habituellement effectuées au-delà des heures réellement effectuées au cours de la période de référence courte.
98. Le temps non travaillé au cours de la période de référence du fait du mode d'organisation du travail, par exemple si un poste de travail en équipe est sauté ou si l'horaire flexible permet de prendre congé, est exclu des heures d'absence.

-
- 99.** L'absence représente les 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 le lieu de travail (s'il est situé hors du domicile). Dans certains cas, et pas seulement 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.
- 100.** L'absence se rapporte aussi aux heures non effectuées pour des raisons socialement souhaitables ou positives telles que des congés annuels, un congé de maternité ou de paternité ou de formation. Les termes «absentéisme» et «temps perdu» ont une connotation négative qui fait oublier les éléments positifs aussi bien que d'autres aspects de la réalité, à savoir que l'absence n'est pas forcément payée ou qu'elle est parfois involontaire ou imposée aux travailleurs, voire à l'unité économique (par exemple, le mauvais temps). La 13^e CIST (1982) a par ailleurs défini l'absence temporaire pour des raisons spécifiques.
- 101.** Il est utile de faire la distinction entre les heures d'absence régulières (prises en compte dans les heures habituellement effectuées) et les heures d'absence occasionnelles, ainsi qu'entre l'absence rémunérée et l'absence non rémunérée.
- 102.** La résolution inclut une liste d'exemples de motifs d'absence, comme le congé annuel, le congé pour cause de maladie ou d'accident professionnel, le congé (parental) de maternité ou de paternité, et autres congés pour personnes à charge (y compris les personnes âgées). On trouve aussi le congé d'éducation et d'autres types d'absence pour raisons personnelles, le service militaire, l'obligation de siéger dans un jury, un décès dans la famille. D'autres raisons peuvent être la compensation des heures supplémentaires (à distinguer du congé dans le cadre d'un horaire souple) et l'absence découlant de l'unité, du lieu de travail ou de l'établissement peut-être due à des raisons techniques ou économiques, à des faits liés aux systèmes des relations professionnelles, comme les sanctions disciplinaires et les grèves, de même qu'au mauvais temps. Le nombre de jours fériés varie d'un pays à l'autre. La liste n'est pas exhaustive; elle n'implique pas non plus que les pays doivent rassembler des données sur chacun des motifs d'absence mentionnés.
- 103.** Les données sur l'absence que l'on trouve dans les statistiques du temps de travail ne sont pas forcément assez complètes pour permettre une étude du phénomène de l'absence en général. 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. Les statistiques sur les heures d'absence aident à étudier les variations du nombre total d'heures réellement effectuées et l'évolution des chiffres de l'emploi ainsi qu'à contrôler l'état de santé (y compris la santé maternelle) des travailleurs. Pour assurer un traitement global de l'absence, il faudrait disposer d'informations sur toutes les absences et sur leur durée, ventilées par grandes catégories comme la santé, l'éducation, le contexte familial et les jours fériés.

Aménagement du temps de travail

- 104.** Le concept d'aménagement du temps de travail décrit les caractéristiques de l'organisation et de la programmation des périodes de travail et de non-travail au cours d'une période de référence donnée, d'un jour, d'une semaine, d'un mois, d'une année ou d'une période plus longue. La résolution précise les deux caractéristiques, l'«organisation» et la «programmation». La première concerne la durée et la répartition des heures de travail. La durée s'entend du nombre d'heures quotidiennes ou hebdomadaires travaillées ou du nombre de jours travaillés, par exemple par semaine (période de référence courte) ou sur une partie de l'année (période de référence longue). La durée peut être comparée à une norme fondée sur les circonstances nationales. L'autre variable de l'organisation concerne le moment où les heures sont effectuées, par exemple à l'intérieur ou en dehors de plages fixes, ou pendant la nuit ou les week-ends qui sont généralement considérés comme jours de repos.

-
- 105.** La «programmation» caractérise la stabilité ou la flexibilité, d'une période à l'autre, des variables mentionnées ci-dessus, à savoir la «durée» et la «répartition des heures» d'emploi au cours d'une période donnée. Elle décrit, par exemple, les emplois pour lesquels l'horaire d'arrivée et de sortie varie d'une équipe à l'autre ou ceux pour lesquels les horaires des équipes peuvent être flexibles d'une période à l'autre. Les horaires flexibles des gens de mer sur les navires peuvent par exemple être modifiés en tout temps par le capitaine pour des raisons de sécurité; les périodes régulières de repos peuvent être suspendues jusqu'à ce que la situation redevienne normale et une période adéquate de non-travail peut être octroyée par la suite (convention (n° 180) sur la durée du travail des gens de mer et les effectifs des navires, 1996). Les caractéristiques peuvent aussi combiner plusieurs facteurs de stabilité ou de flexibilité, par exemple un emploi fixe à temps partiel pratiquant également l'horaire flexible chaque semaine ou chaque mois.
- 106.** La notion d'aménagement du temps de travail s'applique à tous les types d'emploi et à tous les types d'aménagement, dans tous les milieux du travail. Cela signifie dans tous les secteurs, y compris le secteur informel, les communautés rurales et agricoles (pour lesquelles l'aménagement du travail peut prévoir de travailler du lever au coucher du soleil), mais aussi dans les emplois informels du secteur structuré.
- 107.** Les caractéristiques de l'aménagement du temps de travail peuvent être combinées pour produire ce qu'on appellera «l'aménagement formalisé du temps de travail». Cet aménagement formalisé du temps de travail est notamment reconnu par la loi et les accords collectifs. Il est généralement fixé explicitement par écrit dans le contrat de travail. Il peut être convenu implicitement et verbalement en se fondant sur des normes juridiques ou des accords collectifs, ou sur la réglementation ou la pratique observée dans l'établissement. Il s'applique aux salariés de l'établissement dans lequel il est en vigueur. L'aménagement formalisé du temps de travail est également applicable aux travailleurs indépendants ou aux services au sein des ménages et au travail bénévole (par exemple, l'horaire fixe ou le temps partiel). On pourrait faire valoir que, dans le cas des travailleurs indépendants, l'aménagement du temps de travail ne peut s'entendre au sens habituel. Ces travailleurs peuvent 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, selon leur situation dans l'emploi. En effet, ils peuvent suivre un horaire imposé par les exigences du travail, par le client ou par le contrat passé avec celui-ci ou dicté par les heures de bureau régulières, ou pour des considérations d'ordre personnel ou familial (heures d'ouverture fixes, horaire scolaire).
- 108.** Les diverses combinaisons possibles de modalités d'aménagement formalisé du temps de travail ont des noms différents selon les pays. Il serait donc utile d'inclure une typologie et une description détaillée des aménagements formalisés les plus courants dans une annexe à la résolution. Au besoin, cette annexe serait mise à jour plus fréquemment que le corps du texte.
- 109.** Un traitement exhaustif de l'aménagement du temps de travail et de l'aménagement formalisé du temps de travail implique de rassembler des informations sur d'autres caractéristiques qui déterminent le choix des travailleurs, ainsi que le contrôle ou l'influence qu'ils peuvent exercer sur l'aménagement ou certains de ses aspects en déterminant, par exemple, dans quelle mesure cet aménagement est librement choisi ou imposé. D'autres facteurs importants concernent la prévisibilité des caractéristiques (notification préalable de l'affectation dans une équipe, prévalence du débat ou du consensus entre les travailleurs et les employeurs sur les caractéristiques ou les aménagements) et la durée de l'aménagement pour chaque emploi. Il est aussi utile de connaître le nombre d'aménagements pratiqués par pays, branches d'activité, régions, établissements, etc., leur réglementation (texte de loi, contrat, coutume ou libre choix) et le type de lieu de travail concerné (lieux de travail fixes ou mobiles, établissements, domicile).

5. Méthodes de collecte de données

Problèmes de mesure

110. Compte tenu des nombreuses sources statistiques dont disposent désormais les pays (voir figure 5.1), il semble nécessaire d'inclure dans les normes internationales révisées des indications sur les méthodes de mesure spécifiquement applicables aux divers concepts du temps de travail. Certains aspects, 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 développer (ou améliorer) une source de données aux fins de statistiques sur le temps de travail, les directives sont présentées en fonction du type de source statistique, ce qui devrait renforcer l'utilité de la résolution révisée. Celle-ci décrit donc les principaux avantages et inconvénients de chaque source statistique en indiquant la manière de l'utiliser et les précautions à prendre pour les divers concepts du temps de travail, ainsi que les différents calculs possibles, les ajustements à opérer et les données complémentaires que peuvent fournir d'autres sources, lorsqu'il y en a plusieurs. Il ne semble pas que l'utilisation d'une source unique soit la meilleure solution lorsque plusieurs sont disponibles.

Figure 5.1. Sources statistiques

Type	Sources possibles de données statistiques			
	Contenu du concept	Détail	Couverture du concept	Période de référence
EE, RA	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	Possibilité de contrôle	Hétérogène; cela dépend du questionnaire, généralement minimal	Aussi complète que possible	Courte; jusqu'à une année pleine

RA = Registres administratifs; EE = Enquête auprès des établissements; EM = Enquête auprès des ménages; RP = Recensement de la population; EUT = Enquête sur l'utilisation du temps.

Source: Bureau de statistique du BIT, 2007.

111. Les concepts théoriques doivent être mesurables. La résolution révisée 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 donné par tous aux termes utilisés. Aussi familier que soit le concept du temps de travail, il ne reste pas moins vrai que les individus ou les employeurs peuvent en avoir une interprétation propre. Aux fins de pratiquer une mesure de la totalité des concepts et des définitions, il est recommandé pour ce qui est de la méthode de mesure d'assurer la couverture la plus complète possible des personnes, du temps et des concepts, et de formuler les questions en fonction de la source.

112. Pour obtenir des informations approfondies sur les composantes plus problématiques des heures réellement effectuées (travail à domicile, temps passé dans les trajets entre le lieu de travail et le domicile, pauses de courte durée), sur les heures supplémentaires et sur les

heures d'absence au cours de la période de référence, ainsi que sur l'aménagement du temps de travail, les pays devront parvenir à un équilibre entre le degré de précision souhaité et celui que peuvent fournir leurs sources statistiques.

Définition des unités

- 113.** La 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 si elle reconnaît l'importance de disposer de statistiques relatives aussi bien aux emplois qu'aux personnes. Aux fins de la mesure du temps de travail, l'emploi s'entend du travail salarié et indépendant ainsi que des services au sein des ménages et du travail bénévole.
- 114.** Pour mesurer le temps de travail par le biais d'enquêtes auprès des établissements, on prend généralement comme unité l'emploi plutôt que la personne. Ces enquêtes ne recueillent souvent que des données agrégées pour des catégories d'emplois occupés par des personnes dotées de caractéristiques analogues (sexe, groupe d'âge, profession, situation dans l'emploi ou horaires de travail). On peut collecter des données sur la moyenne des heures rémunérées, des catégories de travailleurs, ou le nombre d'emplois par catégorie d'heures rémunérées, et dans les diverses catégories d'aménagement du temps de travail pour les groupes d'emplois pratiquant des aménagements identiques. Si les données collectées portent sur le nombre d'emplois, la moyenne d'heures de travail par emploi ou par catégorie d'emplois de chaque établissement/entreprise permet de répartir la moyenne des heures par variable d'établissement, telle que la branche d'activité ou la taille de l'établissement.
- 115.** Dans les enquêtes auprès des ménages, la comptabilisation des heures réellement effectuées dans le cas d'emplois multiples peut différer; l'unité est la personne, mais il est possible d'obtenir des informations distinctes sur chacun des emplois et sur l'ensemble des emplois de cette personne. Une autre possibilité consiste à recueillir des informations uniquement sur l'emploi principal. L'emploi principal est défini comme celui cumulant le temps de travail le plus long, c'est-à-dire l'emploi auquel la personne consacre globalement le plus de temps, soit de préférence l'emploi détenant la moyenne d'heures contractuelles la plus élevée ou, à défaut d'heures contractuelles, le plus grand nombre d'heures habituellement travaillées. Les heures tirées des enquêtes auprès des établissements seront toujours comptabilisées comme emplois distincts.
- 116.** Pour mesurer le volume de travail, il est plus judicieux de prendre l'activité comme base du fait que, dans chaque activité, le temps de travail est associé à l'activité économique et à la situation dans l'emploi correspondantes, et non à celles de l'emploi principal uniquement. Cela permet de désagréger les données par activité économique et de distinguer correctement le temps de travail des emplois salariés et des activités indépendantes. Pour l'analyse du marché du travail, et plus particulièrement pour l'analyse sociodémographique des personnes ayant un emploi ou du travail dans son ensemble, il sera préférable de mesurer les heures réellement effectuées par personne. Il faudra donc agréger les heures réellement effectuées dans tous les emplois pour chaque personne.
- 117.** Par convention, l'heure est l'unité de temps généralement choisie. Les concepts relatifs au temps de travail s'expriment en «heures» travaillées ou en «heures» non travaillées. Les normes statistiques internationales ont établi que, pour les questions de définition ou autres concernant le concept de l'emploi, l'unité de temps était d'«une heure». Le temps de travail peut aussi être mesuré en jours puis converti en heures pour la présentation statistique. C'est ce que recommande la résolution adoptée à la 10^e CIST; cette pratique est abandonnée dans la résolution révisée car susceptible d'induire en erreur, parce qu'elle suppose un niveau de précision qui n'est pas nécessairement fiable.

-
- 118.** L'unité de temps utilisée dépend de la faisabilité des objectifs et de la mesure (estimations approximatives des congés annuels ou très précises des heures directes et rapportées qui sont réellement effectuées). L'unité de temps utilisée dépend aussi de la méthode de collecte des données. Les enquêtes auprès des ménages pourront utiliser des unités de temps d'une heure ou inférieures à une heure. Les registres administratifs enregistrent des unités de temps correspondant à leurs besoins spécifiques tandis que les enquêtes auprès des établissements utilisent en général des unités d'un jour ou plus, mais procèdent parfois à un décompte plus précis des heures pour certaines périodes non travaillées (en période de difficultés économiques).

Périodes de référence

- 119.** La période de référence généralement appliquée pour le temps de travail dans les enquêtes auprès des ménages est une période courte d'un jour ou d'une semaine, souvent mesurée en heures. La période de référence appliquée dans les enquêtes auprès des établissements, en revanche, est une période de référence longue d'un mois ou d'une année. Pour la comptabilité nationale et les statistiques de la production en général, la mesure du volume de travail requiert une période plus longue que la semaine, par exemple le mois, le trimestre ou l'année.
- 120.** La résolution définit pour chaque concept une période de référence qui peut être courte, un jour ou une semaine (qui peuvent ensuite être agrégés pour obtenir des périodes de référence plus longues), ou longue, un mois, un trimestre, une saison ou une année. Plus longue, elle pose quelques problèmes de mesure qui sont exposés ci-dessous. La mesure de la répartition du temps de travail des salariés au cours de la période courte est plus perfectionnée. Elle est utilisée par les pays et au niveau international.
- 121.** Les enquêtes permanentes auprès des ménages fournissent des estimations sur une période de référence longue à partir des observations collectées sur l'ensemble des semaines comprises dans ladite période, avec un ajustement pour toutes les journées non couvertes, s'il y a lieu. Pour les enquêtes non permanentes auprès des ménages, cibler la période de référence souhaitée suppose une extrapolation pour les périodes qui ne sont pas directement couvertes par l'enquête. La résolution recommande de généraliser l'échantillon sur l'année et non d'allonger la période de référence, afin de capter les variations saisonnières et les effets liés au calendrier sur les concepts de temps de travail. L'utilisation d'une période de référence courte permet de minimiser l'erreur de mesure liée aux problèmes de mémoire. Des périodes de référence discontinues peuvent induire des biais lorsque les valeurs observées ne sont pas représentatives des valeurs non observées.

Enquêtes auprès des ménages

- 122.** Les enquêtes auprès des ménages et des personnes permettent de recueillir, pour une période de référence courte, 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, les emplois dans les services au sein des ménages et le travail bénévole. Des enquêtes spéciales sur la population active ou des modules spéciaux d'enquêtes générales auprès des ménages comportant des séquences de questions supplémentaires permettent aussi de recueillir de bonnes estimations des concepts relatifs au temps de travail, y compris pour les services au sein des ménages et le travail bénévole relevant du domaine de la production générale du SCN. Elles peuvent aussi apporter des informations sur des éléments d'activité, qui améliorent indirectement la mesure du temps de travail de certains groupes de personnes occupant un emploi, dans le secteur agricole ou l'enseignement par exemple. La mesure du temps de travail des producteurs de services non rémunérés au sein des ménages et de services bénévoles pour les ménages, ainsi que des institutions à but non lucratif qui n'opèrent pas sur le marché,

nécessitera certainement l'insertion dans ces enquêtes de séquences de questions spécifiques en vue de parvenir à une estimation de l'ensemble des heures consacrées aux différents types d'activité en question (aide scolaire individualisée, tâches ménagères, préparation des repas, etc.) au cours de la période de référence. De telles questions amènent les personnes interrogées à se souvenir de ces activités et à les définir. Certains pays possèdent déjà une expérience dans ce domaine.

Formulation des questions

- 123.** Pour permettre aux producteurs de statistiques d'appliquer les bonnes définitions lors des enquêtes auprès des ménages, il est recommandé de poser des questions complémentaires, ce qui, toutefois, peut entraîner un surcoût et alourdir le questionnaire, la marge d'erreur dans les réponses risquant alors de s'accroître. L'avantage est que des concepts a priori très difficiles à mesurer au cours d'une enquête peuvent l'être en recourant à des séquençages de questions bien conçus. Etant donné que la collecte d'informations sur les heures réellement effectuées favorise particulièrement une tendance aux réponses arrondies et comporte des risques d'erreur de mémoire du fait que les heures sont des unités infimes, la résolution décrit des moyens de pallier un tel inconvénient.
- 124.** Dans l'enquête par sondage sur la population active, des questions doivent être posées sur les heures réellement effectuées et sur les heures d'absence pour chaque emploi séparément, si possible, ou au moins pour l'emploi principal et tous les autres emplois. Il est recommandé de filtrer les séquences de questions en distinguant entre l'emploi salarié et l'emploi indépendant, puis de sonder tous les emplois exercés au cours de la période de référence en vue de recueillir des données relatives aux personnes ayant plusieurs emplois.
- 125.** Il est recommandé de collecter des informations d'abord sur les heures contractuelles ou sur le nombre d'heures habituellement effectuées, et ensuite sur les heures réellement effectuées qu'il est plus facile pour les enquêtés de mémoriser car se rapportant à un contrat de travail ou à l'horaire de travail type (y compris pour les personnes qui répondent indirectement). Pour les salariés titulaires d'un contrat, il est plus évident de préciser le nombre d'heures contractuelles que de donner les heures de travail habituellement effectuées. En ce qui concerne l'emploi salarié, les enquêteurs peuvent inférer les heures réellement effectuées des heures contractuelles et de questions de contrôle qui déclenchent des réponses révélant les heures supplémentaires et les heures d'absence éventuelles.
- 126.** Pour le travail indépendant et l'emploi informel ainsi que pour les services au sein des ménages et le travail bénévole, la meilleure méthode consiste à recueillir les données sur les heures réellement effectuées pour chaque jour de la semaine de référence et séparément pour chaque emploi. Poser des questions détaillées, notamment sur le travail à domicile et les pauses de courte durée, dans le cas de plusieurs emplois, et sur le nombre d'heures totalisées dans l'ensemble des emplois, permet de mesurer de façon adéquate toutes les composantes des heures réellement effectuées en diminuant les erreurs de réponse et en améliorant la qualité des données malgré le nombre accru de questions au total. Le temps consacré aux services au sein des ménages et au travail bénévole, qui comprennent de nombreuses activités et peuvent changer fréquemment au cours d'une période courte d'un jour (ou alterner quotidiennement), doit être évalué dans son ensemble, en suscitant des réponses sur tous les types d'activité possibles qui devraient être pris en compte et ont pu passer inaperçus. La formulation des questions pour ces emplois devra peut-être être à nouveau testée sur le terrain dans les conditions nationales.
- 127.** Beaucoup de personnes qui répondent aux enquêtes sur la population active ont des activités très irrégulières et donc aussi un temps de travail irrégulier. Concrètement, la principale façon d'obtenir le nombre d'heures habituellement effectuées consiste à calculer la valeur modale de la répartition des heures réellement effectuées dans l'emploi au cours d'une période courte, sur des périodes d'observation plus longues d'un an au maximum,

déterminées à cet effet. Quand la valeur modale n'est pas significative, le nombre médian ou moyen des heures réellement effectuées peut servir à déterminer les heures habituellement effectuées. Il arrive de plus en plus que le temps de travail type fluctue suivant un schéma bien arrêté, par exemple d'une semaine à l'autre ou sur une période plus longue. On pourra dans ces cas utiliser le nombre médian d'heures réellement effectuées dans l'emploi au fil des semaines pour déterminer les heures habituellement effectuées. On peut également obtenir ces dernières en soustrayant du nombre des heures contractuelles les heures supplémentaires occasionnelles et en ajoutant les heures d'absence régulières, s'il y a lieu. 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.

Enquêtes sur l'utilisation du temps

- 128.** Les enquêtes sur l'utilisation du temps permettent d'obtenir des informations détaillées sur toutes les activités productives exercées durant une courte période, quand toutes les activités sont enregistrées. Elles peuvent se révéler utiles pour mesurer le temps de travail et certains aspects de l'aménagement du temps de travail (par exemple, des horaires de travail quotidiens ou hebdomadaires flexibles), mais aussi pour obtenir des mesures de bonne qualité concernant les absences pendant les heures de travail. Il arrive fréquemment que les enquêtes sur l'utilisation du temps soient utilisées pour collecter des données sur la durée du travail dans les services au sein des ménages, y compris de type bénévole.
- 129.** La qualité générale des statistiques collectées à l'aide du relevé des heures de travail dépendra de la capacité et de la volonté des personnes interrogées. Le degré de précision de l'information obtenue sur des activités particulières déployées sur tous les sites de production risque d'être insuffisant, lorsque l'activité liée au travail ne constitue pas le thème central de l'enquête. Ces limites ne sont pas spécifiques à la mesure du temps de travail. Le relevé est une source d'information très utile pour ajuster et améliorer les estimations des heures réellement effectuées ainsi que pour affiner les questionnaires utilisés dans d'autres enquêtes auprès des ménages.

Recensements de la population

- 130.** Le recensement de la population peut fournir des statistiques sur les heures réellement effectuées ou sur les heures habituellement effectuées pour des zones géographiques et groupes de population de dimension réduite. Lorsque le recensement est la seule source de données disponible (en particulier dans les pays dont le secteur des statistiques est en développement), la résolution recommande d'introduire au moins une question sur l'un de ces deux concepts. La séquence peut consister en une seule question sur les heures réellement effectuées ou habituellement effectuées 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, de préférence à une seule, sur chaque concept et sur l'emploi/activité principal(e) ou sur des combinaisons d'emplois/activités, ou des questions séparées sur chaque concept pour l'emploi principal ou l'activité principale et pour tous les autres emplois ou toutes les autres activités devraient améliorer la précision de mesure. Dans les opérations de recensement de la population, toutefois, 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. Même si la qualité des données est moins bonne que celle obtenue lors des autres enquêtes menées auprès des ménages, cette démarche a néanmoins l'avantage de fournir des estimations nationales sur le temps de travail.

Enquêtes mixtes auprès des ménages et des entreprises

- 131.** Une autre source importante, bien que plus rare, peut s'avérer particulièrement intéressante dans les pays en développement: les enquêtes mixtes qui ciblent les unités du secteur informel. Cette source est utile pour obtenir des informations sur des concepts tels que les heures réellement effectuées ou les heures habituellement effectuées des travailleurs du secteur informel, dont la plupart travaillent dans des logements privés. Ces enquêtes peuvent être calquées sur les enquêtes auprès des ménages et notamment sur les entretiens prévus à l'intention des travailleurs indépendants. Toutefois, en raison du coût, il est souvent impossible d'incorporer un grand nombre de variables et de former correctement les enquêteurs, de sorte que la qualité des données s'en ressent.
- 132.** Les enquêtes sur l'emploi dans les exploitations agricoles peuvent aussi collecter des informations susceptibles de fournir des estimations concernant les heures habituellement effectuées dans ces exploitations et de calculer ainsi le volume de travail agricole sur une période de référence longue, d'une année, par exemple.

Autres problèmes de mesure

- 133.** Si les heures à temps plein ne sont pas définies à l'échelon international, elles le sont parfois dans les pays, où elles représentent la durée normale. Les heures de travail à temps partiel pourraient alors être définies en pourcentage des heures normales. Ces notions peuvent être définies au niveau de l'établissement et s'écarter d'une éventuelle norme collective. L'approche utilisée dans les enquêtes auprès des ménages pour mesurer le travail à temps plein et le travail à temps partiel consiste, en règle générale, à laisser les répondants eux-mêmes se classer comme travailleurs à temps partiel ou travailleurs à temps plein. Il en ressort que certaines personnes identifiées comme travailleurs à temps partiel effectuent parfois plus d'heures que les heures normales établies dans le pays, tandis que les travailleurs identifiés comme travailleurs à temps plein peuvent effectuer moins d'heures que le nombre normal prévu par la législation. Pour cette raison et pour d'autres, il est difficile d'élaborer une mesure objective du travail à temps partiel.
- 134.** La définition de l'emploi utilisée dans les enquêtes auprès des ménages peut avoir une grande incidence sur la mesure des heures d'absence du travail. Les pays qui utilisent une définition restrictive de l'emploi, c'est-à-dire excluant les absences prolongées, recensent moins de personnes absentes du travail et moins de jours d'absence du travail que ceux dont la définition de l'emploi englobe les travailleurs en congé prolongé.

Enquêtes auprès des établissements

- 135.** La résolution décrit les types de données pouvant être recueillies par les enquêtes auprès des établissements et qui concernent principalement les concepts du temps de travail liés à la rémunération et aux contrats d'emploi. Il s'agit généralement des heures rémunérées, des heures contractuelles, des heures supplémentaires rémunérées et des heures d'absence enregistrées à des fins de contrôle. Les enquêtes peuvent aussi fournir des données sur l'aménagement formalisé du temps de travail pratiqué dans l'établissement, de même que des statistiques des heures normales, des heures réellement effectuées et des congés autorisés. Les informations recueillies auprès des établissements présentent parfois un intérêt limité, notamment dans les pays qui ont un vaste secteur informel car celui-ci sera insuffisamment couvert par les enquêtes de ce type. De même, les données sur la durée du travail dans certaines formes d'emploi atypiques, des travailleurs occasionnels ou de personnes non couvertes par l'enquête, comme les travailleurs indépendants, risquent de ne pas être captées et devraient donc être complétées par d'autres sources.

-
- 136.** Cette source peut couvrir la totalité ou une sous-catégorie des salariés et établissements. Les établissements peuvent réunir des données agrégées, comme des moyennes par catégorie d'emplois et, moins fréquemment, pour chaque emploi. Les données provenant de cette source porteront sur une période de référence longue, d'un mois ou d'un an.
- 137.** Les heures contractuelles peuvent être comptabilisées par groupes d'heures, en pourcentage des heures normales pour le travail à plein temps, par unité de plein temps/temps partiel, ou en nombre d'heures. Certains établissements ne fournissent pas le nombre d'heures exact mais présentent l'information sous forme de pourcentage de la durée du travail «à temps plein» (car ils connaissent généralement le nombre d'heures qui constituent un plein temps pour chaque emploi). Les heures contractuelles peuvent correspondre aux heures normales si ce dernier concept est utilisé dans le pays. Les questionnaires devraient recueillir des informations spécifiquement sur la rémunération de certaines activités telles que les pauses-déjeuners, les trajets entre le lieu de travail et le domicile, les changements de vêtements, les pauses de courte durée ainsi que les absences et les heures supplémentaires éventuellement rémunérées.
- 138.** Lorsque l'établissement ne signale pas les heures rémunérées ou les heures réellement effectuées, celles-ci peuvent être induites à partir des heures contractuelles. Si l'on suppose que toutes les heures contractuelles sont rémunérées si elles sont effectuées, les heures rémunérées peuvent être calculées à partir du nombre d'heures supplémentaires non contractuelles rémunérées moins les heures d'absence non rémunérées ajoutées aux heures contractuelles. Lorsque les questionnaires interrogent distinctement sur chacun de ces éléments, les réponses données permettent de procéder à un contrôle de qualité et donnent à l'organisme national de la statistique la possibilité de fournir les heures rémunérées lorsque l'information n'est pas fournie au niveau de l'établissement.
- 139.** Certains établissements peuvent ne pas être en mesure de fournir toutes les données requises sur le temps de travail de certaines catégories de salariés, comme le personnel d'encadrement ou les personnes qui ne sont pas rémunérées sur une base horaire. Cependant, les pays doivent savoir que l'analyse de ces données, même si elles sont faussées du fait de leur couverture incomplète, est utile pour détecter et analyser les modifications du temps de travail.
- 140.** Pour que les statistiques fondées sur les enquêtes auprès des établissements couvrent la totalité de la population, il faudra peut-être les compléter par des estimations des heures réellement effectuées par les travailleurs indépendants ou les salariés d'unités non représentées (notamment les petits établissements, les unités agricoles ou informelles ou les unités de services au sein des ménages et de travail bénévole). Leurs heures réellement effectuées peuvent être systématiquement différentes de celles des salariés des unités couvertes (les travailleurs à leur propre compte effectuent souvent plus d'heures que les salariés), ce qui doit être pris en compte.
- 141.** Lorsque les enquêtes auprès des établissements ne peuvent pas capter le temps de travail pour certaines formes d'emploi atypiques ou le travail occasionnel, pour les travailleurs indépendants ou les travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale, il convient, pour obtenir une couverture intégrale de la population, d'estimer les heures réellement effectuées par les personnes non représentées dans ces enquêtes à l'aide de statistiques tirées d'enquêtes auprès des ménages et des statistiques administratives pertinentes.
- 142.** Lorsque la période de référence est plus courte que la période requise, les données résultant d'observations répétées (collecte permanente) constituent la meilleure option. Pour couvrir la période de référence longue requise, il faut extrapoler, pour toute période manquante et en principe pour tous les éléments étudiés, afin de calculer les heures réellement effectuées à partir des heures rémunérées ou des heures contractuelles.

Registres administratifs

- 143.** Les registres administratifs fournissent des informations utiles sur les concepts du temps de travail liés aux contrats de travail, tels que les heures contractuelles, les heures rémunérées, les heures d'absence rémunérées et les heures normales, périodes de congé comprises. A noter que ces informations portent sur les emplois et les personnes enregistrés et qu'elles ne sont donc pas forcément conformes aux définitions statistiques. Néanmoins, elles renseignent sur chaque cas inscrit et sur l'ensemble des cas inscrits, pour des périodes de référence longues, d'un trimestre ou d'une année.
- 144.** Les données fournies par cette source peuvent provenir des organismes de sécurité sociale, des services d'inspection du travail et d'autres dossiers spécifiés dans les accords collectifs ou la législation. Selon les circonstances nationales, on combinera utilement les renseignements tirés de l'enregistrement des revenus ou des registres fiscaux sur les revenus provenant de l'emploi et des prestations avec les données issues d'autres enquêtes pour calculer les heures rémunérées ainsi que certaines heures d'absence rémunérées.
- 145.** Les registres qui contiennent des informations sur les emplois pourvus renseignent généralement davantage sur le temps de travail que ceux dans lesquels sont consignés les postes à pourvoir et les demandes d'emploi. De par leur nature même, les informations sur le temps de travail contenues dans les registres administratifs sont forcément d'accès restreint. Dans le cas de ceux qui sont 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 la formalité des registres, agréger les données au niveau des personnes.
- 146.** Les rapports fondés sur les registres administratifs renseignent généralement sur les heures contractuelles. Celles-ci peuvent être comptabilisées par groupes d'heures, en pourcentage des heures normales pour un emploi à plein temps, ou par unités de plein temps/temps partiel, et non pas en nombre d'heures. Les organismes qui gèrent les pensions de retraite et les prestations sociales enregistrent les cotisations versées, lesquelles reflètent les heures normales ou les heures rémunérées par le système, ou encore les heures correspondant à certaines absences, notamment pour cause de maladie.
- 147.** Les registres administratifs couvrent généralement toutes les périodes de l'année. Ils permettent de compléter les enquêtes qui, elles, ne sont pas effectuées en continu. Par définition, les registres couvrent des catégories spécifiques d'emplois et aussi, dans certains pays, les services au sein des ménages. Il n'y a pas d'erreur liée à l'échantillon. Mais les données peuvent être incomplètes, notamment en ce qui concerne les vacances et les demandes d'emploi, ainsi que les groupes non couverts tels que les travailleurs immigrés (en situation irrégulière). Les registres fournissent pour les groupes, secteurs ou branches d'activité qu'ils couvrent des ventilations détaillées qu'il n'est pas possible d'obtenir au moyen d'enquêtes par sondage. Pour autant, ils ne contiennent généralement qu'un nombre limité d'éléments caractéristiques et les classifications utilisées ne sont pas les mêmes d'un registre à l'autre ni conformes à celles du système statistique. Pour la qualité des statistiques, il est important de pouvoir repérer des périodes de référence dans les registres.
- 148.** La qualité générale des données collectées aux fins de statistiques et d'analyse dépend de la finalité du registre, des objectifs que lui assigne l'organisme administratif et du type de données conservées par les organismes responsables. La législation détermine les obligations et pratiques de chaque organisme administratif. Il est par conséquent important, pour la meilleure utilisation possible des données tirées des registres à des fins statistiques, que les autorités statistiques et les autorités administratives des pays coordonnent leurs efforts.

6. Compilation de mesures

149. Parmi les divers indicateurs du temps de travail, les mesures compilées, appelées aussi mesures dérivées, sont communément utilisées. Le nombre total des heures réellement effectuées par toutes les personnes dans tous les emplois d'un pays, d'une aire géographique ou d'un secteur économique, et par catégorie de travailleurs ou d'emplois (profession, branches d'activité ou situation dans l'emploi, par exemple) au cours d'une période de référence longue, est également dénommé volume de l'emploi ou apport de travail. Pour mesurer, la totalité de la période de référence (quelle qu'elle soit) et des emplois ou des personnes (travailleurs) doit être prise en compte. Il n'est pas forcément judicieux de comptabiliser les heures réellement effectuées dans les services au sein des ménages et dans le travail bénévole, dès lors que la mesure est destinée à être utilisée dans la comptabilité nationale et que celle-ci exclut ce type d'activité.
150. Le calcul des heures annuelles réellement effectuées par travailleur est une autre méthode de mesure. Il s'agit d'une mesure compilée importante pour décrire le temps de travail dans les divers secteurs de l'économie et son lien avec l'aménagement du temps de travail ainsi que pour comparer différentes économies. Il faut, par conséquent, convenir d'une méthode ou de plusieurs méthodes de calcul au niveau international non seulement pour évaluer les différences entre les méthodologies nationales, mais aussi pour parvenir à une meilleure harmonisation aux fins de comparaisons internationales. L'estimation du nombre d'heures annuelles réellement effectuées renvoie au nombre moyen d'heures réellement effectuées par travailleur et par an, dans l'ensemble de l'économie ou pour une catégorie de travailleurs. D'autres dénominateurs (examinés plus loin) engendrent des mesures différentes dont chacune a ses applications. Le nombre d'heures annuelles englobe les 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. Il complète utilement les méthodes conventionnelles de mesure du temps de travail hebdomadaire dans l'emploi.
151. Les statistiques du temps de travail qui conviennent pour la comptabilité nationale se rapportent aux heures effectuées dans les unités économiques domestiques. Les heures réellement effectuées provenant d'enquêtes auprès des ménages ne couvrent que celles travaillées par un sous-ensemble de la population résidente. Compte tenu de cette différence de couverture, des ajustements sont nécessaires, d'une part, pour inclure les personnes travaillant dans des unités économiques domestiques mais non résidentes dans le pays ou vivant dans des ménages institutionnels résidents, qui risquent de ne pas être prises en compte dans les enquêtes auprès des ménages, et, d'autre part, pour exclure celles qui font partie de la population résidente et qui travaillent dans des unités non domestiques. La résolution contient des indications pour traiter de ces questions.
152. Les indicateurs économiques du coût horaire et de la productivité de la main-d'œuvre ont tous les deux les estimations du volume de l'emploi comme dénominateurs. Etant donné que ces deux indices sont très sensibles aux variations de ces estimations, il est essentiel, si l'on veut pouvoir procéder à des analyses fiables et à des comparaisons internationales entre les pays, de parvenir à un consensus international.

Total des heures réellement effectuées

153. Le total des heures réellement effectuées exprime la somme des heures réellement effectuées par l'ensemble des personnes et dans tous les emplois de la catégorie étudiée (par exemple dans un secteur économique ou une aire géographique) au cours d'une période donnée, généralement longue, qui peut être d'un mois, d'un trimestre ou d'une

année. Le SCN privilégie la somme des heures réellement effectuées pour mesurer le volume de travail et l'utilisation de celle-ci comme dénominateur dans le calcul de la productivité de la main-d'œuvre.

154. Pour faire le total des heures réellement effectuées, il faut généralement puiser à plusieurs sources statistiques, selon l'éventail, le type et la qualité des informations disponibles dans les pays, afin d'obtenir des résultats conformes aux exigences de la comptabilité nationale. On peut obtenir directement des statistiques sur les heures réellement effectuées dans l'emploi au moyen d'une enquête sur les ménages qui comporte la collecte de données sur les concepts relatifs au temps de travail, alors que les enquêtes auprès des établissements (et les registres administratifs) requièrent généralement d'autres calculs.
155. Pour les enquêtes sur les ménages de caractère non continu, le ciblage de la période de référence longue souhaitée suppose une extrapolation 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 exemple 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. La qualité de l'extrapolation est essentielle pour la régularité des estimations et, selon le degré de représentativité, pour les variables mesurées, des semaines sur lesquelles porte l'enquête, elle peut avoir une incidence sur la mesure du changement.
156. Pour les statistiques fondées sur les enquêtes auprès des établissements ou sur les registres administratifs lorsque la période de référence est plus courte que la période requise, il est préférable, dans la mesure du possible, d'inclure des données résultant d'observations répétées (collecte permanente). Pour couvrir la période de référence longue requise, il faut extrapoler pour toute période manquante, et en principe également pour tous les éléments utilisés pour calculer les heures réellement effectuées à partir des heures rémunérées ou des heures contractuelles.
157. Etant donné que les enquêtes auprès des établissements n'assurent pas forcément une couverture complète de la population, il peut s'avérer nécessaire de compléter les statistiques par des estimations des heures réellement effectuées, par exemple des travailleurs indépendants ou des salariés d'unités non représentées. Ces unités non représentées peuvent être des petits établissements, des unités agricoles ou informelles et des unités de services au sein des ménages et de travail bénévole, dans lesquelles les heures réellement effectuées sont parfois systématiquement différentes de celles des unités couvertes par l'enquête. Par exemple, les travailleurs à leur propre compte effectuent souvent plus d'heures que les salariés, facteur qui doit aussi être pris en compte.
158. Les calculs par composante font apparaître en premier les heures effectuées dans les emplois salariés, auxquelles devront être ajoutées les estimations des heures effectuées dans les emplois du travail indépendant. Il faut aussi y ajouter les estimations des heures effectuées dans des activités non déclarées ou «souterraines».

Heures annuelles réellement effectuées

159. La résolution définit la moyenne des heures réellement effectuées par personne en emploi au cours de l'année. Cette unité varie actuellement d'un pays à l'autre tout comme la période retenue pour l'année, qui est 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 pour l'année comptable. Ces statistiques ne

peuvent toutefois être obtenues directement en utilisant des instruments conventionnels de collecte de données. Compte tenu de la difficulté de mesurer avec précision le temps consacré à la production de biens et de services par la population concernée et pour l'ensemble de l'année comptable, la proposition indique différents modes de calcul de la moyenne devant servir de dénominateur.

Dénominateurs

- 160.** Pour calculer les 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. Le choix du dénominateur dépend des données disponibles et de l'analyse visée. De plus, il aura une influence sur la comparabilité de l'indicateur entre les pays. Tous ces facteurs doivent être évalués par l'autorité chargée de ces statistiques. Les modes de calcul des heures annuelles étant généralement compliqués, il est particulièrement important que les pays renseignent les utilisateurs sur le dénominateur utilisé et sur les raisons de ce choix.
- 161.** *Nombre moyen de personnes ayant un emploi par semaine et pour l'année:* nombre total de personnes dont les heures ont été portées au dénominateur (on peut élargir la mesure en incluant les services non rémunérés au sein des ménages et le travail bénévole). Si le nombre de personnes n'est mesuré que pour un nombre limité de semaines, 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 habituellement effectuées et des absences courtes et prolongées, ainsi que du nombre d'heures supplémentaires effectuées par le nombre moyen de personnes ayant un emploi chaque semaine.
- 162.** *Nombre moyen d'emplois au cours de l'année:* les pays qui se fondent sur les enquêtes auprès des établissements pour calculer les heures annuelles utiliseront les données sur les emplois auxquelles elles ont facilement accès, ce qui donnera un nombre plus élevé pour le dénominateur que le nombre de personnes ayant un emploi si le nombre moyen d'emplois au cours de l'année est calculé sur la base de moyennes hebdomadaires. Lorsque les données portent sur des périodes autres qu'une période de référence brève (une semaine), elles devraient être converties en données hebdomadaires sur la base du ratio entre le nombre de jours ouvrés de la période étudiée et une semaine moyenne de cette période.
- 163.** *Taille moyenne de la population (nombre moyen d'habitants) au cours de l'année:* ce chiffre généralement disponible dans tous les pays est plus solide ou stable que l'estimation des personnes ayant un emploi ou des emplois. Si l'utilisation du nombre de personnes en emploi comme dénominateur indique le nombre moyen d'heures que chaque personne a réellement effectuées, l'utilisation du nombre d'habitants comme dénominateur fait de surcroît entrer en ligne de compte l'effet lié au niveau du taux d'emploi.
- 164.** La moyenne des personnes ayant un emploi est le dénominateur qu'utilisent de nombreux pays et certains organismes internationaux pour produire à l'intention de leurs membres des séries sur les heures annuelles réellement effectuées. Prendre la population ayant un emploi comme dénominateur peut aboutir à une mesure non comparable d'un pays à l'autre, étant donné que les concepts de l'emploi peuvent varier selon que les pays incluent ou excluent les personnes en congé prolongé.
- 165.** L'utilisation du nombre moyen de personnes «au travail» comme dénominateur peut supprimer l'effet de l'inclusion des personnes «qui ne sont pas au travail» pendant l'une ou l'autre semaine (lorsque le numérateur est fondé sur les heures des personnes «au travail»). Elle reflétera la durée hebdomadaire type mais conduira à une surestimation des heures

annuelles réellement effectuées puisqu'elle ne tient pas compte du fait que certaines personnes ne travaillent pas toutes les semaines de l'année.

- 166.** Le choix entre le concept d'«emploi» ou les «emplois» comme dénominateur revêt une importance dans les pays où le cumul de plusieurs emplois est un phénomène répandu. Lorsque le dénominateur est calculé à partir du nombre d'emplois, le taux obtenu dépendra du nombre d'emplois à plein temps et à temps partiel, de ceux qui sont exercés tout au long de l'année et sur une partie de l'année, des heures d'absence et des heures supplémentaires, etc. Lorsque c'est le nombre de personnes en emploi qui est utilisé, ce taux se trouve influencé de surcroît par le nombre des heures contractuelles ou des heures habituellement effectuées et le nombre d'emplois occupés. L'utilisation de la taille de la population (pour les pays où une bonne partie des jeunes ne travaillent pas) peut faire augmenter le dénominateur. De plus, elle indique si l'emploi augmente ou non (même si l'augmentation peut s'expliquer par l'accroissement du travail à temps partiel); ainsi les heures annuelles réellement effectuées diminuent par personne en emploi et augmentent par habitant.

Moyenne des heures hebdomadaires réellement effectuées

- 167.** La division des heures annuelles réellement effectuées par le nombre total de semaines de l'année détermine la moyenne des heures réellement effectuées par semaine. Les modes de calcul utilisés varient considérablement d'un pays à l'autre. Certains pays mesurent la moyenne des observations ponctuelles concernant des semaines sans jours fériés. La moyenne des heures réellement effectuées par semaine au cours d'une ou plusieurs périodes de référence pendant l'année peut ainsi être calculée en fonction: *a)* des personnes *i)* «au travail», ou *ii)* «au travail et pas au travail»; et *b)* des emplois. Les pays recourant à cette mesure hebdomadaire obtiendront des résultats inévitablement supérieurs à ceux des pays utilisant les heures annuelles réellement effectuées, et leurs résultats ne seront par conséquent pas comparables.
- 168.** Ces calculs et mesures complètent les mesures compilées définies précédemment. Pour une année de 365 jours, le nombre de semaines est de 52,14. Les années bissextiles de 366 jours comprennent, quant à elles, 52,29 semaines. Pour calculer le nombre de semaines dans une année, il faut tenir compte du fait que les années n'ont pas toutes le même nombre de jours ni le même nombre de jours ouvrés.
- 169.** Etant donné qu'il est possible d'utiliser ces divers dénominateurs, et que ce choix dépend de l'objet de la mesure ainsi que des sources disponibles (généralement les enquêtes auprès des établissements produisent des estimations des emplois, tandis que les enquêtes sur la population active produisent des estimations des personnes dans l'emploi), les pays devraient donner des explications claires sur le dénominateur et les méthodes de calcul utilisés, de même que sur les raisons de leurs choix.

7. Mise en tableau et analyse des données

- 170.** Il est possible de présenter les informations concernant les concepts du temps de travail consacré aux activités productives des personnes sous forme de tableaux renseignant sur les emplois, les personnes et les unités économiques; dans certains cas, l'unité économique, l'emploi et le travailleur ne font qu'un. Ces données peuvent être agrégées en unités d'emplois, de personnes, de ménages et d'établissements, sous forme de statistiques analytiques. Les statistiques de l'aménagement du temps de travail peuvent être agrégées en fonction des caractéristiques de l'aménagement et par catégories d'aménagement (formalisé).
- 171.** Il est judicieux de mettre en tableau par tranche d'heures les statistiques des heures réellement effectuées, des heures rémunérées, des heures contractuelles et des heures habituellement effectuées pour le nombre d'emplois ou de personnes, et pour la moyenne des heures par emploi, personne ou unité économique, au cours de la période de référence. A l'échelon national, les tranches d'heures permettent une présentation détaillée en fonction des seuils horaires spécifiés dans la législation sur le temps de travail. La moyenne des heures produites par personne doit se rapporter aux heures effectuées dans l'ensemble des emplois détenus (cumul des emplois) au cours de la période de référence. Les statistiques des heures normales peuvent se rapporter au nombre d'emplois ou de personnes qui effectuent des heures normales, selon les critères nationaux. Les seuils spécifiques à définir pour la répartition des heures réellement effectuées et des heures habituellement effectuées par les personnes, ainsi que les caractéristiques de l'aménagement du temps de travail dépendent des circonstances nationales. Il peut aussi être utile de produire, en sus des estimations de niveau, des indices pour lesquels l'évolution en pourcentage sera davantage comparable.
- 172.** D'autres variables mises en tableau, telles que les statistiques sur l'absence du travail, peuvent être utilement ventilées en fonction du motif de l'absence et du motif principal ou de tous les motifs. Les aménagements formalisés du temps de travail pour lesquels des statistiques doivent être produites devraient être ceux qui sont les plus courants dans le pays. Ils peuvent être rapportés au nombre de personnes ou d'établissements (par type et caractéristique de l'aménagement) ou encore au nombre de personnes pratiquant chaque type d'aménagement. Il peut être judicieux de ventiler les heures supplémentaires en fonction de celles qui sont rémunérées et de celles qui ne sont pas rémunérées, des différentes formes de rémunération et de dédommagement, de l'ensemble des heures réellement effectuées en plus des heures contractuelles (du fait de l'aménagement du temps de travail) et, le cas échéant, de celles qui sont prévues dans les contrats de travail par rapport aux autres heures supplémentaires.
- 173.** Le choix des tableaux dépendra du but recherché: s'agit-il, par exemple, de calculer la productivité du travail ou d'analyser le marché du travail? Lorsque les données sur les heures réellement effectuées par personne sont présentées au moyen de classifications à entrées multiples, les heures effectuées dans tous les emplois devraient être attribuées aux caractéristiques de l'emploi principal, qui s'entend de l'emploi auquel est consacré le plus de temps de travail (mesuré de préférence en heures contractuelles, ou en heures habituellement effectuées à défaut d'heures contractuelles, ou d'informations sur ces dernières). Lors de la présentation des données sur les heures réellement effectuées par emploi, les heures devraient être attribuées aux caractéristiques de l'emploi principal uniquement si l'on ne dispose pas d'information sur les caractéristiques de l'autre emploi (ou des autres emplois). L'attention est appelée sur le fait que la détermination de l'emploi principal pour toutes les personnes et toutes les situations doit être systématique pour éviter les problèmes de comparabilité avec d'autres statistiques de l'emploi. Pour analyser l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et la justice de genre, il importe de

comprendre le contexte dans lequel le temps de travail s'effectue, d'où l'importance d'une classification à entrées multiples pour tenir compte de la composition du ménage et la présence de membres nécessitant des soins, de la situation matrimoniale, etc.

- 174.** Les statistiques du temps de travail destinées à mesurer la productivité du travail doivent être classées par branche d'activité pour le calcul de la productivité sectorielle du travail. Les classifications par secteur et par branche d'activité doivent être compatibles avec les statistiques de la production et, lorsque cela est possible, conformes à la Classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique (CITI). Les pays doivent mettre en tableau la moyenne des heures réellement effectuées par semaine, calculée suivant la méthode qu'ils auront choisie, en expliquant clairement cette méthode.
- 175.** Toutes les statistiques du temps de travail destinées à l'analyse du marché du travail doivent être au moins ventilées par sexe. Outre le sexe, la classe d'âge et le niveau d'instruction sont des variables importantes. Lorsque la situation nationale le leur permet, les pays devraient aussi essayer de classer les statistiques du temps de travail par branche d'activité économique, catégorie professionnelle, situation dans l'emploi et aussi par secteur institutionnel, en incluant le cas échéant une catégorie pour le secteur ou l'emploi informel. 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).
- 176.** Dans tous les cas, il est important de publier, avec les résultats statistiques, des informations précises sur les sources statistiques et les méthodes de calcul choisies pour élaborer les statistiques du temps de travail.
- 177.** Les pays qui réunissent des estimations du temps de travail pour des activités qui relèvent du domaine de la production des services au sein des ménages et du travail bénévole devraient présenter et mettre en tableau ces statistiques séparément, ou de manière qu'il soit possible de les distinguer clairement.

8. Transmission des données au niveau international

- 178.** Dans la résolution, l'amélioration de la comparabilité internationale n'est pas considérée comme un objectif prioritaire mais comme une préoccupation importante pour les pays désireux de comparer leur situation avec d'autres. Elle recommande donc que les procédures nationales de collecte et de traitement des données soient conçues de manière à permettre de produire et de diffuser, à l'intention de tous les utilisateurs, des informations sur les différences entre les présents concepts et définitions statistiques internationaux du temps de travail et les définitions nationales. Les définitions contenues dans les lois, règlements, conventions collectives et sentences arbitrales, qui sont utilisées localement ou au sein des établissements ou qui sont couramment appliquées, devraient être indiquées de même que les ajustements effectués par les autorités statistiques nationales pour fournir, à des fins d'analyse, des statistiques du temps de travail qui correspondent aux concepts internationaux.
- 179.** Les rapports nationaux sur les statistiques du temps de travail diffusés au niveau international devraient au minimum indiquer la moyenne des heures réellement effectuées par semaine et, si possible, les heures annuelles réellement effectuées. Les pays qui sont en mesure de fournir d'autres statistiques devraient en outre indiquer la moyenne des heures contractuelles hebdomadaires ou la moyenne des heures hebdomadaires habituellement effectuées.
- 180.** Pour la pertinence des comparaisons internationales, ces statistiques doivent être désagrégées par sexe, et si possible par branche d'activité, profession, secteur institutionnel et situation dans l'emploi. La résolution recommande d'autres désagréations intéressantes, selon le niveau d'instruction et des aménagements du temps de travail, par exemple.
- 181.** Les statistiques du nombre de personnes en emploi par tranche d'heures réellement effectuées ou habituellement effectuées devraient être indiquées par tranches: *a)* de moins de 15 heures, *b)* de 15 à 39 heures, *c)* allant jusqu'à 48 heures incluses, et *d)* de 49 heures et plus. Les absences des travailleurs devraient être classées dans les grandes catégories de motifs ci-après: *a)* congé annuel, jours fériés et congé compensateur; *b)* maladie et lésion; *c)* congé de maternité/parental, congé pour s'occuper d'autres personnes; et *d)* toutes autres raisons.
- 182.** En dernier lieu, aux fins des normes internationales relatives à la mesure du temps de travail, il est important d'inviter les pays à élaborer leurs statistiques et les informations méthodologiques correspondantes dans le strict respect des principes fondamentaux des Nations Unies applicables à la statistique officielle ¹.

¹ <http://unstats.un.org/unsd/methods/statorg/FP-French.htm>

9. Conclusion

- 183.** Comme on l'a vu au chapitre 1, l'OIT s'occupe depuis sa création de questions concernant la réglementation, la mesure et les statistiques du temps de travail. On a également vu que d'autres organisations internationales et régionales et un groupe d'échanges informels (le Groupe de Paris) étaient très actifs dans ce domaine. Depuis l'adoption, par la 10^e CIST (1962), des normes internationales relatives aux statistiques des heures de travail qui sont en vigueur à ce jour, des offices statistiques nationaux ont mis en place leurs propres méthodes de mesure du temps de travail, en partie parce que les définitions et méthodes statistiques internationales n'étaient pas actualisées. Il est donc nécessaire d'envisager l'adoption par la Conférence internationale des statisticiens du travail d'une résolution révisée qui remplacerait la résolution actuelle relative aux statistiques des heures de travail.
- 184.** Pour l'avenir, la Réunion d'experts des statistiques du travail (avril 2008) a proposé, en ce qui concerne la mesure du temps de travail, que le Bureau international du Travail continue à recenser les bonnes pratiques en vue de l'adoption au niveau international de méthodes de mesure des heures annuelles réellement effectuées et d'élaborer un guide des méthodes de mesure des concepts relatifs au temps de travail.

Références bibliographiques

- Abraham, K.G.; Mackie, C. (sous la direction de). 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 des professions: CITP-08* (Genève).
- ; Nations Unies. 2007. Version préliminaire. *Handbook on the Collection of Economic Characteristics Population Censuses* (Genève).
- 2008. «Partie II: La mesure du temps de travail», dans *Rapport de la Réunion d'experts des statistiques du travail* (Genève).
- 2008. *La mesure du temps de travail*, rapport II, Réunion d'experts des statistiques du travail (Genève).
- 2008. *Mise à jour de la Classification internationale type des professions (CITP)*, rapport de la Réunion d'experts des statistiques du travail (Genève).
- 2003. «Rapport du Groupe de travail sur les statistiques du temps de travail», dans *Rapport de la Conférence, dix-septième Conférence internationale des statisticiens du travail* (Genève).
- 2002. *On measuring place of work*, document de travail (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: CITP-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», dans *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).

-
- Evans, A. 1975. *Hours of work in industrialized countries* (Genève, BIT).
- Groupe de Paris sur les statistiques d'emploi et de rémunération. Pour voir la liste de tous les documents de fond sur divers aspects du temps de travail, soumis par des membres 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, A.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», dans *Bulletin des statistiques du travail* (Genève, BIT), 1981-1, pp. ix-xx.
- Lee, S.; McCann, D.; Messenger, J.C. 2007. *Working Time Around the World: Trends in working hours, laws and policies in a global comparative perspective* (Genève, BIT).
- Macredie I.; Sewell, D. 1998. *Mesure et évaluation du travail non rémunéré à Statistique Canada*.
- Marsden, D. et coll. (sous la direction de). 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», dans *Bulletin des statistiques du travail*, n° 3 (Genève, BIT).
- Mendez Carniado, P. 2000. «Country Report: Mexico», contribution au Groupe d'experts sur les méthodes utilisées pour les enquêtes sur l'utilisation du temps (New York, Nations Unies, document ESA/STAT/AC.79/13).
- Niemi, I. 1983. «A systematic bias in hours worked?», dans *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).
- Statistique Canada. 1982. *Absence from Work Surveys*, results, reference years 1978-81, dans *Labour Force Survey*, nov.
- . 1999. *Absence from Work Survey*, results, reference year 1998, à l'adresse http://www.statcan.ca/english/Dli/Data/Ftp/aws/aws1999_f.htm.
- Young, A.S. 2007. *Employment statistics as social statistics: Some recent challenges*, contribution à la Conférence d'EUROSTAT sur les statistiques modernes pour une société moderne, Luxembourg, 6-7 déc. 2007 (Genève, BIT).

Appendice

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) et de la résolution concernant les statistiques des conflits du travail: grèves, lock-out et autres actions de revendication, adoptée par la quinzième Conférence internationale des statisticiens du travail (janvier 1993) ainsi que celui de la résolution concernant la mesure du revenu lié à l'emploi, et 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, ainsi que la nécessité de les harmoniser avec les autres normes statistiques internationales,

Reconnaissant la nécessité de réviser les normes existantes concernant les statistiques des heures de travail de façon qu'elles rendent compte de la durée du travail dans tous les secteurs de l'économie et dans toutes les formes d'activités productives, et qu'elles proposent des méthodes de mesure et des directives sur un plus grand nombre de mesures définies au niveau international, ce qui renforcera l'utilité de ces normes comme lignes directrices techniques destinées aux pays et, partant, 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 la main-d'œuvre, des marchés du travail et des besoins des utilisateurs de ce pays et que, par conséquent, la réalisation 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 complet de statistiques du temps de travail qui puisse adéquatement rendre compte de tout le volume de travail consacré aux activités productives par toutes les personnes des deux sexes, afin de fournir aux divers utilisateurs une base statistique adaptée, compte tenu de la situation et des besoins nationaux.
2.
 - 1) Ce système devrait en particulier permettre de compléter les statistiques de la population active et de la demande de main-d'œuvre dans la production par des statistiques sur le nombre d'heures réellement et habituellement effectuées pour l'ensemble des activités liées au travail.
 - 2) Pour faciliter l'examen et le contrôle des conditions de travail, y compris dans les domaines de la santé, de la sécurité et de la justice envers les femmes, pour tous les groupes de la population et dans l'emploi formel et informel, il est nécessaire de disposer de statistiques sur le nombre d'heures réellement et habituellement effectuées, ainsi que sur leur organisation dans le temps et sur le nombre d'heures d'absence du travail par rapport à la durée fixée dans la législation nationale.
 - 3) Pour produire des indicateurs utiles pour les négociations professionnelles et pour l'analyse socio-économique (productivité du travail, taux de salaire au temps, salaire horaire moyen, coût de main-d'œuvre moyen par unité de temps, incidence des lésions professionnelles ou sous-emploi lié à la durée du travail), il faut des statistiques des heures réellement effectuées qui portent sur la même période de référence et le même groupe de travailleurs que les statistiques de la production, des salaires, du coût du travail, du revenu de l'emploi et des lésions professionnelles.
 - 4) Pour concevoir, mettre en œuvre, contrôler et évaluer des politiques et programmes économiques, sociaux et concernant le marché du travail, axés sur la flexibilité du marché du

travail, l'exclusion sociale, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et la répartition du temps de travail au sein des familles, etc., il faut connaître le nombre d'heures réellement et habituellement effectuées ainsi que le mode d'aménagement de ces heures pour tous les membres d'une même famille et pour tous les groupes de population.

3. Pour répondre à tous ces besoins, les pays devraient veiller à assurer, d'une part, la compatibilité des différentes statistiques du temps de travail entre elles et avec d'autres statistiques du marché du travail et, d'autre part, leur cohérence par rapport au système statistique en général.

Portée

4. Le *temps de travail* s'entend du temps consacré à des activités productives dans le cadre d'un emploi et de l'aménagement de ce temps au cours d'une période de référence donnée.
5. Le temps de travail est déterminé en fonction des activités productives relevant du domaine de la production générale, au sens du Système de comptabilité nationale des Nations Unies (SCN). Il englobe le temps consacré à la production de tous les biens et services, indépendamment du caractère légal de ces activités, du type d'accord contractuel qui les régit ou de l'âge des personnes qui les exécutent.
 - 1) Lorsque l'objectif est d'établir une relation entre le temps de travail et les statistiques de l'emploi, tel que celui-ci est actuellement défini au niveau international, le temps de travail est déterminé pour les activités productives qui font partie du domaine de la production du SCN. Cette mesure restreinte du temps de travail est généralement utile pour établir les comptes de production nationale ainsi que pour analyser le marché du travail.
 - 2) S'il s'agit d'établir une relation entre le temps de travail et des activités du domaine général de la production générale du SCN, moins restreint que le domaine de la production du SCN, le temps de travail englobe le temps consacré à tous les services non rémunérés au sein des ménages et à la production bénévole de services. Cette autre mesure (appelée durée de travail dans les «services au sein des ménages et le travail bénévole») est nécessaire pour la production de comptes satellites et pour une compréhension et une approche plus larges des politiques économiques, sociales et du marché du travail.
6. Le temps de travail est mesuré pour les emplois exercés dans des unités économiques, y compris les ménages. Le terme emploi est défini comme désignant «un ensemble de tâches et de fonctions qui sont ou devraient être accomplies par une personne, y compris pour un employeur ou dans le cadre du travail indépendant...». Son utilisation au pluriel – les emplois – signifie qu'«une personne peut être assimilée à une profession en fonction de son emploi principal du moment, ou d'un deuxième emploi, ou encore d'un emploi exercé auparavant» ou d'un futur emploi. Le terme emplois désigne les emplois salariés, les emplois indépendants et les services non rémunérés au sein des ménages et la production de services dans le cadre du travail bénévole. Prendre l'emploi comme unité d'observation de base du temps de travail est compatible avec la Classification internationale type des professions (CITP), la Classification internationale d'après la situation dans la profession (CISP) et les principes de la Classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique (CITI).
7. Le temps de travail peut être mesuré au moyen d'unités de mesure courtes comme les minutes ou les heures, ou d'unités plus longues comme les demi-journées, les jours, les semaines ou les mois. Par commodité, l'«heure» est l'unité de mesure communément utilisée.
8. Le temps de travail peut être étudié sur une période de référence courte comme une journée ou une semaine, ou longue comme un mois, une année ou plus, voire une durée de vie. Pour les comptes nationaux et les statistiques de la production en général, il convient de mesurer le temps de travail sur une période de référence longue.
9. Le temps de travail ne rend pas compte de la qualité, de l'intensité ni de l'efficacité du travail.

Concepts et définitions

10. 1) La présente résolution définit:
 - a) sept concepts relatifs au temps de travail consacré aux activités productives exercées par des personnes dans le cadre d'un emploi, à savoir les *heures réellement effectuées*, concept clé défini aux fins de statistiques pour tous les emplois et toutes les personnes

qui travaillent; les *heures rémunérées*, concept lié à la pratique des établissements, consistant à rémunérer des heures qui ne sont pas nécessairement toutes consacrées à la production; les *heures normales*, qui sont les heures de travail fixées par la législation; les *heures contractuelles*, qui sont les heures censées être effectuées en vertu de contrats de travail individuels et qui sont distinctes des heures normales; les *heures habituellement effectuées*, le plus souvent dans un emploi au cours d'une période d'observation longue, par toutes les personnes et dans tous les emplois; les *heures supplémentaires*, effectuées en sus des heures prévues par le contrat ou par les règles en vigueur; et les *heures d'absence* des personnes qui ne travaillent pas alors qu'elles sont censées travailler;

- b) deux concepts relatifs à l'aménagement du temps de travail, qui décrivent les caractéristiques de la durée du travail pendant les périodes de travail ou de non-travail, à savoir l'*organisation* et la *programmation* du temps de travail, quel que soit l'emploi; et l'aménagement formalisé du temps de travail qui consiste en des combinaisons spécifiques de caractéristiques juridiquement reconnues.
- 2) Tous les concepts relatifs au temps de travail ne s'appliquent pas à tous les emplois; certains s'appliquent: a) aux emplois salariés ou à une sous-catégorie d'emplois salariés; et b) dans certaines conditions, à certains emplois indépendants. Leur application est précisée pour chacun des concepts définis ci-après.

Heures réellement effectuées

11. 1) Les *heures réellement effectuées* sont le temps consacré, dans le cadre d'un emploi, à des activités qui contribuent à la production de biens et de services au cours d'une période de référence donnée, courte ou longue.
- 2) Les heures réellement effectuées **incluent** les heures directement ou indirectement consacrées à une activité productive, le temps écoulé entre ces heures et les courtes périodes de repos.
- a) Les «heures directes et rapportées» représentent le temps consacré aux tâches et fonctions du poste, quel que soit le lieu (le territoire économique, l'établissement, la rue, le domicile). Elles englobent les périodes où le travailleur n'est pas censé travailler (pauses-déjeuner ou trajets entre le lieu de travail et le domicile) et le temps passé à entretenir, faciliter ou développer l'activité productive. Les activités ainsi comptabilisées sont, par exemple:
 - i) le nettoyage, l'entretien, la réparation, la préparation, la conception ou la gestion des instruments, processus et procédures ou du lieu de travail lui-même, les activités de soins, le changement de vêtements (pour des vêtements de travail), la décontamination ou la toilette;
 - ii) l'achat de matières premières ou de produits de base ou la revente de biens, le transport de personnes ou de produits en direction ou en provenance du marché, de la source ou du domicile;
 - iii) l'attente de travail, de la clientèle, des patients ou des personnes à charge, prévue dans l'aménagement du temps de travail et/ou explicitement rémunérée;
 - iv) les périodes d'astreinte explicitement rémunérées ou non rémunérées, effectuées sur le lieu de travail (dans les services de soins de santé et autres services essentiels) ou dans un autre lieu (par exemple au domicile). Dans ce dernier cas, les périodes d'astreinte ne sont prises en compte dans les heures réellement effectuées que si elles restreignent la liberté d'action ou de déplacement et sont mesurées à partir du moment où la personne est appelée;
 - v) les déplacements effectués pour se rendre d'un lieu de travail à un autre, sur le site des projets, dans des zones de pêche, en mission, à des conférences, ou pour rencontrer des clients (vente porte-à-porte et activités itinérantes), des patients ou d'autres personnes dont on prend soin (à l'exclusion des périodes naturelles de repos au cours des déplacements de longue durée);
 - vi) les activités de formation et d'amélioration des compétences suivies par le travailleur pour des postes au sein de l'unité économique, sur le lieu de travail ou en dehors de celui-ci. Dans le cas des salariés, ces activités de formation et

d'amélioration des compétences peuvent être fournies par l'employeur ou par d'autres unités.

- b) Les périodes «intermédiaires», à distinguer des heures «directes et rapportées», sont les périodes au cours desquelles le travailleur salarié ou indépendant ne peut pas travailler en raison, par exemple, d'un incident technique ou une interruption des activités, d'un accident, d'un manque de fournitures, d'une panne d'électricité ou d'un défaut d'accès à l'Internet, mais continue d'être disponible pour travailler. Ces périodes d'interruption temporaire du travail pour des raisons techniques, matérielles ou économiques sont inévitables ou inhérentes à la nature de l'emploi.
 - c) Les «périodes de repos» sont de courtes pauses pour prendre une collation, se détendre ou prier, qui sont généralement conformes à la coutume ou au contrat, selon les normes établies ou les conditions nationales.
- 3) Les heures réellement effectuées **excluent** le temps non travaillé, qu'il soit ou non rémunéré, tel que:
- a) le congé annuel, les jours fériés, le congé de maladie, le congé parental (de maternité ou de paternité), les autres absences pour raisons personnelles ou familiales ou devoir civique. Ce temps non travaillé fait partie des heures d'absence (définies au paragraphe 17);
 - b) 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;
 - c) le temps consacré à une activité éducative qui ne concerne pas l'unité économique, même si cette activité est autorisée, payée ou organisée par l'employeur;
 - d) les pauses plus longues qui se distinguent des courtes périodes de repos pendant lesquelles aucune activité productive n'est réalisée (par exemple, les pauses pour les repas), même lorsqu'elles sont rémunérées par l'employeur.
- 4) Les heures réellement effectuées se font dans tous les types d'emploi salarié ou indépendant selon différentes modalités de travail et de compensation, avec ou sans rémunération. Dans le cas des emplois salariés, elles peuvent être effectuées en dehors des heures normales ou contractuelles, en tant qu'heures supplémentaires par exemple.
- 5) Les heures réellement effectuées ne sont pas liées à des concepts administratifs ou juridiques.

Heures rémunérées

12. 1) Les *heures rémunérées* sont le temps consacré à un emploi salarié en contrepartie d'une rémunération versée par l'employeur (au taux normal ou majoré, en espèces, en nature ou sous forme de services) pendant une période de référence donnée, courte ou longue, que les heures aient été réellement effectuées ou non.
- a) Les heures rémunérées **incluent** les périodes rémunérées mais non travaillées, telles que le congé annuel payé, les jours fériés payés et certaines absences comme le congé de maladie payé.
 - b) Les heures rémunérées **excluent** les périodes travaillées mais non rémunérées par l'employeur, telles que les heures supplémentaires non rémunérées, ni les absences qui ne sont pas rémunérées par l'employeur comme le congé d'éducation ou le congé de maternité qui sont rémunérés par des transferts d'une administration publique provenant du régime de sécurité sociale.
- 2) Les heures rémunérées des emplois du travail indépendant, qui sont payées sur la base d'unités de temps, équivalent à des heures réellement effectuées.
- 3) Il peut être utile de séparer les heures rémunérées qui sont réellement effectuées (que ce soit ou non des heures supplémentaires) des autres heures rémunérées (non travaillées).

Heures normales

13. 1) Les *heures normales* sont les heures fixées ou réglementées par la législation, par accords collectifs ou par sentences arbitrales, à effectuer dans un emploi rémunéré au cours d'une

période de référence donnée, qui peut être d'un jour, d'une semaine, d'un mois ou d'une année.

- 2) Les heures normales peuvent varier, selon la source qui les réglemente, d'un emploi rémunéré à un autre, en fonction de la profession ou de la branche d'activité.
- 3) Les heures normales peuvent s'appliquer aux emplois indépendants lorsqu'elles sont fixées pour tous les emplois d'une branche d'activité donnée (par exemple, les heures d'ouverture des magasins) ou d'une profession donnée (par exemple, les conducteurs pour protéger les usagers). Les heures normales dans les emplois indépendants peuvent servir à la comparaison des heures normales dans les emplois salariés pour une même profession ou branche d'activité.
- 4) Dans les pays où il est largement utilisé, le concept d'heures normales peut servir de critère pour définir le travail à temps plein. Le temps partiel peut alors être défini comme un pourcentage des heures normales, compte tenu de la situation nationale.

Heures contractuelles

14. 1) Les *heures contractuelles* représentent le temps de travail dans les emplois rémunérés, tel qu'il est déterminé par le contrat d'emploi individuel, soit explicitement (contrat écrit), soit implicitement (accord verbal).
- 2) Le nombre d'heures contractuelles peut être fixé pour une période de référence courte ou longue, ou varier d'une période à l'autre en fonction de l'organisation du travail et de la durée de la période de référence retenue pour le mesurer. Si la période de référence est longue, il convient d'en exclure les périodes de congé.
- 3) Le nombre d'heures contractuelles peut varier d'un emploi à l'autre au sein d'une même profession, d'une même branche d'activité ou d'un même établissement.
- 4) Le nombre d'heures contractuelles peut être équivalent à celui des heures normales en vigueur, ou établi en conformité avec celui-ci; il peut inclure des heures supplémentaires prévues dans le contrat, en sus des heures normales.

Heures habituellement effectuées

15. 1) Les *heures habituellement effectuées* constituent la valeur type des heures réellement effectuées pendant une période de référence courte, d'une semaine par exemple, pour une période d'observation longue d'un mois, d'un trimestre, d'une saison ou d'une année comprenant la période de référence courte utilisée pour la mesure.
- 2) La valeur type peut être la valeur modale des heures réellement effectuées réparties par période courte au cours de la période d'observation longue, lorsqu'elle est significative.
- 3) Le concept d'heures habituellement effectuées s'applique à tous les emplois; il est particulièrement pertinent pour l'emploi indépendant, et pour l'emploi salarié dans lequel les heures supplémentaires sont une pratique courante. Les heures habituellement effectuées peuvent être calculées à partir des heures contractuelles en additionnant les heures supplémentaires régulières et en soustrayant les éventuelles heures d'absence occasionnelles.
- 4) La période de référence courte utilisée pour mesurer les heures habituellement effectuées doit être la même que la période de référence utilisée pour mesurer l'emploi ou les services au sein des ménages et le travail bénévole.

Heures supplémentaires

16. 1) Les *heures supplémentaires* sont les heures réellement effectuées au cours d'une période de référence courte donnée, telle qu'une semaine, en plus des:
 - a) heures contractuelles dans l'emploi salarié;
 - b) heures habituellement effectuées dans l'emploi indépendant.
- 2) Les heures supplémentaires peuvent aussi être définies comme heures supplémentaires dans le contrat de travail, s'il y en a un (qui peut être un contrat de travail à temps partiel).

-
- 3) Les heures supplémentaires **excluent** les heures réellement effectuées en plus des heures contractuelles, lorsqu'elles résultent de périodes de roulement prévues dans l'aménagement du travail (horaire flexible ou travail en équipe) pour une période de référence courte ou longue.
 - 4) Les heures supplémentaires effectuées dans l'emploi salarié peuvent être ou non rémunérées:
 - a) les heures supplémentaires rémunérées peuvent être payées en espèces, en nature ou sous la forme de services au même taux que les autres heures ou à un taux supérieur;
 - b) les heures supplémentaires non rémunérées peuvent être compensées sous forme de congé ou ne pas être compensées du tout.
 - 5) Il peut être utile d'établir une distinction entre les heures supplémentaires:
 - a) rémunérées et non rémunérées, et les différentes formes de compensation accordée dans chaque cas;
 - b) et toutes les heures réellement effectuées en plus des heures contractuelles du fait de l'aménagement du temps de travail;
 - c) définies comme heures supplémentaires dans le contrat de travail et les autres heures supplémentaires, le cas échéant;
 - d) régulières et les autres heures supplémentaires, lorsque les heures supplémentaires régulières sont des heures habituellement effectuées en plus des heures contractuelles;
 - e) effectuées dans les emplois des salariés et dans les emplois de l'emploi indépendant.

Heures d'absence

17. 1) *Les heures d'absence:*
 - a) s'entendent du nombre d'heures contractuelles au-delà des heures réellement effectuées au cours d'une période de référence courte, d'une semaine par exemple, lorsque des heures contractuelles existent; elles incluent les périodes de congé éventuellement prévues dans le contrat d'emploi, y compris le contrat de travail à temps partiel;
 - b) s'entendent du nombre d'heures habituellement effectuées au-delà des heures réellement effectuées au cours de la période de référence courte quand il n'existe pas d'heures contractuelles.
- 2) Le temps non travaillé du fait de l'aménagement du travail (temps libre flexible ou travail en équipe) n'est **pas pris en compte** dans la mesure des heures d'absence du travail.
- 3) Les heures d'absence dans les emplois salariés peuvent être ou non rémunérées, et relever de l'initiative des travailleurs ou des employeurs.
- 4) Il peut être utile d'établir une distinction entre:
 - a) les heures d'absence rémunérées et non rémunérées; et entre celles qui relèvent de l'initiative du travailleur et celles qui relèvent de l'initiative de l'employeur;
 - b) les heures d'absence et le nombre d'heures contractuelles qui dépasse celui des heures réellement effectuées en raison de l'aménagement du temps de travail;
 - c) les heures d'absence régulières et occasionnelles, lorsque les heures d'absence régulières sont dues au fait que le nombre d'heures contractuelles est supérieur à celui des heures habituellement effectuées;
 - d) les heures d'absence dans les emplois salariés et dans les emplois de l'emploi indépendant.
- 5) L'absence du travail peut être due au congé annuel, à une maladie ou à une lésion professionnelle, au congé de maternité ou parental, à la compensation d'heures supplémentaires (autre que, par exemple, le temps libre flexible), à la prise en charge de membres de la famille, au congé d'éducation, à d'autres motifs d'ordre personnel (service militaire, service civil, obligations de servir dans un jury, deuil familial), à un arrêt du travail pour des raisons techniques ou économiques (autres que celles mentionnées à l'alinéa 2 b) du paragraphe 11), au processus des relations professionnelles (négociations professionnelles, grève, etc.), au mauvais temps, aux jours fériés, ou à d'autres motifs.

Aménagement du temps de travail

18. 1) L'*aménagement du temps de travail* consiste en l'organisation et la programmation du temps de travail dans les emplois salariés ou indépendants au cours d'une période de référence donnée, qui peut être d'un jour, d'une semaine, d'un mois ou d'une plus longue durée.
- a) L'*organisation* se rapporte à la durée et à la répartition du temps de travail:
 - i) la *durée* peut être plus courte ou plus longue que la norme fondée sur les circonstances nationales, comprendre plus ou moins d'heures quotidiennes ou hebdomadaires, plus ou moins de journées travaillées par semaine pour une période de référence courte, ou moins de semaines (sur une partie de l'année) pour une période de référence longue;
 - ii) le temps peut être *réparti* à l'intérieur ou en dehors des plages horaires fixes ou des journées fixes (travail de nuit ou en fin de semaine).
 - b) La *programmation* se rapporte à la *stabilité* ou à la *flexibilité* de la durée et de la répartition du temps de travail, d'un jour à l'autre, d'une semaine à l'autre ou d'une période plus longue à une autre: changements quotidiens ou hebdomadaires d'équipes, différentes heures d'arrivée et de départ, etc.
- 2) L'*aménagement formalisé du temps de travail* consiste en des combinaisons spécifiques d'organisation et de programmation du temps de travail qui sont inscrites dans une loi, une convention collective, etc. Ces combinaisons peuvent être stipulées par un contrat de travail explicite ou implicite. L'aménagement formalisé du temps de travail peut être plus utile pour les pays qui ont une terminologie et des pratiques raisonnablement bien réglementées ou normalisées et dans lesquels un nombre significatif de personnes relève de telles dispositions. Une typologie des aménagements formalisés du temps de travail est proposée en annexe à la présente résolution. Elle décrit de nombreuses formes d'aménagements formalisés du temps de travail qui existent dans les pays, parfois sous des noms différents.
- 3) L'aménagement du temps de travail s'applique à tous les emplois, y compris dans l'emploi informel et au sein des communautés agricoles. L'aménagement formalisé du temps de travail s'applique aux emplois salariés là où l'unité économique le pratique, de même qu'aux emplois indépendants ou dans les services au sein des ménages et travail bénévole dans lesquels l'aménagement formalisé est dicté par les conditions de travail, les préférences personnelles ou domestiques (par exemple, le contrat conclu avec le client, ou les heures fixes d'ouverture des magasins, des écoles, etc.).
- 4) Il peut être utile de distinguer d'autres caractéristiques concernant l'aménagement du temps de travail et l'aménagement formalisé du temps de travail, par exemple:
- a) Le choix, le contrôle ou l'influence des personnes sur l'aménagement lui-même ou sur ses caractéristiques; le caractère facultatif ou obligatoire de l'aménagement; la prévisibilité des caractéristiques (notification préalable, débat ou consensus entre les parties); la durée de l'aménagement de l'emploi concerné (ou principal).
 - b) Le nombre d'aménagements pratiqués, selon la nature des dispositions qui les régissent (loi, contrat, usage ou décision individuelle).
 - c) Le type de lieu de travail où il est pratiqué (fixe, mobile, établissement, domicile), par aménagement pratiqué.

Méthodes de collecte de données

19. 1) Les statistiques du temps de travail peuvent être collectées par le biais d'enquêtes statistiques et de recensements auprès des ménages et des établissements, ainsi que des registres administratifs.
- 2) Certains concepts relatifs au temps de travail ne sont mesurables qu'à partir d'une source unique, d'autres de plusieurs types de sources. Lorsque cela est possible et pertinent, la combinaison de plusieurs sources de données permet de mieux répondre aux besoins des utilisateurs (couverture, champ d'étude, taux de réponse, taille de l'échantillon, effort des personnes interrogées et coûts) et de mieux évaluer la qualité des statistiques obtenues.

-
- 3) Pour l'utilisation statistique la plus efficace possible des informations sur le temps de travail, pour une harmonisation des mesures statistiques et une amélioration de la couverture, ainsi que pour un enregistrement, une présentation et une qualité correctes des statistiques, il faut que les autorités chargées des statistiques travaillent de concert avec les utilisateurs et les fournisseurs d'informations, à savoir les systèmes administratifs et les établissements.
 - 4) Pour assurer une plus grande cohérence à l'analyse, il convient de collecter les statistiques du temps de travail en utilisant une période de référence et des désagréments ou catégories d'emplois identiques à ceux utilisés pour la collecte des statistiques de l'emploi, des salaires et du coût de la main-d'œuvre, etc.

Enquêtes auprès des ménages

20. 1) Les enquêtes auprès des ménages sont bien adaptées à la collecte de données:
 - a) sur les heures réellement effectuées et les heures habituellement effectuées, sur l'aménagement formalisé du temps de travail et les caractéristiques de l'aménagement;
 - b) concernant toutes les personnes qui travaillent et tous les emplois, y compris dans l'emploi informel et les services au sein des ménages et le travail bénévole;
 - c) sur une période de référence courte comme le jour ou la semaine; sur une période de référence longue comme le mois ou l'année; et lorsque l'enquête est permanente;
 - d) sur les individus et sur l'économie dans son ensemble.
- 2) Les enquêtes auprès des ménages sont moins adaptées à la collecte d'informations sur les concepts de temps de travail qui sont d'ordre administratif ou réglementaire, comme ceux d'heures rémunérées, d'heures normales ou d'heures contractuelles.
- 3) Pour limiter les erreurs de mémoire et celles qui sont dues aux réponses indirectes et à l'imprécision des renseignements donnés, il est recommandé que les questionnaires sur le temps de travail soient conçus de manière à:
 - a) déterminer dans un premier temps la situation dans l'emploi des personnes interrogées pour séparer les salariés et les indépendants en vue de poser à chacune de ces deux catégories des questions correspondant à sa situation;
 - b) obtenir des informations sur chaque emploi séparément ou au moins sur l'emploi principal et les autres emplois pris ensemble;
 - c) obtenir des informations d'abord sur les heures contractuelles ou les heures habituellement effectuées et ensuite sur les heures réellement effectuées, car les variables relatives aux contrats d'emploi ou à la situation de travail habituelle sont généralement plus faciles à mémoriser, surtout dans les entretiens indirects.
 - d) Pour les emplois salariés, les heures réellement effectuées peuvent être calculées après avoir obtenu des réponses sur les éventuelles heures supplémentaires ou heures d'absence de la semaine de référence.
 - e) Pour les emplois dans l'emploi indépendant; pour les salariés dans l'emploi informel ainsi que pour les emplois dans les services au sein des ménages et le travail bénévole, il est recommandé de recueillir des informations sur les heures réellement effectuées chaque jour de la semaine de référence et non, en bloc, durant toute la semaine, en incitant les personnes interrogées à indiquer le temps consacré à tous les différents types de services au sein des ménages.
 - f) Pour que les heures réellement effectuées soient correctement mesurées, des questions additionnelles pourront être posées sur des composantes précises du temps de travail, telles que le travail à domicile, la durée des trajets entre le lieu de travail et le domicile, les pauses de courte durée, les heures supplémentaires et les heures d'absence. Les réponses à ces questions serviront à améliorer la mesure des heures réellement effectuées pour certains emplois et pour certaines catégories de personnes en emploi. Les pays devront trouver un juste milieu entre la volonté d'obtenir les informations les plus détaillées possibles et l'aptitude des personnes interrogées à les leur donner.
 - g) Pour déterminer les heures habituellement effectuées, il est recommandé de prendre la valeur modale des heures réellement effectuées par semaine, réparties sur une longue

période d'observation. Si cette valeur n'est pas significative à cause du caractère irrégulier des heures réellement effectuées chaque semaine, ou de la répartition du travail sur une base autre qu'hebdomadaire, on pourra utiliser:

- i) soit le nombre médian d'heures réellement effectuées au cours de la période d'observation;
 - ii) soit le nombre moyen d'heures réellement effectuées, compte non tenu des périodes de chômage ou d'inactivité de la période de référence longue.
- 4) Les meilleures estimations des heures réellement effectuées sont tirées des enquêtes permanentes auprès des ménages qui sont axées sur la mesure de l'emploi et qui couvrent toutes les semaines de l'année. A défaut d'enquêtes permanentes, les pays devraient estimer les périodes non couvertes et étaler les périodes d'observation sur toute l'année plutôt que d'allonger la période de référence.
21. D'autres méthodes de collecte de données auprès des ménages peuvent être utilisées pour produire des statistiques du temps de travail:
- 1) Les enquêtes sur l'utilisation du temps peuvent produire des statistiques de bonne qualité sur les heures réellement effectuées, sur les heures d'absence ainsi que sur la durée et la répartition des aménagements du temps de travail. Elles captent particulièrement bien les heures réellement effectuées dans l'emploi indépendant irrégulier, atypique, ou exercé simultanément avec une activité de services au sein des ménages. Cette même source peut être utilisée pour évaluer et comparer la qualité des heures réellement effectuées, mesurées au moyen d'autres instruments d'enquête, puis procéder à des ajustements. L'utilité des enquêtes sur l'utilisation du temps peut être réduite, 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. De plus, il n'est pas facile de déterminer le temps consacré à des activités simultanées (emplois multiples) ni d'en isoler les activités rémunérées en dehors du ménage.
 - 2) Les recensements de population permettent d'obtenir des statistiques des heures réellement effectuées ou des heures habituellement effectuées pour des zones géographiques et groupes de population de dimension réduite. Toutefois, il n'est pas toujours possible d'incorporer dans le questionnaire ni dans le temps d'entretien une série de questions pour chaque concept, pour chaque jour de la période de référence et pour chaque emploi ou activité. Lorsque le recensement est la seule source de données disponible, il devrait comporter au moins une question soit sur les heures réellement effectuées pendant une période courte précédant la date de référence du recensement, soit sur les heures habituellement effectuées, pour l'emploi principal.
 - 3) Les enquêtes mixtes auprès des ménages et des entreprises sur l'emploi informel sont une source de statistiques des heures réellement effectuées ou des heures habituellement effectuées par les travailleurs du secteur informel au cours d'une période de référence courte ou longue. Les techniques d'entretien utilisées pour les travailleurs du secteur informel, dont la plupart travaillent dans des logements privés, sont proches de celles utilisées dans les enquêtes auprès des ménages pour interroger les personnes ayant un emploi indépendant. Il peut être difficile d'utiliser ces enquêtes mixtes en raison de leur coût, dont se ressent la qualité des données.
 - 4) Les enquêtes sur l'emploi agricole et la structure des exploitations agricoles peuvent permettre de collecter des statistiques sur les heures habituellement effectuées par les ouvriers agricoles sur une période de référence longue telle que l'année.

Enquêtes auprès des établissements

22. 1) Les enquêtes auprès des établissements sont une bonne méthode pour obtenir des données de qualité:
- a) sur les heures rémunérées, les heures contractuelles, les heures supplémentaires rémunérées et les heures d'absence rémunérées, généralement enregistrées à des fins de contrôle, ainsi que sur l'aménagement formalisé du temps de travail. Elles peuvent aussi produire des statistiques sur les heures normales, les heures réellement effectuées et les congés;

-
- b)* pour l'ensemble ou un sous-ensemble des emplois salariés de l'établissement ou de l'ensemble ou d'un sous-ensemble des établissements;
 - c)* pour des emplois pris individuellement, comme moyennes pour des catégories d'emplois ou pour l'établissement dans son ensemble;
 - d)* pour une période de référence longue, d'un mois ou d'une année, par exemple.
 - 2) Les données provenant des enquêtes auprès des établissements se rapportent principalement à des concepts liés à la rémunération et au contrat d'emploi ainsi qu'à certains types d'aménagement formalisé du temps de travail. Ces enquêtes se prêtent moins à la mesure de concepts qui ne sont ni administratifs ni juridiques, comme ceux d'heures réellement effectuées et d'heures d'absence.
 - 3) Pour diminuer les erreurs dues aux différences de rémunération et de systèmes administratifs entre les établissements, il est recommandé d'inclure dans le questionnaire des questions sur:
 - a)* les pratiques en matière de rémunération d'activités particulières telles que les pauses-déjeuner, les trajets entre le domicile et le lieu de travail, le temps de préparation au travail (changement de vêtements compris), les pauses de courte durée, les périodes d'absence et les heures supplémentaires;
 - b)* la couverture des emplois indépendants.
 - 4) Pour estimer les heures réellement effectuées par toutes les personnes, il est possible de combiner les estimations du temps de travail réalisées à partir d'enquêtes auprès des établissements avec les statistiques tirées des enquêtes auprès des ménages et les statistiques administratives pertinentes. Même lorsque la couverture des emplois est incomplète, les statistiques du temps de travail peuvent être utilisées pour signaler des changements.
 - 5) Les heures contractuelles peuvent être comptabilisées en groupes d'heures, en pourcentage des heures normales pour un emploi à plein temps, en unités de plein temps/temps partiel, ou en nombre d'heures. Les informations doivent être collectées en fonction des composantes des heures supplémentaires rémunérées non contractuelles, des heures d'absence non rémunérées, et des heures contractuelles, ce qui permettra aux producteurs de statistiques d'effectuer des contrôles de qualité ou de calculer les heures rémunérées ou les heures réellement effectuées, si celles-ci ne sont pas fournies directement par l'établissement.
 - 6) Si les heures contractuelles ou les heures rémunérées ne sont pas recueillies en tant que telles, elles peuvent être induites d'autres données. On pourra obtenir une estimation du nombre total d'heures contractuelles en multipliant le nombre des travailleurs à temps plein par le nombre des heures de travail à temps plein et le nombre des travailleurs à temps partiel par le nombre des heures de travail à temps partiel – et en additionnant les deux résultats. On peut obtenir une estimation du nombre total des heures rémunérées en multipliant le nombre des travailleurs par leurs taux de salaire et en divisant la masse salariale par le résultat de cette multiplication.

Registres administratifs

- 23. 1) Les registres administratifs sont utiles pour obtenir des informations sur:
 - a)* les heures contractuelles, les heures rémunérées, les heures d'absence rémunérées, et les heures normales, y compris les congés;
 - b)* les emplois et les personnes qui y sont inscrits;
 - c)* les enregistrements pris individuellement et dans leur ensemble;
 - d)* des périodes de référence longues, d'un mois, d'un trimestre ou d'une année, par exemple.
- 2) Les données fournies par cette source peuvent provenir des enregistrements des organismes de sécurité sociale, des services d'inspection du travail et des enregistrements spécifiés dans les conventions collectives ou de la législation. Selon les circonstances nationales, les informations sur les revenus ou les registres fiscaux concernant les revenus tirés de l'emploi salarié et de l'emploi indépendant peuvent, combinés à d'autres renseignements, permettre de calculer les heures rémunérées ainsi que certaines heures d'absence rémunérées.

-
- 3) Les données tirées des registres administratifs sont généralement utiles pour vérifier et corriger ou ajuster les données des enquêtes auprès des établissements ou auprès des ménages et permettre ainsi d'obtenir des estimations des heures réellement effectuées ainsi que des heures d'absence dues à la maladie, la maternité, aux lésions professionnelles, grèves et lock-out.
 - 4) Les registres des emplois pourvus renseignent généralement davantage sur le temps de travail que ceux des postes à pourvoir et des demandes d'emplois.

Compilation de mesures

Total des heures réellement effectuées

24. 1) Le total des heures réellement effectuées est la somme des heures réellement effectuées par toutes les personnes dans tous les emplois pour les catégories étudiées (le secteur économique ou une aire géographique, par exemple) au cours d'une période de référence donnée. La période de référence peut être courte ou longue. On appelle aussi cette mesure agrégée volume de l'emploi ou apport de travail; elle englobe tous les emplois d'un pays.
 - 2) La production totale divisée par le nombre total d'heures réellement effectuées fournit les indicateurs de productivité du travail, et sert pour la plupart des autres indicateurs socio-économiques du travail. Le total des heures de travail réellement effectuées doit être calculé pour la même population et la même période de référence que le concept de production.
25. 1) Les enquêtes continues auprès des ménages donnent des estimations du total des heures réellement effectuées pour une période de référence longue, sur la base d'observations pour toutes les semaines comprises dans la période. Les estimations des heures réellement effectuées tout au long de la période, ajustées en fonction des journées éventuellement non comprises dans cette période, donnent le total des heures réellement effectuées pour la période de référence longue. Lorsque l'enquête n'est pas continue, cibler la période de référence souhaitée suppose une extrapolation pour les périodes qui ne sont pas directement couvertes. Si l'enquête n'est pas effectuée de manière suffisamment fréquente et 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 d'éventuels effets liés au calendrier, de la réglementation du temps de travail et des données provenant d'autres sources.
 - 2) Lorsque l'enquête auprès des ménages ne collecte que les heures habituellement effectuées, pour mesurer le nombre total d'heures réellement effectuées, on prendra le nombre d'heures habituellement effectuées, majoré de toutes les heures supplémentaires occasionnelles et minoré de toutes les heures d'absence occasionnelles.
 - 3) Pour calculer la productivité de la main-d'œuvre sur une période de référence longue, les estimations des heures réellement effectuées tirées des enquêtes auprès des ménages doivent être complétées par des estimations pour les emplois non couverts par l'enquête (par exemple, les emplois détenus dans les unités domestiques par des personnes vivant dans des unités collectives ou dans un pays étranger). Sont à exclure les heures réellement effectuées par les salariés vivant dans le pays et travaillant dans des unités étrangères.
26. 1) Le nombre total d'heures réellement effectuées tiré des enquêtes auprès des établissements sera généralement calculé à partir des heures rémunérées ou des heures contractuelles ou habituellement effectuées, qu'il faut transformer en heures réellement effectuées. Les calculs dépendront des données disponibles:
 - a) le nombre total d'heures réellement effectuées est égal aux heures rémunérées plus les heures supplémentaires non rémunérées moins les heures d'absence rémunérées;
 - b) le nombre total d'heures réellement effectuées est égal aux heures contractuelles plus les heures supplémentaires non contractuelles moins les heures d'absence.
- 2) Il faut prendre soin de couvrir la période de référence longue et la totalité de la population par des observations répétées ou continues ou des extrapolations pour toutes les périodes manquantes; et il faut aussi incorporer les estimations des heures réellement effectuées par les travailleurs indépendants ou par les salariés dans les unités non représentées, notamment les petits établissements, les unités agricoles ou informelles ou les services au sein des ménages et les unités bénévoles.

Heures annuelles réellement effectuées

27. 1) Les heures annuelles réellement effectuées sont la moyenne des heures annuelles réellement effectuées par personne en emploi durant un an.
- 2) Le dénominateur à utiliser pour estimer les heures annuelles réellement effectuées devrait être le nombre moyen de personnes en emploi (qu'elles soient ou non au travail) 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.
- 3) Selon la finalité de la mesure et les sources disponibles, le dénominateur pourra aussi être:
 - a) le nombre moyen d'emplois au cours de l'année, qui englobe la totalité des heures réellement effectuées utilisées dans les calculs de comptabilité nationale;
 - b) la population moyenne au cours de l'année, chiffre généralement disponible dans les pays. C'est une donnée plus stable que les estimations de l'emploi ou des emplois.

Mise en tableau et analyse des données

28. 1) Les statistiques des heures réellement effectuées, des heures rémunérées, des heures contractuelles et des heures habituellement effectuées peuvent englober: a) le nombre d'emplois ou de personnes, en fonction de différentes tranches d'heures, mais aussi b) la moyenne des heures par emploi, personne ou unité économique, au cours de la période de référence. Les tranches d'heures doivent permettre une présentation détaillée suivant les seuils spécifiques stipulés dans la législation nationale. La moyenne des heures par personne doit englober les heures correspondant à tous les emplois occupés au cours de la période de référence.
- 2) Les statistiques des heures normales peuvent englober le nombre d'emplois ou de travailleurs ayant des volumes d'heures différents.
- 3) Les statistiques des heures supplémentaires peuvent englober:
 - a) le nombre d'emplois, de personnes ou d'unités économiques ayant des heures supplémentaires;
 - b) la moyenne des heures supplémentaires par emploi, personne ou unité économique au cours de la période de référence.
- 4) Les statistiques des heures d'absence du travail peuvent englober:
 - a) le nombre d'emplois, personnes ou unités économiques ayant enregistré une absence du travail au cours de la période de référence, par type d'absence;
 - b) la durée moyenne des heures d'absence par emploi, personne ou unité économique au cours de la période de référence, par type d'absence;
 - c) la durée moyenne de l'absence du travail enregistrée jusqu'à la période de référence par emploi, personne ou unité économique.
- 5) Les statistiques de l'aménagement du temps de travail peuvent englober:
 - a) le nombre d'emplois, personnes ou unités économiques pratiquant un aménagement formalisé du temps de travail, par type d'aménagement;
 - b) le nombre d'emplois, personnes ou unités économiques qui ont diverses durées, programmations et répartitions du temps de travail.
29. 1) Si pour calculer la moyenne des heures hebdomadaires réellement effectuées, les pays ne divisent pas les heures annuelles réellement effectuées par le nombre total de semaines dans l'année, ils doivent préciser si les heures se rapportent à la moyenne des heures réellement effectuées:
 - a) par personne en emploi «au travail» au cours d'une ou de plusieurs périodes de référence durant l'année;
 - b) par personne en emploi au cours d'une ou de plusieurs périodes de référence durant l'année;

-
- c) par emploi au cours d'une ou de plusieurs périodes de référence durant l'année;
 - d) tout autre mode de calcul.
- 2) Pour calculer la productivité sectorielle, il convient de classer les statistiques du nombre total des heures réellement effectuées par branche d'activité. Cette classification doit correspondre à celle des statistiques de la production.
 - 3) Pour analyser le marché du travail, il convient de présenter les statistiques du temps de travail ventilées au moins par sexe, et par rapport à des groupes d'âge et niveaux d'instruction spécifiés. La mise en tableaux et l'analyse peuvent prendre en compte d'autres caractéristiques démographiques, économiques et sociales importantes pour les utilisateurs de même que des classifications à entrées multiples, telles que la catégorie professionnelle, le secteur institutionnel, la branche d'activité économique, la situation dans l'emploi et, le cas échéant, le secteur formel/informel (ou emploi formel/informel).
 - 4) Pour rendre compte de la question de la justice de genre et des aspects liés à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée à des fins d'élaboration des politiques publiques, il est indispensable de ventiler les données concernant le temps de travail non seulement par sexe, mais aussi selon des variables telles que la situation matrimoniale, la présence de personnes à charge ou non (jeunes enfants, parents âgés, autres personnes ayant besoin d'assistance) et le temps de travail d'autres/de tous les membres du ménage.
 - 5) Pour toutes les classifications à entrées multiples, les statistiques du temps de travail des personnes doivent porter sur l'emploi principal, c'est-à-dire l'emploi cumulant le temps de travail le plus élevé (mesuré de préférence par le biais des heures contractuelles ou à défaut des heures habituellement effectuées).
30. Puisqu'il peut être plus facile de comparer les évolutions en pourcentage, il peut s'avérer utile d'élaborer des indices ainsi que des estimations du nombre d'heures. Il est dans ce cas particulièrement important de diffuser les résultats en les accompagnant d'informations précises sur les sources statistiques et les méthodes de calcul utilisées pour élaborer ces indices complexes.

Transmission des données au niveau international

31. 1) Pour la présentation de rapports sur les statistiques du temps de travail au niveau international, les pays devraient fournir au moins:
 - a) la moyenne des heures hebdomadaires réellement effectuées;
 - b) lorsque cela est possible, les heures annuelles réellement effectuées.
 - 2) Les pays pourraient aussi présenter des statistiques sur:
 - a) la moyenne des heures contractuelles hebdomadaires ou la moyenne des heures hebdomadaires réellement effectuées;
 - b) le nombre de personnes en emploi par tranches d'heures réellement effectuées ou d'heures habituellement effectuées;
 - c) le nombre de travailleurs qui ont été absents, par motif.
 - 3) Pour des comparaisons internationales significatives, ces indicateurs doivent être désagrégés par sexe, et si possible par branche d'activité, secteur institutionnel et situation dans l'emploi. D'autres variables peuvent se prêter à une désagrégation utile, comme le niveau d'instruction, la profession et l'aménagement du temps de travail.
32. Pour les statistiques sur le nombre d'emplois ou de personnes qui effectuent des tranches d'heures différentes, les données devraient être collectées de façon qu'elles puissent être présentées en fonction de tranches d'heures qui peuvent être de quatre ou cinq heures, et doivent dans tous les cas inclure celles de:
- a) moins de 15 heures;
 - b) 40 heures;
 - c) jusqu'à 48 heures incluses;
 - d) 60 heures ou plus.

-
- 33.** Pour les statistiques sur l'absence du travail, le nombre d'emplois ou de personnes doit être ventilé au moins en fonction des grands motifs d'absence suivants:
- a) congé annuel, vacances et congé compensateur;
 - b) maladie et lésion;
 - c) congé de maternité/parental et d'assistance;
 - d) autres raisons.
- 34.** Les pays qui mesurent le temps de travail dans les services au sein des ménages et le travail bénévole doivent calculer et présenter leurs statistiques de manière à ce qu'elles puissent être distinguées des statistiques du temps de travail consacré aux activités qui font partie du domaine de la production du SCN.
- 35.** Afin d'améliorer la transparence et la comparabilité de toutes les statistiques du temps de travail 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:
- a) des différences entre les définitions statistiques nationales et internationales du temps de travail, le cas échéant;
 - b) des différences entre leurs propres définitions statistiques et leurs propres définitions administratives et juridiques;
 - c) des ajustements réalisés pour aboutir à des estimations qui correspondent aux concepts statistiques analytiques et internationaux, et en particulier des enquêtes menées de temps à autre dans le but de déterminer pour chaque branche d'activité le rapport entre le nombre d'heures réellement effectuées et le nombre d'heures rémunérées (définies aux paragraphes 11 et 12).
- 36.** Toutes les statistiques sur le temps de travail et les informations méthodologiques qui les accompagnent doivent 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 de la statistique officielle des Nations Unies.

Annexe

Aménagement du temps de travail

1. L'*aménagement du temps de travail* désigne des caractéristiques mesurables de l'organisation (durée et répartition) et de la programmation (stabilité ou flexibilité) des périodes de travail et des périodes de non-travail pour tous les emplois, telles que définies au paragraphe 18 de la présente résolution. Ces caractéristiques s'appliquent aussi à des dispositions ad hoc et non habituelles. Elles peuvent être multiples (temps partiel, horaires flexibles du travail en équipe) car elles ne s'excluent pas mutuellement. Certains pays ont adopté différentes combinaisons de ces caractéristiques, qui forment ce qu'il est convenu d'appeler des aménagements formalisés du temps de travail. Ces aménagements se fondent sur la législation, des accords collectifs ou des sentences arbitrales et sont formalisés par le contrat de travail écrit ou la pratique des salariés d'un établissement. Certaines formes d'aménagement formalisé (comme le travail à temps partiel) existent également dans l'emploi indépendant.
2. La typologie de l'*aménagement formalisé du temps de travail*, qui est présentée dans la présente annexe, pourra utilement être consultée afin d'établir des comparaisons au niveau international.

Organisation (durée et répartition)

- 1) L'*annualisation ou la mensualisation des heures de travail* sont caractérisées 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 ou de mensualisation, la répartition du nombre d'heures de travail au cours du mois ou 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 objectifs de production peuvent être atteints.
- 2) L'*horaire hebdomadaire comprimé* consiste en la répartition du temps de travail sur un nombre de jours inférieur à ce qui est considéré comme une semaine type ou normale; ainsi, la personne qui travaille en fin de semaine, effectuera moins d'heures pendant la semaine.
- 3) L'*aménagement de travail fixe* se caractérise par des heures fixes de début et de fin du travail ou des plages horaires fixes pour des salariés ou des catégories de salariés ou pour des personnes à leur compte.
- 4) Le *partage des emplois* se caractérise par le fait que deux ou plusieurs personnes se partagent un poste à temps plein, chaque personne travaillant à temps partiel, de manière régulière et permanente, parfois selon des modalités différentes.
- 5) L'*horaire variable* se caractérise 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 à travailler au cours de la période de référence.
- 6) Le *travail à temps partiel* se caractérise par des heures normales ou habituellement effectuées inférieures aux heures dans des emplois comparables à temps plein (d'une même branche d'activité ou profession), conformément à la convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994.
- 7) Les *heures supplémentaires régulières* sont des heures effectuées en sus du nombre d'heures contractuelles ou habituellement effectuées qui, dans l'emploi salarié, donnent lieu à une compensation de l'employeur.
- 8) L'*horaire fractionné* se caractérise par des heures d'arrivée et de départ différentes pour chaque personne ou groupe de salariés, autour d'une plage fixe obligatoire.

-
- 9) Le *compte épargne-temps* se caractérise par la possibilité pour le travailleur d'effectuer un nombre d'heures supérieur aux heures contractuelles ou habituellement effectuées afin de pouvoir, par exemple, prendre une retraite anticipée.
 - 10) Le *cumul d'heures de travail* se caractérise par la possibilité d'accumuler des heures qui peuvent être ultérieurement compensées sous forme de congé prolongé ou utilisées pour abréger la durée totale de la vie active.

Programmation (stabilité ou flexibilité)

- 11) L'*aménagement souple du temps de travail* se caractérise par la possibilité de planifier les heures de travail journalières et hebdomadaires en dehors des plages fixes au cours desquelles la présence est obligatoire sur le lieu de travail. Le temps travaillé en plus des heures contractuelles au cours de la semaine (ou du mois) peut être pris sous forme de congés au cours des semaines ou mois suivants, souvent dans un délai déterminé et jusqu'à un nombre d'heures maximum.
- 12) L'*horaire individualisé* permet à chaque salarié de planifier lui-même ses heures de travail journalières et hebdomadaires ainsi que sa présence sur le lieu du travail.
- 13) Le *système de piquet* ne comporte pas de 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.
- 14) Le *travail posté* désigne la succession au cours d'une même journée de plusieurs périodes de travail en équipe, dénommées «postes». Ce système permet à l'entreprise de rentabiliser au maximum les équipements et de fonctionner indépendamment du temps de travail des individus. Les salariés 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».
- 15) Le *système du changement d'équipe* présente les mêmes caractéristiques que le travail posté mais, dans ce cas, les travailleurs peuvent de surcroît échanger leurs «postes» avec des travailleurs qui travaillent eux aussi en équipe.