

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

## **La mesure du travail décent**

**Réunion tripartite d'experts sur la mesure  
du travail décent: document d'information**

Genève, 8-10 septembre 2008



ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

## **La mesure du travail décent**

**Réunion tripartite d'experts sur la mesure  
du travail décent: document d'information**

Genève, 8-10 septembre 2008

Copyright © Organisation internationale du Travail 2008

Première édition 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 envoyée à l'adresse suivante: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: [pubdroit@ilo.org](mailto:pubdroit@ilo.org). Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leurs ont été octroyés. Visitez le site [www.ifro.org](http://www.ifro.org) afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

---

#### *Données de catalogage du BIT*

La mesure du travail décent: Réunion tripartite d'experts sur la mesure du travail décent, document d'information, Genève, 8-10 septembre 2008 (TMEMDW/2008)/Organisation internationale du Travail. Genève: OIT, 2008  
iii-iv, 66 pp.

ISBN: 978-92-2-221641-3 (print)

ISBN: 978-92-2-221642-0 (pdf Web)

Réunion tripartite d'experts sur la mesure du travail décent (Genève, Suisse, 2008); Bureau international du Travail

Document de conférence/travail décent/mesure

13.01.1

Également disponible en anglais: *Measurement of decent work: Discussion paper for the Tripartite Meeting of Experts on the Measurement of Decent Work*, Geneva, 8-10 September 2008 (ISBN: 978-92-2-121641-4 (print); ISBN: 978-92-2-121642-1 (web, PDF)), et en espagnol: *Medición del trabajo decente: documento de debate para la Reunión tripartita de expertos sobre la medición del trabajo decente*, Ginebra, 8-10 de septiembre de 2008 (ISBN: 978-92-2-321641-2 (print); 978-92-2-321642-9 (web PDF)).

---

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, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: [pubvente@ilo.org](mailto:pubvente@ilo.org).

Visitez notre site Web: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

---

Imprimé par le Bureau international du Travail, Genève, Suisse



---

## Table des matières

	<i>Page</i>
Partie I.	Introduction: suivi des progrès du travail décent..... 1
1.	Discussion du Conseil d'administration et objet de la réunion tripartite d'experts ..... 1
2.	Aperçu d'une méthodologie globale..... 4
Partie II.	Aspects fondamentaux du travail décent et implications pour sa mesure..... 6
3.	Aspects fondamentaux du travail décent et implications pour les indicateurs statistiques..... 7
3.1.	La nature multidimensionnelle du travail décent..... 7
3.2.	Importance accordée à tous les travailleurs ..... 7
3.3.	Importance accordée à l'amélioration des conditions de travail des personnes les plus vulnérables ..... 8
3.4.	Importance accordée aux conditions de vie des travailleurs et des membres de leurs familles..... 9
3.5.	L'égalité entre les sexes: une question transversale ..... 9
3.6.	Contexte social et économique, travail décent et entreprises durables..... 10
4.	Des informations complètes sur les droits au travail et sur le cadre juridique du travail décent: une nécessité ..... 11
4.1.	Complémentarité des indicateurs statistiques et des informations sur le cadre juridique ..... 11
4.2.	Panorama des droits au travail et du cadre juridique du travail décent au niveau des pays ..... 12
5.	Suivi des progrès du travail décent ..... 14
5.1.	Evolution dans le temps des indicateurs du travail décent ..... 15
5.2.	Incidences démographiques et sectorielles..... 17
5.3.	Prise en compte de l'évolution du cadre juridique et suivi de la mise en œuvre progressive des droits au travail..... 18
5.4.	Inconvénients de l'élaboration d'un indice pour mesurer les progrès du travail décent ..... 18
Partie III.	Indicateurs statistiques et information sur les droits au travail et sur le cadre juridique du travail décent ..... 19
6.	Organisation de l'information sur les indicateurs et sur le cadre juridique du travail décent: méthodes d'approche ..... 19
7.	Indicateurs statistiques pour le suivi des progrès du travail décent ..... 21
7.1.	Examen des propositions antérieures concernant les indicateurs du travail décent ..... 21
7.2.	Identification d'un ensemble unique d'indicateurs principaux et supplémentaires du travail décent..... 23
7.3.	Disponibilité des données..... 28
8.	Information sur les droits au travail et sur le cadre juridique du travail décent..... 30
8.1.	Modèle d'information sur le cadre juridique ..... 30
8.2.	Possibilités de mesurer les progrès réalisés dans l'application des principes et droits fondamentaux au travail ..... 33
9.	Prise en compte de la question de l'égalité entre les sexes dans le contexte du travail décent..... 34
Partie IV.	Conclusions et voie à suivre ..... 36

**Annexe tableaux**

1.	Tableau récapitulatif des indicateurs statistiques proposés à ce jour en tant qu'indicateurs du travail décent .....	38
2.	Examen d'indicateurs statistiques et propositions en vue de leur inclusion en tant qu'indicateurs principaux ou supplémentaires du travail décent .....	43
3.	Données relatives à certains des principaux indicateurs du travail décent contenus dans les propositions: disponibilité par région .....	59
4.	Modèle pour la communication des informations sur les droits au travail et sur le cadre juridique du travail décent.....	61

---

## Partie I

### Introduction: suivi des progrès du travail décent

#### 1. **Discussion du Conseil d'administration et objet de la réunion tripartite d'experts**

1. Assurer le suivi des progrès accomplis en matière de travail décent est une préoccupation de longue date des mandants de l'OIT. Or, en raison de la nature multidimensionnelle de l'Agenda du travail décent, qui associe accès au plein emploi productif, d'une part, et droits au travail, protection sociale et promotion du dialogue social, d'autre part, la tâche n'est pas aisée. Les mandants ont débattu à plusieurs reprises, plus particulièrement au sein du Conseil d'administration<sup>1</sup>, de la complexité qu'il y a d'établir un cadre permettant de mesurer le travail décent dans chacune de ses nombreuses dimensions. A sa session de mars 2008, le Conseil d'administration a décidé qu'une réunion tripartite d'experts serait organisée pour apporter des avis circonstanciés sur chacune des options et fournir des orientations concernant les moyens possibles de mesurer les dimensions du travail décent en vue de formuler une série de recommandations détaillées qui lui seraient soumises pour examen.
2. Adoptée en juin 2008, la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable a réaffirmé l'attachement de l'Organisation et de ses Etats Membres aux quatre objectifs stratégiques de l'Agenda du travail décent<sup>2</sup>. La Déclaration met en lumière l'importance des stratégies nationales et régionales en la matière et souligne que les Etats Membres pourraient envisager:

... d'établir, si nécessaire avec l'aide du BIT, des indicateurs ou statistiques appropriés permettant de suivre et d'évaluer les progrès réalisés. (paragr. II.B.ii.).

Organisée au moment où le Conseil d'administration entame l'élaboration d'un cadre stratégique pour la période 2010-2015 en vue de la mise en œuvre de la déclaration, la Réunion tripartite d'experts sur la mesure du travail décent vient à point nommé. Elle peut apporter une contribution décisive en fournissant aux mandants de l'OIT des conseils pour l'élaboration d'une méthodologie globale de suivi des progrès en matière de travail décent au niveau des pays. Néanmoins, si l'on veut que le cadre soit dynamique, il est indispensable de trouver le juste équilibre entre ce qui est souhaitable et ce qui est faisable.

3. Pour éclairer le débat des mandants, le Bureau a entrepris de nombreuses recherches sur les méthodes permettant de mesurer les quatre dimensions du travail décent. Un chapitre entier du rapport général présenté à la 17<sup>e</sup> Conférence internationale des statisticiens du travail

<sup>1</sup> BIT: *rapport de la 17<sup>e</sup> Conférence internationale des statisticiens du travail*, document GB.289/STM/6, 289<sup>e</sup> session, Genève, mars 2004; BIT: *Mesure du travail décent*, rapport du Directeur général, document GB.300/20/5, 300<sup>e</sup> session, Genève, nov. 2007; BIT: *Mesure du travail décent*, rapport du Directeur général, document GB.301/17/6, 301<sup>e</sup> session, Genève, mars 2008.

<sup>2</sup> Voir *Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*, CIT, 97<sup>e</sup> session, Genève, juin 2008; voir aussi *Résolution concernant le renforcement de la capacité de l'OIT d'appuyer les efforts déployés par ses Membres pour atteindre ses objectifs dans le contexte de la mondialisation*, adoptée lors de la 97<sup>e</sup> session de la CIT, Genève, juin 2008.

---

(CIST) en 2003 était consacré à la mesure et au suivi du travail décent<sup>3</sup>. Le Bureau a aussi testé certains des indicateurs proposés dans des pays pilotes, ce qui a donné lieu à un séminaire sur l'utilisation des enquêtes relatives à la main-d'œuvre pour le recueil d'indicateurs<sup>4</sup>; réalisé plusieurs compilations thématiques et régionales de statistiques et d'indicateurs statistiques en vue de mesurer les dimensions du travail décent<sup>5</sup>; mené des expériences pilotes visant à mesurer certains des aspects qualitatifs du travail décent; créé un groupe de travail, coordonné par le Bureau de statistique et chargé de regrouper en un ensemble intégré les diverses propositions concernant des indicateurs pertinents; publié en 2003 un numéro spécial de la *Revue internationale du Travail* consacré à la mesure du travail décent<sup>6</sup>; collaboré avec la Commission économique des Nations Unies pour l'Europe (CEE-ONU), Eurostat et la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail à la mise au point de mesures de la qualité de l'emploi qui englobent certaines des dimensions du travail décent<sup>7</sup>; et examiné la possibilité d'un projet conjoint OIT/CE sur «le suivi et l'évaluation des progrès en matière de travail décent dans les pays en développement» afin de renforcer la capacité des Etats Membres d'améliorer la collecte et l'analyse de statistiques sur le travail décent.

4. De la discussion au sein du Conseil d'administration et de l'examen des travaux de recherche, cinq éléments se dégagent, qui pourraient constituer autant de pistes de réflexion sur la manière d'élaborer un système permettant de mesurer les progrès accomplis en matière de travail décent.
5. Premièrement, avant de se lancer dans l'immense travail consistant à regrouper des indicateurs sur les divers aspects du travail décent, il importe de se fixer un objectif clair qui tienne compte des besoins des mandants et de la situation des pays considérés. La mesure du travail décent aurait alors pour principal intérêt d'aider les mandants à évaluer les progrès réalisés au niveau national au regard d'une série d'indicateurs utilisables aussi dans d'autres pays. La transparence accrue des informations sur le travail décent obligerait en outre les responsables à mieux rendre compte de leur action. A côté des données spécifiquement liées aux cibles et aux résultats des programmes par pays de promotion du travail décent, la mesure des dimensions du travail décent serait particulièrement utile pour évaluer les progrès accomplis dans les pays dotés d'un programme de ce type. Par ailleurs,

<sup>3</sup> BIT: *rapport général*, ICLS/17/2003/1, 17<sup>e</sup> CIST, Genève, nov. 2003; voir aussi R. Anker et coll.: *Measuring decent work with statistical indicators*, Integration Working Paper No. 2, Genève, BIT, 2002.

<sup>4</sup> Séminaire international de l'OIT sur l'utilisation des enquêtes nationales relatives à la main-d'œuvre pour le recueil de statistiques supplémentaires liées au travail, Genève, 24-26 oct. 2005.

<sup>5</sup> BIT, 2007: *Indicateurs clés du marché du travail*, cinquième édition (à paraître en français), chap. 1, sections A et B, Genève; BIT: *Tendances mondiales de l'emploi*, Genève, 2008; BIT: *Panorama Laboral 2007, América Latina y el Caribe*, Lima, 2007; BIT: *Labour and Social Trends in Asia and the Pacific*, Bangkok, 2006; BIT: *Labour and Social Trends in ASEAN 2007. Integration, Challenges and Opportunities*, Bangkok, 2007; BIT: *Decent Work Indicators for Asia and the Pacific. A Guidebook for Policymakers and Researchers*, Bangkok, à paraître. S. Lawrence et J. Ishikawa: *Social dialogue indicators: Trade union membership and collective bargaining coverage. Statistical concepts, methods and findings*, Dialogue Paper n° 10, Genève, BIT, 2005.

<sup>6</sup> BIT: *Revue internationale du Travail*: «La mesure du travail décent». Numéro spécial, vol. 142, n° 2, Genève, 2003.

<sup>7</sup> J.A. Ritter: *Patterns of job quality attributes in the European Union*, Département de l'intégration des politiques, Working Paper No. 51, Genève, BIT, 2005; voir aussi Séminaire commun CEE-ONU/BIT/Eurostat sur la qualité du travail, 18 avril 2007.



---

ces travaux contribueraient à la gestion axée sur les résultats et renforceraient la base de connaissances et la capacité analytique du Bureau <sup>8</sup>.

6. Deuxièmement, les mandants de l'OIT et d'autres apprécient les informations comparatives qui sont souvent un précieux outil d'analyse et servent à l'élaboration des politiques. Les informations sur les pays devraient donc être présentées autant que possible sous une forme et selon des méthodes qui facilitent les comparaisons.
7. Troisièmement, la mise au point d'indices composites qui établissent un classement des pays ne présente guère d'intérêt pour l'analyse des politiques en ce sens qu'ils ne rendent pas compte de la situation particulière de ces pays, et que, pour constituer une base de données comparative, ils nécessitent souvent le recours à des postulats restrictifs. De tels indices ne semblent donc pas être la voie à suivre pour le BIT.
8. Quatrièmement, compte tenu du caractère multidimensionnel de la notion de travail décent, la progression vers la réalisation de cet objectif ne saurait se mesurer uniquement au moyen d'indicateurs quantitatifs types. L'utilisation de ces indicateurs pour évaluer les progrès accomplis doit prendre en considération le contexte dans lequel ceux-ci s'inscrivent. De plus, les indicateurs quantitatifs, par définition, ne peuvent pas refléter de manière adéquate la nature essentiellement qualitative de bien des aspects du travail décent. Si certains, comme l'emploi, les salaires, la durée du travail et la sécurité sociale, se prêtent facilement à une mesure statistique, d'autres en revanche, comme le dialogue social, le fonctionnement des marchés du travail et l'application des normes internationales du travail, réclament des méthodes différentes pour produire des mesures objectives.
9. Cinquièmement, les demandes formulées en vue d'obtenir un tableau plus complet des progrès accomplis en matière de travail décent risquent fort de se multiplier, vu l'importance accordée à cet objectif dans l'ordre du jour international en matière de développement, y compris les objectifs du Millénaire pour le développement (OMD). Le suivi de la nouvelle cible 1.B «Assurer le plein emploi et la possibilité pour chacun, y compris les femmes et les jeunes, de trouver un travail décent et productif» s'appuiera sur quatre indicateurs fondés sur des données collectées et établies par les offices nationaux de statistique et compilées par le BIT à partir de sources nationales et de gisements internationaux de données. Ces indicateurs sont le ratio emploi/population, la proportion de la population occupée disposant de moins de 1 dollar E.-U. par jour (en parité du pouvoir d'achat), la proportion de travailleurs indépendants et de travailleurs familiaux dans la population occupée, et le taux de croissance du PIB par personne occupée (c'est-à-dire la productivité du travail)<sup>9</sup>. Les données relatives à ces indicateurs reposent sur des estimations comparables et sont généralement disponibles pour les différents pays. Toutefois, il serait souhaitable de compléter cette série initiale d'indicateurs par des informations et une analyse plus détaillées portant sur un éventail plus large d'aspects du travail décent.

<sup>8</sup> Voir *Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable* (2008), *op. cit.*, et *Résolution concernant le renforcement de la capacité de l'OIT d'appuyer les efforts déployés par ses Membres pour atteindre ses objectifs dans le contexte de la mondialisation* (2008), *op. cit.*

<sup>9</sup> Voir Nations Unies: *Official list of MDG indicators*, en vigueur au 15 janvier 2008; pour de plus amples discussions, voir BIT: *Indicateurs clés du marché du travail*, cinquième édition (à paraître en français), *op. cit.*

---

## 2. Aperçu d'une méthodologie globale

10. Compte tenu de ce qui précède, l'élaboration d'une méthodologie visant à mesurer les progrès accomplis en matière de travail décent pourrait s'inscrire dans une démarche fondée notamment sur les éléments suivants:
- i) définition d'un modèle mondial d'indicateurs qualitatifs et quantitatifs susceptibles d'être utilisés pour mesurer les progrès accomplis dans la réalisation des objectifs du travail décent au niveau des pays;
  - ii) collecte de données statistiques et d'informations qualitatives ayant trait à certains indicateurs du travail décent;
  - iii) présentation dans des profils par pays d'indicateurs et de statistiques relatifs au travail décent donnant à la fois des informations sur le pays considéré et une image globale et dynamique.
11. *Indicateurs du travail décent:* Ces indicateurs devraient rendre compte des quatre dimensions du travail décent, à savoir: 1) les principes et droits fondamentaux au travail et les normes internationales du travail; 2) les possibilités d'emploi; 3) la protection sociale; et 4) le dialogue social. Outre la série des principaux indicateurs commune à tous, les indicateurs du travail décent devraient aussi rendre compte des circonstances et des priorités propres à chaque pays, telles qu'elles figurent dans les programmes par pays de promotion du travail décent et d'autres documents d'orientation. C'est pourquoi il est proposé que la réunion tripartite d'experts fasse le point des indicateurs examinés dans la documentation existante et repère ceux qui sont le mieux à même de rendre compte de toutes les dimensions du travail décent. La liste des indicateurs pourrait alors être examinée dans quelques Etats Membres dans le cadre d'un dialogue tripartite. L'objectif serait d'établir un modèle qui soit à la fois applicable à l'échelle internationale et adaptable aux différentes situations nationales.
12. *Collecte de données:* Les pays seraient encouragés à recueillir des statistiques ayant trait aux indicateurs du travail décent qui auront été définis. On pourrait inciter les offices nationaux de la statistique à développer ou à adapter leurs instruments statistiques pour mesurer les indicateurs du travail décent. Au besoin, on pourrait aussi utiliser les données administratives, telles que les bases de données des services d'inspection du travail. S'agissant des indicateurs du travail décent qui sont essentiellement qualitatifs (par exemple, dans le domaine du dialogue social), on pourrait procéder à une évaluation significative des progrès réalisés au niveau national en faisant appel à d'autres méthodes, telles que l'analyse textuelle de rapports fiables, y compris des rapports soumis au système de contrôle de l'OIT et établis par lui, des enquêtes locales ou des données administratives<sup>10</sup>. On pourrait par ailleurs chercher à mettre au point de nouveaux moyens d'évaluer la qualité des institutions de dialogue social.
13. *Profils par pays:* Dans l'optique de la prise des décisions, il convient de repérer les tendances et d'interpréter les données afin qu'elles soient plus faciles à utiliser par la suite pour l'analyse et l'élaboration des politiques. Si les indicateurs qualitatifs et quantitatifs sont nombreux, la tâche peut être difficile. La notion de travail décent, fait-on souvent observer, présente cet avantage réel qu'elle est une démarche intégrée et que, de ce fait, les

<sup>10</sup> D. Kucera: *Measuring trade union rights: A country-level indicator constructed from coding violations recorded in textual sources*, Département de l'intégration des politiques, Working Paper No. 50, Genève, BIT, 2005.

---

objectifs stratégiques sont abordés de front et de la manière la plus efficace possible<sup>11</sup>. La mesure du travail décent devrait donc être autre chose que la collecte d'un ensemble disparate d'indicateurs du marché du travail. Pour autant, il ne faut pas s'attendre à ce que des indicateurs qualitatifs et quantitatifs puissent être agrégés. Il est donc suggéré que le Bureau intensifie les travaux menés pour élaborer des méthodes qui permettent d'évaluer les progrès accomplis dans le temps par un pays en matière de travail décent. Il pourrait être fait état de ces progrès dans les profils par pays concernant le travail décent en utilisant autant que possible une méthode adoptée d'un commun accord et une liste type d'indicateurs sur lesquels des informations seraient compilées. Ces profils par pays pourraient être diffusés sous forme imprimée et sur l'Internet, ce qui permettrait de diversifier les sources d'information et de proposer aux lecteurs des liens vers d'autres sources d'informations fiables et pertinentes dont des bases de données statistique et juridique nationales et les bases de données du BIT.

14. Compte tenu de ce qui précède, il est proposé que la réunion tripartite d'experts apporte au Bureau et au Conseil d'administration des orientations pour l'élaboration d'un cadre conceptuel qui permette de mesurer le travail décent au niveau des pays. Parmi ces orientations, on peut citer les conseils sur le type d'information à recueillir, leur organisation et la hiérarchisation à court terme des indicateurs. Le fait de normaliser l'organisation de l'information sur le travail décent facilite la comparaison dans le temps entre pays et donc la comparaison des progrès accomplis. Un cadre solide fondé sur des principes de mesure bien conçus aura aussi la souplesse requise pour s'adapter aux nouveaux problèmes qui se posent ou aux nouveaux indicateurs qui se dégagent. Le cadre devrait ainsi pouvoir évoluer dans le temps.
15. La deuxième partie du présent document est consacrée à l'examen des principes de mesure qui procèdent du caractère multidimensionnel de l'Agenda du travail décent. La troisième partie examine quelques modalités d'application pratique, et comprend un ensemble restreint d'indicateurs possibles susceptibles d'être complétés par d'autres dès lors que les données sont disponibles. Elle étudie en outre la possibilité d'intégrer des informations sur les droits au travail et le cadre juridique dans les indicateurs statistiques. Dans la quatrième partie, le document conclut par quelques suggestions sur la voie à suivre. Les quatre tableaux figurant en annexe apportent un complément d'information. Le premier tableau renvoie le lecteur à un certain nombre de propositions formulées à ce jour concernant des indicateurs statistiques sur lesquels le deuxième fournit des observations détaillées. Le troisième tableau donne des indications sur la disponibilité des données pour les quatre indicateurs. Le quatrième tableau contient des propositions pour l'établissement d'un modèle sur les droits au travail et le cadre juridique du travail décent.

<sup>11</sup> Voir BIT: *Renforcement de la capacité de l'OIT d'appuyer les efforts déployés par ses Membres pour atteindre ses objectifs dans le cadre de la mondialisation*, rapport V, CIT, 96<sup>e</sup> session, Genève, juin 2007; voir aussi *Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*, *op. cit.*

---

## Partie II

### Aspects fondamentaux du travail décent et implications pour sa mesure <sup>1</sup>

16. Le rapport du Directeur général intitulé «Un travail décent» soumis à la Conférence internationale du Travail en 1999 décrit l'objectif fondamental de l'OIT comme suit: «Le but fondamental de l'OIT aujourd'hui est que chaque femme et chaque homme puissent accéder à un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité <sup>2</sup>.» Lors du Sommet mondial de 2005 de l'Assemblée générale des Nations Unies, les dirigeants de plus de 150 pays se sont déclarés en faveur du plein emploi productif et de la possibilité pour chacun de trouver un travail décent et productif dans le cadre de leurs efforts visant à atteindre les objectifs du Millénaire pour le développement <sup>3</sup>. Par ailleurs, dans la Déclaration ministérielle faite à l'issue du débat de haut niveau de l'ECOSOC de 2007, les participants se sont engagés «à faire du plein emploi productif et d'un travail décent pour tous, y compris les femmes et les jeunes, un objectif central des politiques nationales et internationales pertinentes comme des stratégies nationales de développement» <sup>4</sup>. La Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable résume l'Agenda du travail décent comme ayant quatre objectifs stratégiques d'égale importance, à savoir la promotion de l'emploi, la protection sociale, le dialogue social et le tripartisme, et les principes et droits fondamentaux au travail, l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination devant être considérés comme des questions transversales à ces objectifs stratégiques <sup>5</sup>.
17. Le caractère interdépendant des quatre objectifs stratégiques de l'Agenda du travail décent pose un certain nombre de difficultés lorsqu'il s'agit d'évaluer les progrès accomplis à l'échelon d'un pays. En particulier, pour être significative, l'évaluation devra être fondée à la fois sur des indicateurs statistiques et sur des informations concernant le cadre juridique du travail décent. La section 3 décrit donc sommairement les implications découlant du concept du travail décent pour les indicateurs statistiques, et la section 4, comment ces indicateurs peuvent intégrer des informations sur les droits au travail et sur le cadre juridique du travail décent. La section 5 examine les problèmes liés au suivi des progrès accomplis au niveau du pays.

<sup>1</sup> Cette partie s'inspire largement d'un document d'information établi à la demande du Bureau; voir R. Anker et P. Annycke: *Reporting on decent work in the world: Ways forward for the ILO* (à paraître), Genève, BIT.

<sup>2</sup> BIT: *Un travail décent*, rapport du Directeur général, CIT, 87<sup>e</sup> session, juin 1999.

<sup>3</sup> Nations Unies: *Document final du Sommet mondial de 2005*, résolution adoptée lors de la 60<sup>e</sup> session de l'Assemblée générale, New York, 2005 (A/RES/60/1, paragr. 47).

<sup>4</sup> Nations Unies: rapport du Conseil économique et social pour 2007, *Déclaration ministérielle faite à l'issue du débat de haut niveau*, adoptée lors de la 62<sup>e</sup> session de l'Assemblée générale, New York, 10 juillet 2007 (A/62/3).

<sup>5</sup> *Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*, op. cit., paragr. I.A.

---

### 3. **Aspects fondamentaux du travail décent et implications pour les indicateurs statistiques**

18. La présente section porte sur la nature multidimensionnelle de l'Agenda du travail décent; l'importance qu'il accorde à tous les travailleurs et en particulier à l'amélioration de la situation des travailleurs les plus vulnérables; l'importance qu'il accorde aux conditions de vie des travailleurs et des membres de leurs familles; l'égalité entre les sexes en tant que question transversale; enfin, l'importance du contexte économique et social du travail décent. Elle résume sous chaque intitulé quelles sont les implications pour la mesure du travail décent.

#### 3.1. La nature multidimensionnelle du travail décent

19. Comme le souligne la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, les quatre objectifs stratégiques de l'Agenda du travail décent «sont indissociables, interdépendants et se renforcent mutuellement. Toute défaillance dans la promotion de l'un d'eux porterait préjudice à la réalisation des autres<sup>6</sup>.» (Voir paragr. I.B.)

**Implication 1:** *La nature multiforme du travail décent implique que sa mesure porte sur tous les aspects du travail décent. Une compilation d'indicateurs qui ne porterait que sur certains aspects – l'emploi par exemple – ne suffirait pas pour suivre les progrès accomplis dans le domaine du travail décent au niveau d'un pays.*

#### 3.2. Importance accordée à tous les travailleurs

20. Le travail décent est une notion qui intéresse et préoccupe tous les travailleurs: les femmes comme les hommes; les travailleurs de l'économie formelle comme ceux de l'économie informelle; enfin, les travailleurs indépendants et les travailleurs familiaux non rémunérés, tout comme les salariés et les employeurs.

21. La plupart des données sur l'offre de main-d'œuvre sont recueillies au moyen d'enquêtes sur la main-d'œuvre portant sur tous les travailleurs, indépendamment de leur situation dans la profession ou du type d'établissement dans lequel ils travaillent. Les données sur la demande de main-d'œuvre et certaines données sur l'offre de main-d'œuvre sont recueillies en passant par les établissements. Or, ces derniers ont tendance à être limités dans leur taille ou dans les modalités d'enregistrement. Il n'est donc pas toujours pratique d'avoir des indicateurs qui mesurent la situation de l'ensemble des travailleurs. Il importe d'avoir conscience de tels cas. A titre d'exemple, les données sur les lésions mortelles sont recueillies par un système de déclaration et concernent généralement des salariés travaillant dans des entreprises enregistrées. Les analystes doivent donc savoir que les données de ce type peuvent exclure les travailleurs indépendants et ceux qui travaillent dans les entreprises non enregistrées.

**Implication 2:** *Chaque fois que cela est possible, les indicateurs du travail décent devraient être fondés sur des données portant sur tous les travailleurs (y compris les femmes et les hommes de l'économie informelle). Toutefois, il est souvent utile de ventiler les données pour les différents sous-ensembles de la population ayant un emploi (par exemple par âge, par sexe ou d'après la situation dans la profession).*

<sup>6</sup> *Ibid.*, paragr. I.B.

---

22. Le travail décent est applicable aux travailleurs, où qu'ils se trouvent, c'est-à-dire dans tous les pays, quel que soit le stade de développement<sup>7</sup>. Les indicateurs du travail décent devraient donc être conceptuellement pertinents à la fois pour les pays en développement et pour les pays industrialisés. La question de la pertinence des concepts ne doit pas être confondue avec celle de la disponibilité des données. A titre d'exemple, la pauvreté touche aussi bien les travailleurs des pays en développement que ceux des pays industrialisés, et le concept de «travailleurs pauvres» est donc applicable à tous les pays, indépendamment de leur stade de développement. Or les données concernant les travailleurs pauvres existent surtout pour les pays en développement, principalement en lien avec l'indicateur 1.6 des OMD qui prend en considération la proportion de la population occupée disposant de moins de 1 dollar (en parité du pouvoir d'achat) par jour<sup>8</sup>. Cet indicateur est fondé sur une *définition absolue* de la pauvreté ainsi que sur un seuil de pauvreté international qui facilite les comparaisons entre pays<sup>9</sup>. L'inconvénient est qu'il ne rend pas compte d'une manière adéquate de la pauvreté dans les pays industrialisés et dans de nombreux pays à revenu intermédiaire (de la tranche supérieure) où la pauvreté est souvent définie comme une *pauvreté relative* (à savoir que les travailleurs pauvres sont pauvres par rapport au niveau de vie dans leur propre pays). Cela ne met en pas question le concept de travailleurs pauvres; cela montre que des seuils nationaux de pauvreté différents (relative ou absolue) pourraient être utilisés pour illustrer les différentes réalités qu'elle recouvre selon les pays.

**Implication 3:** Les indicateurs du travail décent devraient avoir *une pertinence conceptuelle pour tous les pays, à tous les stades de développement*, ou être élaborés de manière à être pertinents pour tous les pays.

23. Etant donné que le concept de travail décent est pertinent pour tous les pays, il est important que l'on dispose d'informations et de données sur le travail décent en quantités suffisantes pour toutes les régions. Cette nécessité de disposer de données et d'informations est exposée dans la partie III du présent document, où des ensembles d'indicateurs statistiques clés du travail décent et des informations sur le cadre juridique sont examinés.

**Implication 4:** *Les données et les informations nationales sur le travail décent devraient être disponibles pour les pays, à tous les stades de développement et dans chaque région* pour faciliter une présentation de rapports complète sur les progrès accomplis pour parvenir au travail décent.

### 3.3. Importance accordée à l'amélioration des conditions de travail des personnes les plus vulnérables

24. Depuis sa création, l'OIT accorde une importance toute particulière à l'amélioration des conditions de travail des personnes les plus exposées aux conditions inhumaines de travail, en particulier par l'intermédiaire de son système de normes internationales du travail. Les activités visant à sortir de ces situations sont donc un important volet de l'Agenda du

<sup>7</sup> BIT: *Un travail décent*, rapport du Directeur général à la CIT, 87<sup>e</sup> session, 1999, p. 3. Voir aussi Déclaration de Philadelphie, section V, adoptée par la Conférence générale de l'OIT en sa 26<sup>e</sup> session, Philadelphie, 10 mai 1944.

<sup>8</sup> Voir Nations Unies (2008): *Official list of MDG indicators*, *op. cit.* Voir aussi BIT, 2007: *Indicateurs clés du marché du travail*, cinquième édition (à paraître en français), *op. cit.*, chap. 9.

<sup>9</sup> Certains spécialistes font néanmoins remarquer que le choix d'un seuil de pauvreté mondial unique masque les différences entre les pays, qui ne sont pas prises en compte d'une manière adéquate si l'on utilise des taux de change établis à parité des pouvoirs d'achat (PPP) pour le calcul des comparaisons.

---

travail décent. Les conventions et recommandations de l'OIT offrent des points de référence qui, en tenant compte de certains facteurs tels que les niveaux de développement, peuvent servir à se concentrer sur la situation des travailleurs les plus vulnérables.

**Implication 5:** L'intérêt pour l'amélioration des conditions de travail des personnes les plus vulnérables implique que, chaque fois que cela est applicable et utile, *les indicateurs statistiques du travail décent mesurent combien de travailleurs œuvrent dans des conditions inacceptables* par rapport à l'aspect du travail décent qui est mesuré. A cette fin, il sera souvent préférable de recueillir des données en queue de distribution (ou sur toute la distribution) plutôt que seulement sur la moyenne ou la médiane.

25. A titre d'exemple, la convention (n° 1) sur la durée du travail (industrie), 1919, dispose que la durée du travail ne devra pas excéder 48 heures par semaine. Il sera donc peut-être plus utile de mesurer le pourcentage de travailleurs qui travaillent plus de 48 heures que de collecter des statistiques seulement sur la durée moyenne du travail qui risque de masquer la polarisation entre les durées de travail très courtes et très longues. De la même manière, plutôt que de faire des rapports portant uniquement sur des taux de salaire moyens, il serait utile de mesurer combien de travailleurs ont des faibles revenus.

#### 3.4. Importance accordée aux conditions de vie des travailleurs et des membres de leurs familles

26. L'Agenda du travail décent accorde de l'importance aux conditions de vie des travailleurs et des membres de leurs familles et non pas uniquement au travail productif rémunéré et au lieu de travail. Cette tradition est ancienne dans l'histoire de l'OIT. Dans la Déclaration de Philadelphie, les mandants déclarent que «la pauvreté, où qu'elle existe, constitue un danger pour la prospérité de tous» et chargent l'OIT de promouvoir des programmes visant à élever les niveaux de vie. Il est notamment fait mention expresse de l'extension des mesures de sécurité sociale en vue d'assurer un revenu de base à tous ceux qui ont besoin d'une telle protection, et des soins médicaux complets; de la protection de l'enfance et de la maternité; d'un niveau adéquat d'alimentation, de logement et de moyens de récréation et de culture; et de la garantie de chances égales dans le domaine éducatif et professionnel<sup>10</sup>. Plus récemment, les débats ont évolué pour conduire à l'étude de la manière la plus appropriée de mesurer le travail lié aux soins dans le milieu de vie, qui est en principe non rémunéré et souvent accompli par les femmes, au sein du ménage, et qui aide les familles à se maintenir et se développer<sup>11</sup>.

**Implication 6:** L'importance accordée aux conditions de vie des travailleurs et des membres de leurs familles signifie que *les indicateurs devraient aller au-delà des statistiques sur le travail et le lieu de travail* et inclure, par exemple, le travail non rémunéré lié aux soins dans le milieu de vie et à la procréation, l'accès aux soins de santé et l'incidence de la pauvreté des travailleurs.

#### 3.5. L'égalité entre les sexes: une question transversale

27. L'égalité entre les sexes est une préoccupation transversale de l'Agenda du travail décent en ce sens qu'elle concerne toutes les formes du travail décent et qu'elle ne devrait pas être traitée comme un sujet à part. Dans tous les pays, des cas d'inégalités entre les sexes

<sup>10</sup> Déclaration de Philadelphie, *op. cit.*, section III.

<sup>11</sup> Voir UNIFEM: *Le progrès des femmes à travers le monde: les femmes, le travail et la pauvreté*, New York, 2005; le chapitre 2, intitulé «Le travail des femmes dans sa totalité» étudie les concepts de travail non rémunéré lié aux soins dans le milieu de vie et à la procréation.

---

persistent dans différents domaines: possibilités d'emploi, conditions de travail (y compris sécurité et santé au travail), couverture de sécurité sociale et participation au dialogue social<sup>12</sup>.

**Implication 7:** Afin de mieux comprendre les aspects liés à l'égalité entre les sexes du travail décent, les indicateurs devraient être *mesurés séparément pour les femmes et pour les hommes chaque fois que cela est possible*.

28. En outre, les travailleurs et les travailleuses ont souvent des besoins et des contraintes différents, en particulier la part de travail non rémunéré lié aux soins dans le milieu de vie et à la procréation, qui est souvent accompli par les femmes et qui agit comme un sérieux obstacle à la participation de celles-ci au marché du travail. Certains aspects du travail décent peuvent également avoir une importance particulière pour les travailleuses. Ainsi la protection de la maternité ne concerne que les femmes tandis que le congé parental intéresse à la fois les travailleurs et les travailleuses.

**Implication 8:** Les indicateurs du travail décent *devraient donc prendre en considération les différents besoins et contraintes des travailleuses et des travailleurs, notamment en tenant compte du travail non rémunéré lié aux soins dans le milieu de vie et à la procréation*.

### 3.6. Contexte social et économique, travail décent et entreprises durables

29. Loin d'être un objectif à part, le travail décent est étroitement lié à un progrès économique et social durable: en lui-même, il peut être un facteur productif contribuant au développement général<sup>13</sup>. A l'inverse, des conditions économiques et sociales défavorables peuvent constituer autant d'obstacles à l'emploi productif et à des conditions de travail décentes. Leur impact est souvent directement ressenti au niveau de l'entreprise même, avec des conséquences négatives pour la croissance et l'emploi. Un environnement économique et social propice aux entreprises durables représente donc un facteur important du travail décent. Un tel environnement comprendra notamment les éléments suivants: politique macroéconomique saine et stable et bonne gestion de l'économie; éducation, formation et apprentissage tout au long de la vie; justice sociale et insertion sociale<sup>14</sup>.

**Implication 9:** Les indicateurs du travail décent devraient *s'inscrire dans le contexte de la situation économique et sociale d'un pays* de sorte que les facteurs tendant à freiner ou à favoriser l'évolution vers le travail décent puissent être identifiés.

30. Pour cela, il faudra prévoir des indicateurs permettant de mesurer notamment les aspects suivants: la croissance de la productivité de la main-d'œuvre (cet élément est important pour déterminer la croissance des salaires); l'inflation (une inflation forte diminue le pouvoir d'achat lié aux salaires et peut compromettre la vie des entreprises); l'éducation et le développement des compétences (les compétences et la capacité des travailleurs sont un déterminant important de la productivité); enfin, l'inégalité des revenus (la justice sociale

<sup>12</sup> BIT: *Un travail décent, op. cit.*

<sup>13</sup> BIT: *Réduire le déficit de travail décent – un défi mondial*, rapport du Directeur général, CIT, 89<sup>e</sup> session, Genève, juin 2001.

<sup>14</sup> Voir les conclusions concernant la promotion d'entreprises durables, *Compte rendu provisoire* n° 15, CIT, 96<sup>e</sup> session, Genève, juin 2007.



---

est une condition préalable à la stabilité, au développement durable des entreprises et à la croissance économique).

#### **4. Des informations complètes sur les droits au travail et sur le cadre juridique du travail décent: une nécessité**

##### **4.1. Complémentarité des indicateurs statistiques et des informations sur le cadre juridique**

**31.** Dans la section précédente, nous avons vu certaines des propriétés que devraient avoir les indicateurs statistiques servant à mesurer le travail décent. Toutefois, quand ils sont utilisés seuls, les indicateurs statistiques relatifs au travail et aux conditions de travail ne permettent pas d'assurer un suivi des progrès réalisés en matière de travail décent. On doit leur ajouter des informations sur les droits au travail et sur le cadre juridique du travail décent. Comme l'Agenda du travail décent met l'accent sur les droits des travailleurs consacrés par les normes internationales du travail, on devrait se renseigner sur le degré de protection dont ils jouissent dans les faits en vertu de la législation nationale. Par ailleurs, pour interpréter les indicateurs statistiques, on a souvent besoin de certaines informations sur le cadre juridique. Pour décrire et mesurer le travail décent, on associera donc deux types d'information: i) les indicateurs statistiques; et ii) les informations sur les droits au travail et sur le cadre juridique du travail décent <sup>15</sup>.

**32.** Ces deux types d'information peuvent être complémentaires, alors que si on les utilise séparément il sera souvent difficile d'assurer le suivi des progrès réalisés en matière de travail décent. Il suffit pour s'en convaincre de prendre comme exemple le dialogue social et la représentation des travailleurs. Selon la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948:

Les travailleurs et les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations, à la seule condition de se conformer aux statuts de ces dernières (article 2.)

Cette même convention précise que les autorités publiques doivent s'abstenir de toute intervention. Autrement dit, on doit disposer des informations nécessaires pour pouvoir déterminer si la législation nationale garantit la liberté syndicale prévue dans les conventions n° 87 et 98 et si les syndicats sont bien à l'abri d'une intervention, indépendamment du choix des travailleurs d'adhérer ou non à ces syndicats. Par ailleurs, comme les travailleurs ne peuvent se faire entendre et avoir un véritable dialogue social que s'ils exercent leur droit et s'organisent, on complétera utilement les informations relatives aux droits syndicaux par des statistiques sur le nombre de travailleurs syndiqués. Inversement, pris seuls les taux de syndicalisation ne sont d'aucune utilité, on doit aussi être en mesure de se prononcer sur le degré de liberté des syndicats. On ne pourra donc savoir si les conditions nécessaires à l'instauration d'un dialogue social réel sont réunies que si l'on interprète conjointement les informations relatives aux droits syndicaux et les

<sup>15</sup> La terminologie utilisée pour désigner les informations relatives aux droits au travail et au cadre juridique du travail décent varie d'un chercheur à l'autre. Block parle de «lois et législation». Le Conseil national de la recherche parle de «cadre juridique et de performance en matière de gouvernance». L'IFP-SES du BIT parle de «variables d'intrants et de processus». VERITE parle de «lois et système juridique». A ce sujet, voir l'ouvrage publié sous la direction de D. Kucera: *Qualitative indicators of labour standards: Comparative methods and applications*, Social Indicators Research Series, vol. 30, Genève, BIT, 2007, chap. 1.

---

indicateurs statistiques de syndicalisation. Toute cette discussion vaut également pour les employeurs, dont le droit de s'associer librement est protégé par la même convention.

33. Les exemples de ce type sont légion. On notera que les conventions et recommandations de l'OIT englobent tous les aspects de l'Agenda du travail décent: égalité de chances et de traitement; orientation et formation professionnelles; sécurité de l'emploi; salaires; durée du travail; sécurité et santé au travail; protection de la maternité, et bien d'autres encore. Les normes internationales du travail ne sont pas un aspect isolé du travail décent. Elles s'appliquent à tous les aspects du travail décent.

**Implication 10:** Afin d'assurer le suivi des progrès réalisés en matière de travail décent, deux types d'information peuvent être utilisés: i) les indicateurs statistiques sur le travail et les conditions de travail; et ii) les informations relatives aux droits au travail et au cadre juridique du travail décent, y compris l'application effective des droits.

#### 4.2. Panorama des droits au travail et du cadre juridique du travail décent au niveau des pays

34. Le cadre juridique du travail dans un pays forme un ensemble complexe. C'est ainsi qu'on aura plus de mal à dresser le panorama du droit d'organisation et de négociation collective des travailleurs dans un pays qu'à établir si ce pays a ratifié les conventions n<sup>os</sup> 87 et 98 de l'OIT. Il faudra savoir par exemple s'il existe des restrictions au droit d'organisation; si les syndicats sont vraiment à l'abri d'une intervention de l'Etat; si le BIT a reçu des plaintes et des réclamations en vertu des conventions n<sup>os</sup> 87 et 98, et si oui, quelles étaient les allégations présentées<sup>16</sup>; si le Comité de la liberté syndicale ou la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations a formulé des recommandations; et s'ils ont indiqué par la suite que des progrès ont été réalisés. Pour prendre un autre exemple, la ratification par un pays d'une convention de l'OIT sur la protection de la maternité ou l'existence d'une loi nationale sur le congé de maternité rémunéré ne nous disent rien sur l'étendue des prestations dont bénéficient les travailleuses en matière de congé de maternité. Pour savoir ce qui se passe dans un pays, il faut connaître le nombre de semaines d'absence et la rémunération de remplacement accordés par la loi; les catégories de travailleuses visées (la loi s'applique-t-elle aussi aux travailleuses agricoles ou aux travailleuses domestiques privées?); et le nombre de travailleuses qui bénéficient réellement d'un congé de maternité (le congé de maternité rémunéré, par exemple, n'est-il accordé en fait qu'à un petit groupe de travailleuses des secteurs moderne et public?).
35. Etant donné la complexité juridique des questions, on peut comprendre que le recours à des indicateurs quantitatifs pour décrire le cadre juridique ne soit pas tout à fait du goût des juristes. La jurisprudence nationale tient compte de la complexité des situations, avec un examen au cas par cas. C'est ainsi que la Cour suprême des Etats-Unis, pour déterminer si l'on peut considérer une personne comme salariée, utilise un critère de la *common law* fondé sur les éléments suivants.

Le droit de la partie qui recrute de contrôler les modalités et moyens de production d'un produit [...]; les compétences requises; la provenance des instruments et outils utilisés; l'emplacement du travail; la durée de la relation entre les parties; le droit de la partie qui recrute de confier ou non d'autres tâches à la partie recrutée; la latitude dont dispose la partie recrutée en ce qui concerne la date et la durée du travail; les modalités de paiement; le rôle que joue la partie recrutée dans le recrutement et le paiement des assistants; le fait que le travail fait partie ou non des activités courantes de la partie qui recrute; le fait que la partie qui recrute

<sup>16</sup> Notons que le nombre des plaintes et réclamations ne nous dit rien sur le degré de gravité des violations de droits. Aussi faut-il des précisions sur le contenu des plaintes et les observations formulées par le système de contrôle de l'OIT.

---

poursuit ses activités ou non; l'offre de prestations aux salariés; et le régime fiscal de la partie recrutée<sup>17</sup>.

Le critère de la *common law* n'offre aucune réponse simple à la question. On doit examiner l'un après l'autre tous les aspects de la relation, aucun facteur n'étant déterminant à lui seul<sup>18</sup>.

- 36.** A la différence des juristes, les chercheurs ou les universitaires qui cherchent à déterminer si les normes et droits au travail ont un impact sur les résultats économiques ou le commerce international d'un pays auront automatiquement recours à des variables quantitatives pour mesurer le cadre juridique du travail. Dans les comparaisons internationales, la ratification par les pays des conventions de l'OIT est la mesure la plus courante de la législation et la réglementation du travail. Pourtant, la ratification des conventions n'est pas toujours un bon indicateur de la mise en œuvre effective des normes du travail, et en utilisant, pour évaluer le degré de respect des normes du travail, une mesure numérique qui se résume au nombre des ratifications obtenues, on introduit un risque d'erreur important<sup>19</sup>. Toutefois, les chercheurs qui font des analyses économétriques transnationales, invoquant le caractère aléatoire et uniforme des erreurs qui peuvent entacher les valeurs nationales, acceptent ce type de mesure. D'autres la contestent.
- 37.** Le Département des normes internationales du travail du BIT (NORMES) s'est lancé dans un projet consacré à la dynamique économique des normes internationales du travail qui a fait l'objet d'une discussion au sein du Conseil d'administration<sup>20</sup>. Cinq équipes de recherche interdisciplinaires ont entrepris un examen général et une analyse critique de la littérature économique actuelle sur l'interaction entre les normes internationales du travail et les systèmes économiques dans cinq domaines différents (sécurité sociale, sécurité et santé au travail, compétences et formation professionnelle, temps de travail et égalité, et non-discrimination). Chacune de ces études, qui évalue sous de nombreux angles l'état de la recherche, dresse un panorama des points de consensus, des controverses et des questions appelant un complément de recherche. Dans une deuxième phase, des économistes réputés venant de toutes les régions seront amenés à réaliser une étude empirique et factuelle qui devrait déboucher sur des indicateurs permettant de mieux évaluer l'impact économique des normes internationales du travail.
- 38.** En ce qui concerne le suivi des aspects juridiques des progrès réalisés en matière de travail décent au niveau des pays, le Bureau a l'avantage de pouvoir rassembler des informations juridiques fiables et de pouvoir les étudier (ainsi que les indicateurs statistiques) avec les gouvernements et les partenaires sociaux avant publication, de façon à en améliorer la

<sup>17</sup> US Supreme Court Cases and Opinions, *Commun. for Non-Violence v. Reid*, 490 US 730 (1989), p. 751; notes de bas de page omises.

<sup>18</sup> US Supreme Court Cases and Opinions, *NLRB v. United Ins. Co. of America*, 390 US 254 (1968), p. 258.

<sup>19</sup> S. Lee et D. McCann: «Measuring labour market institutions: Conceptual and methodological questions on “working-hour rigidity”», dans l'ouvrage publié sous la direction de J. Berg et D. Kucera: *In Defence of Labour Market Institutions: Cultivating Justice in the Developing World*, Londres/Genève: BIT et Palgrave MacMillan, 2008.

<sup>20</sup> Voir BIT: *Projet relatif à la dynamique économique des normes internationales du travail*, document GB.300/LILS/10, 300<sup>e</sup> session, Genève, nov. 2007; voir aussi BIT: *rapport de la Commission des questions juridiques et des normes internationales du travail*, document GB.300/13(Rev.), 300<sup>e</sup> session, Genève, nov. 2007.

---

fiabilité. Ces dernières années, le Bureau a créé des bases de données qui rassemblent des informations sur le cadre juridique du travail décent d'un très grand nombre d'Etats Membres. Plus particulièrement, le Département des normes internationales du travail du BIT (NORMES) réunit aujourd'hui des informations sur les législations nationales du travail et sur l'application des normes internationales du travail sous un nouveau portail, NATLEX-Profiles par pays<sup>21</sup>. Ce portail regroupe les informations sur les ratifications des normes internationales du travail; les observations des organes de contrôle de l'OIT (Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, Commission de la Conférence et Comité de la liberté syndicale); les lois fondamentales des différents pays; et, lorsqu'ils existent, les profils législatifs concernant la sécurité et la santé au travail et les travailleurs migrants. De plus, le Programme des conditions de travail et d'emploi (TRAVAIL) a créé des bases de données sur les législations nationales en matière de congé de maternité, de temps de travail et de salaire minimum<sup>22</sup>. Le Bureau est également le premier à avoir apporté des améliorations importantes aux méthodes de mesure du cadre juridique du travail par des variables numériques (généralement des variables ordinales)<sup>23</sup>.

**Implication 11:** Les informations sur le *cadre juridique du travail devraient porter sur la législation, la jurisprudence, le champ d'application et l'efficacité de la mise en œuvre.*

**Implication 12:** Les informations sur le cadre juridique du travail et les indicateurs statistiques *devraient être transparents et vérifiables. Ils doivent être mis à jour régulièrement, et toute erreur constatée devrait être éliminée systématiquement.*

- 39. Principal point de discussion et d'orientation: L'OIT devrait-elle s'attacher à présenter les informations juridiques et statistiques au niveau des pays dans un cadre intégré?**

## **5. Suivi des progrès du travail décent**

- 40.** Dans les deux sections précédentes, nous avons vu qu'il était possible d'utiliser différents types d'informations pour mesurer le travail décent, notamment pour suivre ses progrès au niveau national. On mettra par conséquent l'accent sur les indicateurs de résultats et sur leur évolution dans le temps au niveau des pays, et on analysera les données pour savoir si un pays a progressé en ce qui concerne tel ou tel aspect du travail décent. Pour certains indicateurs, la chose est relativement simple: une baisse de la proportion de personnes dont le temps de travail est excessif dans un pays tendrait à indiquer que la situation s'améliore dans le sens d'un «temps de travail décent», et plus la baisse est marquée, plus l'amélioration est nette. A l'inverse, si cette proportion reste élevée ou inchangée, on conclura qu'il n'y a pas eu de progrès. Pour d'autres indicateurs en revanche, les résultats sont difficiles à évaluer et exigent un examen minutieux.
- 41.** La présente section porte sur plusieurs aspects qui requièrent une attention toute particulière. Nous en citerons quelques-uns: les éléments à prendre en compte dans l'examen d'une variation dans le temps; l'incidence de l'évolution de la structure

<sup>21</sup> Les profils par pays réunissent les informations figurant dans les bases de données APPLIS, ILOLEX, LIBSYND et NATLEX, ainsi que dans d'autres sources du BIT. On peut accéder à la base de données en ligne à l'adresse suivante: [http://www.ilo.org/dyn/natlex/country\\_profiles.home?p\\_lang=fr](http://www.ilo.org/dyn/natlex/country_profiles.home?p_lang=fr).

<sup>22</sup> <http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/database/index.htm>

<sup>23</sup> Voir D. Kucera, 2007, *op. cit.*

---

démographique et de la répartition sectorielle sur les indicateurs; la nécessité de tenir compte de l'évolution du cadre juridique et de la mise en œuvre progressive des droits au travail; et les raisons qui distinguent la mesure des progrès en matière de travail décent au niveau d'un pays de l'élaboration d'un indice du travail décent.

## 5.1. Evolution dans le temps des indicateurs du travail décent

42. Pour analyser l'évolution dans le temps d'indicateurs statistiques, quatre éléments en particulier doivent faire l'objet d'une réflexion attentive:

- i) l'ampleur de l'évolution sur une année et ce que cela implique en ce qui concerne l'horizon temporel de l'évaluation (que faire, par exemple, lorsque l'évolution annuelle est faible et graduelle);
- ii) les erreurs de mesure importantes par rapport à l'ampleur de l'évolution annuelle, les variations aberrantes dans le temps, et ce que cela suppose pour leur incidence sur la détermination du sens de l'évolution sur une année (que faire, par exemple, lorsque l'évolution annuelle d'un indicateur est faible relativement à l'erreur de mesure);
- iii) la possibilité que le sens de l'évolution soit anticyclique (que faire, par exemple, lorsqu'un indicateur s'oriente dans un sens non souhaitable alors que l'économie s'améliore, et vice versa);
- iv) l'ampleur de l'évolution par rapport à la valeur initiale et à la valeur maximale possible, ou à la valeur souhaitable.

Chacun de ces points est examiné dans les sous-sections ci-après.

### *Evolution graduelle*

43. Dans des conditions normales, l'évolution de la plupart des indicateurs statistiques utilisés pour mesurer les progrès accomplis en matière de travail décent sera graduelle<sup>24</sup>. Par exemple, normalement, les taux d'activité, de scolarisation, de travailleurs percevant une pension et de syndicalisation (c'est-à-dire un indicateur évident pour chacun des quatre piliers du travail décent tel que défini par l'OIT) n'évoluent que progressivement d'une année à l'autre. Toutefois ces indicateurs ne sont pas statiques et, sur le long terme, des progrès sensibles peuvent être observés. Ainsi, pour qu'une tendance séculaire puisse être observée, il convient donc manifestement de fournir des valeurs et des informations qui ne se limitent pas à l'année ou aux deux années précédentes mais qui portent par exemple sur les dix dernières années.

**Implication 13:** *La plupart des indicateurs statistiques du travail décent devraient présenter une série chronologique couvrant le passé proche (par exemple les dix années précédentes) en plus de la valeur correspondant aux années récentes, afin qu'il soit possible d'observer leur évolution dans le temps, étant donné qu'en général la plupart des aspects du travail décent n'évoluent que graduellement d'une année à l'autre.*

<sup>24</sup> Toutefois, l'évolution peut être abrupte lorsqu'un pays est en proie à une crise économique aiguë. Voir par exemple la discussion sur les taux de chômage dans les pays touchés par des crises financières dans R. van der Hoeven et M. Luebker: «Financial openness and employment: The need for coherent international and national policies», paru dans l'ouvrage publié sous la direction de J.A. Ocampo et K.S. Jomo: *Towards full and decent employment*, New York, Nations Unies, 2007.

44. Pour certains indicateurs numériques, l'erreur de mesure est disproportionnée par rapport aux variations annuelles observées. Il convient d'en tenir compte au moment du choix, de la présentation, de l'analyse et de l'examen des indicateurs du travail décent. Ce sont les indicateurs qui évoluent peu d'une année à l'autre qui sont le plus exposés à ce problème. Dans le même ordre d'idées, il arrive que l'évolution d'une année à l'autre de certains indicateurs du travail décent soit aberrante – par exemple, le nombre de lésions professionnelles mortelles, de grèves et de lock-out. Le taux annuel de lésions professionnelles mortelles peut être altéré fortement au cours d'une année, et inhabituellement élevé en raison d'une catastrophe. Ainsi, un grave accident de mine pourrait avoir pour effet d'accroître considérablement ce taux dans un pays au cours d'une année donnée. Souvent, les données sur les grèves et les lock-out varient beaucoup à cause de grèves périodiques menées par un grand syndicat. L'évolution du nombre de journées de travail non effectuées par 100 000 travailleurs en raison de grèves et de lock-out est donc souvent en dents de scie. Il convient de prendre au cas par cas les décisions relatives au lissage des variables, par exemple les taux de lésions professionnelles mortelles, de grèves et de lock-out, parce qu'une valeur annuelle inhabituelle peut être aussi significative qu'une valeur tendancielle à long terme lissée.

**Implication 14:** Etant donné que les erreurs de mesure et les variations aberrantes d'une année à l'autre peuvent être importantes, *les valeurs annuelles correspondant à certains indicateurs pourraient être lissées à l'aide d'une moyenne mobile calculée sur plusieurs années, par exemple les trois ou cinq dernières*. Dans le même temps, il est également utile de présenter des valeurs annuelles pour certaines variables, même si ces valeurs sont irrégulières d'une année à l'autre, car elles peuvent aussi être significatives.

### *Indicateurs anticycliques*

45. Il est tout à fait possible que certains indicateurs du travail décent soient anticycliques. Prenons, par exemple, la proportion des travailleurs qui occupent leur emploi actuel depuis plus d'un an<sup>25</sup>. Souvent, ce pourcentage baisse lorsque la situation économique s'améliore et que l'emploi s'accroît, parce que les personnes engagées récemment ont peu d'ancienneté dans l'emploi, et augmente en cas de ralentissement économique, parce que les travailleurs ayant moins d'ancienneté sont généralement licenciés les premiers et que l'embauche tend à marquer le pas. S'ils sont importants, il peut être utile d'inclure des indicateurs anticycliques dans l'ensemble des indicateurs clés du travail décent de l'OIT, à condition naturellement de ne pas oublier qu'ils sont anticycliques lors de l'examen et de l'analyse. Ainsi, alors qu'il serait utile d'observer l'évolution à long terme (10 à 30 ans) de la sécurité de l'emploi, mesurée en fonction de la stabilité de l'emploi, selon les pays, les régions, voire à l'échelle mondiale, il serait absurde de considérer la variation du phénomène sur la seule année écoulée.

**Implication 15:** En analysant les indicateurs du travail décent, on devrait *se demander si les indicateurs du travail décent sont anticycliques*. Lorsque c'est le cas, on pourrait examiner, plutôt que des variations annuelles, des variations séculaires sur un plus long terme.

<sup>25</sup> Toutefois, une étude récente du BIT a fait apparaître une situation procyclique en Europe centrale et orientale, ce qui confirme que les tendances anticycliques ne sont pas toujours la règle. Voir l'ouvrage publié sous la direction de S. Cazes et A. Nesporova, *Flexicurity: A relevant approach in Central and Eastern Europe*, Genève, BIT, 2007.

46. Alors que les indicateurs statistiques, normalement, permettront de savoir si le travail décent a progressé dans un pays, il sera souvent plus difficile de déterminer l'ampleur de ce progrès. Pour ce faire, il faudra prendre en compte plusieurs facteurs, à savoir la valeur initiale des indicateurs, les valeurs maximales et minimales possibles, et ce qui serait une valeur souhaitable. Ainsi, une baisse du taux de chômage de cinq points de pourcentage peut être considérée comme un progrès considérable ou insuffisant selon que le taux initial de chômage est, par exemple, de 7 ou de 17 pour cent. De plus, lorsque le plein emploi a été atteint, un pays ne peut plus progresser dans cet indicateur. Par ailleurs, si, en matière de chômage, il est généralement souhaitable d'afficher un taux faible<sup>26</sup>, pour d'autres indicateurs, la valeur «souhaitable» n'est pas toujours facile à déterminer. Par exemple, le travail décent promeut l'accès des femmes et des hommes aux possibilités d'emploi mais cela ne veut pas dire pour autant que toute personne en âge de le faire devrait travailler. Par conséquent, étant donné que certaines personnes préféreront suivre des études au lieu de travailler, ou choisiront de rester économiquement inactives, les décideurs ne peuvent pas avoir pour objectif de parvenir à un ratio emploi/population de 100 pour cent.

**Implication 16:** Au moment du choix des indicateurs, *on devrait se demander s'il sera possible de déterminer un niveau généralement souhaitable pour un indicateur*, et si une évolution dans ce sens indiquera un progrès du travail décent.

**Implication 17:** Pour évaluer les progrès du travail décent au niveau d'un pays, il faut prendre en compte la valeur initiale de l'indicateur, et ce qui serait une fourchette souhaitable pour cet indicateur.

## 5.2. Incidences démographiques et sectorielles

47. Les valeurs nationales de certains indicateurs du travail décent sont sensibles à la répartition par âge de la population active et/ou à la répartition sectorielle de l'emploi. C'est le cas lorsque les taux pour un indicateur diffèrent beaucoup selon l'âge ou le secteur. Par exemple, le nombre moyen d'années d'ancienneté dans l'emploi dépend de la répartition par âge de la population active, les jeunes ayant beaucoup moins d'ancienneté dans l'emploi que les autres travailleurs. Par ailleurs, le taux de lésions professionnelles mortelles dans un pays est fonction de la répartition sectorielle de la production, certains secteurs (mines, agriculture, pêche et construction) enregistrant des taux de lésions mortelles beaucoup plus élevés que les autres.

**Implication 18:** Etant donné que l'évolution de la structure démographique et de la répartition sectorielle de l'emploi influe sur l'évolution de certains indicateurs statistiques, il faut fournir des informations sur le contexte et interpréter les indicateurs statistiques à la lumière des données sur la structure démographique et sur la répartition sectorielle de l'emploi.

**Implication 19:** Afin de neutraliser l'incidence des variations démographiques et de l'évolution de la répartition sectorielle de l'emploi, certains indicateurs pourraient se limiter à *certaines tranches d'âge* (par exemple travailleurs de plus de 25 ans pour l'ancienneté dans l'emploi) *et/ou à certains secteurs* (par exemple industrie manufacturière pour le taux de lésions professionnelles mortelles).

<sup>26</sup> Exemple d'exception: on observe parfois une réduction anticyclique du chômage dans des situations de crise économique.

---

5.3. Prise en compte de l'évolution du cadre juridique et suivi de la mise en œuvre progressive des droits au travail

48. Le cadre juridique du travail décent n'est nulle part statique: il évolue avec le temps. On pourrait s'intéresser en particulier à la mise en œuvre des principes et des droits fondamentaux au travail que tous les Etats Membres ont l'obligation de respecter, promouvoir et réaliser, de bonne foi et conformément à la Constitution de l'OIT. Dans le même temps, beaucoup de conventions et recommandations de l'OIT permettent de mettre en œuvre progressivement ces principes et droits selon le degré de développement de l'Etat Membre.

**Implication 20:** Afin de suivre les progrès du travail décent, les informations sur les droits au travail et sur le cadre juridique qui va dans le sens du travail décent devraient rendre compte des *initiatives prises par les pays pour faire avancer leur législation nationale et/ou l'application de la législation en tenant compte des normes de l'OIT.*

5.4. Inconvénients de l'élaboration d'un indice pour mesurer les progrès du travail décent

49. Conformément aux orientations du Conseil d'administration, la réunion tripartite d'experts s'intéressera à la mesure du travail décent pour suivre les progrès réalisés au niveau national. L'élaboration d'un indice suppose une toute autre démarche. La mesure du travail décent et l'élaboration d'un indice présentent des différences fondamentales:

- i) l'indice vise à synthétiser des informations en une valeur numérique unique, alors que la mesure du travail décent comporte des informations détaillées sur tous les aspects du travail décent;
- ii) contrairement à la mesure du travail décent, l'indice exige d'opérer une pondération entre divers aspects du travail décent;
- iii) l'indice induit le classement et la comparaison des pays; la mesure du travail décent porte sur des pays donnés et sur les progrès qu'ils ont réalisés au cours du temps;
- iv) contrairement à la mesure du travail décent, l'indice ignore la situation particulière d'un pays;
- v) l'indice implique la quantification des informations sur les droits au travail sous forme de valeur numérique; la mesure du travail décent peut fournir des informations détaillées sur les droits au travail et sur le cadre juridique du travail décent.

Cette liste n'est pas exhaustive, mais elle devrait suffire pour démontrer que la mesure du travail décent comporte des exigences qui sont fondamentalement différentes de celles de l'élaboration d'un indice.

**Implication 21:** Le suivi des progrès accomplis en matière de travail décent à l'échelle d'un pays *ne devrait pas être relié à un indice.*



---

## Partie III

### Indicateurs statistiques et information sur les droits au travail et sur le cadre juridique du travail décent <sup>1</sup>

50. S'appuyant sur les principes généraux exposés dans les sections précédentes, la partie III a pour objectif d'élaborer un modèle pratique qui permette d'évaluer les progrès accomplis en matière de travail décent. En compilant les profils par pays sur la base d'un modèle mondial, il serait plus facile de comparer les différentes expériences sans perdre de vue l'importance capitale que revêt le contexte national. La section 6 expose tout d'abord deux méthodes d'approche différentes de l'organisation thématique de l'information. La section 7 fait ensuite le point des compilations d'indicateurs du travail décent existant à ce jour, répertorie les indicateurs que l'on pourrait inclure dans une liste consolidée et étudie plus en détail la disponibilité des données concernant quatre indicateurs spécifiques. La section 8 propose et examine un cadre pour l'information relative aux droits au travail et au cadre juridique du travail décent. Enfin, la section 9 aborde les questions d'égalité entre les sexes et mesure les écarts hommes-femmes.
51. Toute la discussion se fonde sur l'hypothèse que, tout en reflétant la nature multidimensionnelle et globale de l'Agenda du travail décent, le modèle doit demeurer restreint et doser avec soin ambition et réalisme pour déterminer ce qui est faisable au niveau national.

#### 6. **Organisation de l'information sur les indicateurs et sur le cadre juridique du travail décent: méthodes d'approche**

52. Les droits au travail et le cadre juridique d'un pays intéressent tous les aspects de l'Agenda du travail décent: tel est l'un des grands arguments développés dans la partie II qui précède. Il faudrait présenter des informations détaillées sur le cadre juridique de sorte qu'elles complètent les indicateurs statistiques, a-t-on indiqué. Or cela a des implications directes sur l'organisation de ces deux catégories d'informations. Jusqu'à présent, on a procédé selon deux principales méthodes d'approche.
- i) *Regroupement de l'information en fonction des quatre objectifs stratégiques de l'Agenda du travail décent.* Selon cette méthode, un regroupement d'indicateurs doit rendre compte des normes du travail et des principes et droits fondamentaux au travail, ce qui a souvent entraîné l'inclusion de mesures indirectes d'un intérêt contestable, telles que le nombre des conventions ratifiées ou le nombre des plaintes déposées contre un pays Membre. Lorsque cela a été évité, seuls des indicateurs relatifs au travail des enfants ou à la non-discrimination (plus faciles à exprimer en valeurs numériques) ont été inclus sous la rubrique des normes du travail. Cela donne toutefois l'impression trompeuse que les normes du travail ne concernent que quelques thèmes seulement et ne mettent pas suffisamment en lumière l'importance des droits au travail qui sont pourtant une composante à part entière de l'Agenda du travail décent.
  - ii) *Regroupement de l'information en fonction des éléments fondamentaux du travail décent.* Cette méthode d'approche consiste à regrouper les indicateurs statistiques et

<sup>1</sup> Cette partie s'inspire largement d'un document d'information établi à la demande du Bureau; voir R. Anker et P. Annycke, *op. cit.*

---

l'information sur le cadre juridique et l'application effective de la législation dans un pays sous des rubriques correspondant aux éléments fondamentaux de l'Agenda du travail décent (tels que les horaires décents ou le dialogue social et la représentation des travailleurs). On l'a vu plus haut, cette démarche est très utile car elle permet, par exemple, d'interpréter conjointement les données sur le taux de syndicalisation et l'information relative aux restrictions juridiques qui pèsent sur le droit d'organisation ou à l'intervention de l'Etat dans les syndicats. Dans un cadre de ce type, les indicateurs statistiques et l'information sur le cadre juridique se complètent l'un l'autre.

53. C'est cette seconde méthode d'approche qui a été retenue dans le rapport général soumis à la 17<sup>e</sup> CIST en 2003<sup>2</sup>. Elle a été utilisée pour rendre compte de la nature intégrée et multidimensionnelle du concept de travail décent, et couvrir, en même temps, ses quatre dimensions. Version légèrement modifiée des regroupements utilisés dans le rapport présenté à la 17<sup>e</sup> CIST, le tableau 1 dresse une liste composée de dix éléments fondamentaux de l'Agenda du travail décent, à savoir les possibilités d'emploi, les formes de travail qu'il y a lieu d'éliminer ou d'abolir, les gains adéquats et le travail productif, les horaires décents, la stabilité et la sécurité du travail, la capacité de concilier travail et vie de famille, l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi, la sécurité du milieu de travail, la protection sociale, le dialogue social et la représentation des travailleurs. Deux types d'information seraient fournis au titre de chacun de ces éléments:

- i) des indicateurs statistiques permettant de suivre effectivement les progrès accomplis en ce qui concerne chacun des éléments fondamentaux; et
- ii) une description de la législation nationale concernant chacun des éléments fondamentaux de l'Agenda du travail décent; selon le cas, information sur le niveau des prestations; éléments de preuve sur l'efficacité de la mise en œuvre; information sur la protection des travailleurs dans la législation et dans la pratique, sur les plaintes et réclamations reçues par le BIT, sur les observations formulées par le système de contrôle de l'OIT et les cas de progrès; et, enfin, information sur la ratification des conventions pertinentes de l'OIT.

54. Cette approche englobe les quatre piliers stratégiques de l'Agenda du travail décent et présente au moins deux *avantages principaux*: premièrement, elle met en relief le fait que les droits au travail sont une préoccupation transversale et que les normes internationales du travail intéressent l'ensemble de l'Agenda du travail décent; deuxièmement, du fait de leur regroupement, les indicateurs statistiques et l'information sur les droits au travail peuvent être interprétés conjointement. C'est particulièrement indiqué dès lors que l'on traite des aspects qualitatifs du travail décent, car, dans ce cas, les indicateurs statistiques ne suffisent pas à eux seuls pour suivre les progrès accomplis. Les quatre objectifs stratégiques sont couverts d'une manière différenciée, l'examen des normes et de leur application représentant une constante. (Les chiffres entre parenthèses indiquent de quels objectifs stratégiques l'élément fondamental proposé relève.)

55. ***Principal point de discussion et d'orientation.*** Dans les éléments fondamentaux des objectifs stratégiques de l'Agenda du travail décent, sous quelles rubriques thématiques les indicateurs statistiques et l'information sur les droits au travail et le cadre juridique devraient-ils être regroupés?

<sup>2</sup> Document ICLS/17/2003/1, *op. cit.*

**Tableau 1. Proposition d'organisation des indicateurs statistiques et de l'information sur les droits au travail et le cadre juridique du travail décent**

Éléments fondamentaux de l'Agenda du travail décent	Indicateurs statistiques	Information sur les droits au travail et le cadre juridique du travail décent
Possibilités d'emploi (1 + 2) Formes de travail qu'il y a lieu d'abolir (1 + 3) Gains adéquats et travail productif (1 + 3) Horaires décents (1 + 3) Stabilité et sécurité du travail (1, 2 + 3) Capacité de concilier travail et vie de famille (1 + 3) Égalité de chances et de traitement dans l'emploi (1, 2 + 3) Sécurité du milieu de travail (1 + 3) Protection sociale (1 + 3) Dialogue social et représentation des travailleurs (1 + 4)	Sélection d'indicateurs statistiques permettant de suivre les progrès accomplis concernant les éléments fondamentaux	Description de la législation nationale concernant les éléments fondamentaux de l'Agenda du travail décent; selon le cas, information sur le niveau des prestations; éléments de preuve sur l'efficacité de la mise en œuvre; information sur la protection des travailleurs dans la législation et dans la pratique, sur les plaintes et réclamations reçues par le BIT, sur les observations formulées par le système de contrôle de l'OIT et les cas de progrès; information sur la ratification des conventions pertinentes de l'OIT

Note: Objectifs stratégiques du BIT: 1) normes et principes et droits fondamentaux au travail; 2) emploi; 3) protection sociale; 4) dialogue social.  
Source: Données du BIT.

## 7. Indicateurs statistiques pour le suivi des progrès du travail décent

### 7.1. Examen des propositions antérieures concernant les indicateurs du travail décent

56. Avant d'examiner l'un après l'autre chacun des indicateurs statistiques du travail décent, il convient de faire le point des listes d'indicateurs qui existent déjà. C'est ce que nous allons faire dans cette section qui porte sur sept listes d'indicateurs:

- i) Le rapport général présenté à la 17<sup>e</sup> CIST en 2003 établit une liste de 29 indicateurs clés du travail décent<sup>3</sup>. Fruit d'une longue réflexion ainsi que de consultations et de discussions approfondies, cette liste est utilisée pour compiler des informations au niveau national ou régional, de sorte que l'on dispose déjà d'une certaine expérience concernant son applicabilité et ses faiblesses potentielles<sup>4</sup>.
- ii) Le bureau régional de l'OIT pour l'Asie et le Pacifique (BR-Bangkok) a proposé une liste d'indicateurs du travail décent et élaboré un guide qui contient un examen détaillé de chacun d'entre eux<sup>5</sup>. Il a également commandé neuf études par pays sur la disponibilité des données, les sources et les définitions et compilé une base de données préliminaire des indicateurs nationaux du travail décent.

<sup>3</sup> Document ICLS/17/2003/1, *ibid.*

<sup>4</sup> Voir Anker et coll., *op. cit.*; J.Y. Amankrah: *Ghana decent work statistical indicators: Fact-finding study*, Genève, BIT, 2003; M.K. Mujeri: *Bangladesh decent work statistical indicators: Fact-finding study*, Genève, BIT, 2004; S.K. Huang: *Job quality: Indicator developments and assessments at macro, enterprise and individual levels*, Séoul, Korea Labour Institute, 2007, publié en coréen.

<sup>5</sup> BIT: *Decent Work Indicators for Asia and the Pacific, op. cit.*

- iii) Le bureau régional de l'OIT pour l'Amérique latine et les Caraïbes (BR-Lima) a lui aussi élaboré une proposition contenant des indicateurs du travail décent pour sa région.
- iv) Dans le cadre de la préparation de la huitième Réunion régionale européenne qui doit se tenir en janvier 2009, le bureau régional pour l'Europe a répertorié une série d'indicateurs du travail décent.
- v) Au siège de l'OIT, un groupe de travail intersectoriel conduit par le Bureau de statistique a rassemblé des propositions concernant les indicateurs du travail décent auprès des quatre secteurs du BIT et évalué leur applicabilité<sup>6</sup>.
- vi) L'ONU a adopté quatre indicateurs pour la nouvelle cible 1.B des OMD intitulée «Assurer le plein emploi et la possibilité pour chacun, y compris les femmes et les jeunes, de trouver un emploi décent et productif» qui a pris effet en janvier 2008<sup>7</sup>.
- vii) Une équipe spéciale européenne créée par la CEE-ONU, Eurostat et l'OIT compile actuellement une liste d'indicateurs statistiques visant à mesurer la qualité de l'emploi. Bien que le concept mesuré par cette équipe spéciale soit différent (qualité de l'emploi plutôt que travail décent), nombre des indicateurs qu'elle emploie sont semblables à ceux qui sont utilisés pour mesurer le travail décent.

**57.** Le tableau 1 de l'annexe récapitule l'ensemble des indicateurs proposés dans les compilations citées ci-dessus<sup>8</sup>, d'où sa longueur et sa complexité. Néanmoins, les diverses propositions se chevauchent, beaucoup d'indicateurs étant identiques et d'autres, proches sur le plan conceptuel. Par exemple, le taux de chômage des jeunes figure dans trois des six compilations; deux compilations comprennent également le taux d'inactivité des jeunes, et l'une d'entre elles, la proportion des jeunes qui ne sont ni dans le système éducatif ni dans l'emploi. A chacun de ces trois indicateurs correspond une définition statistique, mais tous visent à fournir des informations sur un même phénomène: l'exclusion des jeunes de l'accès aux possibilités d'emploi. C'est pourquoi le tableau 1 de l'annexe regroupe les indicateurs qui sont conceptuellement voisins. Chaque groupe reçoit un numéro d'indicateur (dans le cas de l'emploi des jeunes, il s'agit du n° 4); les variantes sont distinguées par le symbole du carreau (♦) et reçoivent le même numéro et une lettre suffixe (par exemple, n°s 4a et 4b). Au total, la liste compte 34 indicateurs du travail décent, plus 21 variantes (et sept indicateurs contextuels, plus une variante).

**58.** Il existe des points communs, en particulier entre les cinq premières compilations. Deux indicateurs (ratio emploi/population et taux de chômage) figurent dans les cinq listes, et huit indicateurs sont libellés de manière identique dans quatre d'entre elles. Les deux dernières compilations présentent des différences importantes par rapport aux cinq autres: la liste concernant la cible 1.B des OMD ne contient que quatre indicateurs<sup>9</sup>, c'est-à-dire bien moins que les autres compilations; quant à la proposition avancée par l'équipe

<sup>6</sup> Seules les propositions reçues des quatre secteurs du BIT figurent dans le tableau 2; les propositions émanant du bureau régional de Bangkok et du bureau régional de Lima sont rapportées dans les colonnes pertinentes.

<sup>7</sup> Voir Nations Unies (2008), *Official list of MDG indicators*, *op. cit.*

<sup>8</sup> Les indicateurs qui figurent uniquement dans la liste établie par l'équipe spéciale européenne ont été exclus de la comparaison.

<sup>9</sup> L'indicateur 3.2 des OMD figure aussi dans la liste.

---

spéciale européenne, elle se concentre sur la qualité de l'emploi et, donc, contrairement à l'Agenda du travail décent, ne couvre pas l'accès aux possibilités d'emploi.

59. Le chevauchement considérable qui existe entre les diverses propositions est encourageant. Il laisse espérer que, pendant leur réunion, les experts seront en mesure de définir un ensemble commun d'indicateurs statistiques clés incorporant les travaux déjà accomplis par le Bureau, et qu'ils proposeront son utilisation au siège et dans toute la structure extérieure de l'OIT.

## 7.2. Identification d'un ensemble unique d'indicateurs principaux et supplémentaires du travail décent

60. Bien que les experts de la réunion tripartite ne soient pas tenus de se limiter aux indicateurs qui ont déjà été définis, l'examen réalisé dans la section précédente leur fournit néanmoins une base de discussion utile. Le tableau 2 de l'annexe reprend les listes de tous les indicateurs proposés à ce jour et expose les mérites et les lacunes de chacun d'entre eux ainsi que les difficultés liées au manque de données<sup>10</sup>. Compte tenu de la longueur de la liste, il convient de réduire sensiblement le nombre des indicateurs pour obtenir un ensemble plus restreint. Le tableau contient donc des suggestions qui sont soumises à l'examen des experts et qui sont assorties des lettres de code ci-après:

- M – l'indicateur pourrait être inclus en tant qu'*indicateur principal*.
  - A – l'indicateur pourrait être inclus en tant qu'*indicateur supplémentaire* et utilisé par les départements techniques et les bureaux régionaux et nationaux lorsqu'ils le jugent approprié et lorsque les données sont disponibles.
  - C – l'indicateur pourrait être inclus comme *indicateur contextuel* et fournir de l'information sur le contexte économique et social du travail décent.
  - F – l'indicateur *pourrait être inclus à l'avenir* car les données doivent devenir plus largement disponibles.
  - L – l'information est d'une *nature juridique* complexe et pourrait figurer sous forme textuelle à la rubrique «droit au travail et cadre juridique du travail décent», plutôt que sous forme d'indicateur numérique.
  - E – l'indicateur *pourrait être exclu* de la liste des indicateurs clés du travail décent.
61. Outre les indicateurs qui avaient déjà été identifiés, le tableau 2 de l'annexe appelle l'attention sur un certain nombre d'aspects qui ne sont pas pris en compte dans la liste (rubrique: «Autres: non mesurés»); il contient aussi quelques indicateurs supplémentaires pour lesquels des données ont été compilées récemment (par exemple, un indicateur sur la couverture des dépenses publiques pour les soins de santé) ou sont en cours de compilation, et donc susceptibles de déboucher sur l'inclusion future d'un nouvel indicateur (par exemple, sur les formes dangereuses et autres pires formes du travail des enfants et sur le travail forcé). Bien que les compilations existantes n'aient pas traité ces questions, les experts voudront peut-être prêter une attention particulière aux indicateurs retenus par les Nations Unies en tant qu'indicateurs pour les cibles 1.B et 3.A des OMD. C'est pourquoi les observations formulées dans le tableau 2 signalent une nouvelle fois ceux des indicateurs qui sont utilisés pour évaluer les OMD.

<sup>10</sup> Pour plus de commodité, les numéros d'indicateurs utilisés dans le tableau 2 sont repris.

- 
- 62.** Comme nous l'avons vu, c'est la première liste des indicateurs du travail décent figurant dans le rapport général présenté à la 17<sup>e</sup> CIST en 2003 qui a ouvert le débat sur la mesure du travail décent<sup>11</sup>. Certaines des suggestions formulées dans ce rapport n'ont pas été reprises par le groupe de travail intersectoriel du BIT ni par les bureaux régionaux autres que celui de l'Europe, notamment à cause du manque de données dans les pays en développement. C'est le cas des indicateurs suivants: salariés ayant reçu récemment une formation professionnelle; personnes occupant un emploi depuis moins d'un an; emploi temporaire; taux d'emploi des femmes ayant des enfants en âge de scolarité obligatoire; dépenses publiques de soutien du revenu en espèces fondé sur les besoins; bénéficiaires d'une aide au revenu en espèces (pourcentage de pauvres); et pension mensuelle moyenne. Ces sept indicateurs pourraient être retirés de la liste des indicateurs du travail décent. Le manque de données ainsi que des considérations d'ordre conceptuel pourraient également amener les experts à envisager l'exclusion d'autres variantes (aussi signalées dans le tableau 2 de l'annexe).
- 63.** Sur la base de l'analyse figurant à l'annexe, le tableau 2 ci-après résume une méthode d'approche possible en trois volets qui permettrait de mesurer le travail décent à l'aide d'indicateurs statistiques:
- i) Le premier ensemble d'indicateurs est utilisé par les Nations Unies pour évaluer les progrès accomplis afin de concrétiser la cible 1.B des OMD intitulée «Assurer le plein emploi et la possibilité pour chacun, y compris les femmes et les jeunes, de trouver un travail décent et productif», ainsi que l'indicateur 3.2 qui s'y rapporte et qui relève de l'objectif n° 3 intitulé «Promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes». Il s'agit d'un ensemble d'indicateurs très restreint qui est compilé par le BIT pour un grand nombre de pays<sup>12</sup>. Toutefois, comme nous l'avons souligné plus haut, la mesure du travail décent doit aller plus loin pour rendre compte, d'une manière plus complète, de chacune des dimensions de l'Agenda du travail décent.
  - ii) A cette fin, le tableau 2 répertorie 18 indicateurs qui seraient tout à fait aptes à servir d'indicateurs principaux. Un tel ensemble d'indicateurs principaux du travail décent serait suffisamment restreint pour rester gérable tout en couvrant de nombreux aspects de l'Agenda du travail décent: cinq de ces indicateurs portent sur les possibilités d'emploi, trois sur la sécurité sociale, trois sur le dialogue social et la représentation des travailleurs; deux portent sur les gains adéquats, deux sur l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi, un sur les formes de travail qu'il y a lieu d'abolir, un autre sur les horaires décents et un autre encore sur la sécurité du milieu de travail. Il y a chevauchement avec les indicateurs des OMD pour lesquels il ne sera donc pas nécessaire de recueillir de données supplémentaires; d'autres indicateurs (concernant les dépenses publiques pour les soins de santé, par exemple) sont compilés par d'autres organisations internationales. Partout où il y a déficit de données concernant ces indicateurs principaux, les offices nationaux de la statistique seront encouragés à leur donner la priorité dans leurs activités de collecte.
  - iii) Le tableau contient aussi 16 indicateurs supplémentaires qui pourraient être utilisés dans le cadre d'analyses nationales ou régionales dès lors que les données sont disponibles et intéressantes. Nombre de ces indicateurs sont déjà utilisés par le bureau régional pour l'Asie et le Pacifique notamment, et il nous apparaîtrait regrettable de freiner les progrès louables accomplis dans cette région.

<sup>11</sup> Document ICLS/17/2003/1, *op. cit.*

<sup>12</sup> Voir aussi BIT: *Tendances mondiales de l'emploi*, 2008, *op. cit.*

---

**64.** Notons toutefois que les propositions figurant au tableau 2 présentent quelques lacunes: il n'y a pas d'indicateur principal de la stabilité et la sécurité du travail. Or l'indicateur «emploi informel» montre que les travailleurs sont très nombreux à être privés de la stabilité et la sécurité associées à l'occupation formelle d'un emploi. Par ailleurs, faute une fois de plus de données suffisantes, aucun indicateur n'a été défini pour mesurer la capacité de concilier travail et vie de famille. Autres faiblesses: le taux de syndicalisation n'offre qu'une image partielle de la représentation des travailleurs, à cela s'ajoute le problème de la nécessaire prise en compte des cas où les syndicats ne sont pas libres; le dialogue social est (au mieux) mesuré en partie seulement par le taux de couverture de la négociation collective. Les indicateurs statistiques relatifs à la discrimination se limitent à l'égalité entre les sexes, alors que la convention n° 111 fait référence à «toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession» (art. 1.1.a). Les propositions restent silencieuses aussi sur l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs et les travailleuses handicapés, de même que sur leur accès à la réadaptation professionnelle et à l'emploi (voir convention n° 159). Dans certains pays, il existe d'autres indicateurs concernant ces questions, qui peuvent être inclus sous les rubriques thématiques pertinentes.

Tableau 2. Indicateurs OMD et indicateurs statistiques possibles du travail décent

OMD Cibles 1.B et 3.A	Indicateurs statistiques principaux du travail décent (pour examen)	Indicateurs statistiques supplémentaires du travail décent (pour examen)
<b>Possibilités d'emploi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Ratio emploi/population (indicateur OMD 1.5)</li> <li>■ Proportion de travailleurs indépendants et de travailleurs familiaux dans la population occupée (indicateur OMD 1.7)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Chômage par niveau d'instruction (S) (3a)</li> <li>■ Jeunes ni dans le système éducatif ni dans l'emploi (S) (4b)</li> <li>■ Emploi d'après la situation dans la profession (S) (5)</li> <li>■ Part de l'emploi salarié dans l'emploi non agricole (S) (5a)</li> <li>■ Effectifs et salaires des travailleurs occasionnels/journaliers (S) (6b)</li> </ul>
<b>Formes de travail qu'il y a lieu d'abolir</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Enfants occupant un emploi salarié ou un emploi indépendant (S) (8)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Formes dangereuses de travail des enfants (S) (n..d.)</li> </ul>
<b>Gains adéquats et emploi productif</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Proportion de la population occupée disposant de moins de 1 dollar par jour (en parité de pouvoir d'achat) [Travailleurs pauvres] (indicateur OMD 1.6)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Gains moyens dans certaines professions (S) (12a)</li> <li>■ Effectifs et salaires des travailleurs occasionnels/journaliers (S) (12b)</li> <li>■ Indice des salaires dans le secteur manufacturier (12c)</li> </ul>
<b>Horaires décents</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Durée du travail excessive (S) (14)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Heures habituellement travaillées (tranches horaires types) (S) (14a)</li> <li>■ Heures travaillées par an et par personne (S) (14b)</li> <li>■ Taux de sous-emploi lié à la durée du travail (S) (15)</li> </ul>
<b>Stabilité et sécurité du travail</b>	[Aucun indicateur statistique n'a été proposé.]	
<b>Capacité de concilier travail et vie de famille</b>	[Aucun indicateur statistique n'a été proposé.]	
<b>Egalité de chances et de traitement dans l'emploi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Ségrégation professionnelle selon le sexe (19)</li> <li>■ Proportion de femmes dans les postes d'encadrement et de gestion (19a)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Mesure de dispersion pour la répartition sectorielle des travailleurs migrants (20)</li> </ul>



OMD Cibles 1.B et 3.A	Indicateurs statistiques principaux du travail décent (pour examen)	Indicateurs statistiques supplémentaires du travail décent (pour examen)
<b>Sécurité du milieu de travail</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Taux de lésions professionnelles mortelles (21)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Taux de lésions professionnelles non mortelles (21a)</li> </ul>
<b>Sécurité sociale</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Dépenses publiques de sécurité sociale (24)</li> <li>■ Pourcentage de la population de 65 ans au moins bénéficiant d'une pension (S) (25)</li> <li>■ Dépenses de soins de santé non directement acquittées par les ménages (n.d.)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Couverture de la sécurité sociale (pension et/ou santé) (S) (25a)</li> </ul>
<b>Dialogue social et représentation des travailleurs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Taux de syndicalisation (S) (26)</li> <li>■ Nombre d'entreprises affiliées à une organisation d'employeurs (27)</li> <li>■ Taux de couverture de la négociation collective salariale (S) (28)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Grèves et lock-out/taux de journées non effectuées (29)</li> </ul>
<b>Contexte économique et social du travail décent</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Taux de croissance du PIB par personne occupée [Productivité du travail] (indicateur OMD 1.4)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ «Gains» réels par habitant (RNB) (à partir des comptes nationaux) (E2)</li> <li>■ Proportion de femmes dans l'emploi par secteur (classement CITI) (E5a)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Enfants non scolarisés (en pourcentage par âge) (S) (7)</li> <li>■ Pourcentage estimé de la population en âge de travailler qui est séropositive au VIH (31)</li> <li>■ Productivité du travail (PIB par salarié, niveau et taux de croissance) (E1)</li> <li>■ Inégalité des revenus (par le rapport entre le 1/10<sup>e</sup> supérieur et le 1/10<sup>e</sup> inférieur des ménages dans la répartition des revenus ou de la consommation) (E3)</li> <li>■ Taux d'inflation (IPC) (E4)</li> <li>■ Emploi par branche d'activité économique/secteur (agriculture, industrie, services/classement CITI) (E5)</li> <li>■ Niveau d'instruction de la population adulte (taux d'alphabétisation des adultes, taux d'obtention de diplômes d'études secondaires) (S) (E6)</li> <li>■ Part du travail dans le PIB (E7)</li> </ul>	

Notes: S indique l'utilité de ventiler par sexe les données, exprimées en ratio femmes/hommes et/ou en écart femmes-hommes, selon qu'il conviendra. Le manque de données ventilées par sexe risque de poser problème pour plusieurs indicateurs essentiels. Les références alphanumériques entre parenthèses renvoient aux références utilisées dans les tableaux 1 et 2 de l'annexe. Voir le tableau 2 de l'annexe pour un examen détaillé de tous les indicateurs qui ont été proposés à ce jour.

Source: Compilation BIT.

---

65. Loin d'exclure l'introduction de nouveaux indicateurs, ces deux ensembles d'indicateurs principaux et supplémentaires servent à établir des priorités dans la collecte et la compilation des données. A maints égards, ils représentent un compromis entre ce qui serait souhaitable à long terme et ce qui est faisable à court terme. Même ainsi, la liste des indicateurs principaux posera des problèmes en termes de compilation des données. Le fait de repérer les lacunes permettra néanmoins de leur accorder une attention prioritaire dans le cadre de la collaboration avec les offices nationaux de la statistique, et d'orienter les ressources vers l'amélioration de la collecte des données. L'ensemble des indicateurs du travail décent devraient pouvoir faire l'objet de modifications et admettre l'inclusion de meilleurs indicateurs. Deux indicateurs en particulier ont bien des chances d'être adoptés dans un futur proche: les formes dangereuses et les pires formes du travail des enfants, et le travail forcé. Dans ce domaine, des efforts sont faits pour recueillir des données qui devraient devenir plus largement disponibles dans quelques années. Certaines des lacunes présentées par les indicateurs statistiques peuvent aussi être compensées par l'information sur les droits au travail et le cadre juridique du travail décent, comme nous le verrons dans la section 8.

66. Il convient d'évoquer brièvement le rôle des indicateurs proposés en ce qui concerne le contexte économique et social du travail décent. Ils décrivent les conditions dans lesquelles les progrès vers la concrétisation du travail décent sont réalisés dans un pays et embrassent des questions telles que l'éducation et la stabilité macroéconomique qui sont en ligne de mire du travail d'autres organisations internationales<sup>13</sup>. Les indicateurs contextuels ne figurent pas dans la liste des indicateurs principaux ni dans celle des indicateurs supplémentaires parce qu'ils ne conviennent pas pour évaluer les progrès accomplis en matière de travail décent. Ainsi, un faible niveau d'inflation est déterminant pour la stabilité du milieu macroéconomique qui permet aux entreprises de créer des emplois sur une base durable. Or la baisse du taux d'inflation n'est pas en soi un signe que le travail devient plus décent. De même, la répartition sectorielle de l'emploi est importante pour comprendre les défis qu'un pays doit relever; mais le déplacement du travail de l'industrie vers les services, par exemple, ne signifie pas automatiquement que les conditions de travail se sont améliorées. Autre exemple: si l'augmentation de la productivité du travail a de tous temps été un facteur déterminant de l'augmentation des salaires, à court terme elles ne vont pas toujours de pair. C'est pourquoi il est proposé d'inclure ces indicateurs et des indicateurs du même type dans la catégorie des indicateurs contextuels. La sélection s'appuie sur les compilations existantes, mais les experts sont invités à présenter des propositions qui vont plus loin, notamment en ce qui concerne les entreprises durables et la viabilité écologique.

67. ***Principal point de discussion et d'orientation.*** **Quels indicateurs du travail décent la réunion tripartite d'experts recommande-t-elle d'inclure en tant que: i) indicateurs principaux; ii) indicateurs supplémentaires; iii) indicateurs contextuels; et iv) pour inclusion future, suivant la disponibilité des données?**

### 7.3. Disponibilité des données

68. Si l'on cherche à élaborer un ensemble commun d'indicateurs statistiques, c'est pour être bientôt à même de suivre les progrès réalisés en matière de travail décent au niveau national (c'est-à-dire de présenter une évaluation d'ici à quelques années); il est donc important de savoir dans quelle mesure les données nationales sont disponibles par région.

<sup>13</sup> Par le biais de son Initiative de cohérence des politiques, le Bureau travaille avec d'autres organisations internationales à l'instauration d'une plus grande cohérence au sein du système multilatéral et au niveau national dans ces domaines particuliers.

---

La disponibilité des données a fait l'objet d'une étude approfondie pour quatre indicateurs qui se détachent du classement dans les compilations précédentes et qui ont de fortes chances d'être inclus dans une liste consolidée. Ces indicateurs portent sur des aspects majeurs du travail décent, à savoir:

- i) le taux de syndicalisation;
- ii) le taux des lésions professionnelles mortelles;
- iii) les dépenses publiques de sécurité sociale (en pourcentage du PIB);
- iv) le ratio emploi/population.

- 69.** Rien n'a été fait pour s'assurer de la qualité des données. Les résultats de cette recherche menée pour six groupes de pays et pour le monde sont rapportés dans le tableau 3 de l'annexe. Y figurent le nombre des pays disposant de données, la part qu'ils représentent dans leur groupe, et le nombre d'années de 1999 à 2006 pour lesquelles les pays disposant de données disposent aussi d'observations (exprimées en pourcentage d'observations annuelles). Pour simplifier l'exercice, on n'a consulté généralement qu'une ou deux sources de données, et exclu les ensembles de données comportant des estimations pour tous les pays; les principales sources de données sont inscrites au bas de chaque colonne.
- 70.** Comme l'on pouvait s'y attendre, la quasi-totalité des pays des économies développées disposent de données concernant les quatre indicateurs considérés. Il est intéressant de noter qu'avec un pourcentage allant de 50 à 78 pour cent des pays les données sont aussi largement disponibles pour les pays d'Europe centrale et orientale non membres de l'Union européenne et pour les pays de la Communauté des Etats indépendants (CEI), en particulier les plus grands. S'agissant de la disponibilité des données d'observation annuelles, on a constaté qu'elles existent pour la plupart des années, excepté en ce qui concerne le taux de syndicalisation, pour lequel elles sont disponibles en moyenne une année sur deux dans les économies développées, et une année sur cinq dans les pays d'Europe centrale et orientale non membres de l'Union européenne et les pays de la CEI.
- 71.** La disponibilité des données est plus limitée dans les quatre régions de pays en développement, notamment en Afrique subsaharienne, au Moyen-Orient et en Afrique du Nord, d'où l'urgence de renforcer les capacités au niveau national pour recueillir en temps voulu des statistiques fiables, en particulier en Afrique où les systèmes statistiques sont généralement défectueux et où les enquêtes régulières sur la population active sont rares. Si, dans les pays en développement, la disponibilité des données pour les quatre indicateurs considérés pose, comme prévu, problème, il convient néanmoins de relever que, dans chacune des régions en développement, le nombre de pays disposant de données n'est pas négligeable. Au total, le nombre de pays en développement disposant de données est de 30 pour le taux des lésions professionnelles mortelles, 39 pour le taux de syndicalisation, 50 pour les dépenses publiques de sécurité sociale et 79 pour le ratio emploi/population. Malgré le caractère limité de l'enquête, qui ne s'est appuyée que sur quelques sources de données, il semble que le nombre et la gamme de pays pour lesquels des données sont disponibles soient suffisants pour rendre celles-ci acceptables, au moins en ce qui concerne les quatre indicateurs considérés.

---

## **8. Information sur les droits au travail et sur le cadre juridique du travail décent**

### **8.1. Modèle d'information sur le cadre juridique**

**72.** L'instauration du travail décent dépend de la mise en place d'un cadre juridique solide qui assure la protection des travailleurs et de leurs conditions de travail et la protection de leurs droits. L'Agenda du travail décent met l'accent sur les droits des travailleurs, y compris ceux qui sont codifiés dans les normes internationales du travail et qui sont au cœur du mandat et des activités de l'Organisation depuis sa création. Comme nous l'avons vu dans la section 4, si l'on veut évaluer les progrès réalisés en matière de travail décent au niveau national, il faut savoir dans quelle mesure la législation protège les droits des travailleurs et dans quelle mesure ces droits sont véritablement respectés. L'information sur le cadre juridique est souvent nécessaire pour interpréter les indicateurs statistiques et combler le déficit d'information sur les aspects du travail décent qui ne se prêtent pas à la mesure statistique. Cela justifierait l'inscription des indicateurs statistiques examinés dans la section précédente dans un modèle concernant l'information sur les droits au travail et sur le cadre juridique du travail décent.

**73.** La présente section est consacrée à l'examen d'une méthode d'approche axée sur le recensement des aspects importants du cadre juridique du travail, la consolidation systématique de l'information les concernant et sa présentation sous forme de tableau. Le but serait de fournir une information qui permette au lecteur de comprendre les principaux aspects du cadre juridique en vigueur dans un pays. L'information de nature juridique et celle qui concerne les mécanismes institutionnels sont déjà compilées par divers départements du Bureau. Dans ce contexte, les bases de données ci-après jouent un rôle tout particulier:

- i) Le Département des normes internationales du travail (NORMES) a constitué d'abondantes bases de données sur les législations nationales du travail et la ratification et l'application des normes internationales du travail et, notamment sur les observations formulées par les organes de contrôle de l'OIT. Depuis 2007, NATLEX – Profils par pays constitue le portail d'accès à cette information<sup>14</sup>.
- ii) Le Programme des conditions de travail et d'emploi (TRAVAIL) a compilé une importante base de données sur la législation relative au salaire minimum, les limites légales du temps de travail et la législation relative à la protection de la maternité<sup>15</sup>.
- iii) Le Département de la sécurité sociale (SECSOC) fournit des informations sur les programmes et les mécanismes de sécurité sociale concernant la maladie, la maternité, la vieillesse, l'invalidité, les survivants, les allocations familiales, les lésions professionnelles et le chômage<sup>16</sup>.

<sup>14</sup> [http://www.ilo.org/dyn/natlex/country\\_profiles.byCountry?p\\_lang=fr](http://www.ilo.org/dyn/natlex/country_profiles.byCountry?p_lang=fr)

<sup>15</sup> <http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/database/index.htm>

<sup>16</sup> La base de données sur la sécurité sociale utilise des données compilées par l'Association internationale de la sécurité sociale (AISS) sur la base d'informations textuelles originales fournies par l'Administration de la sécurité sociale des Etats-Unis. Voir <http://www.issa.int/aiss/Observatory/Social-Security-Databases> et <http://www.ilo.org/dyn/sesame/IFPSES.SocialDatabase>.

- 
- iv) Le Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC) collecte des informations sur les législations nationales relatives à l'âge minimum d'accès à l'emploi et au travail.
  - v) Le Service du dialogue social, de la législation du travail et de l'administration du travail (DIALOGUE) et le Bureau de statistique (STAT) rassemblent des informations sur les syndicats et la négociation collective, qui sont plus approfondies que les indicateurs statistiques examinés dans la section précédente.
  - vi) Le Bureau de l'égalité entre hommes et femmes, le Bureau de la bibliothèque et des services d'information, le Secteur de l'emploi et le Département des normes internationales du travail collaborent à un portail (e.quality@work) qui donne accès à des informations juridiques et à des politiques institutionnelles relatives à l'égalité entre hommes et femmes sur le lieu de travail (législations nationales du travail, constitutions, normes internationales du travail et autres instruments internationaux, politiques gouvernementales et politiques de l'entreprise)<sup>17</sup>.

**74.** Les sources existant au sein du Bureau abordent donc de nombreux aspects fondamentaux de l'Agenda du travail décent. Elles peuvent être complétées par des informations issues de sources nationales et utilisées pour les profils par pays concernant le travail décent. Il est très important que ces profils ne fournissent pas uniquement des informations sur le cadre juridique d'un pays, mais qu'ils nous renseignent aussi sur la mesure dans laquelle les droits des travailleurs sont respectés dans la pratique.

**75.** A cet égard, l'information rassemblée par le système de contrôle de l'OIT est précieuse. Les rapports concernant l'état de la législation et sa pratique, communiqués au titre de l'article 19 (conventions et recommandations non ratifiées) et de l'article 22 (conventions ratifiées) de la Constitution de l'OIT, ainsi que les observations formulées par les partenaires sociaux en application de l'article 23, pourraient constituer une source d'information essentielle. En outre, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, le Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration, les comités tripartites ad hoc du Conseil d'administration institués pour examiner les réclamations adressées au titre de l'article 24, les commissions d'enquête constituées au titre de l'article 26 et la Commission de la Conférence sur l'application des normes examinent et analysent les rapports des gouvernements, les informations émanant des partenaires sociaux et les plaintes et réclamations concernant les allégations de violation des droits des travailleurs et de la liberté syndicale des employeurs et des travailleurs. Leurs observations fournissent sur la situation en vigueur dans un pays des évaluations qui font autorité et qui pourraient être résumées sous une forme qui soit accessible au profane, tout en renvoyant à la source originale. Depuis 1964, la commission d'experts fait rapport régulièrement sur les cas de progrès (plus de 2 300 à ce jour) qui ont vu les Etats Membres modifier leur législation et leur pratique et ainsi améliorer l'application des conventions ratifiées. Ces cas indiquent clairement qu'un progrès a été accompli concernant tel ou tel aspect du travail décent. Soulignons que, dans la méthode proposée, il ne s'agit pas de dénombrer les cas portés devant le système de contrôle de l'OIT, car cette mesure risque de s'avérer peu fiable pour déterminer la violation des droits. Il s'agit plutôt de résumer les plaintes et réclamations quant au fond et les observations subséquentes formulées par le système de contrôle.

**76.** Le tableau 4 de l'annexe propose un modèle pour l'organisation de l'information sur les droits au travail et sur le cadre juridique du travail décent. Le tableau compte huit colonnes: la colonne 1 énumère les éléments fondamentaux de l'Agenda du travail décent;

<sup>17</sup> <http://www.ilo.org/public/english/employment/gems/eoo/index.htm>

---

de la colonne 2 à la colonne 6, les informations portent sur le niveau national. Il est proposé de rendre compte de l'existence et du champ d'application de la législation nationale et, le cas échéant, des politiques ou de l'existence d'institutions et de leurs domaines de compétences (colonne 2); du niveau des prestations et des seuils prévus par la législation nationale (colonne 3); des preuves de la mise en œuvre effective des droits au travail (colonne 4); et de la protection dont bénéficient les travailleurs par catégorie, avec une approximation du pourcentage des travailleurs protégés par la loi et par la pratique en vigueur (colonnes 5 et 6, respectivement). La colonne 7 porte sur la ratification des conventions pertinentes de l'OIT<sup>18</sup>, et la colonne 8 répertorie les principales sources de données.

77. S'agissant des colonnes 5 et 6, quelques explications s'imposent. En effet, l'estimation en pourcentage de la protection conférée aux travailleurs n'est pas facile à établir, et il est impossible pour la plupart des pays de le faire avec un degré d'exactitude raisonnable. Tout en sachant pertinemment que la plupart des pays, notamment les pays en développement, n'ont pas encore l'information nécessaire, on propose de donner une estimation du pourcentage approximatif de travailleurs protégés pour deux raisons. Premièrement, on considère que les écarts entre les niveaux nationaux de prestations n'ont pas de signification (et peuvent souvent induire en erreur) si l'on n'a pas une idée du nombre de travailleurs bénéficiant d'une protection. Deuxièmement, il est sans doute possible d'établir des estimations approximatives de l'étendue de cette protection en recourant à des fourchettes de pourcentage assez larges, telles que: «peu» (moins de 10 pour cent), «quelques-uns» (entre 10 et 32 pour cent), «la moitié environ» (entre 33 et 66 pour cent), «la plupart» (entre 67 et 89 pour cent), et «presque tous ou tous» (plus de 90 pour cent).
78. Pour produire ces estimations approximatives, il faudrait mettre au point un système d'estimation type qui combine les informations sur les groupes bénéficiant d'une protection et ceux qui en sont exclus et les données disponibles concernant la répartition de l'emploi (par secteur, situation dans la profession, dimension de l'établissement, etc.). On inscrirait donc les groupes de travailleurs protégés par la législation ou exclus de la protection qu'elle confère dans la colonne 2, sur laquelle on se fondera pour donner une estimation du pourcentage des travailleurs couverts par la législation et couverts dans la pratique (colonnes 5 et 6). A titre d'exemple, une loi sur le salaire minimum qui vise les salariés du secteur non agricole sera indiquée dans la colonne 2, sous la rubrique «champ d'application de la législation». Le pourcentage des travailleurs qui sont en principe couverts par cette loi sera alors estimé à l'aide des informations sur les effectifs de la main-d'œuvre non agricole et l'emploi d'après la situation dans la profession dans le secteur non agricole. Cette estimation approximative permettra de placer le pays considéré dans l'une des fourchettes de pourcentage.
79. On relèvera que l'information sur les droits au travail et sur le cadre juridique du travail décent tend à être complémentaire avec les indicateurs statistiques présentés au tableau 2; autrement dit, là où les indicateurs statistiques sont moins complets, les variables du cadre juridique le sont davantage (et inversement). Prenons par exemple les indicateurs statistiques sur le dialogue social et la représentation des travailleurs qui figurent dans le tableau 2; ils laissent beaucoup à désirer, mais le modèle présenté au tableau 4 peut remédier à cela en fournissant des informations essentielles à ce sujet. De la même manière, même s'il n'y a pas de proposition d'indicateurs statistiques sur la capacité de concilier travail et vie de famille, l'information sur le cadre juridique peut apporter des renseignements détaillés sur les prestations du congé de maternité. Comme on le voit dans

<sup>18</sup> Notons que les huit conventions fondamentales et les quatre conventions prioritaires sont prises en compte.

---

la colonne 8, une grande partie de l'information peut être extraite de sources existantes au sein du Bureau.

**80.** Pour conclure, le tableau 4 de l'annexe contient des propositions concernant la manière de présenter l'information sur les droits au travail et sur le cadre juridique du travail décent. Il propose de communiquer *un certain nombre d'éléments d'information sans créer d'indicateurs quantitatifs*, en puisant dans les sources de données existantes, y compris l'information rassemblée par le système de contrôle de l'OIT. L'utilité et l'applicabilité du modèle proposé pour établir des profils par pays dans le domaine du travail décent devront être testées, puis le modèle affiné sur la base de l'expérience acquise. Cela étant, il faut absolument rendre compte de l'importance des droits au travail d'une manière adéquate en s'efforçant systématiquement d'inclure ce type d'information.

**81. *Principal point de discussion et d'orientation.* Le modèle présenté dans le tableau 4 de l'annexe permet-il de rendre compte de l'importance des droits au travail et du cadre juridique du travail décent?**

**8.2. Possibilités de mesurer les progrès réalisés dans l'application des principes et droits fondamentaux au travail**

**82.** S'agissant des quatre principes et droits fondamentaux au travail, il serait peut-être utile d'examiner la question de savoir s'il convient de compléter le modèle sur les droits au travail et le cadre juridique par des indicateurs supplémentaires. Bien qu'ils aient la possibilité de s'appuyer aussi sur des sources textuelles, ces indicateurs pourraient également mesurer le degré de conformité de la législation d'un pays avec les conventions et recommandations correspondantes de l'OIT, et donner des renseignements sur la mise en œuvre effective des dispositions. Les indicateurs destinés aux pays Membres seraient élaborés pour une année de référence et actualisés périodiquement en fonction des évolutions observées. L'objectif serait de faire le point de la situation en ce qui concerne les droits et principes fondamentaux au travail, et de signaler les efforts et les progrès réalisés par rapport à la situation spécifique du pays considéré. Pour chacun des quatre principes et droits fondamentaux au travail, ces différents aspects pourraient correspondre à autant d'éléments d'un indicateur général du respect des normes.

**83.** Les quatre principes et droits fondamentaux au travail étant différents par nature, et les conventions et recommandations sous-jacentes différentes quant au fond, les éléments constituant les indicateurs élaborés pour chacun des quatre principes et droits fondamentaux au travail devraient en principe s'appuyer sur des critères d'évaluation différents. Ces critères devraient être clairs et suffisamment détaillés pour servir les pays dans les efforts qu'ils déploient pour mieux respecter les normes internationales. Les textes législatifs et judiciaires constitueraient les sources de base pour évaluer la situation juridique.

**84.** En ce qui concerne la mise en œuvre effective des principes et droits fondamentaux au travail, divers types d'information seraient utilisés. Comme nous l'avons vu plus haut, pour mesurer certains aspects du caractère effectif de cette mise en œuvre, on utilisera des données statistiques classiques telles que l'étendue du travail des enfants ou du travail forcé et les écarts de gains entre différentes catégories de travailleurs. Pour d'autres, en revanche, il sera peut-être nécessaire de recourir davantage aux informations textuelles collectées par les divers organes du système de contrôle de l'OIT. Ces indicateurs supplémentaires utiliseraient donc une bonne partie de l'information examinée dans de précédentes sections du document. Il faudrait néanmoins que cette information soit compilée régulièrement selon les critères d'évaluation caractérisant la mise en œuvre. En outre, pour examiner l'évolution dans le temps de l'indicateur du pays considéré, il serait important de savoir précisément ce qui la rend suffisante au regard des divers ensembles de

---

critères d'évaluation constituant les différents éléments de l'indicateur élaboré pour chacun des droits et principes fondamentaux au travail.

## **9. Prise en compte de la question de l'égalité entre les sexes dans le contexte du travail décent**

- 85.** Comme nous l'avons vu dans la section 3.5, la question de l'égalité entre les sexes est omniprésente dans l'Agenda du travail décent; touchant tous les aspects du travail décent, elle est essentielle à sa concrétisation. En effet, dans la définition qu'elle donne du travail décent, l'OIT fait explicitement référence aux «possibilités pour les femmes et pour les hommes d'obtenir un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité humaine»<sup>19</sup>. Dans le suivi des progrès réalisés en matière de travail décent au niveau national, il convient donc d'effectuer les mesures tant du point de vue des femmes que de celui des hommes. Par ailleurs, femmes et hommes n'ont pas les mêmes possibilités, les mêmes besoins et les mêmes contraintes. De ces constatations, deux conclusions se dégagent: premièrement, les indicateurs du travail décent devraient être mesurés séparément pour les femmes et pour les hommes (implication 7); deuxièmement, les différents besoins et contraintes des travailleuses et des travailleurs devraient être pris en considération d'une manière appropriée, notamment en tenant compte du travail non rémunéré lié aux soins dans le milieu de vie et à la procréation, qui est souvent accompli par les femmes et qui agit comme un sérieux obstacle à la participation de celles-ci au marché du travail.
- 86.** Conformément à la première conclusion, presque tous les indicateurs statistiques examinés dans le tableau 2 ont été marqués d'un «S» pour indiquer qu'ils devraient non seulement fournir des données pour l'ensemble des travailleurs, mais aussi des données ventilées par sexe<sup>20</sup>. Cela permet de détecter les écarts existant entre les sexes en matière d'accès au travail décent, qui persistent dans tous les pays. Pour les combler, l'OIT met depuis longtemps l'accent sur l'élimination de la discrimination dans l'emploi et la profession. Deux conventions fondamentales ont établi, l'une, le principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale (convention n° 100) et l'autre, le principe de l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession (convention n° 111). La ventilation des gains professionnels par sexe donne une indication sur les écarts de rémunération entre hommes et femmes (voir l'indicateur 12a); l'égalité de chances peut être mesurée indirectement par deux indicateurs différents: l'indicateur 19 sur la ségrégation professionnelle selon le sexe, ou l'indicateur 19a qui mesure l'exclusion des femmes des postes de décision. Enfin, les données sur la répartition entre les sexes du travail non rémunéré lié aux soins dans le milieu de vie sont encore rares. La capacité des femmes d'entrer sur le marché du travail

<sup>19</sup> BIT: *Un travail décent*, 1999, *op. cit.*

<sup>20</sup> Malheureusement, faute de données suffisantes, il sera parfois difficile de mesurer et d'analyser les écarts entre femmes et hommes. L'indicateur relatif aux lésions mortelles est illustratif du manque de données ventilées par sexe. Dans LABORSTA, quatre pays en développement seulement disposent de données sur les taux de décès des femmes et des hommes. Même dans le monde industrialisé, 54 pour cent seulement des pays qui communiquent le taux de lésions mortelles le font séparément pour les femmes et les hommes. C'est pourquoi les pays devraient être fermement encouragés à élaborer des statistiques ventilées par sexe.



---

est fonction de leurs responsabilités familiales, ce qui, du point de vue du travail décent, limite leurs choix <sup>21</sup>.

- 87.** Dans le modèle concernant l'information sur les droits au travail et sur le cadre juridique du travail (voir le tableau 4 de l'annexe), il est deux éléments qui présentent un intérêt particulier en matière d'égalité entre les sexes: i) les lois contre la discrimination fondée sur le sexe des travailleurs illustrent dans quelle mesure la législation nationale et la pratique judiciaire permettent d'éliminer ce type de discrimination dans l'emploi et la profession; et ii) les dispositions concernant le congé de maternité rémunéré, qui répondent à un besoin particulier des travailleuses. Il a été envisagé d'inclure un indicateur semblable pour le congé de paternité (et le congé parental, qui peut être pris indifféremment par les femmes et les hommes), mais l'idée a été rejetée compte tenu de la nature rudimentaire des données disponibles <sup>22</sup>. Il convient de noter aussi que le modèle proposé ne contient aucune information sur les arrangements en matière de garde des enfants qui facilitent l'emploi des femmes. Il n'est pas non plus question des lois nationales qui restreignent la possibilité des femmes de créer des entreprises (lois qui réduisent leur accès au crédit et limitent leur droit à la propriété foncière, à la propriété des entreprises et leur droit d'être titulaires de comptes en banque). Cela signifie sans doute qu'une réflexion plus approfondie sur les questions d'égalité s'impose. Par ailleurs, il convient de s'interroger sur la question de savoir s'il est possible de fournir des estimations distinctes concernant la protection accordée aux travailleurs et aux travailleuses par la législation et dans la pratique.
- 88. *Principal point de discussion et d'orientation.* Dans quelle mesure les indicateurs statistiques et le modèle concernant les droits au travail et le cadre juridique du travail décent qui sont proposés tiennent-ils compte des questions d'égalité entre les sexes, et comment ces propositions peuvent-elles être améliorées?**

<sup>21</sup> Les enquêtes sur l'utilisation du temps sont un outil de mesure possible de la répartition du travail non rémunéré entre les deux sexes.

<sup>22</sup> Le Programme des conditions de travail et d'emploi (TRAVAIL) étend sa collecte de données sur le congé de paternité et le congé parental, ce qui devrait rendre possible l'inclusion de cet indicateur à l'avenir.

---

## Partie IV

### Conclusions et voie à suivre

- 89.** Le présent document sur la mesure du travail décent s'est intéressé plus particulièrement à la manière de suivre les progrès réalisés en matière de travail décent au niveau national. Il a tout d'abord examiné les implications de la nature multidimensionnelle de l'Agenda du travail décent pour les activités de mesure et mis en relief la pertinence des droits au travail pour tous les aspects de l'agenda. De cet examen, il ressort que, pour évaluer les progrès accomplis en matière de travail décent au niveau national, deux types d'information sont nécessaires: les indicateurs statistiques et l'information sur les droits au travail et sur le cadre juridique du travail décent.
- 90.** Le document a ensuite fait le point des propositions existantes en matière d'indicateurs du travail décent et en a analysé quelques-uns qui sont soumis pour examen à la réunion tripartite d'experts. Par ailleurs, il présente un modèle possible d'information sur les droits au travail et sur le cadre juridique du travail décent. Les propositions visent un objectif: établir un cadre qui reste limité tout en reflétant l'Agenda du travail décent dans ses divers aspects. Il s'agit là d'un compromis entre ce qui serait souhaitable à long terme et ce qui est faisable à court terme.
- 91.** Les recommandations de la réunion tripartite d'experts seront transmises à la 18<sup>e</sup> CIST (Genève, 24 novembre - 5 décembre 2008). Le Bureau s'y référera également pour modifier l'ensemble des indicateurs statistiques du travail décent et affiner le modèle d'information sur les droits au travail et sur le cadre juridique du travail décent. Sur la base du cadre révisé, des profils centrés sur le travail décent seront ensuite compilés pour deux pays pilotes au moins, et des enseignements seront tirés sur l'applicabilité et l'utilité pratiques du nouveau cadre. Les projets de profils par pays seront examinés par les mandants.
- 92.** Le Bureau fera rapport au Conseil d'administration en novembre 2008 sur la réunion d'experts et, après des essais nationaux, examinera les progrès réalisés; en novembre 2009, il demandera une orientation concernant les travaux futurs.
- 93.** A ce stade, trois éléments semblent revêtir une importance particulière:
- i) Premièrement, la manière dont le Bureau devrait procéder pour compiler les profils par pays concernant le travail décent et les objectifs qu'il devrait se fixer dans ce domaine en termes de couverture géographique et de mise à jour. Il pourrait se fixer pour objectif de couvrir tous les Etats Membres en 2015, avec des objectifs intermédiaires de 60 pour cent en 2011 et de 80 pour cent en 2013, par exemple.
  - ii) Deuxièmement, la manière dont le Bureau peut combler les lacunes en matière de mesure mises en évidence dans le présent document en investissant d'une manière systématique dans l'amélioration de la collecte des données et dans l'élaboration d'indicateurs.
  - iii) Troisièmement, la manière dont le Bureau peut aider les Etats Membres à renforcer leurs capacités, notamment leurs systèmes nationaux de statistique et leurs capacités analytiques, afin de produire des analyses de qualité qui soient pertinentes et utiles à la concertation sur les politiques à adopter. La compilation des profils par pays concernant le travail décent mettra vraisemblablement en lumière des lacunes dans l'information et suscitera des demandes d'assistance de l'OIT en vue de les combler. Engagée dans un processus dynamique, l'OIT s'efforce de passer de ce qui est

---

faisable aujourd'hui à ce qui est souhaitable pour l'avenir et devra trouver le moyen d'élargir la collecte des données <sup>1</sup>.

**94.** L'accent mis sur la mesure du travail décent pourrait contribuer d'une manière non négligeable à la mise en œuvre de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, inscrite dans le cadre stratégique 2010-2015. Il permettrait aux mandants de l'OIT et au Bureau de:

- i) mieux comparer, suivre et évaluer les progrès réalisés en matière de travail décent;
- ii) discerner les pratiques optimales et en tirer des enseignements;
- iii) évaluer d'une manière critique la contribution de l'OIT à l'instauration du travail décent pour les femmes et les hommes à travers le monde.

<sup>1</sup> En particulier dans les pays les moins avancés, dont beaucoup se trouvent en Afrique.

**Annexe tableau 1. Tableau récapitulatif des indicateurs statistiques proposés à ce jour en tant qu'indicateurs du travail décent**

Élément fondamental de l'Agenda et de l'indicateur du travail décent (♦ signale un indicateur conceptuellement proche)		Compilations des indicateurs du travail décent et listes d'indicateurs connexes						
		1. Rapport à la 17 <sup>e</sup> CIST	2. BR Asie et Pacifique	3. BR Amérique latine et C.	4. BR Europe	5. Groupe de travail du BIT <sup>o)</sup>	6. Indicateurs OMD	7. Equipe spéciale européenne <sup>a)</sup>
<b>Possibilités d'emploi</b>								
1	Taux d'activité (S)	Oui	Oui, plus écart par sexe	Oui	Oui	Non	Non	(Non) <sup>a)</sup>
2	Ratio emploi/population (S)	Oui	Oui	Oui, concernant aussi les jeunes	Oui	Oui	Oui	(Non) <sup>a)</sup>
3	Taux de chômage (total) (S)	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Non	(Non) <sup>a)</sup>
3a	♦ Taux de chômage par niveau d'instruction (S)	Non	Oui	Non	Non	Non	Non	(Non) <sup>a)</sup>
4	Taux de chômage des jeunes (S)	Oui	Oui	Oui	Non	Non	Non	(Non) <sup>a)</sup>
4a	♦ Taux d'inactivité des jeunes (S)	Non	Oui	Oui, similaire	Non	Non	Non	(Non) <sup>a)</sup>
4b	♦ Jeunes ni dans le système éducatif ni dans l'emploi (S)	Non	Oui	Non	Non	Oui	Non	(Non) <sup>a)</sup>
5	Emploi d'après la situation dans la profession (S)	Non	Oui	Oui	Oui, plus par type de contrat.	Oui	Non	(Non) <sup>a)</sup>
5a	♦ Part de l'emploi salarié dans l'emploi non agricole (S)	Oui	Non	Non	Oui, similaire	Non	Oui	(Non) <sup>a)</sup>
5b	♦ Proportion de travailleurs indépendants et de travailleurs familiaux dans la population occupée (S)	Non	Non	Non	Non	Non	Oui	(Non) <sup>a)</sup>
6	Emploi informel (en pourcentage de l'emploi total et en pourcentage de l'emploi non agricole)	Oui	Oui	Non	Non	Oui	Non	(Non) <sup>a)</sup>
6a	♦ Emploi dans le secteur informel (S)	Non	Non	Oui	Oui	Non	Non	(Non) <sup>a)</sup>
6b	♦ Effectifs et salaires des travailleurs occasionnels/journaliers (S)	Non	Oui	Non	Non	Non	Non	(Non) <sup>a)</sup>
<b>Formes de travail qu'il y a lieu d'abolir</b>								
7	Enfants non scolarisés (en pourcentage par âge) (S)	Oui	Oui	Non	Oui	Non	Non	Inclusion en cours d'examen
8	Enfants [âgés de 10 à 14 ans] occupant un emploi salarié ou un emploi indépendant (en pourcentage par âge) (S)	Oui	Oui	Non	Oui	Oui	Non	Inclusion en cours d'examen

Élément fondamental de l'Agenda et de l'indicateur du travail décent (♦ signale un indicateur conceptuellement proche)		Compilations des indicateurs du travail décent et listes d'indicateurs connexes						
		1. Rapport à la 17 <sup>e</sup> CIST	2. BR Asie et Pacifique	3. BR Amérique latine et C.	4. BR Europe	5. Groupe de travail du BIT <sup>c)</sup>	6. Indicateurs OMD	7. Equipe spéciale européenne <sup>a)</sup>
<b>Gains adéquats et travail productif</b>								
9	Travailleurs pauvres (S)	Non	Oui	Non	Non (mais la pauvreté)	Oui	Oui	Non
10	Taux de bas salaires (en pourcentage des salariés touchant moins de la moitié de la rémunération horaire médiane ou d'un minimum absolu, le chiffre le plus élevé des deux étant retenu, d'après la situation dans la profession) (S)	Oui	Non	Non	Oui	Non	Non	Inclusion en cours d'examen
10a	♦ Taux d'emplois inadéquats en raison de l'insuffisance du revenu (S)	Non	Non	Oui	Non	Non	Non	Non
11	Salaires minimum réel	Non	Non	Oui	Oui, par rapport au salaire moyen	Oui	Non	Non
12	Salaires réel moyen (S)	Non	Non	Non	Oui, plus taux de croissance, et ventilé par sexe	Oui	Non	Non
12a	♦ Gains moyens dans certaines professions (S)	Oui	Non	Non	Non (mais différenciation salariale)	Non	Non	Non
12b	♦ Effectifs et salaires des travailleurs occasionnels/journaliers (S)	Non	Oui	Non	Non	Non	Non	Non
12c	♦ Indice des salaires dans le secteur manufacturier	Non	Oui	Non	Non	Non	Non	Non
13	Salariés ayant suivi récemment une formation professionnelle (S)	Oui	Non	Non	Oui	Non	Non	Non
<b>Horaires décents</b>								
14	Durée du travail excessive d'heures (en pourcentage de salariés travaillant habituellement plus de 48 heures par semaine et plus de 60 heures par semaine) (S)	Oui	Non (mais tranches horaires types)	Non	Oui	Non (mais tranches horaires types)	Non	Inclusion en cours d'examen
14a	♦ Heures habituellement travaillées (tranches horaires types) (S)	Non	Oui	Non	Non (mais moyenne d'"heures travaillées)	Oui	Non	Non

Élément fondamental de l'Agenda et de l'indicateur du travail décent (♦ signale un indicateur conceptuellement proche)		Compilations des indicateurs du travail décent et listes d'indicateurs connexes							
		1. Rapport à la 17 <sup>e</sup> CIST	2. BR Asie et Pacifique	3. BR Amérique latine et C.	4. BR Europe	5. Groupe de travail du BIT <sup>c)</sup>	6. Indicateurs OMD	7. Equipe spéciale européenne <sup>a)</sup>	
14b	♦ Heures travaillées par an et par personne (S)	Non	Oui	Non	Non	Non	Non	Non	
15	Taux de sous-emploi lié à la durée du travail (S)	Oui	Oui	Oui	Non	Non	Non	Non	
<b>Stabilité et sécurité au travail</b>									
16	Ancienneté dans l'emploi inférieure à un an (en pourcentage des salariés) (S)	Oui	Non	Non	Oui, et plus de 10 ans	Non	Non	Oui	
17	Travail temporaire (en pourcentage des salariés) (S)	Oui	Non	Non	Non, mais par type de contrat	Non	Non	Oui	
<b>Capacité de concilier travail et vie de famille</b>									
18	Rapport entre le taux d'emploi des femmes ayant des enfants en âge de scolarité obligatoire et le taux d'emploi des femmes âgées de 20 à 49 ans	Oui	Non	Non	Oui	Non	Non	Oui, similaire.	
<b>Egalité de chances et de traitement dans l'emploi</b>									
19	Ségrégation professionnelle selon le sexe (indice et en pourcentage de l'emploi salarié non agricole dans les professions où les hommes sont majoritaires et les professions où les femmes sont majoritaires)	Oui	Non	Non	Non	Non	Non	Inclusion en cours d'examen	
19a	♦ Proportion de femmes dans les postes d'encadrement et de gestion (en pourcentage et par rapport à la proportion de femmes dans les emplois non agricoles)	Oui	Non	Non	Non	Non	Non	Non	
19b	♦ Proportion de femmes dans l'emploi	Non	Oui, selon la classification CITP	Non	Oui selon la classification CITP	Oui	Non	Non	
20	Mesure de dispersion pour la répartition sectorielle des travailleurs migrants	Non	Non	Non	Non	Oui	Non	Non	
<b>Sécurité du milieu de travail</b>									
21	Taux de lésions professionnelles mortelles	Oui	Oui	Non	Oui	Oui	Non	Oui	
21a	♦ Taux de lésions professionnelles non mortelles	Non	Oui	Non	Non	Non	Non	Oui	
22	Inspection du travail (nombre d'inspecteurs du travail pour 100 000 salariés et pour 100 000 salariés couverts)	Oui	Non	Non	Oui	Non	Non	Inclusion en cours d'examen	

Élément fondamental de l'Agenda et de l'indicateur du travail décent (♦ signale un indicateur conceptuellement proche)		Compilations des indicateurs du travail décent et listes d'indicateurs connexes							
		1. Rapport à la 17 <sup>e</sup> CIST	2. BR Asie et Pacifique	3. BR Amérique latine et C.	4. BR Europe	5. Groupe de travail du BIT <sup>c)</sup>	6. Indicateurs OMD	7. Equipe spéciale européenne <sup>a)</sup>	
23	Assurance contre les lésions professionnelles (en pourcentage des salariés assurés)	Oui	Non	Non	Oui	Non	Non	Inclusion en cours d'examen	
<b>Sécurité sociale</b>									
24	Dépenses publiques de sécurité sociale (en pourcentage du PIB et en pourcentage des dépenses publiques)	Oui	Oui	Non	Oui, concernant aussi les soins de santé	Oui (en pourcentage du PIB)	Non	Inclusion en cours d'examen	
24a	♦ Dépenses publiques de soutien du revenu en espèces fondé sur les besoins (en pourcentage du PIB)	Oui	Non	Non	Oui	Non	Non	Non	
24b	♦ Bénéficiaires d'une aide au revenu en espèces (en pourcentage des pauvres) (S)	Oui	Non	Non	Oui	Non	Non	Non	
25	Pourcentage de la population âgée de 65 au moins bénéficiant d'une pension (S)	Oui	Non (voir ci-dessous)	Non	Oui	Non	Non	Non	
25a	♦ Couverture de la sécurité sociale (pension et/ou santé) (S)	Non	Oui, salariés	Oui, population urbaine	Non	Non	Non	Inclusion en cours d'examen	
25b	♦ Pourcentage de la population active cotisant à un fonds de pension (S)	Oui	Non	Non	Oui	Non	Non	Inclusion en cours d'examen	
25c	♦ Pension mensuelle moyenne (en pourcentage des gains médians / minima)	Oui	Non	Non	Oui	Non	Non	Indicateur similaire en cours d'examen	
<b>Dialogue social et représentation des travailleurs</b>									
26	Taux de syndicalisation (S)	Oui	Oui	Non	Oui	Oui	Non	Non	
27	Nombre d'entreprises affiliées à une organisation d'employeurs	Non	Oui	Non	Oui	Oui	Non	Non	
28	Taux de couverture de la négociation collective salariale	Oui	Oui	Non	Oui	Oui	Non	Oui	
29	Grèves et lock-out / taux de journées non effectuées	Oui	Oui	Non	Oui	Oui	Non	Inclusion en cours d'examen	
30	Liberté syndicale (ratification de la convention n° 87, observations formulées par le mécanisme de contrôle de l'OIT; nombre et contenu des plaintes; restrictions à la liberté d'association)	Non	Non	Non	Non	Oui, avec des réserves	Non	Non	

Compilations des indicateurs du travail décent et listes d'indicateurs connexes							
Élément fondamental de l'Agenda et de l'indicateur du travail décent (♦ signale un indicateur conceptuellement proche)	1. Rapport à la 17 <sup>e</sup> CIST	2. BR Asie et Pacifique	3. BR Amérique latine et C.	4. BR Europe	5. Groupe de travail du BIT <sup>c)</sup>	6. Indicateurs OMD	7. Equipe spéciale européenne <sup>a)</sup>
<b>Indicateurs non classifiés</b>							
31	Pourcentage estimé de la population en âge de travailler qui est séropositive au VIH	Non	Non	Non	Oui	Non	Non
32	Ratification des normes fondamentales du travail de l'OIT	Non	Oui, similaire	Non	Oui	Non	Non
33	Observations formulées par la Commission d'experts	Non	Oui	Non	Oui	Non	Non
34	Plaintes/cas portés devant les tribunaux du travail ou l'OIT	Non	Oui	Non	Oui, l'OIT	Non	Non
<b>Contexte économique et social du travail décent</b>							
E1	Productivité du travail (PIB par salarié, niveau et taux de croissance)	Oui <sup>b)</sup>	Non	Oui	Non	Oui, croissance	Non
E2	«Gains» réels par habitant [RNB] (à partir des comptes nationaux)	Non	Non	Oui, similaire (PIB par habitant)	Non	Non	Non
E3	Inégalité des revenus (par le rapport entre le dixième supérieur et le dixième inférieur des ménages dans la répartition des revenus ou de la consommation)	Oui <sup>b)</sup>	Non	Oui	Non	Non	Non
E4	Taux d'inflation (IPC)	Oui <sup>b)</sup>	Non	Oui	Non	Non	Non
E5	Emploi par branche d'activité économique / secteur (agriculture, industrie, services selon le classement CITI)	Oui <sup>b)</sup>	Non	Non	Non	Non	Non
E5a	♦ Proportion de femmes dans l'emploi par secteur (classement CITI)	Non (mais branche d'activité par sexe)	Oui	Non	Non	Non	Non
E6	Niveau d'instruction de la population adulte (taux d'alphabétisation des adultes, taux d'obtention du diplôme d'études secondaires) (S)	Oui <sup>b)</sup>	Non	Oui	Non	Non	Inclusion en cours d'examen
E7	Part du travail dans le PIB	Non	Non	Oui	Non	Non	Non

Notes: S: signifie que l'indicateur devrait, outre des données globales, fournir également des données ventilées par sexe. Les numéros 1 à 34 et les références alphanumériques E1 à E7 renvoient aux références utilisées dans le tableau 2 et le tableau 2 de l'annexe. <sup>a)</sup> Equipe spéciale de la CEE-ONU, d'Eurostat et du BIT sur la mesure de la qualité de l'emploi: les mesures ne tiennent donc pas compte de l'accès aux possibilités d'emploi et diffèrent des mesures du travail décent. <sup>b)</sup> Indicateur figurant dans le tableau complet, publié dans R. Anker et coll. (2002). <sup>c)</sup> Propositions d'indicateurs prioritaires formulées par les quatre secteurs pendant les travaux du groupe de travail; les propositions du BR-Bangkok et du BR-Lima figurent dans les colonnes 2 et 3.



## Annexe tableau 2. Examen d'indicateurs statistiques et propositions en vue de leur inclusion en tant qu'indicateurs principaux ou supplémentaires du travail décent

Numéro de référence	Indicateur possible du travail décent (S pour le cas où l'indicateur devrait être ventilé par sexe) <sup>a)</sup> <sup>b)</sup>	Observations
<b>Possibilités d'emploi</b>		
1 – E	Taux d'activité (par âge) (S)	<p>a) Le taux d'activité est un indicateur général du marché du travail; sa ventilation par sexe et par tranche d'âge met en évidence les écarts entre les différentes catégories.</p> <p>b) Une hausse du taux d'activité indique une augmentation du nombre de personnes ayant intégré la population active. La population active d'un pays se compose des personnes qui ont un emploi et des chômeurs. Un accroissement de la population active peut donc être induit par une augmentation du nombre de personnes occupant un emploi (ce qui indique généralement qu'il a été possible d'accéder à l'emploi), une augmentation du nombre de chômeurs (ce qui indique généralement qu'il n'a pas été possible d'accéder à l'emploi), ou par la conjugaison de ces deux phénomènes. Il est donc difficile de suivre les progrès réalisés en matière de travail décent sur la base de l'évolution du taux d'activité.</p> <p>c) Le taux d'activité peut être calculé à partir du ratio emploi/population et du taux de chômage; l'inclusion des deux autres indicateurs n'apporte aucune information nouvelle.</p> <p>d) Les données sont facilement accessibles. Avec des données ventilées par sexe, il serait possible de calculer la mesure des écarts suggérée par le bureau régional de Lima.</p>
2 – M	Ratio emploi/population (tranches d'âge: 15-24 ans, 25-54 ans et 55-64 ans, ou plus de 15 ans) (S)	<p>a) Le ratio emploi/population mesure la proportion de la population en âge de travailler qui occupe un emploi. Il est l'un des indicateurs pour la cible 1.B des objectifs du Millénaire pour le développement (OMD) et, généralement, indique qu'il a été possible d'accéder à l'emploi.</p> <p>b) Toutefois, une hausse de cette valeur n'indique pas nécessairement un accroissement des possibilités d'emploi; elle peut aussi s'expliquer par des facteurs liés à l'offre (par exemple, l'aggravation des difficultés économiques peut forcer les gens à accepter des emplois inappropriés qu'ils auraient refusés auparavant). L'indicateur ne dit rien sur la qualité des possibilités d'emploi et doit donc être interprété à la lumière d'autres indicateurs du travail décent.</p> <p>c) Il est difficile de déterminer ce qui serait un niveau «soutenable» pour cet indicateur. L'Agenda du travail décent n'implique pas que toutes les personnes en âge de travailler devraient le faire mais, simplement, que celles qui souhaitent travailler devraient avoir accès à l'emploi. Etant donné que certaines personnes choisissent de ne pas travailler, une politique ne peut pas avoir pour objectif de parvenir à un ratio emploi/population de 100 pour cent. Au-delà d'un certain seuil, un accroissement supplémentaire n'indique pas nécessairement des progrès en matière de travail décent.</p> <p>d) L'utilisation d'une tranche d'âge commune améliore la comparabilité.</p> <p>e) Il est facile d'obtenir des données auprès des offices nationaux de la statistique, de LABORSTA, de l'OCDE et du modèle d'estimation des Tendances mondiales de l'emploi.</p>

Numéro de référence	Indicateur possible du travail décent (S pour le cas où l'indicateur devrait être ventilé par sexe)	Observations
3 – M	Taux de chômage (total) (S)	<p>a) Le taux de chômage mesure le nombre de chômeurs en pourcentage de la population active, les chômeurs comprenant toutes les personnes sans travail – c'est-à-dire n'ayant même pas effectué une heure de travail au cours de la période de référence –, les personnes disponibles pour travailler et les personnes qui recherchent activement un emploi. Il mesure l'impossibilité d'accéder à l'emploi; c'est pourquoi une baisse du taux de chômage indique généralement un progrès dans le sens du travail décent.</p> <p>b) Dans la plupart des pays industrialisés, le taux de chômage est considéré comme un indicateur important de la performance du marché du travail. Toutefois, dans les pays à faible revenu ou à revenu intermédiaire, l'importance et la signification du taux de chômage sont beaucoup plus limitées parce que la majorité des travailleurs, faute d'assurance-chômage ou d'autres régimes publics d'aide, ne peuvent survivre à de longues périodes de chômage et doivent s'engager dans une forme quelconque d'activité économique, pour insignifiante ou peu satisfaisante qu'elle soit. Paradoxalement, en forçant davantage d'individus à accepter des emplois inappropriés, une aggravation de la situation socio-économique peut entraîner une baisse du taux de chômage. L'indicateur doit donc être interprété à la lumière d'autres indicateurs du travail décent et d'indicateurs contextuels. L'introduction de nouvelles mesures de la sous-utilisation de la main-d'œuvre pourrait, à terme, permettre une meilleure évaluation de la performance du marché du travail.</p> <p>c) Il est facile d'obtenir des données auprès de sources nationales et des offices nationaux de la statistique; problèmes de comparabilité.</p> <p>d) En l'absence de données de portée nationale, le taux de chômage dans les zones urbaines peut servir d'indicateur de remplacement.</p>
3a – A	♦ Taux de chômage par niveau d'instruction (S)	<p>a) Cet indicateur permet de savoir quels groupes sont particulièrement touchés par le chômage et peut servir à élaborer des politiques (en particulier en matière de qualifications).</p> <p>b) Comparer le taux de chômage des femmes et des hommes ayant le même niveau d'instruction peut contribuer à identifier une discrimination systématique fondée sur le sexe.</p> <p>c) Il est difficile de déterminer quelle variation du taux de chômage par niveau d'instruction indiquera des progrès dans le sens du travail décent.</p>
4 – M	Taux de chômage des jeunes (15-24 ans) (S)	<p>a) Le taux de chômage des jeunes mesure le nombre de chômeurs en pourcentage de la population active âgée de 15 à 24 ans. C'est un indicateur cible de l'absence d'accès aux possibilités d'emploi, étant donné que les jeunes qui entrent sur le marché du travail pour la première fois, souvent, sont particulièrement exposés au chômage.</p> <p>b) En l'absence de données de portée nationale, le taux de chômage des jeunes dans les zones urbaines peut servir d'indicateur de remplacement.</p>

Numéro de référence	Indicateur possible du travail décent (S pour le cas où l'indicateur devrait être ventilé par sexe)	Observations
4a – E	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Taux d'inactivité des jeunes (S)</li> </ul>	<p>a) Le taux d'inactivité des jeunes mesure le nombre de jeunes âgés de 15 à 24 ans qui ne se trouvent pas dans la population active; il peut être calculé en soustrayant au taux de 100 pour cent le taux d'activité des jeunes. Les jeunes inactifs comprennent, par exemple, les travailleurs découragés (qui ont cessé de chercher un emploi et qui ne sont donc plus considérés comme des chômeurs) et ceux qui suivent des études (en dehors du cadre d'un emploi).</p> <p>b) Les jeunes chômeurs ne font pas partie des jeunes inactifs: ils appartiennent à la population active. Par conséquent, l'indicateur ne convient pas pour suivre l'absence d'accès aux possibilités d'emploi.</p> <p>c) Le sens des variations du taux d'inactivité en termes de progrès du travail décent est sujet à caution; si la variation est entraînée par une augmentation du nombre de travailleurs découragés, la hausse du taux serait défavorable; si elle est due à un accroissement du taux de fréquentation scolaire ou de l'université, elle sera presque toujours favorable étant donné qu'elle indique une valorisation du capital humain.</p>
4b – A	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Jeunes ni dans le système éducatif ni dans l'emploi (S)</li> </ul>	<p>a) Cet indicateur porte sur deux groupes: i) les jeunes qui sont économiquement inactifs pour des raisons autres que leur participation au système éducatif, et ii) les jeunes chômeurs. Par rapport au taux d'inactivité des jeunes, il est un meilleur indicateur de la proportion de jeunes «désœuvrés», et est plus représentatif pour évaluer l'absence d'accès aux possibilités d'emploi.</p>
5 – A	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Emploi d'après la situation dans la profession (S)</li> </ul>	<p>a) Cet indicateur fournit des informations sur la répartition de l'emploi conformément à la Classification internationale d'après la situation dans la profession (CISP). Des différences systématiques entre pays industrialisés (où la proportion de salariés est élevée) et pays en développement (où la proportion de travailleurs indépendants et de travailleurs collaborant à l'entreprise familiale est élevée) sont souvent observées.</p> <p>b) Pour conclure qu'une variation donnée de la répartition de l'emploi d'après la situation dans la profession indique ou non des progrès du travail décent, il est nécessaire de formuler des hypothèses sur les différences systématiques dans la qualité de l'emploi. Ces hypothèses peuvent être problématiques, étant donné qu'une catégorie peut recouvrir des emplois de qualité très différente. Par exemple, la catégorie des «salariés» comprend tant les salariés rémunérés occupant un emploi stable que les travailleurs journaliers et les travailleurs occasionnels qui font souvent partie des travailleurs les plus vulnérables.</p> <p>c) Données facilement accessibles.</p>
5a – A	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Part de l'emploi salarié dans l'emploi non agricole (S)</li> </ul>	<p>a) L'indicateur de l'Objectif n° 3 des OMD (Promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes) utilise une variante de cet indicateur, à savoir «proportion de femmes salariées dans le secteur non agricole».</p> <p>b) Cet indicateur a été proposé dans le rapport général présenté à la 17<sup>e</sup> CIST<sup>o</sup>, parce qu'un emploi salarié non agricole est précisément le type d'emploi que beaucoup de travailleurs recherchent.</p>

Numéro de référence <sup>a)</sup>	Indicateur possible du travail décent (S pour le cas où l'indicateur devrait être ventilé par sexe) <sup>b)</sup>	Observations
5b – M	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Proportion de travailleurs indépendants et de travailleurs familiaux dans la population occupée (S)</li> </ul>	<p>c) Le recours à l'emploi salarié en tant qu'indicateur indirect des possibilités d'emploi souhaitables est contestable: l'emploi salarié comprend les travailleurs occasionnels/journaliers, qui constituent l'un des groupes les plus vulnérables, et exclut les employeurs, qui ont souvent des «bons» emplois.</p> <p>d) Le groupe de référence est le nombre total de personnes occupant un emploi non agricole; le fait que les travailleurs de l'agriculture ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'indicateur va à l'encontre du principe selon lequel les indicateurs du travail décent devraient se fonder sur des données couvrant l'ensemble des travailleurs.</p>
6 – M	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Emploi informel (en pourcentage de l'emploi total et en pourcentage de l'emploi non agricole) (S)</li> </ul>	<p>a) Indicateur 1.7 des OMD; peut-être calculé à partir de l'indicateur 5 ci-dessus.</p> <p>b) Cet indicateur a été suggéré en tant que mesure indirecte de «l'emploi vulnérable». Toutefois, il exclut un groupe particulièrement vulnérable, à savoir les travailleurs journaliers et les travailleurs occasionnels (qui sont regroupés en tant que salariés).</p> <p>a) Le concept d'informalité défini du point de vue de l'emploi se fonde sur les caractéristiques de l'emploi occupé pour distinguer travailleurs informels et travailleurs formels (voir la CIST, 2003) <sup>c)</sup>.</p> <p>b) Les travailleurs informels sont ceux qui ne bénéficient pas des droits et de la protection que confère une relation de travail formelle (qu'ils travaillent dans une entreprise du secteur formel ou du secteur informel). Le concept est applicable aux pays en développement et aux pays industrialisés; il peut être utilisé pour suivre la progression des relations de travail informelles dans les pays industrialisés.</p> <p>c) Parce que cet indicateur met l'accent sur la situation du travailleur individuel, il est particulièrement approprié en tant qu'indicateur du travail décent; une baisse de la part de l'emploi informel dans l'emploi total est une condition nécessaire (mais pas suffisante) pour progresser dans le sens du travail décent.</p> <p>d) A court et à moyen terme, la collecte cohérente de données établies à partir du concept d'informalité défini du point de vue de l'emploi (voir la CIST, 2003) <sup>d)</sup> doit être développée en collaboration entre le BIT et les offices nationaux de la statistique. Lorsque des données ne sont pas encore disponibles, d'autres statistiques nationales (fondées souvent sur des définitions différentes du secteur informel) peuvent être utilisées à titre de mesure provisoire pour comparer les diverses variations dans le temps.</p>
6a – E	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Emploi dans le secteur informel (S)</li> </ul>	<p>a) Concept d'informalité défini du point de vue de l'entreprise; il s'appuie sur les caractéristiques de l'unité de production pour classer les travailleurs en trois catégories (travailleurs d'entreprises du secteur formel, d'entreprises du secteur informel et d'unités familiales de production).</p> <p>b) L'indicateur ne rend pas compte du caractère progressivement plus informel de la relation de travail. Cette lacune concerne plus particulièrement les pays industrialisés, dans lesquels la grande majorité des emplois se trouvent dans des entreprises du secteur formel.</p>

**Numéro de référence** <sup>a)</sup> **Indicateur possible du travail décent**(S pour le cas où l'indicateur devrait être ventilé par sexe) <sup>b)</sup>**Observations**

- c) Le fait que l'agriculture est parfois exclue du secteur informel et qu'elle y est parfois incluse pose des problèmes de comparabilité. Cela a un impact considérable pour ce qui est des pays en développement où le secteur agricole est important.
- d) Parce qu'il est axé sur l'unité de production et non sur la situation des travailleurs, cet indicateur convient moins bien que celui relevant du concept fondé sur l'emploi pour suivre les progrès du travail décent.
- a) Les travailleurs occasionnels/journaliers constituent habituellement un sous-groupe des travailleurs informels étant donné que, généralement, ils ne bénéficient pas d'une au moins des prestations suivantes: i) cotisations à un fonds de pension prises en charge par l'employeur; ii) congés annuels payés; ou iii) congés de maladie payés.
- a) Indicateurs supplémentaires qui pourraient être utilisés pour mesurer les possibilités d'emploi; problèmes de disponibilité des données.

6b – A ♦ Effectifs et salaires des travailleurs occasionnels/journaliers (S)

Autres: non mesurés  
Chômage de longue durée; travail à temps partiel subi; ampleur du travail à temps partiel

**Formes de travail qu'il y a lieu d'abolir**

7 – C ou E Enfants non scolarisés (en pourcentage par âge) (S)

- a) Données facilement accessibles; indicateur fréquemment utilisé en tant qu'indicateur indirect de l'étendue du travail des enfants. Néanmoins, il n'est guère représentatif parce qu'il y a beaucoup d'enfants qui travaillent tout en fréquentant l'école et beaucoup ne sont pas scolarisés et n'ont pas d'emploi. De plus, la répartition varie d'une région à l'autre. Comme les données sur le travail des enfants se sont améliorées, l'utilisation de la mesure indirecte «enfants non scolarisés» est devenue superflue.
- b) Le pourcentage d'enfants ne fréquentant pas l'école peut aussi être utilisé comme un indicateur à part entière. Il rend compte d'un aspect important de la protection de l'enfance (objectif qui est confié à l'OIT dans la Déclaration de Philadelphie) et de la formation du capital humain pour l'avenir du pays considéré. A ce titre, il pourrait être inclus en tant qu'indicateur contextuel.
- a) Il est de plus en plus facile d'obtenir des données sur les enfants occupant un emploi salarié ou un emploi indépendant auprès des offices nationaux de la statistique et du Programme d'information statistique et de suivi sur le travail des enfants (SIMPOC); la collecte de données se développe.
- b) L'utilisation d'une tranche d'âge commune améliore la comparabilité; les propositions portent sur les tranches 5-14 ans (prise en considération par les enquêtes sur le travail des enfants) et 10-14 ans (examinées aussi dans certains modules des enquêtes sur la population active consacrés au travail des enfants).
- c) L'emploi salarié ou l'emploi indépendant recouvrant toutes les formes d'emploi, l'indicateur pourrait être intitulé plus simplement «enfants occupant un emploi». Toutefois, souvent, on croit à tort que le terme «emploi» ne désigne que l'emploi salarié; c'est pourquoi il serait peut-être justifié de faire expressément référence à l'emploi indépendant.

8 – M Enfants occupant un emploi salarié ou un emploi indépendant (S)

Numéro de référence <sup>a)</sup>	Indicateur possible du travail décent (S pour le cas où l'indicateur devrait être ventilé par sexe) <sup>b)</sup>	Observations
Autres: A	Formes dangereuses de travail des enfants (S)	<p>a) Les formes dangereuses et autres pires formes de travail des enfants sont au centre de la convention n° 182 de l'OIT. Il existe des estimations aux niveaux régional et mondial; la collecte de données se développe.</p> <p>b) Aux fins des statistiques du travail, une distinction peut être établie entre «formes dangereuses de travail des enfants» et «autres pires formes de travail des enfants», compte tenu de la situation qui prévaut en matière de collecte et de classification des données.</p> <p>c) La notion de «formes dangereuses de travail des enfants» peut être utilisée comme un indicateur supplémentaire étant donné qu'elle porte sur les enfants âgés de 5 à 17 ans et que les données peuvent être recueillies et classées d'une façon raisonnablement fiable.</p>
Autres: F	Autres pires formes de travail des enfants (S)	a) Voir les observations ci-dessus; la notion d'«autres pires forme de travail des enfants» pourrait être incluse à l'avenir lorsqu'il existera de meilleures méthodes d'estimation au niveau national.
Autres: F	Travail forcé (S)	<p>a) Estimations des cas signalés de travail forcé disponibles seulement aux niveaux régional et mondial – pas de données nationales fiables. Toutefois, des techniques de collecte de données sont en cours d'élaboration; elles pourraient permettre d'inclure l'indicateur à l'avenir. L'une des difficultés consistera à établir des séries chronologiques afin de distinguer, dans les variations de l'indicateur, celles qui résultent de l'amélioration des techniques de mesure et celles qui sont dues à une réelle évolution du travail forcé.</p>
<b>Gains adéquats et travail productif</b>		
<b>9 – M</b>	Travailleurs pauvres (S)	<p>a) Indicateur de la cible 1.B des OMD. L'indicateur actuel se fonde sur l'état de pauvreté absolue (seuil de pauvreté: 1 ou 2 dollars par jour en parité de pouvoir d'achat), et il n'existe de données que pour les pays en développement. Il pourrait être étendu aux pays industrialisés en incluant la pauvreté relative (c'est-à-dire relative par rapport au niveau de vie d'un pays).</p> <p>b) Sur le court terme, les lacunes que présentent les données pour les pays industrialisés peuvent être atténuées en incluant en tant qu'indicateur la proportion de rémunérations faibles (données faciles à obtenir pour les pays industrialisés).</p> <p>c) La façon dont le BIT estime le nombre de travailleurs pauvres dans un pays fait que leur pourcentage est presque parfaitement corrélé avec le taux de pauvreté établi par la Banque mondiale. Toutefois, la notion de travailleurs pauvres est utile pour attirer l'attention des citoyens sur la proportion importante des rémunérations faibles dans les pays à bas revenu et les pays à revenu intermédiaire (tranche inférieure).</p>

Numéro de référence <sup>a)</sup>	Indicateur possible du travail décent (S pour le cas où l'indicateur devrait être ventilé par sexe) <sup>b)</sup>	Observations
10 – M	Taux de bas salaires (en pourcentage des salariés touchant moins de la moitié de la rémunération horaire médiane, ou d'un minimum absolu, le chiffre le plus élevé des deux étant retenu, d'après la situation dans la profession) (S)	<p>a) En règle générale, la caractéristique la plus importante du travail est la rémunération, et le principe du «salaire assurant des conditions d'existence convenables» figure dans le Préambule de la Constitution de l'OIT. En l'espèce, le taux de bas salaires est défini comme étant le pourcentage de la population occupée dont la rémunération horaire moyenne est inférieure à la moitié de la rémunération horaire médiane ou à un minimum absolu, le chiffre le plus élevé des deux étant retenu.</p> <p>b) Dans beaucoup de pays en développement, l'utilisation d'un seuil correspondant à la moitié de la rémunération horaire médiane pour déterminer ce qu'est un «bas salaire» serait source d'erreurs; il est donc nécessaire d'inclure la notion de «minimum absolu» comme autre critère de détermination. L'ouvrage d'Anker (2005) <sup>d)</sup> propose une méthode permettant d'estimer le salaire minimum vital; à l'heure actuelle, le nombre de points de mesure est insuffisant.</p> <p>c) A présent, il est facile d'obtenir des données sur les bas salaires (rémunération horaire inférieure à la moitié de la rémunération médiane) pour les pays industrialisés; le seuil commun permet de repérer les salaires dont le niveau est faible par rapport à celui des salaires versés habituellement dans ces pays. Sur le court terme et en l'absence de données, l'indicateur complète utilement l'indicateur «travailleurs pauvres».</p> <p>d) Toutefois, dans les pays en développement, le «bas salaire» défini comme rémunération inférieure à la moitié de la rémunération horaire médiane est souvent inférieur au minimum absolu. L'utilisation de ce seuil est donc source d'erreurs. C'est pourquoi le BIT met actuellement au point une méthode en vue de définir des minima vitaux comparables d'un pays à l'autre. Bien que le nombre de pays à l'appliquer reste insuffisant et qu'il soit nécessaire de poursuivre les efforts, cet indicateur permet d'évaluer de façon cohérente le nombre des travailleurs dans un pays dont le niveau de rémunération est par trop faible.</p>
10a – E	♦ Taux d'emplois inadéquats en raison de l'insuffisance du revenu (S)	<p>a) Le taux d'emplois inadéquats en raison du revenu comprend toutes les personnes occupant un emploi qui, «durant la période de référence, désiraient ou cherchaient à changer leur situation de travail actuelle en vue d'accroître leur revenu [...] et étaient disponibles pour le faire» (CIST, 1998) <sup>e)</sup>.</p> <p>b) Le concept est donc plus restrictif que celui de bas salaire car il exclut du champ de sa définition certains groupes faiblement rémunérés. C'est pourquoi l'indicateur ci-dessus, qui est conceptuellement voisin, convient mieux pour mesurer ce qu'est une rémunération suffisante.</p>
11 – L	Salaire minimum réel	a) L'existence de multiples niveaux de salaire minimum et l'exclusion de certains groupes font que le salaire minimum réel est trop complexe pour un indicateur statistique; le salaire minimum réel peut être inclus au titre des informations sur le cadre juridique.
12 – E	Salaires réels moyens (S)	<p>a) Les données disponibles ne recouvrent souvent que les salariés parce que les revenus réels sont difficiles à estimer pour les personnes travaillant pour leur propre compte.</p> <p>b) Pour beaucoup de pays en développement, peu de données disponibles.</p>

Numéro de référence <sup>a)</sup>	Indicateur possible du travail décent (S pour le cas où l'indicateur devrait être ventilé par sexe) <sup>b)</sup>	Observations
12a – A	◆ Gains moyens dans certaines professions (S)	a) La rémunération dans une profession est un critère utile pour comparer les tendances salariales, ainsi que les écarts salariaux entre différentes catégories de travailleurs, notamment entre les hommes et les femmes exerçant la même profession, entre travailleurs à des niveaux de qualification différents ou entre des professions plus ou moins exposées aux pressions du commerce international. Une décision doit être prise quant aux catégories professionnelles qui seront considérées comme représentatives. b) Des données sont disponibles dans l'enquête d'octobre du BIT pour beaucoup de pays; problèmes de qualité des données.
12b – A	◆ Effectifs et salaires des travailleurs occasionnels/journaliers (S)	a) Cet indicateur ne couvre qu'un sous-groupe de l'ensemble des travailleurs; il va à l'encontre du principe selon lequel les indicateurs du travail décent devraient se fonder sur des données relatives à tous les travailleurs. Toutefois, les travailleurs occasionnels/journaliers faisant partie des travailleurs les plus vulnérables, l'inclusion de cet indicateur pourrait se justifier.
12c – A	◆ Indice des salaires dans le secteur manufacturier	a) Les données disponibles concernant les salaires dans le secteur manufacturier sont généralement de meilleure qualité que celles qui portent sur les autres secteurs de l'économie. b) Cet indicateur couvre un sous-groupe de travailleurs (saliés du secteur manufacturier) qui est très restreint dans certains pays. L'évolution des salaires dans ce secteur ne sont pas nécessairement révélatrices de l'évolution générale des salaires d'une économie. c) Pour les pays qui ont un important secteur manufacturier (et où les statistiques sur l'évolution générale des salaires sont insuffisantes), l'indice des salaires dans le secteur manufacturier peut néanmoins être utile pour connaître les tendances salariales. Il pourrait donc faire partie des indicateurs supplémentaires.
13 – F	Saliés ayant suivi récemment une formation professionnelle (S)	a) Peu de données disponibles; cet indicateur pourrait être inclus lorsque des données de meilleure qualité seront disponibles.
<b>Horaires décents</b>		
14 – M	Durée du travail excessive (pourcentage de salariés travaillant plus de 48 heures par semaine et pourcentage de salariés travaillant plus de 60 heures par semaine) (S)	a) Les horaires de travail excessifs et atypiques menacent la santé physique et mentale, ne permettent pas de concilier travail et vie de famille et vont souvent de pair avec une rémunération horaire insuffisante. De plus, ils entraînent une baisse de la productivité. Conformément aux dispositions de la convention n° 1 de l'OIT selon laquelle la durée du travail hebdomadaire ne peut pas excéder 48 heures, l'indicateur relatif à la durée du travail excessive correspond ici au pourcentage de personnes occupant un emploi quel qu'il soit et qui ont l'habitude de travailler plus de 48 heures par semaine pour des raisons économiques.



Numéro de référence <sup>a)</sup>	Indicateur possible du travail décent (S pour le cas où l'indicateur devrait être ventilé par sexe) <sup>b)</sup>	Observations
14a – A	◆ Heures habituellement travaillées (tranches horaires type) (S)	a) Les données sur la proportion de personnes dont la durée du travail est excessive peuvent être complétées par des données sur la répartition du temps total de travail en fonction de tranches horaires type.
14b – A	◆ Heures travaillées par an et par personne (S)	a) Problèmes de fiabilité des données.
15 – A	Taux de sous-emploi lié à la durée du travail (S)	a) Dans leur immense majorité, les travailleurs ne touchent une rémunération suffisante que s'ils peuvent effectuer un nombre suffisant d'heures de travail. Un individu qui effectue moins d'heures de travail qu'il ne le souhaiterait est dit en situation de «sous-emploi lié à la durée du travail», défini comme le nombre de personnes occupant un emploi qui travaillent «moins qu'un seuil relatif à la durée du travail...» alors qu'elles sont «disposées» à faire davantage d'heures et «disponibles» à cet effet (voir CIST, 1998) <sup>e)</sup> . Le taux de sous-emploi lié à la durée du travail est le rapport entre le nombre de personnes en situation de sous-emploi lié à la durée du travail et le nombre de personnes occupant un emploi.
Autres: non mesurés	Horaires de travail irréguliers et/ou sociaux qui sont incompatibles avec les responsabilités familiales.	b) Peu de données disponibles; les <i>Indicateurs clés du marché du travail</i> (ICMT) contiennent des données sur le sous-emploi lié à la durée du travail pour 12 pays en développement seulement.
<b>Stabilité et sécurité du travail</b>		a) Peu de données; les horaires de travail irréguliers peuvent être favorables lorsqu'ils sont effectués volontairement.
16 – E	Ancienneté dans l'emploi inférieure à un an (en pourcentage des salariés) (S)	a) L'ancienneté (stabilité) dans l'emploi a été initialement proposée en tant qu'indicateur indirect de la sécurité de l'emploi, compte tenu de la difficulté de mesurer une probabilité (celle de perdre son emploi) au lieu d'un fait (avoir perdu son emploi). Il s'agit d'un indicateur de la stabilité de l'emploi dans le passé, définie comme le pourcentage de personnes occupant leur emploi principal depuis moins de un an.

Numéro de référence	Indicateur possible du travail décent (S pour le cas où l'indicateur devrait être ventilé par sexe)	Observations
17 – E	Travail temporaire (en pourcentage des salariés) (S)	<p>a) L'indicateur est anticyclique; la valeur s'accroît en période de reprise économique, étant donné que l'on embauche davantage de travailleurs. Il est donc difficile d'évaluer les progrès du travail décent sur la base de cet indicateur.</p> <p>b) Les données pourraient être communiquées par âge ou seulement pour les travailleurs âgés de 25 ans ou plus, les valeurs étant beaucoup plus élevées pour les travailleurs plus jeunes.</p> <p>c) Peu de données disponibles pour les pays en développement.</p> <p>d) Un emploi permanent ou de durée indéterminée offre généralement davantage de sécurité qu'un emploi expressément temporaire. Le pourcentage des salariés occupant un emploi temporaire est donc proposé comme second indicateur de la sécurité de l'emploi.</p> <p>e) Problèmes de comparabilité pour évaluer les postes temporaires. Anticyclique; la valeur s'accroît en période de reprise économique, étant donné que l'on embauche davantage de travailleurs. Les données peuvent être limitées.</p>
18 – E	Taux d'emploi des femmes ayant des enfants en âge scolaire, par rapport au taux d'emploi des femmes âgées de 20 à 49 ans	<p>a) L'indicateur a été proposé initialement en tant que mesure indirecte de la possibilité qu'offre un lieu de travail de répondre aux besoins de la vie de famille. Une valeur plus élevée peut indiquer la mesure dans laquelle des arrangements institutionnels permettent aux femmes de concilier travail et responsabilités familiales. Toutefois, un taux d'emploi des femmes élevé peut aussi être dû à des problèmes économiques qui forcent celles-ci à supporter le double fardeau des responsabilités familiales et d'un emploi. Ainsi, une valeur plus élevée n'indique pas nécessairement un progrès du travail décent.</p> <p>b) Le fait de considérer la question du travail et de la vie de famille comme ne touchant que les femmes pose problème. Néanmoins, dans la réalité, c'est souvent leur accès à l'emploi qui se ressent d'une répartition inégale des responsabilités familiales en ce qui concerne les soins aux enfants.</p> <p>c) Peu de données disponibles.</p>
Autres: L	Congé de maternité	<p>a) Des informations détaillées sur la durée du congé de maternité, et sur la source et le montant des prestations qui y sont liées, peuvent être incluses dans les informations sur le cadre juridique.</p>
Autres: non mesurés	Taux d'activité des femmes (tranches d'âge de procréation maximale)	<p>a) Voir les observations formulées au titre des numéros 1 et 18.</p>
Autres: non mesurés	Structures d'accueil pour les enfants	<p>a) Trop complexe pour un indicateur statistique; peu de données disponibles.</p>

Numéro de référence	Indicateur possible du travail décent (S pour le cas où l'indicateur devrait être ventilé par sexe)	Observations
<b>19 – M</b>	Ségrégation professionnelle selon le sexe (indice et pourcentage de l'emploi salarié non agricole dans les professions où les hommes sont majoritaires et dans les professions où les femmes sont majoritaires)	<p>a) La ségrégation professionnelle selon le sexe (ou ségrégation horizontale) est un indicateur indirect habituellement utilisé pour évaluer l'égalité de chances dans l'emploi et la profession. L'indice de disparité mesure la tendance des marchés du travail à être segmentés sur la base du sexe. Des indicateurs plus directs mesurent la séparation du marché en professions «masculines» et professions «féminines», c'est-à-dire le pourcentage de femmes (ou d'hommes) occupant un emploi non agricole dans une profession dominée par les femmes (ou les hommes), ou par rapport au nombre total de personnes occupant un emploi non agricole dans une profession dominée par l'un ou l'autre sexe.</p> <p>b) L'indicateur rend compte de la discrimination directe et indirecte dans l'accès à l'emploi sur le marché du travail et en dehors de celui-ci (par exemple, dans l'accès à l'éducation et à la formation, ou le fait que certains emplois sont perçus comme correspondant au rôle qui est attribué aux femmes), au moment de l'entrée sur le marché du travail et à l'intérieur de celui-ci (par exemple, recrutement, possibilités de formation sur le tas, promotion, changement d'emploi à l'occasion d'un reclassement). Le nombre important de femmes dans des professions peu rémunérées explique en grande partie les écarts de rémunération entre hommes et femmes. L'indicateur peut aussi rendre compte de différences entre hommes et femmes en ce qui concerne leurs préférences professionnelles.</p> <p>c) Nécessité de prendre en compte les problèmes de comparabilité liés au fait que les classifications nationales des professions sont plus ou moins détaillées.</p>
<b>19a – M</b>	◆ Proportion de femmes dans les postes d'encadrement et de gestion (en pourcentage et par rapport à la proportion de femmes dans les emplois non agricoles)	<p>a) Cet indicateur a été proposé initialement pour évaluer la mesure dans laquelle les femmes sont exclues des postes de décision et, par conséquent, évaluer la ségrégation verticale fondée sur le sexe dans les marchés du travail.</p> <p>b) Problèmes d'interprétation en ce qui concerne la proportion de femmes dans les postes d'encadrement et de gestion «par rapport à la proportion de femmes dans les emplois non agricoles»: ce rapport s'accroît lorsque les femmes sont exclues de l'emploi non agricole en général, et pas seulement des postes d'encadrement et de gestion. Toutefois, cette hausse n'indiquera pas nécessairement des progrès dans le sens du travail décent.</p> <p>c) La portée de la définition «postes d'encadrement et de gestion» est ambiguë. Elle pourrait être limitée à la proportion de femmes dans la somme du Groupe 11 (membres de l'exécutif et des corps législatifs) et du Groupe 12 (directeurs de société) de la CIP-88.</p> <p>d) La proportion de femmes dans ces professions de niveau supérieur est une notion facile à comprendre pour le profane, et plus intuitive qu'un indice de disparité (indicateur 19).</p>
19b – E (voir 2 et 5a)	◆ Proportion de femmes dans l'emploi	a) Le ratio emploi/population serait indiqué séparément pour les hommes et les femmes; indiquer la proportion de femmes dans l'emploi apporte peu d'informations supplémentaires.
20 – A	Mesure de dispersion pour la répartition sectorielle des travailleurs migrants	a) Données de l'OCDE disponibles pour une trentaine de pays; couverture incomplète.

Numéro de référence <sup>a)</sup>	Indicateur possible du travail décent (S pour le cas où l'indicateur devrait être ventilé par sexe) <sup>b)</sup>	Observations
Voir 5a	Proportion de femmes dans l'emploi salarié non agricole	[Regroupé sous Possibilités d'emploi.]
Voir 12a	Rapport gains des femmes/gains des hommes dans certaines professions	[Regroupé sous Gains adéquats et travail productif.]
Autres: non mesurés	Proportion de femmes dans les professions intellectuelles et scientifiques et dans les professions techniques	a) La proportion de femmes dans les professions intellectuelles et scientifiques et dans les professions techniques n'est pas incluse parce que, dans cette catégorie, les femmes se trouvent principalement dans le personnel infirmier et le personnel enseignant.
Autres: non mesurés	Discrimination fondée sur la race, la couleur, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale.	a) Couvert par la convention n° 111; problèmes de disponibilité de données.
Autres: non mesurés	Egalité de chances et de traitement pour les travailleurs et travailleuses handicapés.	a) Couvert par la convention n° 159; problèmes de disponibilité de données.
<b>Sécurité du milieu de travail</b>		
<b>21 – M</b>	Taux de lésions professionnelles mortelles	<p>a) Il est proposé de retenir le taux de lésions mortelles comme indicateur de la sécurité au travail parce qu'en principe les lésions mortelles sont enregistrées de façon plus complète que les lésions non mortelles et qu'elles posent moins de problèmes de définition (autrement dit, une lésion mortelle peut être identifiée assez facilement en tant que telle).</p> <p>b) Les données ne couvrent normalement que le secteur formel; souvent, les registres administratifs ne constituent pas une source appropriée de données; problèmes de qualité des données en raison de la sous-déclaration de ce type de lésions.</p>
21a – A	♦ Taux de lésions professionnelles non mortelles	a) Les données ne couvrent normalement que le secteur formel; souvent, les registres administratifs ne constituent pas une source appropriée de données; problèmes de qualité des données en raison de la sous-déclaration de ce type de lésions, qui est souvent encore plus marquée qu'elle ne l'est pour les lésions professionnelles mortelles.
22 – E ou L	Inspection du travail (nombre d'inspecteurs du travail pour 100 000 salariés et par 100 000 salariés couverts)	<p>a) Le nombre d'inspecteurs du travail pour 100 000 salariés ou salariés couverts a été proposé comme indicateur de la capacité de l'Etat de faire respecter les principes, la législation et les règlements relatifs à la sécurité au travail; c'est donc une mesure indirecte des efforts de prévention.</p> <p>b) Disponibilité limitée des données. Les données n'indiquent pas le degré d'efficacité des inspections du travail, et un nombre élevé d'inspecteurs du travail pour 100 000 salariés n'indique pas nécessairement des progrès dans le sens du travail décent.</p> <p>c) Les salariés sont la catégorie de référence et non l'ensemble des travailleurs, comme cela serait souhaitable pour les indicateurs du travail décent.</p> <p>d) Les informations disponibles peuvent être incluses dans les informations sur le cadre juridique.</p>

Numéro de référence <sup>a)</sup>	Indicateur possible du travail décent (S pour le cas où l'indicateur devrait être ventilé par sexe) <sup>b)</sup>	Observations
23 – L	Couverture par une assurance contre les lésions professionnelles (en pourcentage des salariés couverts)	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Les données ne portent que sur un sous-groupe de travailleurs (salariés).</li> <li>b) Les informations disponibles peuvent être incluses dans les informations sur le cadre juridique.</li> </ul>
Autres: non mesurés	Stress au travail, maladie et invalidité	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Souvent perçu comme un problème croissant qui est lié à l'intensification du travail. Actuellement, la collecte de données est insuffisante.</li> </ul>
<b>Sécurité sociale</b>		
24 – M	Dépenses publiques de sécurité sociale (en pourcentage du PIB et en pourcentage des dépenses publiques)	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Données disponibles pour plus de 100 pays (Eurostat, OCDE et Enquête du BIT sur la sécurité sociale) et estimations fondées sur des données du FMI et de l'OMS.</li> <li>b) Les données peuvent être communiquées en tant que total ou ventilées par «dépenses de sécurité sociale consacrées à la santé» et «autres dépenses de sécurité sociale».</li> <li>c) Les dépenses publiques au titre des prestations de sécurité sociale pourraient être présentées non seulement en pourcentage du PIB mais aussi par rapport à l'ensemble des dépenses publiques générales, afin de rendre compte de la situation des pays où la place des pouvoirs publics est relativement modeste (en termes de finances publiques). De préférence, les numérateurs et dénominateurs devraient être exprimés dans la monnaie nationale et en prix courants.</li> <li>d) Les données sur les dépenses publiques peuvent être un indicateur indirect utile de la couverture de la sécurité sociale, mais elles doivent être interprétées avec précaution. Par exemple, une augmentation du taux de chômage exercera une pression à la hausse sur les dépenses, mais cela n'indique pas nécessairement des progrès dans le sens de la réalisation de l'Agenda du travail décent.</li> </ul>
24a – E	◆ Dépenses publiques de soutien du revenu en espèces fondé sur les besoins (en pourcentage du PIB)	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Peu de données disponibles.</li> </ul>
24b – E	◆ Bénéficiaires d'une aide au revenu en espèces (en pourcentage des pauvres) (S)	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Peu de données disponibles.</li> </ul>
25 – M	Pourcentage de la population âgée de 65 ans au moins bénéficiant d'une pension (S)	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Données disponibles pour une trentaine de pays en développement dans la nouvelle Enquête du BIT sur la sécurité sociale, et grâce à un projet pilote qui permet de procéder à des estimations pour les pays développés; le Département de la sécurité sociale (SECSOC) (BIT) élargit actuellement la collecte de données.</li> <li>b) L'utilisation d'une même tranche d'âge accroît la comparabilité internationale.</li> </ul>
25a – A	◆ Couverture de la sécurité sociale (pension et/ou santé) (S)	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Couverture proposée: «salariés» (BR-Bangkok, indicateur 15b) ou «population urbaine» (BR-Lima); pourrait être étendue à l'ensemble de la population (problèmes de disponibilité de données supplémentaires).</li> <li>b) Les données coïncident partiellement avec l'indicateur précédent; limiter l'indicateur aux pensions simplifie la présentation des données.</li> </ul>

Numéro de référence <sup>a)</sup>	Indicateur possible du travail décent (S pour le cas où l'indicateur devrait être ventilé par sexe) <sup>b)</sup>	Observations
25b – F	◆ Pourcentage de la population active cotisant à un fonds de pension (S)	c) La définition - couverture en termes de bénéficiaires réels (comme dans l'indicateur 25) ou couverture future/potentielle (indicateur 25b) - doit être précisée.
25c – E	◆ Pension mensuelle moyenne (en pourcentage des gains médians/minima)	a) Des données sur les cotisants actifs (et/ou affiliés) à un régime de pensions sont actuellement disponibles pour une vingtaine de pays mais la collecte des données dans le cadre de l'Enquête du BIT sur la sécurité sociale se développe. Cet indicateur pourrait être inclus lorsque les données seront plus largement disponibles. b) Les données sur les pensions mensuelles moyennes sont actuellement disponibles pour une vingtaine de pays mais la collecte des données dans le cadre de l'Enquête du BIT sur la sécurité sociale se développe. Une condition préalable est une meilleure collecte des données par les offices nationaux de la statistique, qui pourrait être étendue dans le cadre des Programmes par pays de promotion du travail décent. Cet indicateur pourrait être inclus lorsque les données seront plus largement disponibles.
Autres: M	Dépenses de soins de santé non directement acquittées par les ménages privés (en pourcentage des dépenses de santé et en pourcentage du PIB)	a) Suggéré par le Département de la sécurité sociale (SECSOC) (BIT) en tant qu'indicateur indirect d'un accès d'un coût abordable à une protection sanitaire. b) Utilise les données disponibles de l'OMS qui portent sur le pourcentage de l'ensemble des dépenses (publiques et privées) de santé couvertes par les pouvoirs publics, par des assurances prépayées privées, par les employeurs ou par des ONG.
<b>Dialogue social et représentation des travailleurs</b>		
26 – M	Taux de syndicalisation (S)	a) Doit être analysé en parallèle avec l'information sur les droits au travail et sur le cadre juridique du travail décent, afin de prendre en considération le fait que les syndicats sont à l'abri ou non de l'intervention de l'Etat. b) DIALOGUE et STAT s'efforcent de collecter davantage de données auprès de ministères du travail et d'offices de la statistique. c) Taux ajusté de syndicalisation proposée par DIALOGUE = [nombre total de membres moins le nombre de membres qui ne travaillent pas (retraités, étudiants et chômeurs)]/(nombre total de salariés moins les catégories de travailleurs qui ne remplissent pas les conditions requises pour se syndiquer).
27 – M	Nombre d'entreprises affiliées à une organisation d'employeurs	a) Ne prend pas en considération le nombre de travailleurs couverts. Toutefois, l'indicateur peut fournir des informations sur la force des organisations d'employeurs et, de là, sur leur rôle dans la gouvernance du marché du travail.
28 – M	Taux de couverture de la négociation collective salariale (S)	a) DIALOGUE et STAT s'efforcent de collecter davantage de données auprès de ministères du travail et d'offices de la statistique.

Numéro de référence <sup>a)</sup>	Indicateur possible du travail décent (S pour le cas où l'indicateur devrait être ventilé par sexe) <sup>b)</sup>	Observations
29 – A	Grèves et lock-out/Taux de journées non effectuées	<p>b) Taux ajusté de couverture proposé par DIALOGUE: salariés couverts/(nombre total de salariés moins les catégories de travailleurs qui n'ont pas le droit de négocier collectivement). La catégorie «employés couverts» comprend les salariés qui sont couverts par une extension de la négociation collective.</p> <p>a) Problèmes d'interprétation: un faible taux de grève peut indiquer soit que le dialogue social fonctionne si bien que les conflits sont résolus sans recours à la grève, soit que les pouvoirs publics répriment sévèrement les syndicats. Il est donc difficile de déterminer ce qui, du point de vue de l'Agenda du travail décent, est un niveau «souhaitable» pour l'indicateur, et de savoir si une baisse de l'indicateur indique des progrès dans le sens du travail décent.</p> <p>b) Données limitées pour les pays en développement; problèmes de comparabilité.</p>
30 – L	Liberté syndicale (ratification de la convention n° 87, observations formulées par le mécanisme de contrôle de l'OIT; nombre et contenu des plaintes; restrictions à la liberté d'association)	<p>a) Pose problème en tant qu'indicateur statistique; inclure dans les informations sur le cadre juridique.</p>
<b>Indicateurs non classés</b>		
31 – C	Pourcentage estimé de la population en âge de travailler qui est séropositive au VIH	<p>a) Un faible taux de prévalence du VIH est souhaitable mais une baisse de ce taux n'indique pas pour autant des progrès; elle peut résulter de l'impossibilité d'accéder aux traitements antirétroviraux qui entraîne un taux de mortalité élevé parmi les personnes séropositives. Ce problème pourrait être atténué en limitant l'indicateur aux jeunes (comme le fait l'indicateur 6.1 des ODM).</p> <p>b) D'autres indicateurs visant à suivre les progrès réalisés pourraient mesurer soit le succès des activités de prévention (par exemple, le taux de nouvelles infections), soit la couverture des soins de santé pour les malades du VIH/sida (par exemple, l'accès aux traitements antirétroviraux).</p> <p>c) Pourrait être inclus en tant qu'indicateur du contexte économique et social du travail décent.</p> <p>d) Données faciles à obtenir; problèmes d'estimation.</p>
32 – L	Ratification des normes fondamentales du travail de l'OIT	<p>a) Pose problème en tant qu'indicateur statistique; inclure dans les informations sur le cadre juridique.</p>
33 – L	Observations formulées par la commission d'experts	<p>a) Pose problème en tant qu'indicateur statistique; inclure dans les informations sur le cadre juridique.</p>
34 – L	Plaintes/cas portés devant les tribunaux du travail ou le BIT	<p>a) Pose problème en tant qu'indicateur statistique; inclure dans les informations sur le cadre juridique.</p>
<b>Contexte économique et social du travail décent</b>		
E1 – C	Productivité du travail (PIB par salarié, niveau et taux de croissance)	<p>a) Indicateur des OMD.</p> <p>b) A long terme, les hausses de salaires ne sont pas viables si la productivité du travail ne s'accroît pas.</p>

Numéro de référence <sup>a)</sup>	Indicateur possible du travail décent (S pour le cas où l'indicateur devrait être ventilé par sexe) <sup>b)</sup>	Observations
E2 – C, supplémentaire	«Gains» réels par habitant (RNB) (à partir des comptes nationaux)	<p>a) En raison de l'utilisation par le bureau régional de l'OIT pour l'Asie et le Pacifique de la notion de «gains» aux fins du RNB, l'indicateur prête à confusion: le RNB est le revenu total des facteurs (c'est-à-dire le revenu du travail et le revenu du capital), or les gains ont été définis par la CIST (1973) comme étant la «rémunération en espèces et en nature versée aux salariés» (c'est-à-dire, le revenu du travail).</p> <p>b) Envisager d'utiliser le PIB afin d'aligner l'indicateur sur l'indicateur des OMD ci-dessus.</p>
E3 – C	Inégalité des revenus (mesurée par le rapport entre le dixième supérieur et le dixième inférieur des ménages dans la répartition des revenus ou de la consommation)	<p>a) L'inégalité est un sujet important de la Déclaration de Philadelphie et, plus récemment, de la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable. L'inégalité est considérée comme incompatible avec le développement d'entreprises durables. Cela justifie amplement d'inclure l'évaluation de l'inégalité en tant qu'indicateur contextuel.</p>
E4 – C	Taux d'inflation (indice des prix à la consommation – IPC)	<p>a) Une inflation forte peut affaiblir le pouvoir d'achat des salaires et compromettre la viabilité des entreprises. Cela justifie amplement d'inclure l'inflation en tant qu'indicateur contextuel.</p>
E5 – C	Emploi par branche d'activité économique/secteur (agriculture, industrie, services/selon le classement CITI)	<p>a) Une évolution de la répartition sectorielle de l'emploi n'indique pas clairement des progrès dans le sens du travail décent (le travail peut être décent ou non dans tous les secteurs économiques), cette répartition convient donc mal en tant qu'indicateur du travail décent.</p> <p>b) Toutefois, la répartition sectorielle de l'emploi peut fournir des informations importantes sur les difficultés auxquelles un pays se heurte pour réaliser le travail décent. Elle pourrait donc être incluse en tant qu'indicateur contextuel.</p>
E5a – C, supplémentaire	◆ Proportion de femmes dans l'emploi par secteur (classement CITI)	<p>a) Voir les observations sous E5.</p> <p>b) Toutefois, la répartition des femmes par secteur (ou leur concentration dans quelques-uns) peut souvent fournir des informations importantes sur les inégalités entre hommes et femmes.</p>
E6 – C	Niveau d'instruction de la population adulte (taux d'alphabétisation des adultes et taux d'obtention de diplômes d'études secondaires) (S)	<p>a) S'il est ventilé par sexe, l'indicateur fournit des informations sur l'égalité des chances en matière d'éducation (ce sujet est visé dans la Déclaration de Philadelphie).</p> <p>b) Fournit des informations importantes sur le capital humain de la population en âge de travailler d'un pays.</p>
E7 – C	Part du travail dans le PIB	<p>a) Le travail décent est moins viable lorsque la part du travail est faible. A aussi une incidence sur la question de l'inégalité, qui est un sujet central de la Déclaration de Philadelphie et, plus récemment, de la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable.</p>

Notes: Tableau basé sur les compilations d'indicateurs du travail décent présentées au tableau 2. <sup>a)</sup> Les symboles suivants ont été utilisés: M = pourrait être inclus en tant qu'indicateur principal; A = pourrait être inclus en tant qu'indicateur supplémentaire; C = pourrait être inclus en tant qu'indicateur contextuel; E = pourrait être exclu de la liste des indicateurs; F = pourrait être inclus à l'avenir. <sup>b)</sup> S: indique l'utilité de ventiler par sexe les données, exprimées en ratio femmes/hommes et/ou en différence femmes-hommes, selon qu'il conviendra. Le manque de données ventilées par sexe risque de poser problème pour plusieurs indicateurs clés. <sup>c)</sup> 17<sup>e</sup> CIST, Genève, 24 nov.-3 déc. 2003. <sup>d)</sup> R. Anker: *A new methodology for estimating internationally comparable poverty lines and living wage rates*, Département de l'intégration des politiques, Working Paper No. 72, Genève, BIT, 2005. <sup>e)</sup> 16<sup>e</sup> CIST, Genève, 6-15 oct. 1998.



**Annexe tableau 3. Données relatives à certains des principaux indicateurs du travail décent contenus dans les propositions: disponibilité par région**

Région	Indicateur statistique du travail décent concernant les conditions de travail				Ratio emploi/population
	Taux de syndicalisation	Taux de lésions professionnelles mortelles	Dépenses de sécurité sociale (en pourcentage du PIB)		
<b>Economies développées</b>					
Nombre de pays disposant de données	35	32	36	36	36
En pourcentage des pays du groupe	97	92	100	100	100
En pourcentage, années pour lesquelles des données existent (pays disposant de données)	52	84	80	80	97
<b>Europe centrale et orientale (hors UE) et CEI</b>					
Nombre de pays disposant de données	14	9	13	13	14
En pourcentage des pays de la région	78	50	72	72	78
En pourcentage, années pour lesquelles des données existent (pays disposant de données)	17	89	59	59	48
<b>Asie et Pacifique</b>					
Nombre de pays disposant de données	13	8	18	18	19
En pourcentage des pays de la région	38	24	53	53	56
En pourcentage, années pour lesquelles des données existent (pays disposant de données)	33	81	39	39	55
<b>Amérique latine et Caraïbes</b>					
Nombre de pays disposant de données	7	10	13	13	29
En pourcentage des pays de la région	20	29	37	37	83
En pourcentage, années pour lesquelles des données existent (pays disposant de données)	14	67	60	60	58

Région	Indicateur statistique du travail décent concernant les conditions de travail			
	Taux de syndicalisation	Taux de lésions professionnelles mortelles	Dépenses de sécurité sociale (en pourcentage du PIB)	Ratio emploi/population
<b>Afrique subsaharienne</b>				
Nombre de pays disposant de données	15	7	10	20
En pourcentage des pays de la région	32	15	21	43
En pourcentage, années pour lesquelles des données existent (pays disposant de données)	19	35	47	28
<b>Moyen-Orient et Afrique du Nord</b>				
Nombre de pays disposant de données	4	5	9	11
En pourcentage des pays de la région	21	26	47	58
En pourcentage, années pour lesquelles des données existent (pays disposant de données)	14	83	52	39
<b>Monde</b>				
Nombre de pays disposant de données	88	72	99	129
En pourcentage des pays du monde	47	38	52	68
En pourcentage, années pour lesquelles des données existent (pays disposant de données)	33	77	68	61
<b>Sources</b>				
Source principale	BIT IFP-SES et LABORSTA	LABORSTA	FMI	LABORSTA
Deuxième source	Union européenne	Voir note a)	OCDE	OCDE
Troisième source	OCDE		EUROSTAT	LMIL
			Enquête du BIT sur la sécurité sociale	Voir note b)

Notes: Les pourcentages sont arrondis à l'unité. a) On trouve une estimation du nombre de décès liés au travail pour tous les pays du monde dans le rapport *ILO Introductory Report: Decent Work – Safe Work*, Genève, BIT, 2005. b) On trouve une estimation des ratios emploi/population pour tous les pays du monde dans les ICMT, cinquième édition (à paraître en français), Genève, 2008.

**Annexe tableau 4. Modèle pour la communication des informations sur les droits au travail et sur le cadre juridique du travail décent**

1	2	3	4	5	6	7	8
Élément fondamental de l'Agenda du travail décent	Niveau national			Niveau international		Principales sources de données	
	Législation, politiques, institutions	Niveau et seuil des prestations	Preuves de la mise en œuvre effective	Travailleurs protégés par la loi <sup>a)</sup>	dans la pratique <sup>a)</sup>		Ratification des conventions de l'OIT
<b>Possibilités d'emploi</b>							
Engagement du gouvernement en faveur du plein emploi	Législation nationale: existence et champ d'application, ou politique déclarée du gouvernement.	Non pertinent	Réunion de la Commission du plein emploi l'an dernier. Rapports communiqués au titre des articles 19 et 22.	Non pertinent	Non pertinent	C.122	Sources nationales; NATLEX-Profiles par pays
Assurance-chômage	Législation nationale: existence et champ d'application.	Nombre de semaines, montant de l'indemnisation.		Pourcentage approximatif de travailleurs	Pourcentage approximatif de travailleurs	C.102	Base de données SECSOC <sup>f)</sup>
<b>Formes de travail qu'il y a lieu d'abolir</b>							
Travail des enfants	Législation nationale relative à l'âge minimum: existence et champ d'application.	Age minimum par type d'emploi.	Rapports communiqués au titre des articles 19 et 22; plaintes et réclamations reçues par le BIT <sup>o)</sup> ; observations formulées par le système de contrôle de l'OIT et cas de progrès.	Non pertinent	Voir indicateurs statistiques	C.138; C.182	Base de données IPEC; NATLEX-Profiles par pays
Travail forcé			Existence d'un plan d'action national indiquant l'engagement du gouvernement. Rapports communiqués au titre des articles 19 et 22; plaintes et réclamations reçues par le BIT <sup>o)</sup> ; observations formulées par le système de contrôle de l'OIT et cas de progrès.	Non pertinent	Non pertinent	C.29; C.105	DECLARATION; NATLEX-Profiles par pays

1	2	3	4	5	6	7	8
Élément fondamental de l'Agenda du travail décent	Niveau national			Niveau international		Principales sources de données	
	Législation, politiques, institutions	Niveau et seuil des prestations	Preuves de la mise en œuvre effective	Travailleurs protégés par la loi <sup>a)</sup>	dans la pratique <sup>a)</sup>		Ratification des conventions de l'OIT
<b>Gains adéquats et travail productif</b>							
Salaires minimum légal	Existence d'une législation nationale et champ d'application: mécanisme de fixation du salaire minimum; niveau de la fixation du salaire minimum (national, etc.); catégories de travailleurs exclus.	Montant du salaire minimum mensuel (en monnaie locale et en dollars E.-U.; si possible aussi en pourcentage du salaire médian) <sup>d)</sup> .		En pourcentage approximatif des salariés ou de tous les travailleurs	En pourcentage approximatif des salariés ou de tous les travailleurs	C.131	Base de données TRAVAIL; NATLEX-Profils par pays
<b>Horaires décents</b>							
Durée maximale du travail	Législation nationale: existence et champ d'application.	Durée hebdomadaire maximale de travail (heures supplémentaires comprises); ou durée hebdomadaire normale de travail.		Pourcentage approximatif de travailleurs	Voir indicateurs statistiques	C.1	Base de données TRAVAIL; NATLEX-Profils par pays
<b>Sécurité sociale</b>							
Pension	Législation nationale et régime de pensions: existence et champ d'application.	Taux de remplacement du revenu; âge normal de retraite à taux plein (femmes et hommes, au cas où l'âge légal de retraite diffère).	Rapports communiqués au titre des articles 19 et 22; plaintes et réclamations reçues par le BIT <sup>e)</sup> ; observations formulées par le système de contrôle de l'OIT et cas de progrès.	Pourcentage approximatif de travailleurs	Voir indicateurs statistiques	C.102	Base de données SECSOC <sup>f)</sup> ; NATLEX-Profils par pays

1	2	3	4	5	6	7	8
Élément fondamental de l'Agenda du travail décent		Niveau national			Niveau international		Principales sources de données
	Législation, politiques, institutions	Niveau et seuil des prestations	Preuves de la mise en œuvre effective	Travailleurs protégés par la loi <sup>a)</sup>	dans la pratique <sup>a)</sup>	Ratification des conventions de l'OIT	
Incapacité de travail due à la maladie	Législation nationale: existence et champ d'application.	Taux légal de remplacement du revenu (prestations en espèces en pourcentage des gains); durée.	Rapports communiqués au titre des articles 19 et 22; plaintes et observations formulées par le système de contrôle de l'OIT et cas de progrès.	Pourcentage approximatif de travailleurs	Pourcentage approximatif de travailleurs	C.102	Base de données SECSOC <sup>f)</sup> ; NATLEX-Profiles par pays
Incapacité de travail due à l'invalidité	Législation nationale: existence et champ d'application.	Niveau minimum de l'incapacité (permanente) de travail ouvrant droit aux prestations; durée et montant des prestations.	Rapports communiqués au titre des articles 19 et 22; plaintes et observations formulées par le système de contrôle de l'OIT et cas de progrès.	Pourcentage approximatif de travailleurs	Pourcentage approximatif de travailleurs	C.102	Base de données SECSOC <sup>f)</sup> ; NATLEX-Profiles par pays
<b>Egalité de chances et de traitement dans l'emploi <sup>e)</sup></b>							
Législation contre la discrimination fondée sur le sexe du travailleur	Législation nationale: existence et champ d'application	Non pertinent	Procédures juridiques dans le pays/mécanismes nationaux.	Non pertinent	Non pertinent	C.100, C.111	Profils par pays NATLEX; dossiers NORMES sur la C.100 et la C.111
Législation contre la discrimination fondée sur la race, l'origine ethnique, la religion ou l'origine nationale	Législation nationale: existence et champ d'application	Non pertinent	Procédures juridiques dans le pays/mécanismes nationaux. Rapports communiqués au titre des articles 19 et 22; plaintes et observations formulées par le système de contrôle de l'OIT et cas de progrès.	Non pertinent	Non pertinent	C.100, C.111	Profils par pays NATLEX; dossiers NORMES sur la C.100 et la C.111

1	2	3	4	5	6	7	8
Élément fondamental de l'Agenda du travail décent	Législation, politiques, institutions	Niveau et seuil des prestations	Niveau national		Niveau international		Principales sources de données
			Preuves de la mise en œuvre effective	Travailleurs protégés par la loi <sup>a)</sup>	Ratification des conventions de l'OIT		
<b>Capacité de concilier travail et vie de famille</b>							
Congé de maternité	Loi relative à la protection de la maternité: existence et champ d'application.	Durée du congé de maternité; montant des prestations du congé de maternité <sup>b)</sup> ; source des prestations du congé de maternité.		Pourcentage approximatif de travailleuses	Pourcentage approximatif de travailleuses	C.183	Base de données; NATLEX-Profiles par pays
<b>Sécurité du milieu de travail</b>							
Assurance liée à la sécurité et la santé au travail	Régime national d'assurance liée à la sécurité et la santé au travail: existence et champ d'application.	Niveau minimum d'incapacité permanente ouvrant droit à une indemnisation (en pourcentage); prestations en espèces en cas d'incapacité permanente (en pourcentage) (taux maximum de prestations, généralement lié aux gains); prestations en espèces en cas d'incapacité temporaire (en pourcentage) (taux maximum de prestations, généralement lié aux gains).	Existence et efficacité de la Commission SST. Rapports communiqués au titre des articles 19 et 22; plaintes et réclamations reçues par le BIT <sup>c)</sup> ; observations formulées par le système de contrôle de l'OIT et cas de progrès.	Pourcentage approximatif de travailleurs	Pourcentage approximatif de travailleurs	C.155, C.102	Sources nationales; base de données SECSOC <sup>f)</sup> ; NATLEX-Profiles par pays
Inspection du travail	Système national d'inspection du travail: existence et compétences.	Non pertinent	Efficacité difficile à évaluer. Si possible, informations sur le nombre d'inspecteurs du travail pour 100 000 travailleurs et sur le nombre d'inspections effectuées.	Pourcentage approximatif de travailleurs	Pourcentage approximatif de travailleurs	C.81, C.129	SAFE WORK; sources nationales; NATLEX-Profiles par pays

1	2	3	4	5	6	7	8
Élément fondamental de l'Agenda du travail décent	Niveau national			Niveau international		Principales sources de données	
	Législation, politiques, institutions	Niveau et seuil des prestations	Preuves de la mise en œuvre effective	Travailleurs protégés par la loi <sup>a)</sup>	dans la pratique <sup>a)</sup>		Ratification des conventions de l'OIT
<b>Stabilité et sécurité au travail</b>							
Déduit indirectement des données sur l'emploi informel (aucun indicateur proposé)							
<b>Dialogue social et représentation des travailleurs</b>							
Liberté syndicale et droit d'organisation	La législation nationale fait-elle peser des restrictions sur le droit à la liberté syndicale? Groupes exclus, prescription relative à l'autorisation préalable, etc.	Non pertinent	Restrictions quant au type de syndicat autorisé; intervention des autorités. Rapports communiqués au titre des articles 19 et 22; plaintes et réclamations reçues par le BIT <sup>o)</sup> ; observations formulées par le système de contrôle de l'OIT et cas de progrès.	Pourcentage approximatif de travailleurs ayant le droit d'adhérer à un syndicat	Voir indicateur statistique	C.87	Base de données DIALOGUE; NATLEX-Profiles par pays
Droit de négociation collective	Législation nationale: existence et champ d'application; groupes exclus. Organismes de négociation collective (niveau de la négociation collective; degré de coordination); extension des accords de négociation collective.	Non pertinent	Appui à la négociation collective (par exemple services de règlement des conflits du travail). Rapports communiqués au titre des articles 19 et 22; plaintes et réclamations reçues par le BIT <sup>o)</sup> ; observations formulées par le système de contrôle de l'OIT et cas de progrès.	Pourcentage approximatif de travailleurs ayant le droit de négociation collective	Voir indicateur statistique	C.98	Base de données DIALOGUE; NATLEX-Profiles par pays

1	2	3	4	5	6	7	8
Elément fondamental de l'Agenda du travail décent	Niveau national			Niveau international		Principales sources de données	
	Législation, politiques, institutions	Niveau et seuil des prestations	Preuves de la mise en œuvre effective	Travailleurs protégés par la loi <sup>a)</sup>	dans la pratique <sup>a)</sup>		Ratification des conventions de l'OIT
Consultations tripartites	Existence d'un mécanisme national de consultation tripartite.	Non pertinent	Fréquence des réunions du mécanisme national de consultation tripartite; questions abordées lors des consultations tripartites. Rapports communiqués au titre des articles 19 et 22; plaintes et réclamations reçues par le BIT <sup>c)</sup> ; observations formulées par le système de contrôle de l'OIT et cas de progrès.	Non pertinent	Non pertinent	C.144	Rapports de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations; dossiers NORMES sur la C.144

Notes: La lettre C suivie d'un chiffre désigne la convention correspondante de l'OIT. <sup>a)</sup> Il serait préférable de communiquer les données concernant la protection dont bénéficient les travailleurs sur la base de fourchettes de pourcentage, telles que: < 10 pour cent (relativement peu), 10-32 pour cent (quelques-uns), 33-66 pour cent (la plupart), +90 pour cent (presque tous ou tous); les catégories précises seront définies ultérieurement en fonction des expériences faites. Pour établir des estimations approximatives concernant un pays, il faudrait disposer d'estimations approximatives pour des domaines tels que l'emploi d'après la situation dans la profession, l'emploi par secteur et l'emploi par taille d'établissement. Les salariés du secteur non agricole constitueront souvent une population de référence acceptable. On donnera autant que possible des estimations ventilées par sexe. Cela permettra de mesurer les différences de traitement entre hommes et femmes, même si, dans la pratique, cela s'avérera souvent difficile. <sup>b)</sup> S'agissant du congé de maternité, la convention (n° 183) de l'OIT sur la protection de la maternité, 2000, précise que le montant des prestations versées au titre du congé de maternité ne doit pas être inférieur aux deux tiers du gain antérieur de la femme. <sup>c)</sup> Les plaintes et réclamations reçues par le BIT sont biaisées, dans la mesure où les syndicats des pays moins démocratiques tendent à en adresser moins à l'Organisation. Plutôt que d'indiquer le nombre de plaintes et réclamations reçues, il faudrait en communiquer le fond et fournir des informations renvoyant à la source initiale. <sup>d)</sup> Dans les pays comptant plusieurs salaires minima, il serait utile de fournir un éventail de valeurs ainsi que quelques-unes des valeurs les plus importantes. L'importance de ces valeurs pourrait être établie en fonction du nombre de travailleurs concernés et/ou de la représentation des travailleurs à bas salaire. <sup>e)</sup> Il manque ici d'autres législations nationales qui influent sur l'égalité entre les sexes et révèlent la situation défavorable des travailleuses. Ainsi, dans certains pays, les femmes n'ont pas les mêmes possibilités que les hommes de devenir chef d'entreprise; de même, elles n'ont pas toujours les mêmes droits en matière d'accès à la propriété foncière et la propriété des entreprises, la possibilité d'être titulaires d'un compte bancaire et d'accéder au crédit, etc. Bien qu'il s'agisse là d'inégalités importantes, elles ne figurent pas dans le présent tableau car la collecte d'informations sur ces sujets exigerait de nouveaux efforts considérables. <sup>f)</sup> La base de données sur la sécurité sociale compilées par l'Association internationale de la sécurité sociale (AISS) sur la base d'informations textuelles originales fournies par l'Administration de la sécurité sociale des Etats-Unis. Voir <http://www.issa.int/aiiss/Observatory/Social-Security-Databases> et <http://www.ilo.org/dyn/isesame/IFPSES.SocialDatabase>.



