

Résolution concernant les statistiques des conflits du travail: grèves, lock-out et autres actions de revendication, adoptée par la quinzième Conférence internationale des statisticiens du travail (janvier 1993)

La quinzième Conférence internationale des statisticiens du travail,

.....

Rappelant les normes internationales existantes contenues dans la résolution intérimaire concernant les statistiques des grèves et des lock-out, adoptée par la quatorzième Conférence internationale des statisticiens du travail (octobre-novembre 1987);

Rappelant les exigences de la convention (n/ 160) sur les statistiques du travail, 1985, et la recommandation (n/ 170) sur les statistiques du travail, 1985;

Rappelant l'importance que revêtent les statistiques relatives aux conflits du travail pour les relations professionnelles et pour l'évaluation de certains de leurs effets économiques et sociaux;

Reconnaissant l'émergence de nouvelles formes d'actions de revendication et la nécessité d'en tenir compte dans les normes statistiques nationales et internationales;

Reconnaissant la nécessité de fournir des directives afin d'aider à l'élaboration de statistiques nationales ou à en améliorer la qualité et de promouvoir la comparabilité de ces statistiques entre les pays,

Adopte, ce vingt-huitième jour de janvier 1993, la résolution ci-après, en remplacement de la résolution intérimaire adoptée par la quatorzième Conférence internationale des statisticiens du travail.

Généralités

1. Chaque pays devrait se donner les moyens de mettre au point un programme d'ensemble de statistiques sur les grèves, lock-out et autres conflits du travail afin de fournir aux divers utilisateurs une base statistique adéquate tenant compte des besoins et des conditions propres à chaque pays. Ce programme devrait fournir des statistiques utilisables, en liaison avec d'autres indicateurs économiques et sociaux pertinents, en tant qu'instruments d'analyse aux niveaux national et international. Chaque pays devrait couvrir, au minimum, un ensemble d'informations de base répondant aux besoins tant nationaux qu'internationaux.

NOTE: Cet ensemble d'informations constitue le noyau de cette résolution. Les informations supplémentaires qui peuvent être utiles pour répondre aux besoins nationaux, en fonction des pratiques et des moyens propres à chaque pays, sont précédées dans le texte de l'expression "le cas échéant".

2. Les principaux utilisateurs de statistiques, y compris les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, devraient être consultés lorsque les concepts, les définitions et la méthodologie utilisés pour le recueil, la compilation et la publication de statistiques sont élaborés ou font l'objet de modifications, de sorte que leurs besoins soient pris en considération et si possible leur coopération obtenue.

3. Afin d'assurer la comparabilité des statistiques entre les pays dont les pratiques statistiques nationales ne se conforment pas exactement aux normes internationales, les données publiées devraient être accompagnées d'une explication sur tous les points de divergences. Il conviendrait, si possible, d'estimer périodiquement les principaux éléments exclus afin d'évaluer les principaux indicateurs sur la base des normes internationales. A défaut, il conviendrait d'identifier les éléments nécessaires et de fournir des statistiques séparées pour ces éléments afin de permettre une comparaison internationale.

Terminologie et définitions

4. Aux fins d'établir les statistiques des grèves, lock-out et autres actions de revendication couvertes par la présente résolution, les termes et définitions ci-après seront utilisés:

- a) Un conflit du travail est un désaccord qui porte sur un problème ou un groupe de problèmes à propos duquel ou desquels il existe un différend entre des travailleurs et des employeurs, ou à propos duquel ou desquels une revendication a été formulée par des travailleurs ou des employeurs, ou à propos duquel ou desquels des travailleurs ou des employeurs soutiennent les revendications ou les doléances d'autres travailleurs ou employeurs.
- b) Une grève est un arrêt temporaire de travail déclenché par un ou des groupes de travailleurs en vue d'imposer ou de s'opposer à une exigence ou de formuler des doléances, ou de soutenir d'autres travailleurs dans leurs revendications ou doléances.
- c) Un lock-out est la fermeture temporaire totale ou partielle d'un ou plusieurs lieux de travail, ou les mesures prises par un ou plusieurs employeurs pour empêcher les travailleurs d'exécuter normalement leur travail, en vue d'imposer ou de s'opposer à une exigence ou de soutenir les revendications ou les doléances d'autres employeurs.
- d) Les autres actions consistent en mesures prises par un ou des groupes de travailleurs, ou par un ou plusieurs employeurs, en vue d'imposer ou de s'opposer à une exigence ou de formuler des doléances, ou de soutenir les revendications ou les doléances d'autres travailleurs ou d'autres employeurs, mais n'impliquant pas un arrêt du travail.
- e) Travailleurs impliqués dans une grève: Les travailleurs directement impliqués dans une grève sont ceux qui y ont participé délibérément en cessant le travail. Les travailleurs indirectement impliqués dans une grève sont les salariés des établissements impliqués ou les travailleurs indépendants inclus dans le groupe impliqué, qui n'ont pas participé délibérément à la grève en cessant le travail mais qui ont été contraints de cesser le travail du fait de la grève.
- f) Travailleurs impliqués dans un lock-out: Les travailleurs directement impliqués dans un lock-out sont ceux qui, dans les établissements impliqués, étaient directement concernés par le conflit du travail et ont été empêchés de travailler par le lock-out. Les travailleurs indirectement impliqués dans un lock-out sont ceux qui, dans les établissements impliqués n'étaient pas directement concernés par le conflit du travail, mais qui ont été contraints de

cesser le travail du fait du lock-out.

- g) Travailleurs impliqués dans une autre action de revendication: Les travailleurs directement impliqués dans d'autres actions de revendication sont ceux qui ont participé délibérément auxdites actions. Les travailleurs indirectement impliqués dans d'autres actions sont ceux des établissements impliqués ou les travailleurs indépendants inclus dans les groupes intéressés qui n'ont pas participé délibérément aux actions mais n'ont pas pu effectuer leur travail de façon normale ou ont été contraints de cesser le travail du fait de ces actions.
- h) Les journées normales de travail sont les journées pendant lesquelles le travail devrait normalement s'effectuer pour les groupes de salariés concernées ou pendant lesquelles les travailleurs indépendants seraient normalement appelés à travailler. Les journées de repos hebdomadaire devraient donc être exclues, de même que tout jour férié, etc., pendant lesquels le travail n'était pas prévu pour les groupes de salariés ou pendant lesquels les travailleurs indépendants n'auraient habituellement pas été appelés à travailler. Si le travail est organisé par équipes, une équipe devrait être considérée comme une journée de travail.
- i) La durée normale du travail pour les groupes de travailleurs concernés devrait être définie conformément aux normes les plus récentes de l'OIT.
- j) Un établissement impliqué est un établissement dans lequel un ou plusieurs groupes de salariés sont directement impliqués dans une action de revendication, ou dans lequel une action est menée par l'employeur. La définition d'un établissement devrait être conforme aux directives les plus récentes des Nations Unies.
- k) Les effets secondaires d'une action de revendication sont les effets sur d'autres établissements dans lesquels des travailleurs voient leur travail perturbé ou empêché, ou les effets sur d'autres groupes de travailleurs indépendants qui voient leur travail perturbé ou empêché.

Champ d'application

5. Le programme de statistiques devrait, en principe, s'étendre à l'ensemble du pays, à toutes les branches d'activité économique et à tous les secteurs de l'économie, et il devrait être élaboré dans toute la mesure possible en harmonie avec les autres statistiques économiques et sociales.

6. Il conviendrait que le programme englobe l'ensemble des grèves et des lock-out. Le cas échéant, le programme pourrait également englober les autres actions dues à un conflit du travail.

7. S'il s'avère nécessaire de fixer une limite inférieure à l'étendue des actions prises en compte dans les statistiques, par exemple en ce qui concerne le nombre de travailleurs impliqués dans cette action ou sa durée, il conviendrait que les valeurs retenues soient le moins limitatives possible.

8. Les statistiques devraient viser tous les salariés impliqués directement. Dans la mesure du possible, les salariés impliqués indirectement devraient également être couverts et les données les concernant rassemblées et présentées séparément. En fonction des pratiques et des moyens propres à chaque pays, les travailleurs indépendants directement impliqués dans un conflit du travail pourraient également être couverts par les statistiques et les données les concernant

rassemblées et présentées séparément.

9. Les effets secondaires d'une action de revendication ne devraient pas être inclus dans le programme mais pourraient faire l'objet d'un programme séparé.

Données de base à rassembler, à compiler et à publier régulièrement

10. Dans la mesure du possible, des informations devraient être rassemblées sur:

- i) le nombre de grèves et de lock-out;
- ii) le nombre de travailleurs impliqués dans des grèves ou des lock-out;
- iii) la durée de l'action;
- iv) le temps de travail non effectué par les travailleurs impliqués dans des grèves ou des lock-out;
- v) d'autres caractéristiques importantes relatives aux conflits du travail.

Le cas échéant, des informations pourraient également être rassemblées sur:

- vi) le nombre d'établissements impliqués; et
- vii) le nombre d'autres actions de revendication.

11. Dans la mesure du possible, les informations devraient être recueillies, compilées et présentées séparément pour les grèves et les lock-out. Le cas échéant, les données correspondantes devraient être compilées et présentées séparément pour chacune des autres actions de revendication.

12. Lorsqu'il est possible de rassembler tout ou partie des données relatives à une action généralisée ou de grande envergure, par exemple, une action impliquant plus d'une branche d'activité, ces données devraient être compilées et présentées séparément.

Mesures

- i) Nombre de grèves et de lock-out

13. Le critère utilisé pour identifier une grève ou un lock-out devrait être le conflit du travail en question. Il convient donc de compter comme une grève ou un lock-out les événements suivants:

- a) un arrêt de travail temporaire ou continu, du à un conflit du travail, touchant les salariés d'un seul établissement à un moment donné ou, le cas échéant, un seul groupe de travailleurs indépendants à un moment donné;
- b) des arrêts de travail temporaires ou continus, dus à un même conflit du travail, touchant les salariés de plusieurs établissements simultanément ou, le cas échéant, plusieurs groupes de travailleurs indépendants simultanément;

- c) des arrêts de travail temporaires ou continus, dus à un même conflit du travail, touchant les salariés d'un même établissement à des moments différents ou, le cas échéant, un même groupe de travailleurs indépendants à des moments différents, le laps de temps entre les arrêts n'excédant pas deux mois;
- d) des arrêts de travail temporaires ou continus, dus à un même conflit du travail, touchant les salariés de plusieurs établissements à des moments différents, ou, le cas échéant, plusieurs groupes de travailleurs indépendants à des moments différents, le laps de temps entre les arrêts n'excédant pas deux mois.

14. Dans la mesure du possible, une grève devenant lock-out, mais toujours pour le même conflit du travail, doit être traitée comme une grève jusqu'au moment où le lock-out est déclaré, puis comme un lock-out. Les informations concernant le lock-out doivent préciser s'il a été précédé d'une grève. La même méthode doit être suivie pour une grève précédée d'un lock-out. Le cas échéant, la même méthode peut être suivie pour une grève ou un lock-out précédé par une autre action de revendication, ou vice versa.

- ii) Nombre de travailleurs impliqués dans des grèves ou des lock-out

15. Tout travailleur impliqué directement ou indirectement à un moment donné pendant l'action devrait être compté dans le nombre des travailleurs impliqués, quelle que soit la durée de sa participation.

16. Les travailleurs à temps partiel impliqués devraient être comptés individuellement sur la même base que les travailleurs à temps complet.

17. Dans la mesure du possible, les travailleurs absents de leur lieu de travail normal au moment de l'action pour des raisons telles que congé de maladie, vacances, raisons professionnelles ou convenance personnelle, avec ou sans autorisation, devraient être exclues du nombre des travailleurs impliqués pendant la durée de cette absence.

- iii) durée de l'action

18. La durée de l'action due à un conflit du travail peut être aussi bien exprimée en périodes d'action qu'en termes d'amplitude de l'action.

19. a) La durée des périodes d'une action devrait être exprimée en journées normales de travail pour les groupes de travailleurs impliqués depuis le jour où l'action a commencé dans le premier groupe de travailleurs impliqués jusqu'au jour où elle a pris fin dans le dernier groupe de travailleurs impliqués. Les journées normales de travail comprises dans l'intervalle entre les périodes d'action ne devraient pas être incluses.

b) L'amplitude de l'action devrait être exprimée en jours civils depuis le jour où cette action a commencé parmi le premier groupe de travailleurs impliqués jusqu'au jour où elle a pris fin parmi le dernier groupe de travailleurs impliqués.

20. Conformément aux pratiques nationales en ce qui concerne la limite inférieure fixée pour la prise en compte des actions dues à un conflit du travail, au cas où l'action durerait moins d'une journée complète de travail, sa durée devrait être exprimée en heures pendant lesquelles le travail était normalement prévu pour les groupes de salariés impliqués ou, le cas échéant, pendant lesquelles les travailleurs indépendants impliqués auraient normalement été appelés à travailler.

iv) Temps de travail non effectués par les travailleurs impliqués dans des grèves ou des lock-out

21. Le temps de travail non effectué par les travailleurs impliqués devrait être exprimé en heures de travail normales en tenant compte de l'horaire de travail normal de chaque catégorie de travailleurs impliqués. Les heures non effectuées peuvent être converties en journées sur la base du nombre d'heures de travail normales par jour ou par équipes pour chacune des catégories de travailleurs concernées.

22. Dans la mesure du possible, le temps de travail non effectué par les travailleurs impliqués devrait être estimé pour chaque journée de grève ou de lock-out pour l'ensemble des travailleurs impliqués, et le total devrait être calculé pour évaluer la durée totale de la grève ou du lock-out.

v) Autres caractéristiques importantes relatives aux conflits du travail

23. Il conviendrait de réunir des informations sur la branche d'activité économique dans laquelle les travailleurs impliqués sont occupés, en utilisant, si possible, un système de classification compatible avec la version la plus récente de la "Classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique", des Nations Unies.

24. Dans la mesure du possible, il serait également utile de réunir des informations sur les motifs de conflits du travail suivants, repartis, le cas échéant, selon que les conflits résultent ou non du processus de négociation collective:

a) conflits résultant du processus de négociation collective:

- 1) problèmes concernant les salaires, les primes et les autres éléments de rémunération (par exemple augmentations, méthodes de calcul, conditions de paiement);
- 2) problèmes concernant les conditions de travail (par exemple réduction ou modification de la durée du travail, de l'organisation du travail, sécurité et santé sur le lieu de travail);
- 3) problèmes d'emploi (par exemple élaboration des politiques du personnel, mouvement de personnel, évaluation des postes, reclassement du personnel, fermeture d'établissement, sureffectifs, licenciements);
- 4) problèmes syndicaux;
- 5) autres;

b) conflits ne résultant pas du processus de négociation collective:

- 1) problèmes concernant les salaires, les primes et les autres éléments de rémunération (par exemple augmentations, méthodes de calcul, conditions de paiement);
- 2) problèmes concernant les conditions de travail (par exemple réduction ou modification de la durée du travail, de l'organisation du travail, sécurité et santé sur le lieu de travail);

- 3) problèmes d'emploi (par exemple élaboration des politiques du personnel, mouvement de personnel, évaluation des postes, reclassement du personnel, fermeture d'établissement, sureffectifs, licenciements);
- 4) problèmes syndicaux;
- 5) autres problèmes liés au milieu du travail (par exemple discrimination, harcèlement, coercition, pratiques de travail déloyales);
- 6) mouvement de solidarité (par exemple soutien ferme d'un groupe de travailleurs pour d'autres travailleurs, bien que ces derniers n'aient pas d'intérêt direct dans le conflit du travail en question);
- 7) mouvement de protestation (par exemple l'expression de doléances en rapport avec une politique ou une décision gouvernementale affectant les conditions de travail);
- 8) autres.

25. Le cas échéant, les informations suivantes peuvent également être utiles:

- a) taille des établissements impliqués, exprimée en nombre de salariés;
- b) localisation du lieu habituel de travail des travailleurs impliqués;
- c) secteur des groupes de travailleurs impliqués (tel que: privé, public);
- d) organisations de travailleurs et/ou d'employeurs concernées (par exemple, appelant à la grève ou au lock-out);
- e) éventuel appel de la part des employeurs à de la main-d'oeuvre de remplacement durant l'action de revendication;
- f) coût économique de l'action de revendication pour les établissements et les travailleurs impliqués.
- g) caractère officiel ou légal, ou non officiel ou illégal, de l'action menée par les travailleurs ou les employeurs (par exemple action menée conformément ou non à la réglementation en vigueur);
- h) convention collective applicable;
- i) méthode de règlement du conflit (par exemple, par négociations directes entre les deux parties, par recours à un tiers, ou conflits terminés sans que les négociations entreprises aient abouti);
- j) distinction entre conflits découlant de questions de droit et conflits découlant de questions d'intérêt.

vi) Nombre d'établissements impliqués

26. Le cas échéant, et, dans la mesure du possible, le nombre d'établissements

impliqués devrait être recensé.

vii) Nombre d'autres actions de revendication

27. Le cas échéant, le critère utilisé pour identifier une action due à un conflit du travail doit être le conflit du travail en question. Il convient donc de considérer une seule action les événements suivants:

- a) une action due à un conflit du travail, intervenant parmi les salariés d'un établissement ou parmi un groupe de travailleurs indépendants, et ce à un moment donné;
- b) une action due à un même conflit du travail, intervenant parmi les salariés de plusieurs établissements ou parmi plusieurs groupes de travailleurs indépendants, et ce simultanément;
- c) une action due à un même conflit du travail, intervenant parmi les salariés d'un établissement ou parmi un groupe de travailleurs indépendants à des moments différents, le laps de temps entre les actions n'excédant pas deux mois;
- d) une action due au même conflit du travail, intervenant parmi les salariés de plusieurs établissements ou parmi plusieurs groupes de travailleurs indépendants, à des moments différents, le laps de temps entre les actions n'excédant pas deux mois.

Période de référence

28. Les statistiques devraient être établies pour des périodes de référence n'excédant pas un an. Si possible, une période plus courte, par exemple un mois ou un trimestre, devrait être retenue de manière à faire apparaître d'éventuelles tendances saisonnières.

29. Pour une période de référence donnée, les statistiques devraient porter sur: a) les actions de revendication déjà engagées avant la période de référence et, de façon séparée, b) les actions survenues pendant la période de référence. Le total de a) et de b) représente toutes les actions de revendication en cours pendant la période de référence. En fin de période de référence ces mêmes conflits peuvent se subdiviser en c) actions qui se sont achevées pendant la période de référence, et en d) actions qui ne sont pas encore terminées.

Classification des données

30. Les statistiques devraient être ventilées au moins selon les principales branches de l'activité économique, si possible en utilisant un système de classification compatible avec la version la plus récente de la "Classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique", des Nations Unies. Au cas où l'action s'étendrait à plusieurs branches d'activité économique, l'information pertinente devrait être classée séparément selon les branches impliquées, si possible.

31. Il serait également utile de ventiler les informations de la manière suivante:

- a) nombre de travailleurs impliqués (classes de taille);
- b) durée (classes de taille);

- c) temps de travail non effectué (classes de taille); et
- d) si possible, motifs des conflits du travail conformément à la classification du paragraphe 24;
- e) le cas échéant, taille des établissements impliqués.

Les classes de taille des indicateurs a), b) et c) devraient être définies conformément aux conditions et pratiques nationales. Aux fins de comparaison internationale, elles devraient se présenter comme suit:

Nombre de travailleurs impliqués:

Jusqu'à 2, 3-5, 6-9, 10-19, 20-49, 50-99, 100-499, 500-999, 1000-4999, 5000-9999, 10000-19999, 20000 ou plus.

Durée: périodes (en journées de travail):

Une ou moins, plus d'une et jusqu'à 2, plus de 2 et jusqu'à 5, plus de 5 et jusqu'à 10, plus de 10 et jusqu'à 15, plus de 15 et jusqu'à 20, plus de 20 et jusqu'à 30, plus de 30.

Durée amplitude (en jours civils):

Un ou moins, plus d'un et jusqu'à 2, plus de 2 et jusqu'à 5, plus de 5 et jusqu'à 10, plus de 10 et jusqu'à 15, plus de 15 et jusqu'à 20, plus de 20 et jusqu'à 30, plus de 30.

Temps de travail non effectué (en journées de travail):

Une ou moins, plus d'une et jusqu'à 10, plus de 10 et jusqu'à 50, plus de 50 et jusqu'à 100, plus de 100 et jusqu'à 1000, plus de 1000 et jusqu'à 5000, plus de 5000.

32. Le cas échéant, il peut également être utile de classer les informations selon d'autres variables importantes telles que celles énoncées au paragraphe 25.

Recueil des Données

33. Il conviendrait d'utiliser des formulaires normalisés pour obtenir les informations des établissements et/ou des groupes de travailleurs impliqués. Ces formulaires devraient être remplis: a) au début de l'action de revendication; b) lorsque l'action a pris fin, et c) à la fin de chaque période de référence si l'action s'étend à la période de référence suivante.

Mesures analytiques

34. Afin d'aider les utilisateurs aux niveaux national et international à comprendre et à analyser les informations rassemblées, on pourra calculer un certain nombre d'indicateurs. Les calculs peuvent être effectués pour chacune des principales branches d'activité économique et pour l'ensemble des branches et, le cas échéant, conformément aux différentes variables telles que celles

énoncées aux paragraphes 24 et 25. Le cas échéant, des mesures correspondantes pourraient être élaborées pour d'autres actions de revendication.

35. Si l'on veut pouvoir comparer des statistiques se rapportant, par exemple, à des périodes à des branches d'activité économique, à des régions ou nations différentes, il faut tenir compte du volume relatif de l'emploi et de l'évolution du nombre de travailleurs exposés à un risque d'action de revendication. Les indicateurs suivants figurent parmi ceux qui sont les plus utiles pour comparer les informations sur les plans national et international:

- a) temps de travail non effectué pour 1000 travailleurs:

temps de travail non effectué
par les travailleurs impliqués x 1000
total des travailleurs

- b) nombre de travailleurs impliqués pour 1000 travailleurs:

nombre de travailleurs impliqués x 1000
total des travailleurs

Dans les deux cas ci-dessus, les champs couverts par le numérateur et le dénominateur doivent être les mêmes. Si l'agriculture, par exemple, est exclue, elle ne doit pas figurer dans le total des travailleurs. De même si les travailleurs indépendants sont exclus, ils ne doivent pas figurer dans le total des travailleurs.

- c) Des classifications croisées de ces mesures analytiques selon le nombre de travailleurs impliqués peuvent également être utiles aux fins de comparaisons internationales.

36. Le cas échéant, les moyennes et répartitions ci-après pourraient être utiles:

- a) nombre moyen de travailleurs impliqués par grève ou lock-out;
- b) moyenne du temps de travail non effectué par grève ou lock-out;
- c) durée par grève ou lock-out;
- d) moyenne du temps de travail non effectué par travailleur impliqué;
- e) répartitions en pourcentage des données sur les variables les plus importantes en fonction du nombre de travailleurs impliqués, du temps de travail non effectué, de la durée et d'autres caractéristiques telles que celles qui figurent aux paragraphes 24 et 25.

Publication

37. Les statistiques devraient être publiées au moins une fois par an, le plus tôt possible après la fin de chaque période de référence.

38. Une description détaillée des concepts définitions et méthodes utilisés pour la collecte, la compilation et la publication des statistiques devrait être élaborée et publiée; elle devrait être mise à jour chaque fois que des modifications importantes sont apportées aux concepts,

définitions ou méthodes. Cette description devrait indiquer:

- a) la source des statistiques;
- b) le champ d'application des statistiques, notamment:
 - les branches d'activité économique et secteurs considérés;
 - les formes d'action et motifs de conflits du travail considérés;
 - les seuils éventuels (nombre de travailleurs impliqués, durée, temps de travail non effectué ou combinaison de ces différents paramètres) à partir desquels les actions sont prises en compte;
- c) les définitions utilisées;
- d) les méthodes pour recueillir et compiler les statistiques;
- e) une évaluation ou des indicateurs de la qualité des données publiées.

39. Les statistiques publiées devraient s'accompagner au minimum de quelques brèves indications concernant leurs sources, leur champ d'application, les concepts et les définitions utilisés, ainsi que des informations sur les sources auprès desquelles la description détaillée peut être obtenue. Il serait également utile d'attirer l'attention sur les actions de revendication qui ont influé de manière significative sur les indicateurs durant certaines périodes.

Mesure future

40. Le Bureau international du Travail devrait préparer un manuel sur les statistiques des conflits du travail en traitant dans le détail de certains aspects tels que la méthodologie suivie pour la collecte des données, les méthodes de mesure, en particulier pour les caractéristiques importantes mentionnées aux paragraphes 24 et 25, ainsi que les méthodes d'estimation des mesures analytiques.

