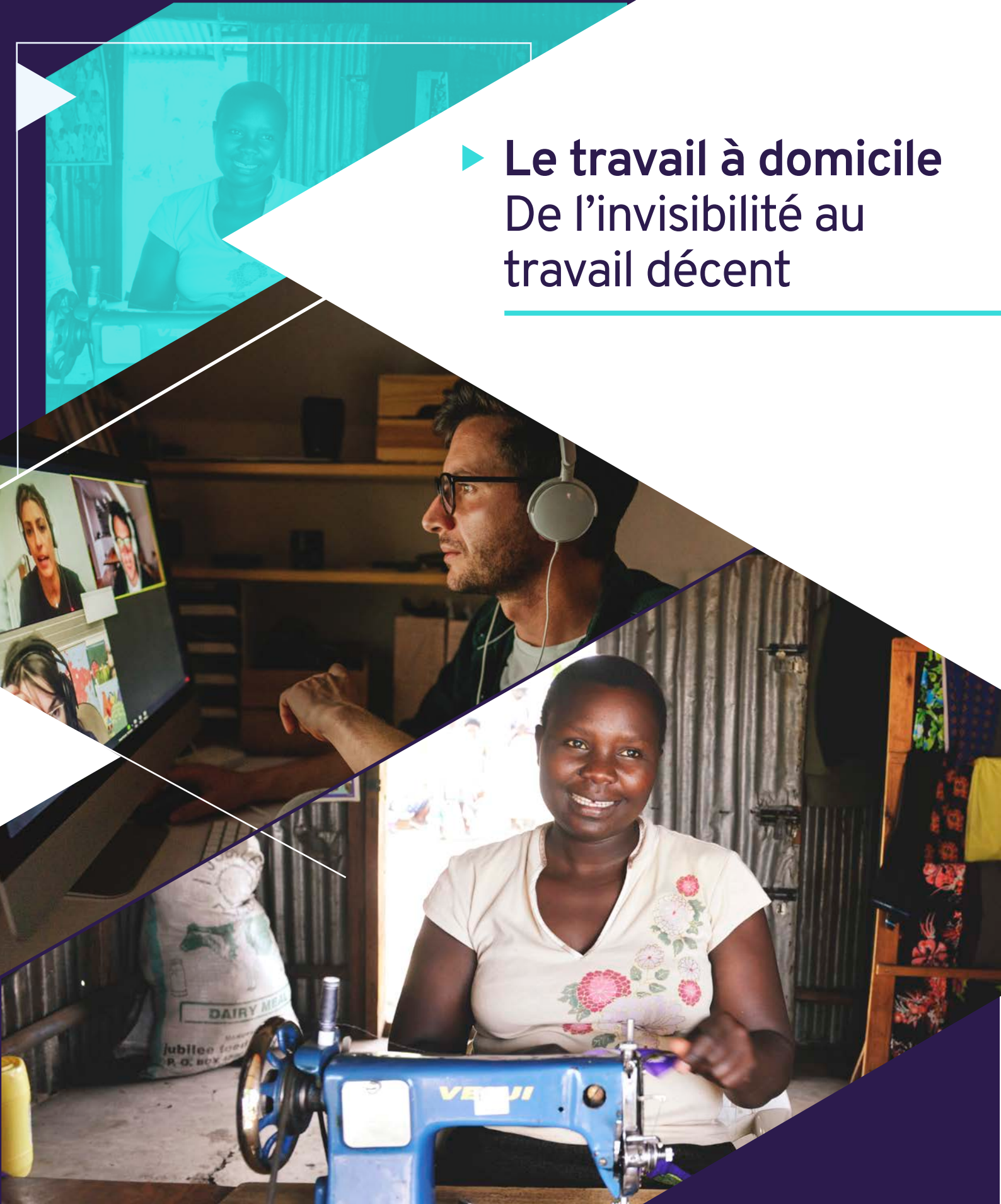
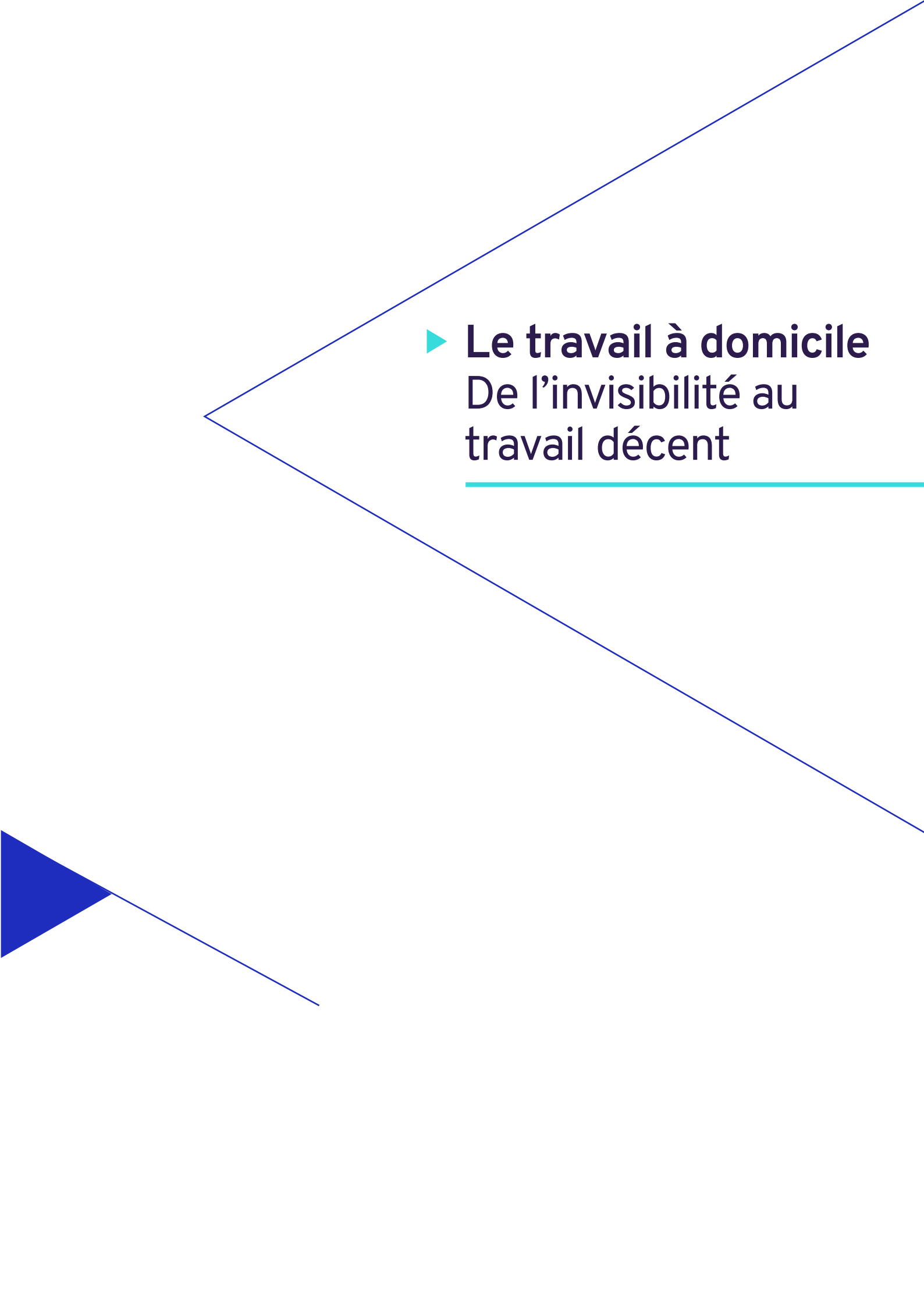




Organisation
internationale
du Travail

► Le travail à domicile De l'invisibilité au travail décent



The page features several decorative blue elements: a thin line starting from the top right and extending diagonally down to the left, meeting another thin line that extends from the bottom left towards the center; a solid blue triangle in the bottom left corner; and a horizontal teal line positioned below the main text.

► **Le travail à domicile** De l'invisibilité au travail décent

Copyright © Organisation internationale du Travail 2022

Première édition 2022

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole no 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 Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel à rights@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 leur ont été octroyés. Consultez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Le travail à domicile: de l'invisibilité au travail décent

Genève, Bureau international du Travail, 2022

ISBN 978-92-2-036382-9 (pdf Web)

travail à domicile / travail décent / COVID-19 / niveau de l'industrie / secteur tertiaire / pub OIT
13.02.2

Également disponible en anglais: *Working from home: From invisibility to decent work*, ISBN 978-92-2-033710-3 (print), ISBN 978-92-2-033709-7 (PDF Web); espagnol: *El trabajo a domicilio: De la invisibilidad al trabajo decente*, ISBN 978-92-2-035618-0 (PDF Web).

ILO Cataloguing in Publication Data

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.

Pour toute information sur les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail, consultez notre site Web: ilo.org/publns.

Imprimé en Suisse



©iStock/pictafolio

Table des matières

► Table des matières

Résumé analytique	8
► Chapitre 1. Introduction	16
1.1 Qu'est-ce que le travail à domicile? Qu'est-ce que le travail basé à domicile?	19
1.2 La dimension de genre et le travail à domicile	25
1.3 Objectif et structure du rapport	26
► Chapitre 2. Mesurer le travail à domicile et le travail basé à domicile	30
2.1 La difficulté de rendre compte du travail à domicile au moyen de statistiques	33
2.2 Identifier le travail basé à domicile et le travail à domicile dans les enquêtes sur la population active	38
2.3 Les travailleurs basés à domicile dans le monde	42
2.4 Travailleurs à domicile identifiés et probables	62
2.5 Travail à domicile et pandémie de COVID-19	68
2.6 Conclusion	70
Annexe 1. Enquêtes utilisées dans le cadre du chapitre 2	74
Annexe 2. Classification des pays/territoires par groupe de revenu (revenu national brut par habitant)	77
Annexe 3. Classification des pays/territoires par région	79
Annexe 4. Identifier les travailleurs à domicile au sein des enquêtes sur la main-d'œuvre	81
► Chapitre 3. Le travail à domicile dans la production de biens: le système de la sous-traitance à domicile	84
3.1 La longue histoire du travail à domicile	88
3.2 Le travail industriel à domicile contemporain	92
3.3 Une forme de production flexible	99
3.4 Résumé	107
► Chapitre 4. Le travail à domicile dans le domaine des services: les dactylographes, les «turkers¹» et les télétravailleurs	112
4.1 Les dactylographes: les prémices du travail à domicile dans le secteur des services	115
4.2 Les «turkers»: le travail à domicile sur les plateformes numériques de travail	119
4.3 Les télétravailleurs	129
4.4 Conclusion	133
► Chapitre 5. Les conditions de travail des travailleurs à domicile	138
5.1 Professions et revenus	141
5.2 Revenus et heures	147
5.3 Le temps de travail	152

5.4 Équilibre entre vie professionnelle et vie privée: les relations entre les sphères professionnelle et familiale	156
5.5 Travail à domicile et travail des enfants	168
5.6 Protection sociale	170
5.7 Organisation et représentation des travailleurs	173
5.8 Sécurité et santé au travail des travailleurs à domicile	175
5.9 Formation et perspectives de carrière des travailleurs à domicile	178
5.10 Conclusion	182
► Chapitre 6. La protection juridique des travailleurs à domicile	188
6.1 L'adoption des normes de l'OIT sur le travail à domicile	192
6.2 Travailleurs à domicile, employeurs et intermédiaires: le champ d'application de la convention n° 177	193
6.3 Adoption d'une politique nationale sur le travail à domicile	195
6.4 Liberté syndicale et droit de négociation collective	201
6.5 L'élimination du travail des enfants	205
6.6 Sécurité et santé au travail	206
6.7 Temps de travail	210
6.8 Rémunération	212
6.9 Cessation d'emploi	217
6.10 Sécurité sociale et protection de la maternité	219
6.11 L'accès à la formation	220
6.12 Mesures de contrôle et d'exécution	221
6.13 Résumé	228
► Chapitre 7. Promouvoir le travail décent pour les travailleurs à domicile	244
7.1 Introduction	246
7.2 Gouvernance et actions au niveau international	248
7.3 L'importance de la représentation: organisations de travailleurs et coopératives, organisations d'employeurs et dialogue social	253
7.4 Le rôle des gouvernements	263
7.5 Conclusion	278
► Bibliographie	286
► Remerciements	288

Liste des figures

1.1. Travailler depuis son domicile: la distinction entre les travailleurs basés à domicile, les travailleurs à domicile et les télétravailleurs	23
2.1. De la CISP-93 à la CISE-18: progrès réalisés dans l'identification des travailleurs à domicile dans les enquêtes sur la population active	36
2.2. Pourcentage de travailleurs basés à domicile, 2019	43
2.3. Répartition des travailleurs basés à domicile, par statut d'emploi, 2019	44
2.4. Pourcentage de travailleurs exerçant un travail basé à domicile, par statut d'emploi, 2019	44

2.5.	Répartition des travailleurs basés à domicile, par statut d'emploi et groupe de revenu des pays (en %), 2019	45
2.6.	Pourcentage de femmes et d'hommes travaillant depuis leur domicile, 2019	47
2.7.	Pourcentage de travailleuses basées à domicile et de travailleuses non basées à domicile, par statut d'emploi et groupe de revenu des pays, 2019	48
2.8.	Répartition des travailleurs basés à domicile, par situation d'emploi et sexe (en %), 2019	49
2.9.	Répartition des travailleurs basés à domicile, des travailleurs non basés à domicile, des travailleurs à domicile, des travailleurs basés à domicile non salariés, par secteur et région (en %), 2019	50
2.10.	Répartition des travailleurs basés à domicile et des travailleurs à domicile, par niveau d'éducation et groupe de revenu des pays (en %), 2019	52
2.11.	Répartition des travailleurs basés à domicile et des travailleurs à domicile, par nombre d'heures travaillées par semaine et par sexe (en %), 2019	54
2.12.	Part des travailleurs à domicile dans l'emploi informel dans les pays à faible revenu et à revenu intermédiaire (hors Chine), par région (en %), 2019	57
2.13.	Pourcentage des travailleurs basés à domicile, selon l'état de handicap	59
2.14.	Pourcentage d'enfants qui travaillent, selon la présence au sein du foyer d'adultes travaillant à domicile, dans les pays sélectionnés	61
2.15.	Effets de l'ajout des travailleurs à domicile probables au nombre total de travailleurs à domicile, en Inde, en Argentine et au Mexique	63
2.16.	Nombre de travailleurs à domicile (identifiés et probables), selon le genre (en %), en Argentine, au Mexique et en Inde	64
2.17.	Nombre de travailleurs à domicile (identifiés et probables), selon la tranche d'âge (en %), en Argentine, au Mexique et en Inde	65
2.18.	Nombre de travailleurs à domicile (identifiés et probables), selon le nombre d'heures de travail hebdomadaires (en %), en Argentine, au Mexique et en Inde	66
2.19.	Nombre de travailleurs à domicile (identifiés et probables), selon la profession (en %), en Argentine, au Mexique et en Inde	67
2.A.1	Estimer le nombre des travailleurs basés à domicile et des travailleurs à domicile à partir des enquêtes sur la main-d'œuvre	81
2.A.2	De quelle manière associer les différentes variables afin d'estimer le nombre de travailleurs à domicile en Argentine et au Mexique?	82
2.A.3	De quelle manière associer les différentes variables afin d'estimer le nombre de travailleurs à domicile en Inde?	83
3.1	Prix réel au m ² de l'ensemble des vêtements importés aux États-Unis (en dollars É.-U.), 1989-2019	96
3.2	Chaînes de sous-traitance dans l'industrie de l'habillement en Turquie	97
3.3	Principale raison invoquée par les entreprises pour engager des travailleurs à domicile, Indonésie, 2015	102
3.4	Défis rencontrés lors du recours aux travailleurs à domicile, entreprises indonésiennes, 2015	103
4.1	Exemple de tâche de vérification et validation	120
4.2	Degré de dépendance des travailleurs basés à domicile selon les plateformes numériques de travail	124
4.3	Évolution du nombre de projets sur les plateformes numériques de travail, entre mai 2016 et décembre 2020	125
4.4	Répartition géographique des travailleurs selon le type de services fournis	126
5.1	Répartition des travailleurs basés à domicile et des travailleurs à domicile selon la profession	141
5.2	Densités de revenus pour l'Inde, le Mexique et le Royaume-Uni (revenu total)	144
5.3	Densités des revenus horaires: Inde, Mexique et Royaume-Uni	148
5.4	Nombre moyen d'heures de travail effectuées par semaine et leur coefficient de variation	152
5.5	Écart salarial entre les hommes et les femmes, parmi les salariés, selon le lieu de travail	162

Liste des tableaux

3.1	Exemples de taux de rémunération à la pièce fixés pour différentes activités exercées dans le cadre du travail à domicile en Indonésie, 2015	101
4.1	De quelle manière et dans quelle mesure le temps de travail peut-il être contrôlé?	128
5.1	Les travailleurs à domicile et leur niveau de revenu	142
5.2	Les revenus des travailleurs à domicile d'après les études de cas	145
5.3	Décomposition de l'écart constaté au niveau des revenus des travailleurs à domicile	147
5.4	Analyse de régression: pénalité appliquée aux travailleurs à domicile	149
5.5	Ajustement de repondération démographique des revenus	150
5.6	Degré de satisfaction quant au nombre d'heures de travail accomplies	155
5.7	Part des femmes dans le travail basé à domicile et le travail à domicile	157
5.8	Régression des probits chez les femmes adultes (Inde)	159
5.9	Régression des probits chez les femmes adultes (Brésil)	160
5.10	Probits sur le travail des enfants, en Inde et au Mexique	169
5.11	Accès à la protection sociale	172
5.12	Absence au travail pour cause de maladie	177
7.1	Principaux éléments de l'action internationale	253
7.2	Liste des points de contrôle de la conformité élaborée par APINDO	259
7.3	Points clés à retenir pour améliorer la représentation, la voix et la négociation des travailleurs à domicile	262
7.4	Principales actions politiques pour les gouvernements	276

Encadrés

1.1	Débattre et définir le travail à domicile: la convention n° 177	19
2.1	Les travailleurs des plateformes numériques: combien sont-ils?	37
2.2	Cinq types de questions utilisées au sein des enquêtes pour identifier les travailleurs qui travaillent à domicile	40
3.1	Gérer les relations de sous-traitance avec les travailleurs à domicile à Istanbul, 2019	105
4.1	F International: travailleuses à domicile et technologies de l'information	117
4.2	Le travail administratif à domicile: la résurgence des débats juridiques	118
5.1	Le COVID-19 et le télétravail	166
6.1	Éléments clés de l'Accord-cadre européen sur le télétravail	198
6.2	Les conventions collectives dans le secteur de la chaussure de la Riviera del Brenta, en Vénétie, Italie	203
6.3	Réglementation de la sécurité et de la santé des salariés travaillant à domicile au Maroc	207
6.4	Combattre le cyberharcèlement dans le travail à domicile	209
6.5	Australie: l'application des droits des travailleurs à domicile dans les chaînes d'approvisionnement	226
7.1	Améliorer les conditions de travail des travailleurs à domicile dans la chaîne d'approvisionnement de Pentland Brands	251
7.2	Guide de conseils de l'OIE sur le télétravail en période de COVID-19	260
7.3	Déterminer le taux de rémunération à la pièce des travailleurs à domicile	266
7.4	Thaïlande: les dispositions législatives visant à assurer le respect des droits des travailleurs à domicile	269

► Résumé analytique

Avec la propagation de la pandémie de COVID-19 en 2020, une partie importante de la main-d'œuvre mondiale s'est tournée vers le travail à domicile, rejoignant ainsi des centaines de millions d'autres personnes qui travaillaient déjà à domicile depuis des décennies.

Bien que le travail à domicile soit depuis longtemps une caractéristique importante du monde du travail, les institutions qui régissent le marché du travail sont rarement conçues en tenant compte du domicile comme lieu de travail. L'augmentation soudaine de cette modalité de travail rend d'autant plus urgente la nécessité de mesurer les répercussions du travail à domicile, tant pour les travailleurs que pour les employeurs. Ce rapport vise à améliorer la compréhension du travail à domicile et à proposer des orientations sur les politiques pouvant ouvrir la voie au travail décent pour les travailleurs à domicile, qu'ils soient anciens ou nouveaux.

Qu'est-ce que le travail à domicile?

Le travail à domicile, tel que défini par la convention (n° 177) et la recommandation (n° 184) sur le travail à domicile, 1996, de l'OIT, est «le travail qu'une personne [...] effectue: i) à son domicile ou dans d'autres locaux de son choix, autres que les locaux de travail de l'employeur; ii) moyennant rémunération; iii) en vue de la réalisation d'un produit ou d'un service répondant aux spécifications de l'employeur, quelle que soit la provenance de l'équipement, des matériaux ou des autres éléments utilisés à cette fin» (convention n° 177, art. 1). Cette définition ne s'étend pas aux personnes qui ont le «degré d'autonomie et d'indépendance économique nécessaire pour être considéré[es] comme travailleur[s] indépendant[s] en vertu de la législation nationale ou de décisions de justice». En outre, les personnes qui effectuent occasionnellement leur travail de salarié à leur domicile et non à leur lieu de travail

habituel ne sont pas des travailleurs à domicile au sens de la convention.

Ce rapport porte sur trois types de travail à domicile:

- **le travail industriel à domicile**, qui désigne la production de biens par des travailleurs à domicile dans le cadre de la production en usine ou en remplacement de celle-ci, mais aussi la fabrication de produits artisanaux;
- **le télétravail**, qui se réfère aux salariés utilisant les technologies de l'information et de la communication (TIC) pour effectuer leur travail à distance. Conformément à la convention n° 177, ne sont pris en considération que les télétravailleurs œuvrant à leur domicile ou dans un autre lieu de leur choix de manière régulière ou permanente;
- **le travail basé à domicile sur des plateformes numériques**, qui désigne les tâches relevant du secteur des services, effectuées par des crowdworkers selon les spécifications de l'employeur ou de l'intermédiaire, lorsque les travailleurs n'ont pas l'autonomie et l'indépendance économique nécessaires pour être considérés comme des travailleurs indépendants en vertu du droit national.

Le travail à domicile est présent dans le monde entier. Dans les pays à revenu élevé, il est principalement associé au télétravail, mais il existe également dans ces pays des poches importantes de travail à domicile dans le secteur manufacturier. Historiquement, le travail industriel à domicile était prédominant en Europe et en Amérique du Nord, mais le déplacement de l'industrie manufacturière à forte intensité

de main-d'œuvre vers le monde en développement au cours des dernières décennies a entraîné avec lui une grande partie du travail industriel à domicile. Dans l'ensemble du monde en développement, en particulier en Asie, on trouve des travailleurs à domicile dans différentes chaînes d'approvisionnement mondiales dans les secteurs de l'habillement, de l'électronique et des articles ménagers, mais ils sont également très présents dans les chaînes d'approvisionnement nationales.

Comment le travail à domicile est-il utilisé dans la production?

Le travail à domicile est très répandu dans la production de biens et de services. Dans les services, il a été présent tout au long du XXe siècle, mais c'est dans la seconde moitié de ce siècle, avec les progrès des TIC, qu'il est apparu en force dans un large éventail de branches d'activité, telles que les assurances, les services bancaires et le tourisme. Dans les années 1970, certains employeurs ont commencé à expérimenter le télétravail, ce qui a entraîné l'existence d'une part réduite mais constante de télétravailleurs en cols blancs. À partir du milieu des années 2000, l'essor des plateformes numériques de travail a également élargi les possibilités de travailler à domicile. Dans le secteur des services, de nombreux travaux proposés sur ces plateformes sont effectués par des crowdworkers situés dans le monde entier. Ils présentent des caractéristiques similaires au travail industriel à domicile: les travailleurs sont rémunérés à la tâche ou au projet et le travail est effectué selon les spécifications d'un employeur ou d'un intermédiaire. La facilité d'externalisation des tâches par le biais des plateformes numériques de travail laisse présager une expansion continue des possibilités de travail à domicile dans les décennies à venir.

Le travail industriel à domicile et le travail basé à domicile sur des plateformes numériques sont des formes de production très flexibles permettant aux entreprises de répondre rapidement aux changements de la demande de produits et de réduire les coûts. Ce phénomène persiste dès lors que: 1) le processus de production peut être décomposé en tâches distinctes, 2) le capital nécessaire à la production – machines à coudre, ordinateurs personnels – est accessible à un coût relativement faible, et 3) il existe une

main-d'œuvre disponible. La disponibilité de cette main-d'œuvre – souvent des femmes qui combinent le travail à domicile avec les responsabilités domestiques et de soins – dépend fortement des rôles respectifs des hommes et des femmes au sein du ménage et de la société.

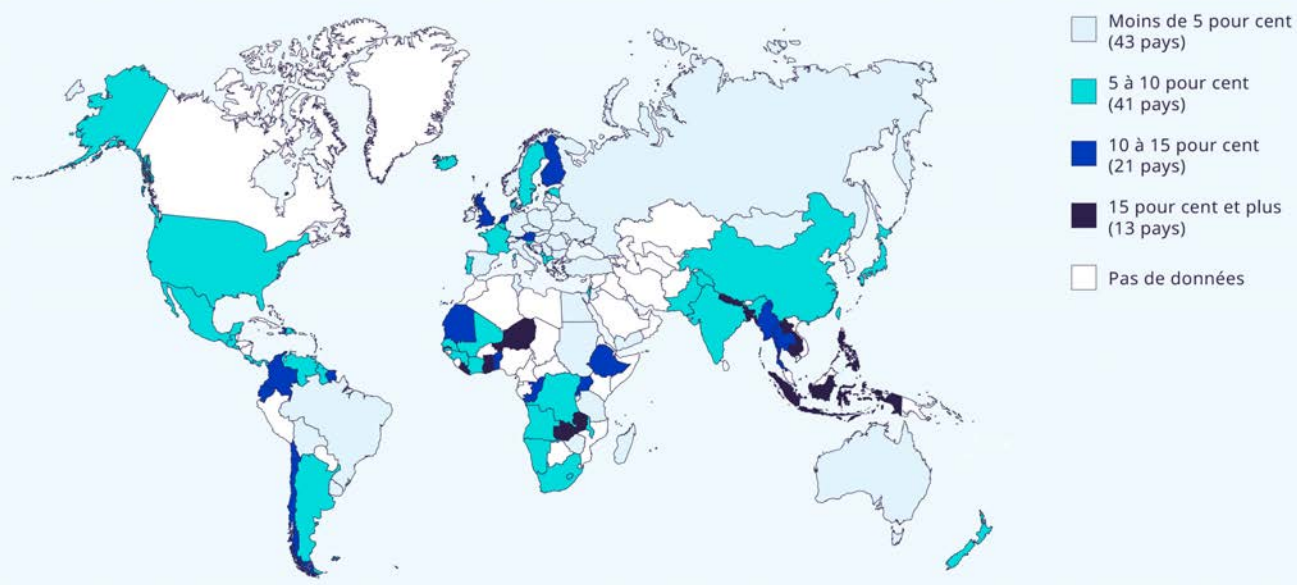
Combien y a-t-il de travailleurs à domicile? Où vivent-ils et quelles sont leurs caractéristiques?

Les travailleurs à domicile constituent un sous-groupe des travailleurs basés à domicile. Outre le fait de travailler depuis leur domicile, ils sont statistiquement définis comme des salariés ou comme des non-salariés dépendants. Le BIT estime qu'il y avait environ 260 millions de travailleurs basés à domicile dans le monde en 2019, ce qui représente 7,9 pour cent de l'emploi mondial. Bien entendu, ces données correspondent à la période antérieure à la pandémie de COVID-19. Lorsque les données de 2020 seront finalement établies, on s'attend à ce que le nombre de travailleurs basés à domicile dépasse de loin celui de 2019.

Dans la plupart des pays pour lesquels des données sont disponibles, les travailleurs basés à domicile représentaient moins de 10 pour cent de l'ensemble de la main-d'œuvre. Dans 13 pays, cependant, ce taux était supérieur à 15 pour cent. L'Asie et le Pacifique comptaient près de 65 pour cent de l'ensemble des travailleurs basés à domicile dans le monde, soit plus de 166 millions de personnes (voir figure 1).

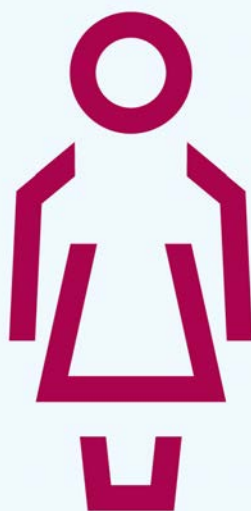
Dans les pays à revenu faible ou intermédiaire, la plupart des travailleurs basés à domicile étaient des entrepreneurs individuels mais, dans les pays à revenu élevé, les salariés en constituaient le groupe le plus important. Ces différences ne sont pas surprenantes compte tenu des différences de prévalence des professions qui existent entre les pays en fonction de leur niveau de développement économique. Alors que les professions exercées par les techniciens, spécialistes et cadres représentaient ensemble 53 pour cent de l'emploi total dans les pays à revenu élevé, ces taux n'étaient que de 12 pour cent et 31 pour cent, respectivement, dans les pays à faible revenu et à revenu intermédiaire.

► Figure 1. Pourcentage de travailleurs basés à domicile, 2019



Source: Calculs effectués par le BIT sur la base des enquêtes auprès des ménages menées dans 118 pays.

11,5 %



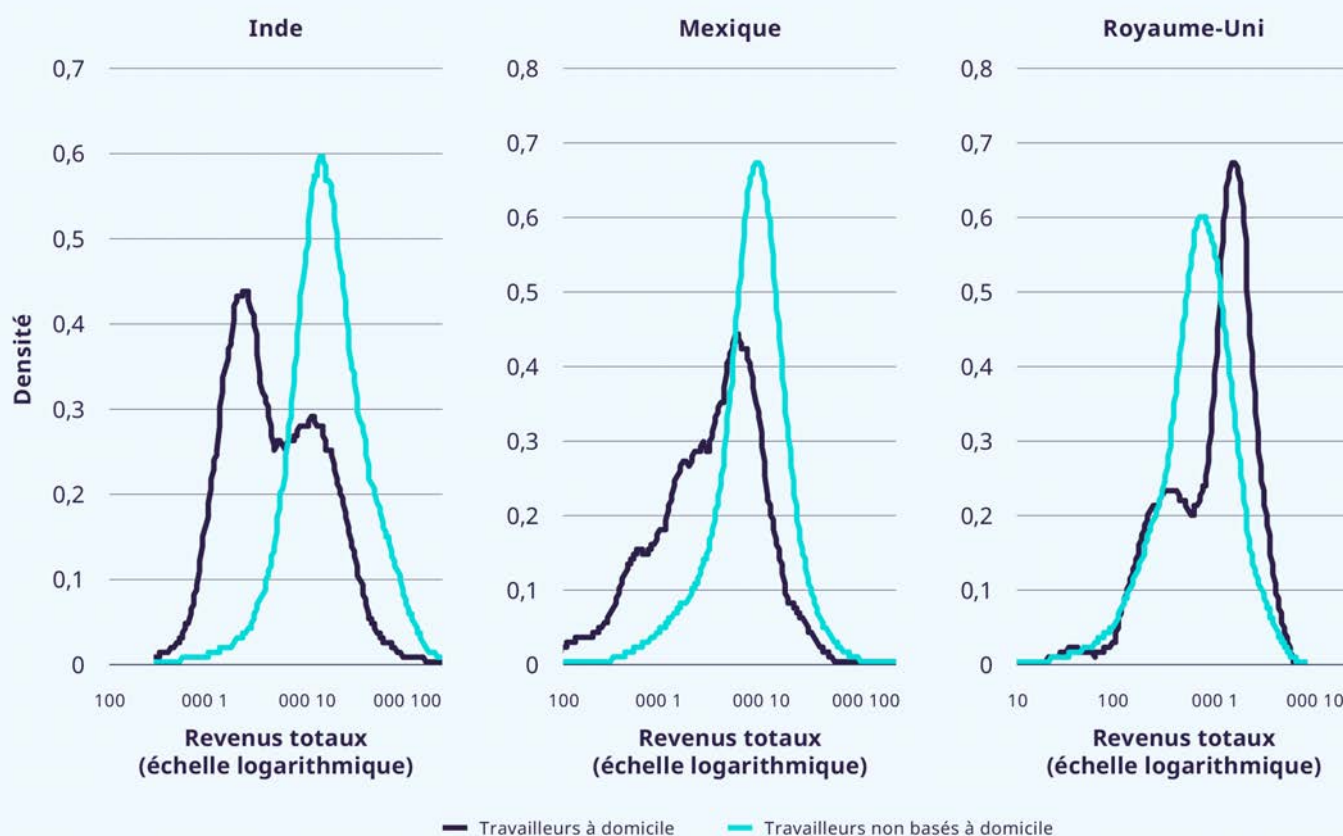
5,6 %



La plupart des travailleurs basés à domicile sont des femmes. Selon les estimations du BIT, 147 millions de femmes et 113 millions d'hommes travaillaient depuis leur domicile en 2019, les femmes représentant 56 pour cent de l'ensemble des travailleurs basés à domicile. La propension des femmes travaillant depuis leur domicile (11,5 pour cent) est beaucoup plus élevée que celle des hommes (5,6 pour cent).

Il n'est pas surprenant que le travail à domicile soit une forme de production très marquée par les différences de genre. Comme les femmes du monde entier continuent à assumer la charge du travail de soins non rémunéré, certaines se tournent vers le travail à domicile pour combiner les responsabilités de soins avec des possibilités de revenus, même si cela se traduit souvent par un allongement de la journée de travail. Néanmoins, la possibilité de travailler à domicile est bien accueillie par les femmes et les hommes en quête de flexibilité, mais aussi par des travailleurs vivant avec un handicap qui, sans cela, auraient moins de possibilités de travail rémunéré.

► **Figure 2. Densités de revenus pour l'Inde, le Mexique et le Royaume-Uni (total des revenus)**



Note: L'axe horizontal correspond aux revenus (en échelle logarithmique), et l'axe vertical correspond à la densité de travailleurs, qui représente le nombre de travailleurs à un niveau de salaire donné.

Source: Periodic Labour Force Survey (Inde, 2018), Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (Mexique, 2019 T4), Labour Force Survey (Royaume-Uni, 2018).

Quels sont les avantages du travail à domicile?

Quels sont les risques?

Les travailleurs à domicile constituent une catégorie hétérogène allant des travailleurs industriels à domicile qui vivent dans la pauvreté aux télétravailleurs hautement qualifiés. Tous doivent cependant faire face aux implications du travail à domicile.

La figure 2 ci-dessus montre la répartition des revenus des travailleurs à domicile (en noir) et de ceux qui travaillent en dehors du domicile (en bleu) dans trois pays: l'Inde, le Mexique et le Royaume-Uni. Les graphiques montrent qu'il y a un pic inférieur correspondant à ceux qui gagnent moins que le salaire moyen, correspondant aux travailleurs industriels à domicile qui roulent des bidis (cigarettes) en Inde, fabriquent de l'artisanat au Mexique ou cousent des vêtements au Royaume-Uni. Il existe également un pic supérieur correspondant aux télétravailleurs spécialistes ou cadres, qui gagnent beaucoup plus que le salaire moyen au Royaume-Uni et sont proches de la moyenne en Inde et au Mexique.

Néanmoins, si le niveau d'éducation, l'âge et la profession sont pris en compte, une pénalité pour le travail à domicile est observée dans presque tous les pays, même pour les professions les plus qualifiées. Les travailleurs à domicile gagnent 13 pour cent de moins que les travailleurs non basés à domicile au Royaume-Uni; 22 pour cent de moins aux États-Unis; 25 pour cent de moins en Afrique du Sud; et environ 50 pour cent de moins au Mexique, en Argentine et en Inde. Il n'y a qu'en Italie qu'un léger bonus est observé pour les travailleurs à domicile, mais il disparaît dès lors que le nombre d'heures de travail est pris en compte.

La flexibilité des horaires est une raison importante pour laquelle les travailleurs choisissent de travailler à domicile, et c'est peut-être son plus grand avantage. Les travailleurs à domicile ont en moyenne des journées de travail plus courtes que ceux qui travaillent à l'extérieur, mais leurs horaires sont plus incertains. Pour les travailleurs industriels à domicile et les travailleurs des plateformes numériques, les journées avec peu ou pas de travail peuvent être suivies de périodes de travail intenses. Pour les télétravailleurs, la principale préoccupation est l'estompement de la

séparation entre le temps de travail et le temps personnel et familial.

Il existe d'importantes lacunes en matière de protection sociale pour ceux qui font du travail industriel à domicile ou du travail basé à domicile sur des plateformes numériques. Dans certains cas, même si ces travailleurs sont couverts par la législation en matière de sécurité sociale, celle-ci n'est pas appliquée. Dans d'autres cas, ils sont classés comme travailleurs indépendants et ne sont donc pas couverts par la législation pertinente. L'analyse a révélé que dans certains pays l'écart de couverture en matière de protection sociale est de près de 40 points de pourcentage par rapport à ceux qui travaillent en dehors du domicile.

En ce qui concerne la sécurité et la santé au travail, les risques les plus importants découlent de la manipulation d'outils, de produits chimiques ou de substances (par exemple la colle à chaussures) qui sont rarement adaptés à un emploi à domicile et sont utilisés sans équipement de protection ni formation aux pratiques sûres. Le risque est d'autant plus grand que le travail n'affecte pas seulement le travailleur à domicile, mais également les autres membres du ménage. Pour les travailleurs des plateformes numériques, un risque supplémentaire est lié aux tâches de modération consistant à filtrer les publications numériques en recherchant les contenus violents ou pornographiques. Les télétravailleurs, tout comme les autres travailleurs à domicile, sont confrontés à des risques ergonomiques pouvant entraîner des troubles musculo-squelettiques, ainsi qu'à des risques psychosociaux dus à l'isolement social.

La syndicalisation est un défi de longue date pour les travailleurs industriels à domicile. Nombre d'entre eux ne s'identifient pas comme travailleurs, n'ont pas conscience des droits que leur confère la loi et sont isolés chez eux. Ceux qui travaillent à domicile sur des plateformes numériques sont confrontés au défi supplémentaire de la dispersion géographique. Dans certains pays, il existe des obstacles juridiques à la formation de syndicats parmi les travailleurs à domicile, par exemple parce qu'ils sont classés comme travailleurs indépendants ou que leur catégorie professionnelle est exclue du champ d'application du code du travail.

Les travailleurs à domicile ont moins accès à la formation que les autres, ce qui peut affecter

leurs perspectives de carrière. Les données existantes révèlent que les télétravailleurs sont moins susceptibles de profiter des possibilités de formation offertes et que ces possibilités sont peu nombreuses pour les travailleurs industriels à domicile. Pour les travailleurs des plateformes numériques, la formation est de nature informelle et généralement entreprise de leur propre initiative et à leurs frais.

Un dernier risque important associé au travail à domicile est le niveau élevé d'informalité. Dans les pays à revenu faible ou intermédiaire, presque tous les travailleurs basés à domicile (90 pour cent d'entre eux) travaillent de manière informelle. Le travail industriel à domicile est également associé à une prévalence accrue du travail des enfants, y compris pour les enfants âgés de moins de 14 ans.

Parvenir à un travail décent pour les travailleurs à domicile

La convention n° 177 et la recommandation n° 184 qui l'accompagne promeuvent l'égalité de traitement entre les travailleurs à domicile et les autres travailleurs salariés. Leur objectif implicite est donc de transformer le travail à domicile en une source de travail décent. De nombreux pays dans le monde disposent d'une législation, parfois complétée par des conventions collectives, traitant des différents déficits de travail décent associés au travail à domicile. Néanmoins, seuls 13 États Membres de l'OIT ont ratifié la convention n° 177 et peu d'entre eux disposent d'une politique d'ensemble pour le travail à domicile. Souvent, les mesures adoptées n'offrent que des réponses partielles.

Il est important de s'assurer que tous les travailleurs à domicile jouissent effectivement de la liberté syndicale et du droit de négociation collective. En outre, il faut lutter contre l'informalité, tout particulièrement pour les travailleurs industriels à domicile et les travailleurs à domicile sur des plateformes numériques. La recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, fournit des orientations sur les politiques que les États Membres peuvent mettre en œuvre pour encourager la formalisation. La recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006, fournit des orientations aux États Membres pour garantir une protection efficace aux travailleurs qui exercent leur

activité dans le cadre d'une relation de travail, en contribuant à atténuer le risque de classification erronée.

Le travail industriel à domicile, souvent associé à la pauvreté, exige une action politique concertée sur tous les fronts, à commencer par l'accroissement de la visibilité du travail, l'extension des protections juridiques, l'amélioration du respect des règles applicables et la sensibilisation des travailleurs à domicile à leurs droits. Les contrats écrits sont également essentiels pour faire appliquer la législation en vigueur. Il est possible de fixer des taux de rémunération à la pièce équitables grâce à des études de temps et de mouvement qui peuvent déterminer le temps standard requis pour une tâche spécifique et aider à évaluer la rémunération qui devrait être versée pour le nombre d'heures de travail correspondant. Associés à des mesures visant à éviter la fixation de délais excessivement courts pour effectuer un travail donné, les taux de rémunération à la pièce équitables contribuent à limiter le temps de travail et à réduire l'incidence du travail des enfants dans le travail à domicile. Le travail des enfants peut également être réduit par des transferts en espèces ou en nature aux familles pauvres pour les inciter à envoyer leurs enfants à l'école. Certains gouvernements et partenaires sociaux collaborent avec les travailleurs à domicile pour l'application de mesures pratiques susceptibles d'améliorer la sécurité et la santé sur leurs lieux de travail.

La nature transfrontalière du travail basé à domicile sur des plateformes numériques soulève des questions particulières concernant le droit applicable. En outre, l'attention doit être portée sur certains points, comme les mesures pour garantir que les contrats (accords sur les conditions de service) sont présentés dans un langage compréhensible et l'utilisation des données générées par le travail pour contrôler les conditions de travail. Les études de temps et de mouvement pour la fixation de salaires équitables peuvent être mises en œuvre dans le cadre du travail sur des plateformes numériques. Ces dernières peuvent également collaborer avec les gouvernements pour trouver des solutions permettant de lutter contre les effets psychosociaux découlant du travail de modération de contenu.

Pour ce qui est des télétravailleurs, les décideurs politiques devraient veiller tout spécialement à l'application de la législation, notamment par un

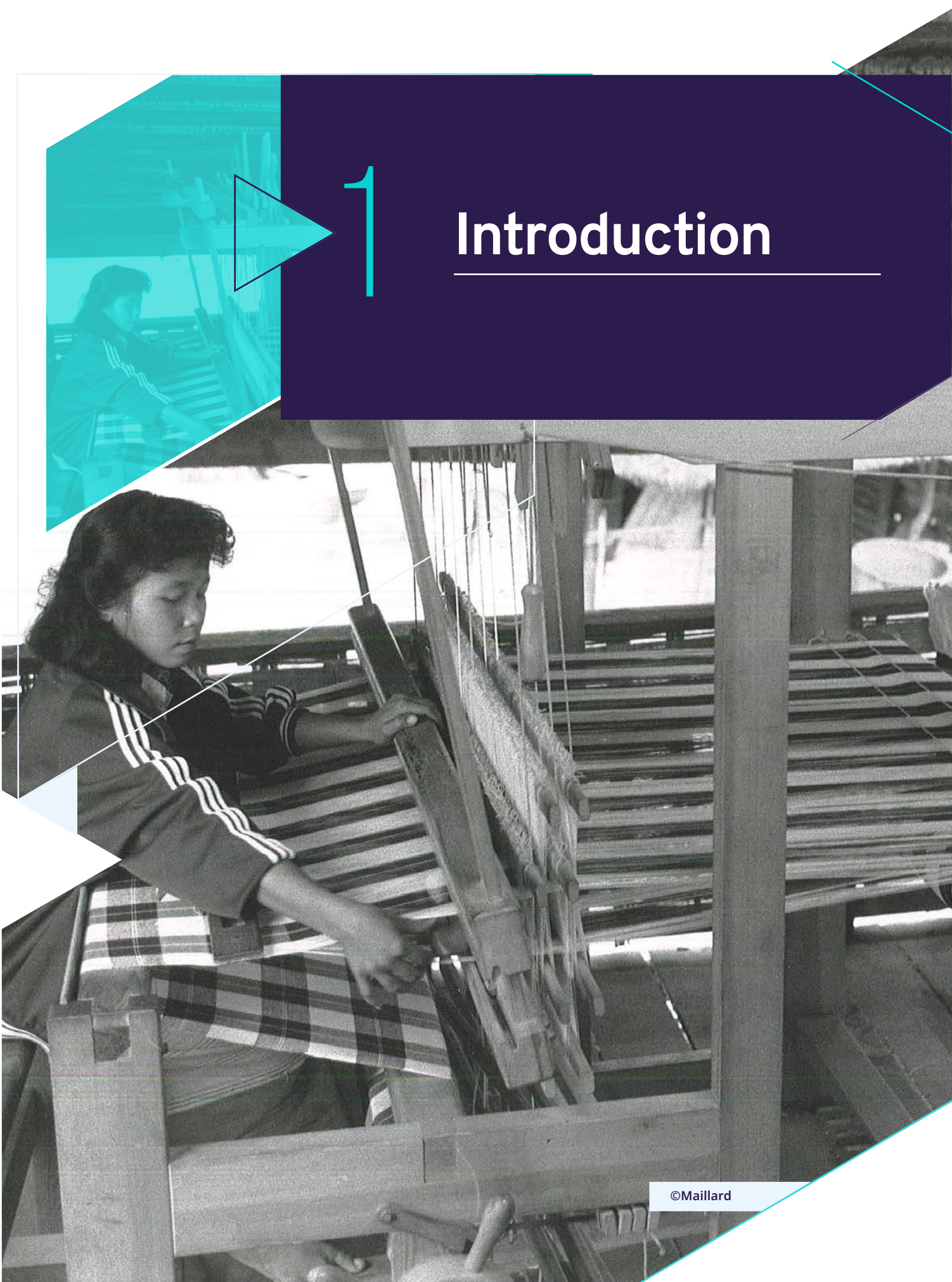
travail de sensibilisation des télétravailleurs aux questions juridiques. Il convient particulièrement d'assurer l'égalité de traitement entre les travailleurs à domicile et les travailleurs salariés similaires employés dans les locaux de l'employeur. Compte tenu des risques potentiels d'isolement social, il est nécessaire de mettre au point des actions spécifiques pour atténuer les risques psychosociaux. L'introduction d'un «droit à la déconnexion» est une mesure importante pour limiter le temps de travail et maintenir les limites entre la vie professionnelle et la vie privée.

Les services d'inspection du travail ont besoin de formation spécifique sur le travail à domicile et sur la manière de faire respecter les protections applicables. En outre, tous les travailleurs à domicile devraient bénéficier d'une couverture de sécurité sociale et avoir accès à la formation, celle-ci pouvant accroître leur productivité, leurs possibilités d'emploi et leur capacité à gagner un revenu. Enfin, la mise à disposition de services de garde d'enfants de qualité est importante pour tous les travailleurs à domicile, car elle permet d'augmenter leur productivité et de favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale. Pour les travailleurs industriels à domicile, elle peut également contribuer à briser le cycle de pauvreté.

Les gouvernements ont un rôle de premier plan à jouer pour garantir la protection des droits des travailleurs à domicile, en coopération avec les organisations de travailleurs et les organisations d'employeurs et, lorsqu'elles existent, avec les associations de travailleurs à domicile et de leurs employeurs. Les syndicats et les organisations d'employeurs ont également un rôle essentiel à jouer, notamment par des initiatives de sensibilisation et la participation aux négociations collectives. Les exemples de réussite des actions menées par des associations et coopératives de travailleurs à domicile montrent la manière dont ces groupes peuvent améliorer les conditions de travail et de vie de ces travailleurs. Les entreprises donneuses d'ordre dans les chaînes d'approvisionnement mondiales peuvent également apporter une contribution significative par des initiatives de vérification privées visant à améliorer les conditions de travail des travailleurs à domicile.

Lorsque la pandémie de COVID-19 est brutalement survenue, de très nombreux travailleurs à travers le monde se sont tournés, presque du jour au lendemain, vers le travail à domicile

comme moyen de conserver leur emploi tout en préservant leur vie. Le travail à domicile occupera très probablement une plus grande place dans les années à venir. Il est donc temps que les gouvernements, en coopération avec les organisations de travailleurs et les organisations d'employeurs, suivent les orientations fournies par la convention n° 177 et la recommandation n° 184 et œuvrent ensemble pour assurer que tous les travailleurs à domicile – qu'ils tissent du rotin en Indonésie, fabriquent du beurre de karité au Ghana, insèrent des mots-clés sur des photos numériques en Égypte, cousent des masques en Uruguay ou télétravaillent en France – passent de l'invisibilité au travail décent.

A woman with dark hair, wearing a dark jacket with white stripes on the sleeves, is seated and working on a large, traditional wooden loom. The loom is made of light-colored wood and has many vertical threads. The woman is focused on her work, with her hands positioned to manipulate the threads. The background is slightly blurred, showing an outdoor or semi-outdoor setting with some structures. The overall image has a teal overlay on the left side and a dark blue overlay on the right side, which contains the title and page number.

1

Introduction

Le travail à domicile

existe depuis des
siècles

et continue, de nos
jours, à représenter une
part importante de la
main-d'œuvre

Au printemps 2020, alors que les pays du monde entier imposaient des mesures de confinement pour empêcher la propagation de la pandémie de COVID-19, une partie importante de la main-d'œuvre mondiale – estimée à près d'un travailleur sur cinq – a été amenée à travailler depuis son domicile¹. Les structures qui n'avaient jamais envisagé la possibilité de faire travailler leur personnel depuis leur domicile ont commencé à avoir recours à cette modalité de travail, les travailleurs ayant dû adapter rapidement leur travail et leur vie personnelle afin de pouvoir relever ce défi. Le résultat de ce que l'on a communément appelé «la grande expérience du travail à domicile» fera l'objet de nombreuses recherches dans les années à venir, mais il est clair que le travail à domicile occupera une place prépondérante à l'avenir.

Toutefois, même si nous sommes amenés à étudier le passage au travail à domicile pour les employés de bureau essentiellement hautement qualifiés, nous ne devons pas perdre de vue les nombreuses personnes qui travaillent quotidiennement à domicile, à travers le monde, exerçant un grand nombre d'activités professionnelles différentes. En effet, le travail à domicile existe depuis des siècles et continue, de nos jours, à représenter une part importante de la main-d'œuvre. Selon les estimations de l'OIT, avant la crise liée au COVID-19, il y avait environ 260 millions de travailleurs basés à domicile dans le monde, représentant 7,9 pour cent de l'emploi mondial. Au sein du groupe des travailleurs basés à domicile se trouvent les «travailleurs à domicile», c'est-à-dire les femmes et les hommes qui effectuent leur travail à domicile, moyennant rémunération, selon les spécifications d'un employeur ou d'un intermédiaire. Le travail à domicile comprend le télétravail, qui se réfère aux salariés qui effectuent leur travail à distance de manière permanente, ainsi qu'un grand nombre de travailleurs engagés dans la production de biens qui ne peuvent pas être fabriqués de manière automatique (tels que la broderie, l'artisanat ou encore l'assemblage électronique) ou la production de services (tels que le traitement des demandes d'indemnisation d'assurance, l'édition ou l'annotation de données dans le cadre de la formation des systèmes d'intelligence artificielle).

Le travail à domicile est présent partout dans le monde. Il est principalement associé au télétravail dans les pays à revenu élevé, au sein desquels il existe également des poches importantes de travail à domicile dans le secteur manufacturier. Historiquement, le travail «industriel» à domicile

était prédominant en Europe et en Amérique du Nord mais, au cours des dernières décennies, le déplacement de l'industrie manufacturière à forte intensité de main-d'œuvre vers les pays en développement a entraîné avec lui une grande partie du travail industriel à domicile. Dans l'ensemble des pays en développement, en particulier en Asie, les travailleurs à domicile sont présents dans les échelons inférieurs des différentes chaînes d'approvisionnement mondiales dans les secteurs de l'habillement, de l'électronique et des articles ménagers, mais ils sont également très présents dans les chaînes d'approvisionnement nationales.

Le travail à domicile dans le secteur des services est apparu dans les années 1950, avec les femmes dactylographes chargées d'inscrire l'adresse de destinataires sur les enveloppes, et s'est progressivement étendu à d'autres tâches pouvant être divisées et externalisées au domicile des travailleurs dans une vaste gamme de branches d'activité, telles que les assurances, les services bancaires et le tourisme. Avec les progrès des technologies de l'information et de la communication (TIC), certains employeurs ont commencé à avoir recours au télétravail, ce qui a entraîné l'apparition d'une part réduite mais constante de cols blancs «télétravailleurs» dont le lieu de travail était leur domicile. À partir du milieu des années 2000, l'essor des plateformes numériques de travail a créé de nouvelles possibilités de travailler à domicile. Dans le secteur des services, de nombreuses tâches qui y sont proposées sont effectuées par des travailleurs des plateformes numériques basés à domicile (ci-après travailleurs des plateformes numériques) situés dans le monde entier. Ces tâches présentent des caractéristiques similaires au travail à domicile industriel: les travailleurs sont rémunérés à la tâche ou au projet et le travail est effectué selon les spécifications d'un employeur ou d'un intermédiaire. La facilité d'externalisation des tâches par le biais des plateformes numériques de travail laisse présager une expansion continue des possibilités de travail à domicile dans les décennies à venir.

Le présent rapport est principalement axé sur le travail à domicile, tel que défini par la convention (n° 177) et la recommandation (n° 184) sur le travail à domicile, 1996, de l'OIT. Bien que ces normes de l'OIT aient été adoptées il y a vingt-cinq ans, de nombreux pays continuent à exclure les travailleurs à domicile du champ d'application de certaines dispositions de leur droit du travail et, lorsque ces travailleurs sont couverts par la législation, l'application de cette dernière est

insuffisante. Compte tenu à la fois des difficultés persistantes à améliorer les droits et les conditions de travail des travailleurs à domicile et de l'intérêt renouvelé porté au travail à domicile à la suite de la pandémie de COVID-19, le moment est venu de

réexaminer la nature et le développement du travail à domicile, à la fois sous ses anciennes et ses nouvelles formes, de même que les défis dont il est porteur afin d'envisager les solutions possibles pour parvenir à un travail décent.

► 1.1 Qu'est-ce que le travail à domicile? Qu'est-ce que le travail basé à domicile?

Ce rapport reprend la définition juridique contenue dans la convention n° 177 qui décrit le travail à domicile comme le «travail qu'une personne [...] effectue: i) à son domicile ou dans d'autres locaux de son choix, autres que les locaux de l'employeur; ii) moyennant rémunération; iii) en vue de la réalisation d'un produit ou d'un service répondant aux spécifications de l'employeur, quelle que soit la provenance de l'équipement, des matériaux ou des autres éléments utilisés à cette fin» (art. 1).

Cette définition ne s'étend pas aux personnes disposant «du degré d'autonomie et d'indépendance économique nécessaire pour être considérée[s] comme travailleur[s] indépendant[s] en vertu de la législation nationale ou de décisions de justice». En outre, les personnes qui effectuent occasionnellement leur travail de salarié à leur domicile,

et non sur leur lieu de travail habituel, ne sont pas considérées comme des travailleurs à domicile au sens de la convention. Les travailleurs familiaux non rémunérés qui peuvent aider aux activités de travail à domicile ne sont pas non plus considérés comme travailleurs à domicile (pour plus de précisions, voir l'encadré 1.1).

► Encadré 1.1 Débattre et définir le travail à domicile: la convention n° 177

La définition du travail à domicile, son champ d'application, ainsi que les mesures destinées à la protection des travailleurs à domicile ont fait l'objet de débats lors des 82e et 83e sessions de la Conférence internationale du Travail, s'étant tenues en 1995 et 1996, et ayant conduit à l'adoption de la convention (n° 177) et de la recommandation (n° 184) sur le travail à domicile, 1996.

La convention n° 177 définit le travail à domicile comme le «travail qu'une personne [...] effectue: i) à son domicile ou dans d'autres locaux de son choix, autres que les locaux de l'employeur; ii) moyennant rémunération; iii) en vue de la réalisation d'un produit ou d'un service répondant aux spécifications de l'employeur, quelle que soit la provenance de l'équipement, des matériaux ou des autres éléments utilisés à cette fin» (art. 1).

Le lieu de travail constitue l'élément central de cette définition. Dans la plupart des cas, le travail à domicile est effectué au domicile du travailleur, mais il peut également être accompli dans un lieu public, un espace de travail partagé ou dans d'autres locaux

choisis par le travailleur. Lors des débats s'étant tenus au cours de la Conférence internationale du Travail, un amendement a cherché à exclure les lieux étant sous le contrôle et la gestion de l'employeur. Pourtant, comme il existe certains secteurs, tels l'agriculture ou le secteur minier, où les travailleurs et leurs familles peuvent être amenés à résider dans des locaux mis à disposition par l'employeur, il a finalement été décidé d'exclure uniquement le lieu de travail de l'employeur.

La question de la réalisation d'un travail moyennant rémunération n'a pas fait l'objet de discussions particulières préalablement à l'adoption des normes sur le travail à domicile par la Conférence internationale du Travail. Dans son rapport préparé avant la première discussion sur le sujet, le Bureau avait souligné que le travail à domicile exclut la production de biens destinés exclusivement à la consommation personnelle ou familiale, ainsi que les transactions directes entre le producteur et le consommateur final².

La convention n° 177 précise que le travail à domicile peut impliquer la réalisation d'un produit ou d'un service. À la suite d'un amendement visant à limiter le champ d'application de la convention à la seule réalisation de produits, au motif que les travailleurs indépendants sont davantage susceptibles d'effectuer des services, il a été souligné que les travaux de relecture ou de secrétariat peuvent être effectués par des travailleurs à domicile, et cet amendement a été retiré.

Un autre amendement visait à préciser que le travail à domicile est effectué en dehors de tout contrôle direct exercé par l'employeur. Le Bureau a toutefois expliqué à cette occasion que dans «les formes plus modernes de travail à domicile», y compris le télétravail, l'employeur peut exercer un contrôle direct sur le travail effectué à domicile. Cet amendement a donc également été retiré.

Dans son rapport sur l'application de la convention n° 177, soumis au titre de l'article 22 de la Constitution de l'OIT, le gouvernement des Pays-Bas a indiqué que, bien qu'il ait une politique sur le télétravail, il considérait que le télétravail était explicitement exclu du champ d'application de la convention. La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations a rappelé à ce propos que, bien qu'il soit évident que les dispositions de la convention ne s'applique pas «aux personnes ayant le statut de travailleur qui accomplit occasionnellement son travail à domicile plutôt que dans son lieu de travail habituel, le télétravail en tant qu'un arrangement permanent qu'il soit à temps plein ou à temps partiel – et qui ne se déroule pas en alternance avec le travail au bureau – est manifestement couvert par la définition de l'expression 'travail à domicile' prévue à l'article 1 a) de la convention»³.

Au cours de la deuxième discussion, il a été suggéré de supprimer les termes «quelle que soit la provenance de l'équipement, des matériaux ou des autres éléments utilisés à cette fin» de la définition du travail à domicile contenue dans la convention. L'argument avancé consistait à dire que la provenance des équipements pouvait avoir des répercussions sur la définition des salariés au sens de la législation nationale. L'amendement a été rejeté après que le Bureau a expliqué que cet élément ne pouvait pas être utilisé à lui seul pour établir si une personne était un travailleur indépendant ou non, mais devait être associé à d'autres caractéristiques⁴.

La définition du travail à domicile ne s'étend pas aux personnes disposant «du degré d'autonomie et d'indépendance économique nécessaire pour être considérée[s] comme travailleur[s] indépendant[s]» en vertu de la législation nationale. Au début des travaux préparatoires, il était uniquement fait référence à l'autonomie des travailleurs et aux «autres conditions nécessaires pour être considérés comme des travailleurs indépendants». Lors des débats au cours de la Conférence internationale du Travail, le groupe des travailleurs a souhaité inclure dans le champ d'application de la définition les travailleurs «en situation de dépendance économique vis-à-vis d'un ou plusieurs employeurs» tels que définis au niveau national. Cet amendement a été retiré après que le groupe des employeurs a indiqué que les journalistes indépendants et les autres travailleurs indépendants satisferaient alors au critère de dépendance économique. À la suite de l'adoption d'un autre amendement, il a été décidé de faire référence au sein du texte à la fois à l'autonomie et à l'indépendance économique. En outre, le Bureau a précisé que la définition du travail à domicile inclut le travail de ceux dont le statut est confus, mais qui néanmoins se rapprochent davantage des salariés que des travailleurs indépendants.

Le travail à domicile selon la convention n° 177

- Où? Au domicile ou sur le lieu choisi par le travailleur, à l'extérieur des locaux de l'employeur
- Quoi? Produit ou service spécifié par l'employeur
- Pourquoi? Moyennant rémunération

Ne sont pas considérés comme travailleurs à domicile selon la convention n° 177

- Les travailleurs disposant du degré d'autonomie et d'indépendance économique nécessaire pour être considérés comme travailleurs indépendants
- Les salariés qui ne travaillent qu'occasionnellement à domicile
- Les travailleurs familiaux non rémunérés

Aucune définition juridique n'existe pour le travail basé à domicile, mais il est généralement admis que le travail basé à domicile est le travail effectué au sein de son domicile⁵. La nature du travail basé à domicile est vaste, et fait appel à des classifications juridiques qui se chevauchent, afin d'inclure les travailleurs dans une relation d'emploi ainsi que les travailleurs indépendants. Bien que la définition juridique du travail indépendant varie d'une juridiction à l'autre, elle est généralement associée aux personnes jouissant d'une indépendance économique et qui ne sont pas soumises à un lien de subordination pour effectuer leur travail⁶. Cela peut signifier, par exemple, que ces personnes sont responsables de la mise en vente d'un bien ou d'un service sur le marché (physique ou numérique) et qu'il leur revient de fixer le prix du bien ou du service qu'elles produisent. D'autres considérations ont trait au fait de savoir si elles sont à l'origine de l'idée visant à offrir ce produit ou ce service. Parmi les différents exemples existants se trouvent ceux de la dentiste dont le cabinet médical est rattaché à son domicile, de la coiffeuse qui reçoit des clients au sein de son domicile, ou encore de la travailleuse à son propre compte qui prépare de la nourriture qu'elle vend ensuite à un coin de rue particulièrement fréquenté.

Les travailleurs à domicile constituent un sous-ensemble des travailleurs basés à domicile qui ne disposent pas «du degré d'autonomie et d'indépendance économique nécessaire pour être considéré[s] comme travailleur[s] indépendant[s]» en vertu de la législation nationale. Cela signifie qu'ils peuvent être classés comme salariés ou, d'un point de vue contractuel, comme des travailleurs indépendants mais qu'en pratique ils sont néanmoins dans une relation de dépendance vis-à-vis d'un employeur ou d'un intermédiaire. Les travailleurs à domicile reçoivent des instructions sur ce qu'ils doivent faire et, à intervalle régulier, les matériaux nécessaires à l'exécution de leur travail. Ils sont fréquemment, mais pas toujours, rémunérés à la pièce. Plus important encore, ils ne vendent pas le produit fini et n'en fixent pas le prix. Ils peuvent toutefois être amenés à supporter certains coûts de production, liés notamment au lieu de travail, à l'équipement,

Les expressions «travail basé à domicile» et «travail à domicile» **excluent:**

- les activités non rémunérées de soins effectuées au domicile;
- le travail domestique et les activités de soins rémunérés, effectués au domicile d'une tierce personne;
- la production de subsistance destinée à la consommation du ménage.



La définition du travail à domicile ne s'étend pas aux situations où les travailleurs disposent du degré d'autonomie et d'indépendance économique nécessaire pour être considérés comme **travailleurs indépendants** en vertu de la législation nationale.

©iStock/filadendron

aux fournitures, aux services collectifs et au transport, lorsqu'ils doivent par exemple récupérer des matériaux ou livrer des produits finis.

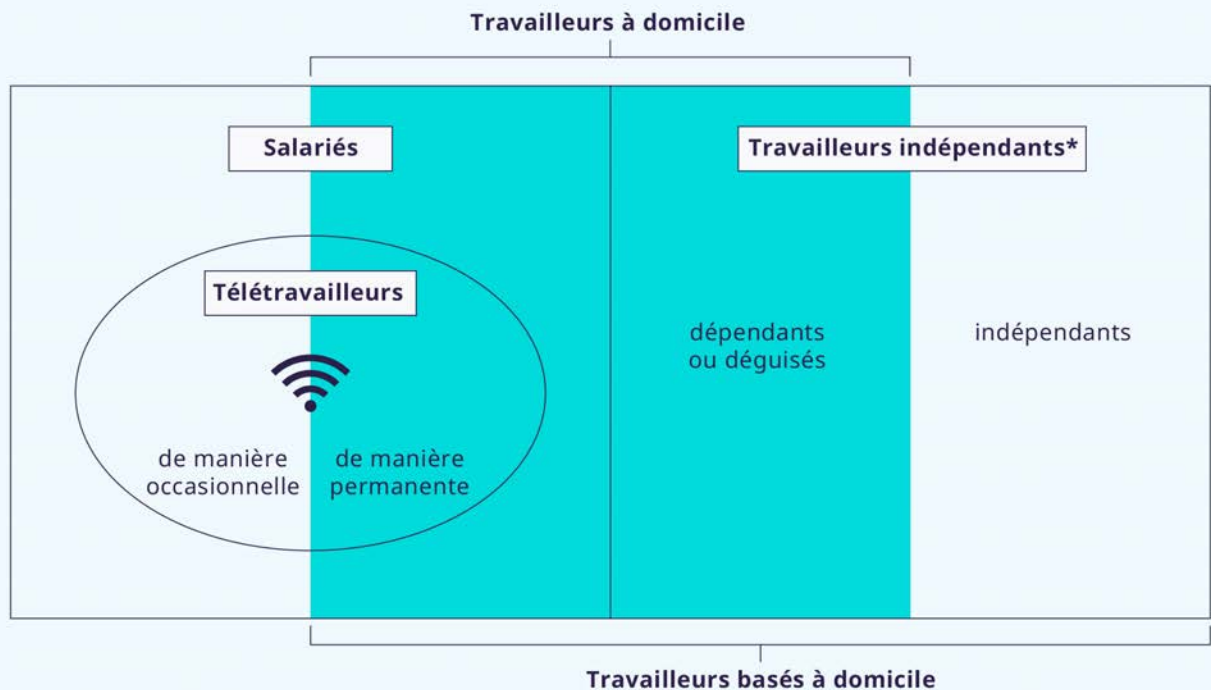
Le travail à domicile ne comprend pas les travailleurs indépendants dirigeant une entreprise à partir de leur domicile. Le travail à domicile doit également être distingué des activités de soins non rémunérées effectuées au domicile, du travail domestique ou des activités de soins rémunérées effectuées au domicile d'une tierce personne, ou de la production de subsistance destinée à la consommation du ménage.

Certaines juridictions ont défini une catégorie juridique spécifique pour les travailleurs «juridiquement indépendants mais économiquement dépendants» qui s'entendent comme les travailleurs fournissant une prestation de services à une entreprise dans le cadre d'un contrat qui n'est pas un contrat de travail, mais qui dépendent d'un seul ou d'un petit nombre de clients fixes pour leurs revenus et qui reçoivent des instructions directes concernant la façon dont le travail doit être effectué. Cette catégorie juridique est souvent

créée en tant que moyen permettant d'étendre à ces travailleurs les protections habituellement associées au statut de salarié⁷. Dans d'autres cas, le travailleur est considéré, d'un point de vue contractuel, comme travailleur indépendant mais est, en réalité, dans une relation de travail déguisée, qui selon la recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006, a lieu «lorsqu'un employeur traite une personne autrement que comme un salarié d'une manière qui dissimule son statut juridique réel de salarié» (paragr. 4). Pour les travailleurs à domicile, cela pourrait s'appliquer lorsqu'une personne est considérée, d'un point de vue contractuel, comme travailleur indépendant, alors que selon la législation nationale elle devrait être considérée comme salarié. Dans d'autres cas, il existe certaines zones d'ombre qui rendent la qualification juridique de travail à domicile plus complexe.

Dans la catégorie juridique des salariés figurent les travailleurs qui travaillent depuis leur domicile de manière permanente et relèvent donc du champ d'application de la convention n° 177. Les salariés qui sont amenés à travailler depuis leur

► **Figure 1.1. Travailler depuis son domicile: la distinction entre les travailleurs basés à domicile, les travailleurs à domicile et les télétravailleurs**



*Fait référence à la classification contractuelle.

domicile de manière occasionnelle ne sont pas, quant à eux, considérés comme travailleurs à domicile. Lorsque les travailleurs basés à domicile ont recours à des outils TIC pour effectuer leur travail, ils sont considérés comme des «télétravailleurs»⁸. La figure 1.1 illustre la distinction faite entre les travailleurs basés à domicile et ceux qui sont des travailleurs à domicile au sens de la convention n° 177, ainsi que leur classification d'un point de vue contractuel.

L'une des difficultés liées à la classification juridique (et statistique) du travail à domicile tient au fait que de nombreux travailleurs alternent entre travail indépendant basé à domicile et travail à domicile, parfois au cours d'une même journée. Au Ghana, par exemple, des intermédiaires recrutent des agriculteurs qui récoltent le manioc pour le transformer en gari, une farine dérivée du manioc⁹. De la même manière, les travailleurs sur les plateformes numériques de travail peuvent passer une partie de leur journée à effectuer un travail qui correspond à la définition du travail à domicile au sens de la convention n° 177 (par

exemple effectuer des tâches telles que la vérification de comptes sur les réseaux sociaux, via une plateforme sous étroite surveillance) et une autre partie de leur journée à exécuter d'autres projets qu'ils entreprennent pour leurs clients dans le cadre de leur propre entreprise indépendante¹⁰.

Compte tenu de sa longue histoire, le travail à domicile est désigné par un grand nombre d'expressions différentes et cependant synonymes, telles que notamment «travail externalisé», «travail industriel à domicile» ou encore «système de sous-traitance à domicile» (connu en allemand sous le nom de Verlagssystem). Ces noms reflètent la longue histoire du recours au travail à domicile pour la production de biens. Le travail à domicile est également courant dans le domaine de la production d'objets artisanaux. Par souci de simplicité, dans le cadre du présent rapport, tout type de travail à domicile impliquant la production de biens est désigné par l'expression «travail industriel à domicile».

Le travail à domicile est également répandu dans le secteur des services, le recours à cette modalité

de travail s'étant développé parallèlement aux évolutions technologiques. Bien qu'il existe des données historiques attestant de la sous-traitance de tâches administratives à des travailleurs à domicile dès les années 1880, c'est l'invention de la machine à écrire, suivie du traitement de texte, de l'ordinateur personnel et d'Internet, ainsi que la baisse des coûts des TIC, qui ont encouragé le recours au travail à domicile dans le secteur des services. Certains de ces travailleurs sont recrutés en qualité de salariés et seront considérés, dans la mesure où ils ont recours à des outils TIC pour effectuer leur travail, comme des télétravailleurs. Néanmoins, il existe également de nombreux travailleurs basés à domicile dans le secteur des services qui sont considérés comme travailleurs indépendants mais qui sont dans une relation de dépendance économique. Ils peuvent avoir commencé à travailler pour un client en tant que travailleur indépendant pour finir par ne dépendre plus que d'un seul client, et être tenus de travailler de plus en plus pendant des plages horaires fixes ou devoir télécharger un logiciel permettant de surveiller le travail effectué, entrant dans une zone grise de travail dépendant. Depuis le milieu

des années 2000, un grand nombre d'entreprises technologiques ont eu recours aux travailleurs des plateformes numériques pour effectuer certaines tâches comme l'annotation de données afin d'assurer le bon fonctionnement des boutiques en ligne ou de former des systèmes d'intelligence artificielle¹¹. Ces travailleurs exercent leur activité via des plateformes numériques de travail, dont beaucoup fonctionnent de manière similaire au travail à domicile traditionnel, étant donné que ces plateformes numériques distribuent à leur vivier de travailleurs les tâches devant être effectuées à un prix déterminé en amont; ce travail est alors réalisé et soumis par le travailleur selon les spécifications de la plateforme. Le travailleur ne percevra sa rémunération qu'une fois le travail effectué¹². D'un point de vue contractuel, ces travailleurs sont considérés par ces plateformes comme étant des travailleurs indépendants, mais nombre d'entre eux n'ont pas le degré d'autonomie et d'indépendance économique nécessaire pour être considérés comme travailleurs indépendants en vertu de la législation nationale, ce qui signifie qu'ils entreraient dans le champ d'application de la convention n° 177.

©Unsplash/C. Deluvio



► 1.2 La dimension de genre et le travail à domicile

«Je suis mère au foyer et nous avons besoin d'augmenter nos revenus sans avoir les moyens de payer le prix extrêmement élevé des services de garde d'enfants.»

– Travailleuse au sein de la plateforme Mechanical Turk d'Amazon, États-Unis, 2015

Cette déclaration émanant d'une travailleuse à domicile américaine sur la plateforme d'externalisation ouverte Mechanical Turk d'Amazon et expliquant la raison pour laquelle elle préfère travailler depuis son domicile révèle la place centrale qu'occupe la dimension de genre dans la question du travail à domicile. Dans la mesure où le domicile est le lieu de travail, il est nécessaire de tenir compte de la répartition du travail entre les hommes et les femmes au sein du foyer et de ses répercussions sur la possibilité d'effectuer un travail rémunéré.

De nos jours, à travers le monde, les femmes sont généralement censées être responsables des soins portés à la famille et de l'entretien du ménage. En 2018, les femmes ont consacré 4 heures et 25 minutes par jour à des activités de soins non rémunérées contre 1 heure et 23 minutes pour les hommes (soit 3,2 fois plus d'heures que les hommes). Cet écart existant au niveau des activités de soins non rémunérées existe dans tous les pays du monde, bien qu'il soit davantage prononcé dans certaines régions (les femmes ayant, par exemple, passé 4,7 fois plus d'heures que les hommes dans les États arabes contre 1,7 fois plus dans les Amériques). En outre, même si la contribution des hommes aux activités de soins non rémunérées a augmenté dans certains pays, l'écart global du temps consacré à ces activités entre les hommes et les femmes a à peine varié, diminuant de seulement sept minutes entre 1997 et 2012 dans les 23 pays pour lesquels des données (de séries chronologiques) sont disponibles¹³.

Dans les endroits où les services de soins sont inexistantes ou inaccessibles, que ce soit pour des raisons pratiques ou financières, le

travail à domicile apparaît comme étant une alternative viable au travail rémunéré en dehors du domicile. Dans certains cas plus extrêmes, les femmes peuvent être stigmatisées lorsqu'elles travaillent à l'extérieur de leur domicile et avoir même l'interdiction de le faire. Certains pays ont adopté des lois visant à limiter la libre circulation des femmes dans l'espace public, faisant ainsi du travail à domicile la seule option viable qui leur permet de gagner un revenu. En 2020, selon la base de données sur les femmes, les entreprises et le droit de la Banque mondiale, 16 pays et territoires avaient adopté des dispositions juridiques restreignant la possibilité pour les femmes de quitter leur domicile, alors que plus de 30 pour cent des économies restreignaient la liberté de circulation des femmes d'au moins une manière¹⁴.

Dans de nombreux pays, la position inégale des femmes au sein du foyer et dans la société contribue à créer un vivier de main-d'œuvre disponible mais segmenté qui n'est pas en mesure de rivaliser avec les travailleurs qui ont la possibilité d'exercer un travail salarié traditionnel hors de leur domicile. Cela se vérifie également pour les travailleurs handicapés, qui peuvent être confrontés à des difficultés ou bien être victimes de discrimination dans l'accès à un travail hors de leur domicile. Comme nous serons amenés à l'examiner au sein du chapitre 5, les revenus des travailleurs à domicile ont tendance à être inférieurs, dans la mesure où le nombre limité d'opportunités dont ils disposent sur le marché du travail salarié influence leur niveau de rémunération, ainsi qu'en raison de leur position inférieure dans le modèle social de nombreux pays. Beaucoup de travailleuses

à domicile sont isolées et n'ont que peu ou pas d'autres options pour gagner un revenu. Elles s'engagent dans le travail à domicile comme moyen de gagner un complément essentiel au revenu familial. C'est pourquoi ces femmes sont davantage susceptibles d'être intéressées par des «revenus cibles» plutôt que par une rémunération équitable en contrepartie de leur travail¹⁵. En outre, même si le fait de gagner un revenu peut dans certains cas permettre aux femmes d'acquérir une certaine autonomie, élevant ainsi leur statut au sein du ménage, leur présence continue à domicile peut également

contribuer à renforcer les rôles traditionnels des hommes et des femmes.

L'importance de la dimension de genre – la manière dont elle contribue à créer un vivier de main-d'œuvre disponible et la façon dont les entreprises ont eu recours à des travailleuses à domicile au fil des années dans différents secteurs et professions, ainsi que les répercussions que produit sur les femmes le fait de s'engager dans le travail à domicile – est un thème récurrent au sein du présent rapport.

► 1.3 Objectif et structure du rapport

L'objectif du présent rapport est de mieux comprendre le travail à domicile et de suggérer des orientations sur les politiques susceptibles d'encourager le travail décent pour les travailleurs à domicile.

Compte tenu du fait que le travail à domicile est susceptible d'être amené à se développer à l'avenir, il est crucial de comprendre quelles sont les répercussions du travail à domicile sur les travailleurs et les employeurs et de les rendre visibles. À l'exception du chapitre 2, qui présente des informations statistiques sur le travail basé à domicile, le présent rapport est essentiellement axé sur le travail à domicile, tel que défini d'un point de vue juridique par la convention n° 177 et la recommandation n° 184. Il porte sur trois types de travail à domicile, à savoir:

- 1. le travail industriel à domicile**, qui est défini au sens large afin d'inclure l'ensemble de la production de biens par des travailleurs à domicile destinée aux marchés national et international. Une partie de ce travail est «industrielle» au sens où il s'agit souvent d'une étape, soustraite à un travailleur à domicile, d'un processus de production qui se déroule sinon au sein d'une usine, mais la production peut également être artisanale;
- 2. le télétravail**, qui se réfère aux salariés utilisant les TIC pour effectuer leur travail

à distance. Conformément à la convention n° 177, ne sont pris en considération que les télétravailleurs travaillant à leur domicile (ou dans un autre lieu de leur choix) de manière régulière ou permanente; et

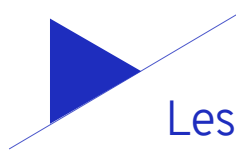
- 3. le travail basé à domicile sur des plateformes numériques**, qui désigne les tâches relevant du secteur des services, effectuées par des travailleurs des plateformes numériques selon les spécifications de l'employeur ou de l'intermédiaire, lorsque les travailleurs n'ont pas l'autonomie et l'indépendance économique nécessaires pour être considérés comme des travailleurs indépendants en vertu de la législation nationale.

Il existe toutefois de nombreuses différences entre les travailleurs à domicile présents au sein de ces trois catégories. À l'une des extrémités se trouvent certains des travailleurs les plus pauvres du monde du travail (comme les 2,5 millions de femmes qui roulent des bidis en Inde), tandis qu'à l'autre extrémité se trouvent les salariés instruits et bien rémunérés de grandes entreprises qui travaillent à distance depuis leur

domicile. Les conditions de travail (et de vie) de ces travailleurs ne pourraient pas être plus opposées. Ces deux catégories de travailleurs peuvent avoir du mal à trouver un équilibre entre leurs responsabilités familiales et leur travail et tous peuvent souffrir d'isolement social. Étant donné que, en matière de travail décent, les écarts les plus importants touchent les plus pauvres et les plus vulnérables – connus sous le nom de travailleurs industriels à domicile –, une grande partie de l'analyse et des discussions sur les politiques au sein du présent rapport vise plus particulièrement ce groupe de travailleurs. Néanmoins, bon nombre des conclusions et des enseignements tirés aux fins de l'élaboration des politiques sont également applicables aux travailleurs à domicile du secteur des services, y compris aux travailleurs des plateformes numériques et aux télétravailleurs.

Après ce chapitre introductif, le chapitre 2 présente les premières estimations mondiales du nombre de travailleurs basés à domicile et de travailleurs à domicile dans le monde, ainsi que leurs caractéristiques. Pendant de longues années, peu d'attention a été accordée au fait de pouvoir mesurer le travail à domicile dans le cadre des enquêtes sur la population active; cela a longtemps été négligé, limitant la quantité d'informations disponibles en la matière. Néanmoins, certaines avancées importantes ont eu lieu afin de mieux identifier les travailleurs à domicile d'un point de vue statistique, permettant ainsi de faciliter leur identification dans les futures enquêtes sur la main-d'œuvre.

Les chapitres suivants analysent le recours au travail à domicile dans la production de biens (chapitre 3) et de services (chapitre 4), documentant son évolution dans le temps et dans l'espace, les motifs pour lesquels les entreprises ont recours au travail à domicile et certaines des conséquences en termes de gestion. Le chapitre 5 aborde la question des répercussions du travail à domicile pour les travailleurs. S'appuyant sur l'analyse des données brutes disponibles dans les enquêtes sur la main-d'œuvre qui contiennent des informations sur les travailleurs à domicile, ce chapitre analyse les conditions de travail des travailleurs à domicile en termes de salaires, de temps de travail, d'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, d'égalité hommes-femmes et d'autonomisation des femmes, de perspectives de formation et de carrière, de droits à la liberté syndicale et à la négociation collective, de sécurité et santé au travail, et de protection sociale. Le chapitre 6 est consacré à l'examen



Les salariés qui travaillent depuis leur domicile de manière occasionnelle ne sont pas considérés comme des **travailleurs à domicile**

des dispositions de la convention n° 177 et de la recommandation n° 184. Il offre également un aperçu des dernières informations disponibles sur la législation du travail dans le monde en ce qui concerne les travailleurs à domicile, y compris les télétravailleurs. Enfin, le chapitre 7 propose une série de recommandations visant à garantir un travail décent aux travailleurs à domicile, en s'appuyant sur les normes internationales du travail et les meilleures pratiques identifiées au sein de différents pays dans le monde.

Le présent rapport s'appuie sur différentes sources primaires et secondaires, notamment des enquêtes sur la main-d'œuvre auprès des ménages, qui ont été exploitées afin de fournir des statistiques descriptives (chapitre 2) et utilisées dans des analyses économétriques de différents aspects des conditions de travail (chapitre 5). En outre, le BIT a commandé quatre études – menées au Brésil, au Ghana, aux Philippines et en Turquie – sur le travail à domicile dans l'industrie et les services, sur lesquelles la plupart des chapitres se basent. Ces informations viennent compléter la littérature académique et politique existante sur le travail à domicile, à laquelle le présent rapport fait également référence. Ce dernier s'appuie également sur des informations provenant de projets du BIT concernant les travailleurs à domicile, déjà réalisés ou en cours d'exécution – au Chili, en Inde, en Indonésie, au Népal, au Pakistan et en Thaïlande –, qui fournissent des données probantes essentielles sur l'expérience du travail à domicile, l'engagement des gouvernements et des partenaires sociaux dans ce domaine, et les politiques exemplaires en la matière. Le travail à domicile ayant fait l'objet d'une discussion



Le travail à domicile occupera **incontestablement** une place plus importante à l'avenir

©iStock/ NNehring

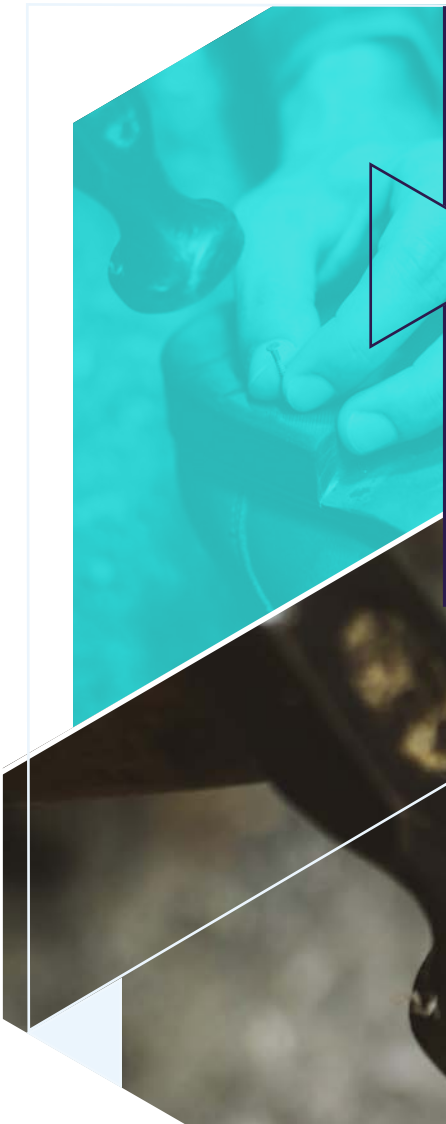
normative lors des 82e et 83e sessions de la Conférence internationale du Travail (en 1995 et 1996), un grand nombre d'études réalisées par le BIT a servi de base au présent rapport, ainsi que des documents plus récents du BIT concernant l'application de la convention n° 177 dans la pratique. En outre, le présent rapport offre un aperçu de la législation nationale existante sur les différentes formes de travail à domicile, permettant ainsi de disposer d'une analyse actualisée de la protection juridique offerte à ces travailleurs et des lacunes persistantes (chapitre 6).

Il ressort clairement du présent rapport que les conditions de travail dépendent essentiellement du type de profession exercé. Dans la mesure où les télétravailleurs relevant des catégories des professionnels et des directeurs¹⁶ sont davantage présents dans les pays à revenu élevé alors que les travailleurs industriels à domicile sont davantage présents dans les pays à faible revenu ou à revenu intermédiaire, il existe un rapport étroit

entre le niveau de développement économique d'un pays et les déficits de travail décent pour les travailleurs à domicile. Toutefois, se contenter d'attendre le développement de l'économie pour modifier le profil professionnel des travailleurs n'est pas une solution. À l'inverse, il est nécessaire de mettre en œuvre des politiques permettant de faire du travail à domicile une source de travail décent, indépendamment du lieu où il se déroule et du type d'activité concerné. Ce type d'avancées profitera non seulement aux travailleurs et à leur famille, mais également à l'économie et à la société dans son ensemble. Cependant, le succès d'une telle entreprise dépend de l'engagement et des efforts du gouvernement et des partenaires sociaux. Le présent rapport relate différentes expériences en la matière, ayant réussi, tout au moins partiellement, à réduire les déficits de travail décent, tout en soulignant les défis persistants en termes de politique et suggérant diverses solutions possibles.

► Notes

- 1 BIT, «[Working from Home: Estimating the Worldwide Potential](#)», note d'orientation, 2020.
- 2 BIT, *Travail à domicile*, CIT.82/V(1), 1995, p. 5.
- 3 CEACR, «[Pays-Bas, demande directe, convention no 177](#)», 2014.
- 4 Un amendement similaire avait été retiré au cours de la première discussion. Le groupe des travailleurs avait souligné que, dans de nombreux pays, la question de l'équipement était cruciale, car certains travailleurs n'étaient pas considérés comme travailleurs à domicile du simple fait qu'ils utilisaient leur propre équipement, bien que cela ne les rendent pas indépendants.
- 5 Il existe toutefois une définition statistique des travailleurs basés à domicile qui sont décrits comme étant «les travailleurs dont le lieu de travail principal est leur domicile. Dans la catégorie des travailleurs à domicile occupés, il peut y avoir des employeurs, des travailleurs indépendants sans salariés, des non-salariés dépendants, des salariés ou des travailleurs familiaux contribuant à l'entreprise». Voir BIT, *Résolution concernant les statistiques sur les relations de travail*, vingtième Conférence internationale des statisticiens du travail, 2018, paragr. 110.
- 6 Pour une discussion sur la manière dont les différentes juridictions nationales établissent une distinction entre travailleur salarié et travailleur indépendant, voir BIT, «[La relation de travail: guide annoté sur la recommandation no 198 de l'OIT](#)», 2007.
- 7 Pour une discussion approfondie sur les juridictions ayant reconnu la catégorie juridique de «l'emploi juridiquement indépendant mais économiquement dépendant» et les droits accordés à ces travailleurs, voir BIT, *Non-Standard Employment around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects* (seul le résumé est disponible en français), 2016.
- 8 Certains universitaires font la distinction entre les télétravailleurs en tant qu'individus qui travaillent «depuis le domicile», tandis que les autres travailleurs basés à domicile sont considérés comme travaillant «à domicile». Dans le présent rapport, nous ne faisons pas de distinction entre le travail «depuis le domicile» et le travail «à domicile» et nous considérons que l'ensemble des travailleurs basés à domicile travaillent depuis leur domicile.
- 9 Akosua Darkwah et Dzodzi Tsikata, «Home-Based Work and Homework in Ghana: An Exploration» (BIT, 2021).
- 10 Mariya Aleksynska, Anastasia Bastrakova et Natalia Kharchenko, *Work on Digital Labour Platforms in Ukraine: Issues and Policy Perspectives* (BIT, 2018).
- 11 Janine Berg, Marianne Furrer, Ellie Harmon, Uma Rani et M Six Silberman, *Les plateformes de travail numérique et l'avenir du travail: pour un travail décent dans le monde en ligne* (BIT, 2019).
- 12 Janine Berg, «Contemporary Digital Homework: Old Challenges, Different Solutions?», dans *The Factory in the Living Room: Homebased Work and Homebased Workers 1800-2018*, dir. de publication Jane Barret, Indrani Mazumdar, Silke Neunsinger et Malin Nilsson (Brill, à 2021).
- 13 BIT, *Prendre soin d'autrui: un travail et des emplois pour l'avenir du travail décent*, 2019.
- 14 Voir Banque mondiale, site Internet «Les femmes, l'entreprise et le droit», <https://wbl.banquemondiale.org/fr/wbl>. Les pays sont considérés comme restreignant la liberté de circulation si une autorisation, des documents supplémentaires ou la présence d'un mari ou d'un tuteur sont nécessaires pour que les femmes puissent voyager à l'intérieur du pays; si une femme doit expliquer pour quelles raisons elle quitte son domicile; ou si quitter le domicile sans motif valable est considéré comme une désobéissance ayant des conséquences juridiques, telles que la perte du droit à une assistance financière.
- 15 Jill Rubery et Frank Wilkinson, «Outwork and Segmented Labour Markets», dans *The Dynamics of Labour Market Segmentation*, dir. de publication Frank Wilkinson (Academic Press, 1981), p. 127.
- 16 Voir la *Classification internationale type des professions* (CITP-08).



2 Mesurer le travail à domicile et le travail basé à domicile

Le BIT estime qu'il
y avait environ

260
millions

de travailleurs
basés à domicile
dans le monde en
2019, représentant

7,9% de
l'emploi
mondial



L'invisibilité du travail à domicile a longtemps affecté la **collecte de statistiques** sur le travail à domicile

©iStock/ Chalffy

Le travail à domicile a toujours existé, mais comme il est effectué au sein d'un domicile privé et de manière disproportionnée par les femmes, il a longtemps été invisible.

Le caractère invisible du travail à domicile tient en grande partie au fait que les enquêtes sur la main-d'œuvre auprès des ménages et les registres dans le domaine du travail ne contiennent aucune question permettant de déceler le travail à domicile. Bien que certains progrès aient été réalisés pour mesurer le travail basé à domicile et que des normes aient été élaborées à cette fin, ces dernières n'ont pas encore été intégrées que ce soit dans des enquêtes sur la main-d'œuvre ou au sein des autres enquêtes auprès des ménages. Par conséquent, les informations statistiques sur les travailleurs à domicile continuent de faire défaut, et les chercheurs font souvent appel à des enquêtes ad hoc réalisées auprès des travailleurs à domicile afin de pouvoir mieux appréhender les caractéristiques de ces travailleurs, le type de travail qu'ils effectuent et leurs conditions de travail. Bien qu'utiles, ces enquêtes ne permettent toutefois pas de mesurer l'ampleur du travail à domicile, ni la manière dont il a pu évoluer au fil des années. Il n'est pas non plus possible de comparer de manière adéquate les travailleurs dont le domicile est le lieu de travail et les autres travailleurs.

Si le chapitre 1 a permis d'analyser la définition du travail à domicile d'un point de vue juridique, le présent chapitre examine la définition du travail à domicile d'un point de vue statistique, tout en présentant les avancées récentes qui permettront de mieux identifier les travailleurs à domicile dans les futures enquêtes auprès des ménages. Bien que les définitions juridiques constituent le fondement des droits des travailleurs, des

données statistiques précises sont également essentielles car elles permettent de suivre l'emploi et les conditions de travail et peuvent servir à préconiser des changements au niveau de la législation ou d'autres initiatives en matière politique. L'absence d'outils permettant de mesurer le travail basé à domicile et le travail à domicile est clairement apparue durant la pandémie de COVID-19, au cours de laquelle de larges pans de la population active sont passés du bureau au domicile, rejoignant ainsi les millions de personnes qui travaillaient déjà à domicile. Quelques enquêtes sur la population active contenaient déjà des questions pertinentes sur le travail à domicile et le télétravail. Cependant, la plupart de ces enquêtes ne comprenaient aucune question à cet égard, ce qui a engendré de grandes difficultés au niveau de la compréhension de ce qu'il se passait dans le monde du travail pendant la pandémie.

Le présent chapitre examine la manière de mesurer le travail basé à domicile et le travail à domicile au sein des enquêtes auprès des ménages, et plus particulièrement de quelle façon le travail basé à domicile et le travail à domicile peuvent être identifiés dans les enquêtes sur la population active, ainsi que les limites existantes en la matière. Des données sur le travail basé à domicile et le travail à domicile sont ensuite présentées pour différents pays et régions répartis en groupes de revenu, de même que pour différents types de travailleurs, y compris les travailleurs handicapés et les enfants qui travaillent.

► 2.1 La difficulté de rendre compte du travail à domicile au moyen de statistiques

À la fin des années 1970, le Service des politiques rurales de l'emploi du BIT a financé des travaux de recherche sur le terrain dans les pays en développement en vue d'élaborer des projets de coopération technique susceptibles d'aider les femmes pauvres en milieu rural, représentant les travailleurs les plus pauvres de la main-d'œuvre au niveau mondial. L'une des études réalisées dans le cadre de ce projet s'intitulait *The Lace Makers of Narsapur: Indian Housewives Produce for the World Market* et racontait la vie professionnelle d'environ 100 000 femmes engagées comme travailleuses à domicile dans l'industrie d'exportation de la dentelle dans l'Andhra Pradesh, en Inde¹. Cette étude sans précédent de Maria Mies a révélé la manière dont un vaste réseau d'agents, de commerçants et d'exportateurs de sexe masculin a tiré profit d'une main-d'œuvre féminine invisible qui n'était pas reconnue en tant que vraies travailleuses, ni rémunérée en conséquence, alors même qu'elle produisait des biens destinés à la vente. Comme cette dernière l'a expliqué :

«Il n'y a pas d'usine, pas d'atelier, ces travailleuses ne sont pas concentrées dans une rue ou un quartier particulier, contrairement aux autres artisans, mais vivent comme épouses et filles dans leur maison, dispersées dans environ 200 villages. Comme aucun homme ne représente ce métier, ces femmes restent dans la catégorie des femmes au foyer, qui sont définies comme non-travailleurs au sein des recensements. Les dentellières du tehsil [quartier] de Narsapur sont dissimulées au sein des 237 720 non-travailleurs identifiés dans le recensement de 1971. Leur production semble être la manifestation naturelle de leur rôle de femme au foyer (p. 49).»

Pour Maria Mies, l'invisibilité du travail des femmes était directement liée à la culture patriarcale qui considérait le travail des femmes comme un travail de subsistance, c'est-à-dire un produit naturel de leurs devoirs de femmes au foyer. Comme elle l'a expliqué, «l'opinion générale, exprimée par les commerçants et les exportateurs de dentelle ainsi que par les représentants du gouvernement, est que ces femmes ne sont que des femmes au foyer qui occupent leurs heures de loisir à faire de la dentelle» (p. 48). Maria Mies qualifie cette pratique de processus de «ménagérisation» du travail. Afin de renforcer son argumentation, cette dernière cite longuement une monographie du recensement de 1961 sur l'artisanat dans l'Andhra Pradesh, qui déclare que :

Habituellement, dans l'après-midi, les femmes de deux ou trois ménages voisins s'assoient ensemble sur les terrasses devant leur maison et poursuivent leur ouvrage en dentelle en discutant entre elles. Ainsi, l'industrie a un effet social positif permettant de rapprocher les voisins les uns des autres. De cette façon, le loisir des femmes sert à gagner de l'argent dont elles peuvent profiter pour elles-mêmes, ou permettant d'augmenter les revenus de la famille².

Ce que Maria Mies a si efficacement démontré dans son étude, c'est la manière dont, en niant la contribution des femmes, en ne considérant pas le travail à domicile comme un vrai travail, et parce que ce dernier était effectué au domicile, ce travail est devenu invisible. L'invisibilité du travail à domicile est un problème qui a longtemps empêché la collecte de données statistiques sur le travail à domicile³. En effet, la convention n° 177 prévoit que «[d]es mesures appropriées doivent être prises pour faire en sorte que les statistiques du travail couvrent, dans la mesure du possible, le travail à domicile» (art. 6). La recommandation n° 184 qui l'accompagne dispose, quant à elle, que «[d]es informations détaillées, y compris des données classées par sexe, sur l'ampleur et les caractéristiques du travail à domicile devraient être collectées et tenues à jour afin de servir de base à la politique nationale

sur le travail à domicile et aux mesures prises pour lui donner effet. Ces informations devraient être publiées et mises à la disposition du public» (paragr. 4).

L'une des raisons pour lesquelles le travail à domicile est sous-estimé tient au fait que de nombreuses femmes ont fini par intégrer la croyance commune selon laquelle les heures qu'elles consacrent à leurs activités de travail à domicile ne constituent pas en réalité un véritable travail. Par conséquent, lorsqu'elles sont interrogées sur leur activité économique par les enquêteurs, les travailleuses à domicile déclarent souvent qu'elles sont «femmes au foyer» au lieu de répondre par l'affirmative à la question de savoir si elles travaillent moyennant un salaire ou un profit⁴. L'un des autres obstacles identifiés tient à la difficulté de transcrire la définition juridique du travail à domicile en questions pertinentes dans les enquêtes auprès des ménages.

En 1993, la quinzième Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST) a adopté la Classification internationale d'après la situation dans la profession (CISP-93). La CISP-93 définit cinq principales situations dans la profession, à savoir: 1) les salariés; 2) les employeurs; 3) les personnes travaillant pour leur propre compte; 4) les membres de coopératives de producteurs; et 5) les travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale. La CISP-93 prévoit que «[l]es critères de base utilisés pour définir les groupes de la classification sont la nature du risque économique encouru [auquel est exposé le titulaire de l'emploi], dont un élément est la force de l'attachement de la personne à son emploi, et la nature du contrôle qu'exercent ou exerceront les titulaires sur les entreprises et sur d'autres salariés»⁵. La quinzième CIST a également défini que «[l]es travailleurs externes sont les personnes: a) titulaires d'un contrat de travail explicite ou implicite au terme duquel elles acceptent de travailler pour une entreprise particulière, ou de fournir une certaine quantité de biens ou de services à une entreprise particulière, selon un arrangement ou un contrat antérieurement conclu avec cette entreprise, mais b) dont le lieu de travail ne se trouve dans l'enceinte d'aucun des établissements qui composent cette entreprise»⁶. Il fut néanmoins difficile de cerner les «travailleurs externes» au sein de la CISP-93, leur situation dans la profession étant parfois difficile à déterminer. En raison de la nature du travail effectué dans le cadre du travail externalisé (ou travail à domicile), même si la dépendance économique de ces

travailleurs envers un établissement déterminé peut être forte, le contrôle que cet établissement exerce sur leur travail quotidien reste faible. En effet, les travailleurs externes cumulent certaines des caractéristiques propres aux salariés et aux travailleurs indépendants. Aussi, selon la CISP-93, les travailleurs externes peuvent avoir n'importe quelle situation dans la profession (salarié, travailleur pour leur propre compte, employeur ou travailleur familial collaborant à l'entreprise familiale) et aucune indication n'est fournie pour régler cette question. Compte tenu de la difficulté à rendre ces critères opérationnels en les traduisant sous forme de questions pertinentes dans le cadre des enquêtes, le BIT n'a formulé aucune recommandation pratique permettant de mesurer les travailleurs externes.

Toutefois, la quinzième CIST a recommandé que les bureaux nationaux de statistique collectent des statistiques sur le «type de lieu de travail», permettant ainsi d'identifier le travail basé à domicile⁷. Au mois d'août 2000, le Groupe international d'experts sur les statistiques du secteur informel (le Groupe de Delhi)⁸ a également apporté son soutien à cette recommandation. Une variable concernant le «lieu de travail» était généralement incluse au sein des enquêtes auprès des ménages en Amérique latine mais était rarement utilisée dans d'autres parties du monde.

Au milieu des années 2010, une révision éventuelle de la CISP-93 a commencé à être envisagée afin de mieux saisir les différentes modalités d'emploi qui se sont multipliées à travers le monde. En effet, de nombreuses enquêtes sur la main-d'œuvre n'étaient pas en mesure de refléter les nouvelles tendances ayant émergé sur le marché du travail, telles que les contrats «zéro heure» ou le travail dans l'économie des plateformes numériques, ni même de rendre compte du travail intérimaire ou du travail à domicile indépendant et dépendant existant depuis des décennies. Par conséquent, un groupe de travail a été formé afin de réviser la CISP-93. Ce dernier a, par la suite, présenté un projet de normes internationales concernant les statistiques sur les relations de travail destiné à être examiné par la vingtième CIST, s'étant tenue au mois d'octobre 2018.

La vingtième CIST a examiné le projet qui lui était soumis et a adopté une Classification internationale des statuts d'emploi révisée (la CISE-18). La CISE-18 classe les emplois dont la rémunération dépend d'un profit ou les emplois rémunérés par un salaire en dix catégories détaillées, fondées

sur les concepts du type d'autorité (CISE-18-A) et du type de risque économique (CISE-18-R). Il ne donne pas de définition des «travailleurs externes» mais introduit le concept de «non-salariés dépendants», qui est défini de la manière suivante:

[I]es personnes qui travaillent dans le cadre de dispositions contractuelles de nature commerciale (mais pas dans le cadre d'un contrat d'emploi) pour fournir des biens ou des services pour ou au nom d'une autre unité économique. Ce ne sont pas des salariés de cette unité économique mais ils dépendent d'elle pour l'organisation et l'exécution de leur travail, leur revenu ou l'accès au marché. Ce sont des travailleurs dont la rémunération dépend d'un profit et qui dépendent d'une autre entité qui exerce un contrôle sur leurs activités productives et qui bénéficie directement de leur travail⁹.

En outre, la résolution précise les caractéristiques suivantes qui peuvent être pertinentes pour identifier les non-salariés dépendants au sein des statistiques nationales:

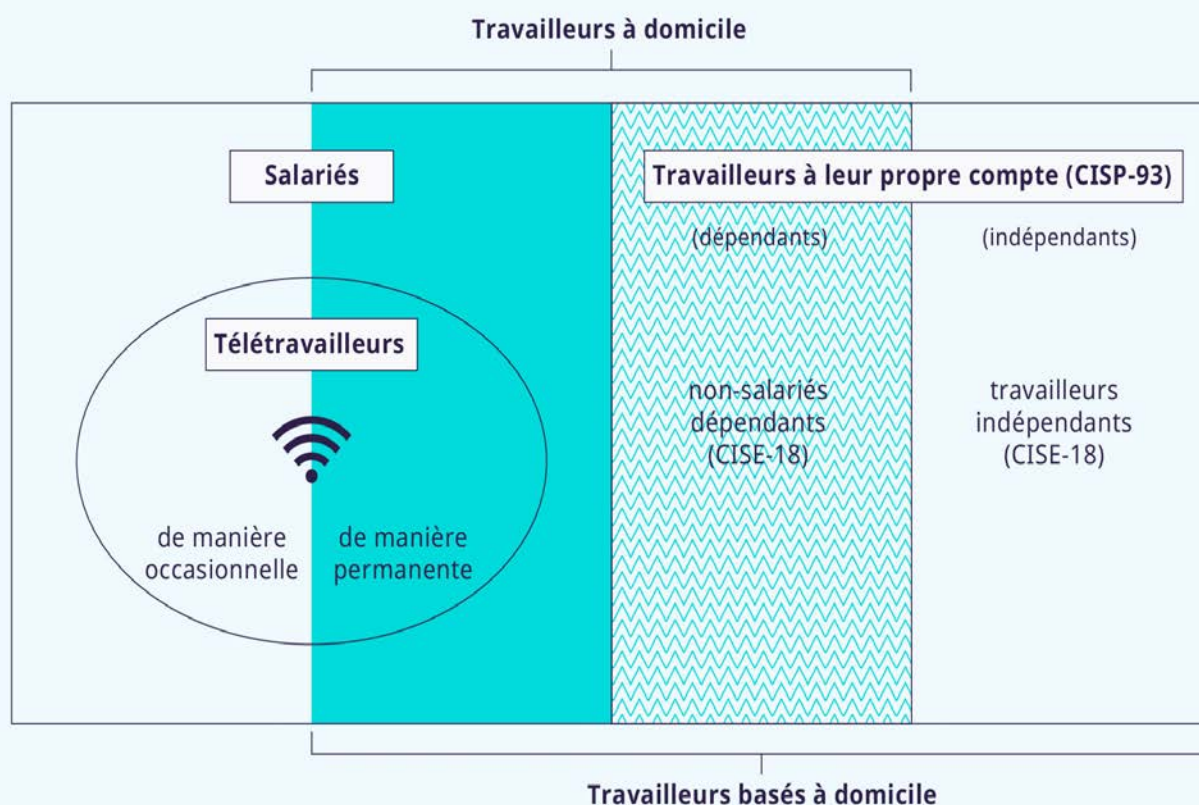
- a) leur travail est organisé ou supervisé par l'unité économique cliente ou par une entité qui sert d'intermédiaire;
- b) le prix payé pour les biens produits ou les services fournis est déterminé par le client ou par un intermédiaire;
- c) l'accès aux matières premières et aux biens d'équipement est contrôlé par le client ou par un intermédiaire;
- d) leurs modalités et conditions de travail peuvent être très semblables à celles des salariés¹⁰.

L'introduction du concept de «non-salarié dépendant» devrait permettre de mieux identifier les travailleurs à domicile au sein des futures

enquêtes auprès des ménages, d'autant plus que le BIT a élaboré des recommandations pratiques à cette fin. Il convient toutefois de noter que tous les non-salariés dépendants ne sont pas nécessairement des travailleurs à domicile (et vice versa), car certains non-salariés dépendants peuvent travailler dans les locaux de l'entreprise qui les fait travailler, sans avoir pour autant le statut de salarié même s'ils satisfont aux critères exposés au sein des paragraphes a) à d) susmentionnés. Néanmoins, la définition contenue au sein de la CISE-18 classe clairement les non-salariés dépendants dans le groupe des «travailleurs dépendants» dans la classification suivant le type d'autorité, au même rang que les salariés et les travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise. En outre, la résolution adoptée par la vingtième CIST définit également les travailleurs à domicile comme les «travailleurs dont le lieu de travail principal est leur domicile. Dans la catégorie des travailleurs à domicile occupés, il peut y avoir des employeurs, des travailleurs indépendants sans salariés, des non-salariés dépendants, des salariés ou des travailleurs familiaux contribuant à l'entreprise».¹¹

La figure 2.1 permet de visualiser les améliorations apportées par la CISE-18 en vue de mesurer le travail à domicile. Actuellement, dans le cadre de la CISP-93, les enquêtes sur la population active comportant une question sur le lieu de travail permettent d'identifier les travailleurs à domicile classés comme salariés. Ce type de question ne permet toutefois pas de prendre en compte les travailleurs à domicile qui sont dans une relation de dépendance telle que définie par la convention n° 177. Au contraire, tous les travailleurs se déclarant comme étant à leur propre compte – qu'ils soient dépendants ou indépendants – relèveraient de la catégorie statistique plus large des travailleurs basés à domicile au sens de la CISP-93. Dans le cadre de la CISE-18, les non-salariés dépendants basés à domicile (voir la figure 2.1, partie hachurée) seront identifiés comme des travailleurs à domicile au titre de la convention n° 177¹². Malgré l'introduction de la CISE-18, un certain temps sera nécessaire avant que les enquêtes sur la population active dans le monde modifient leurs questionnaires afin de refléter ces nouvelles orientations. À l'heure actuelle, la plupart des enquêtes sont fondées sur la CISP-93, qui sert également de référence aux statistiques sur le travail basé à domicile et le travail à domicile présentées au sein de la section 2.3 ci-après.

► **Figure 2.1. De la CISP-93 à la CISE-18: progrès réalisés dans l'identification des travailleurs à domicile dans les enquêtes sur la population active**



Note: Pour simplifier, deux autres catégories de statut d'emploi des travailleurs à domicile sont exclues, à savoir: les «travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale» et les «employeurs».

Les télétravailleurs et les travailleurs des plateformes numériques basés à domicile sont deux autres catégories de travailleurs à domicile pour lesquelles peu d'informations statistiques sont disponibles. Les télétravailleurs sont des salariés qui utilisent les outils des TIC pour effectuer leur travail à distance, à leur domicile ou dans un autre lieu de leur choix, hors des locaux ou du lieu de travail de leur employeur¹³. Pour pouvoir identifier les télétravailleurs dans les enquêtes sur la

population active, il est nécessaire d'inclure des questions portant sur la fréquence du travail à domicile et sur l'utilisation des TIC. La collecte de statistiques sur les travailleurs des plateformes numériques est encore plus complexe car, actuellement, il n'existe pas au niveau international de terminologie ni de définitions standard communes pour le travail de plateforme et les concepts qui y sont associés (voir l'encadré 2.1)¹⁴

► Encadré 2.1 Les travailleurs des plateformes numériques: combien sont-ils?

Peu d'informations statistiques sont disponibles sur le nombre de travailleurs des plateformes numériques basés à domicile. Certains pays et certaines régions ont inclus des modules spécifiques ou ont réalisé des enquêtes ad hoc pour tenter de mesurer la taille de cette main-d'œuvre, mais les chiffres sont difficiles à saisir car le travail effectué via des plateformes numériques couvre un grand nombre d'activités différentes, telles que des services de taxi et de livraison (qui ne sont pas basés au domicile), ainsi que d'autres activités telles que la vente de biens en ligne ou la location de chambres. Par conséquent, selon la manière dont la question est formulée (gamme d'activités couvertes et période de référence visée), les estimations peuvent varier considérablement.

En Europe, une étude réalisée par le Centre commun de recherche de l'Union européenne a révélé que près de 2 pour cent de la population en âge de travailler (âgée de 16 à 74 ans) dans 14 États membres de l'Union européenne travaillaient sur une plateforme numérique de travail à titre d'emploi principal¹⁵. En 2017, l'institut danois de statistique («Statistics Denmark») a inséré un module spécifique sur l'économie numérique au sein de ses enquêtes annuelles auprès des ménages, contenant des questions spécifiques sur les revenus perçus des plateformes numériques de travail au cours de l'année précédente. Cela a permis de révéler que seul 1 pour cent des Danois percevait des revenus via des plateformes numériques de travail¹⁶. En Ukraine, une étude du BIT a permis d'estimer qu'environ 3 pour cent de la population active travaillaient sur des plateformes numériques de travail¹⁷. Aux États-Unis, le Bureau des statistiques du travail («Bureau of Labor Statistics») a, quant à lui, estimé que 1 pour cent de la main-d'œuvre gagnait un revenu grâce à un travail effectué par voie électronique. Toutefois, dans l'ensemble de ces estimations, les travailleurs dans les secteurs du transport et de la livraison représentent la plus grande part (généralement environ les deux tiers) des travailleurs des plateformes numériques, de sorte que les pourcentages se rapportant aux travailleurs à domicile sont beaucoup plus faibles.

Néanmoins, les données disponibles sur la croissance du travail à domicile en ligne témoignent de la croissance continue du secteur. Depuis 2016, l'Oxford Internet Institute suit l'activité sur les cinq principales plateformes (numériques de travail) anglophones afin de mieux comprendre les caractéristiques et l'évolution du travail en ligne. Ils ont ainsi été amenés à constater que l'activité enregistrée sur ces plateformes a augmenté d'un tiers entre 2016 et 2019¹⁸. En outre, ces chiffres devraient continuer à augmenter compte tenu de l'intérêt croissant que les entreprises du classement Fortune 500 témoignent pour faire appel à ces plateformes¹⁹, ainsi que du passage au travail à domicile à la suite de la pandémie de COVID-19.

Outre les enquêtes sur la population active, dont les questions sur le travail à domicile seront analysées de manière détaillée dans la section 2.2, les registres du travail constituent une autre source importante d'informations sur le marché du travail. Ces registres prennent la forme de

dossiers administratifs sur les travailleurs généralement conservés à des fins de sécurité sociale ou d'impôt sur le revenu, même si, par définition, ils ne concernent que les travailleurs déclarés. Peu de pays tiennent des registres à jour sur les travailleurs à domicile.

► 2.2 Identifier le travail basé à domicile et le travail à domicile dans les enquêtes sur la population active

Afin de pouvoir estimer le nombre de travailleurs basés à domicile et le nombre de travailleurs à domicile dans le monde, le BIT a eu recours aux enquêtes nationales auprès des ménages de 118 pays, représentant 86 pour cent de l'emploi mondial.

Afin d'être identifié comme travailleur basé à domicile et travailleur à domicile, la personne concernée doit d'abord s'identifier elle-même comme un membre actif de la population active (c'est-à-dire «travaillant»). Par la suite, deux questions supplémentaires viennent s'associer: la première permet d'identifier les personnes qui travaillent habituellement à domicile («lieu de travail»), alors que la deuxième question permet d'identifier s'il s'agit de salariés, d'employeurs, de travailleurs à leur propre compte ou de travailleurs familiaux («statut d'emploi») (voir l'annexe 4, figure 2.A.1). La question relative au «lieu de travail» peut être formulée de différentes façons au sein des enquêtes et peut être regroupée en cinq principaux types de questions (voir l'encadré 2.2). Les estimations ainsi obtenues ne sont donc pas parfaitement comparables entre les différents pays. La question relative au «statut d'emploi» permet de recueillir des informations qui sont rapportées par les personnes interrogées elles-mêmes. Les catégories utilisées à cette fin correspondent à la CISP-93. Comme les différentes enquêtes se réfèrent à des années distinctes, afin d'arriver à des estimations mondiales pour 2019, les données nationales ont été extrapolées à partir des différentes parts, en faisant appel aux données sur l'emploi pour 2019. Ces estimations mondiales ont ensuite été désagrégées par groupe de revenu et par région (voir respectivement les annexes 2 et 3 pour les classifications correspondantes) et se réfèrent aux deux groupes de travailleurs suivants:

► **Les travailleurs basés à domicile:** les personnes occupées pendant la période de référence qui déclarent qu'au titre de leur emploi principal elles ont travaillé à leur domicile ou dans une structure attenante

à leur domicile, de manière habituelle ou permanente. Ces travailleurs peuvent relever de n'importe quelle catégorie concernant le statut d'emploi.

► **Les travailleurs à domicile:** les travailleurs basés à domicile ayant déclaré être salariés.

Il est important de garder à l'esprit que, dans la mesure où les calculs concernant les travailleurs à domicile ne prennent en compte que les salariés, les estimations données au sein de la section 2.3 sur le nombre de travailleurs à domicile sont en réalité des sous-estimations, étant donné que les situations suivantes ne sont pas prises en compte:

- Les travailleurs à domicile qui déclarent être des travailleurs indépendants mais qui n'ont pas le «degré d'autonomie et d'indépendance économique nécessaire pour être considéré[s] comme travailleur[s] indépendant[s] en vertu de la législation nationale», même s'ils sont considérés comme des travailleurs à domicile au sens de la convention n° 177. Il s'agit ici des travailleurs «non-salariés dépendants» correspondant à la partie hachurée de la figure 2.1.
- Les travailleurs à domicile qui engagent d'autres personnes pour travailler avec eux afin de produire des biens ou des services à domicile et qui, par conséquent, sont classés comme employeurs, même s'ils manquent d'autonomie et d'indépendance économique.
- Les travailleurs à domicile qui ne travaillent pas à leur domicile (ou dans une structure attenante à leur domicile) mais qui choisissent néanmoins où ils souhaitent travailler, par exemple dans un

espace de travail partagé. Tant qu'ils ne travaillent pas dans les locaux de leur employeur, ils devraient être couverts par la convention

n° 177. Cependant, il n'est pas possible de les identifier en se basant sur les réponses aux questions décrites ci-dessus.

Afin de remédier à la sous-estimation du nombre de travailleurs à domicile, la section 2.4 offre une analyse supplémentaire pour trois pays, en ayant recours à un proxy permettant de rendre compte des travailleurs à domicile qui ont été classés comme travailleurs indépendants mais qui sont économiquement dépendants. Les enquêtes auprès des ménages réalisées en Argentine et au Mexique contiennent une variable sur le «nombre de clients» dérivée d'une question posée aux travailleurs indépendants et aux employeurs relative au «nombre de clients» pour lesquels ils travaillent. Il s'agit d'un moyen indirect d'évaluer la dépendance au sein de cette catégorie de travailleurs. Le nombre de travailleurs à domicile ainsi identifiés comprend, outre les salariés ayant déclaré travailler à domicile, les travailleurs ayant déclaré être à leur propre compte et qui travaillent à domicile pour un seul client. Cela donne une meilleure estimation des travailleurs à domicile. La section 2.4 fournit également des informations supplémentaires pour l'Inde, en incluant parmi les travailleurs à domicile les travailleurs basés à domicile qui effectuent des activités liées à la fabrication de bidis ou à la broderie qui, lorsqu'elles sont accomplies à la maison, sont considérées comme des emplois exercés à domicile.

Peu de pays tiennent
des **registres à jour**
sur les travailleurs
à domicile

©iStock/ RyanJLane



► Encadré 2.2 Cinq types de questions utilisées au sein des enquêtes pour identifier les travailleurs qui travaillent à domicile

Le premier type de question, et le plus courant, est utilisé dans 76 enquêtes sur la main-d'œuvre ou enquêtes générales sur les ménages, menées de manière régulière ou ad hoc, pour différentes années. Cette question concerne le «lieu de travail» habituel, et se décline généralement de la manière suivante:

Dans quel type de lieu travaillez-vous habituellement?

- À la maison
- Dans une structure attenante à la maison
- Au domicile du client ou de l'employeur
- Dans un bureau, un magasin, une usine ou un autre lieu de travail fixe
- À l'étal fixe d'un marché ou dans la rue
- Sur un terrain, en forêt ou sur la mer
- Sans emplacement fixe ou de manière mobile
- Sur un chantier de construction
- Autre

Les personnes ayant répondu en indiquant qu'elles travaillent «à la maison» ou dans une «structure attenante à la maison» peuvent être considérées comme des travailleurs basés à domicile.

Le deuxième type de question, utilisé par 11 pays dans le cadre de l'enquête de l'International Social Survey Programme de 2015²⁰, est rédigé de la manière suivante:

À quelle fréquence travaillez-vous à la maison pendant vos heures de travail habituelles?

- Toujours
- Souvent
- Parfois
- Rarement
- Jamais

Les personnes ayant répondu «toujours» peuvent être considérées comme des travailleurs basés à domicile.

Le troisième type de question, inclus par 28 pays dans l'enquête européenne sur les forces de travail de 2016, est rédigé de la manière suivante:

Lequel des énoncés suivants caractérise votre statut de travail à domicile?

- Une personne travaillant habituellement à la maison
- Une personne travaillant parfois à la maison
- Une personne ne travaillant jamais à la maison

Les personnes ayant répondu «une personne travaillant habituellement à la maison» peuvent être considérées comme des travailleurs basés à domicile.

Le quatrième type de question est utilisé dans le cadre de l'enquête de l'Union européenne sur les conditions de travail de 2015 ayant permis à 3 pays de collecter des statistiques en la matière. Cette question est rédigée de la manière suivante:

À quelle fréquence avez-vous travaillé dans chacun des endroits suivants?

[au cours des douze derniers mois dans le cadre de votre principal emploi]

- Dans les locaux de votre employeur ou de votre propre entreprise (bureau, usine, magasin, école, etc.)
- Dans les locaux de vos clients
- Dans une voiture ou un autre type de véhicule
- Sur un site extérieur (par exemple un chantier de construction, un champ, les rues d'une ville)
- **Au sein de votre propre domicile**
- Dans des espaces publics, tels que des cafés, des aéroports, etc.

Réponses possibles

- **Tous les jours**
- Plusieurs fois par semaine
- Plusieurs fois par mois
- Moins souvent que cela
- Jamais

Les personnes ayant répondu «au sein de votre propre domicile» et «tous les jours» peuvent être considérées comme des travailleurs basés à domicile.

L'une des dernières façons d'identifier les travailleurs basés à domicile consiste à utiliser la question sur les déplacements entre domicile et lieu de travail, par exemple dans le cadre de l'*American Community Survey*. La question est alors rédigée de la manière suivante:

Comment vous êtes-vous rendu habituellement au travail la semaine dernière?

- En voiture, camion ou camionnette
- En autobus ou trolleybus
- En tramway
- À pied
- **J'ai travaillé à domicile**

La formulation de cette question est en réalité celle qui est la moins appropriée car elle limite le travail à domicile à une seule réponse apportée à une question portant sur un autre sujet, et n'incite donc pas la personne interrogée à réfléchir à l'endroit où elle travaille lorsqu'elle est amenée à répondre à cette question.

La liste des enquêtes utilisées par les pays et territoires couverts par la présente étude, ainsi que l'année à laquelle se réfèrent ces données figurent à l'annexe 1.



©iStock/ Arsgera

► 2.3 Les travailleurs basés à domicile dans le monde

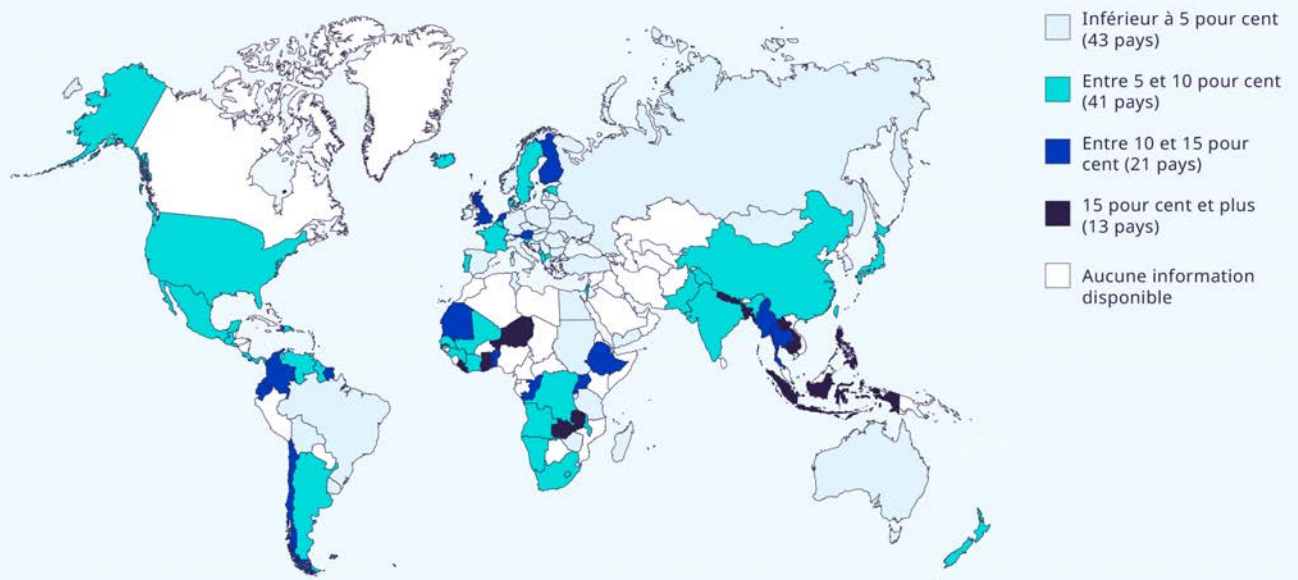
Le BIT estime qu'environ 260 millions de travailleurs étaient basés à domicile en 2019, représentant 7,9 pour cent de l'emploi mondial.

Bien entendu, ces données correspondent à la période antérieure à la pandémie de COVID-19. À moins que des changements importants soient apportés aux questionnaires d'enquête auprès des ménages en vue d'identifier les raisons pour lesquelles une personne travaille depuis son domicile, il sera impossible de distinguer les personnes travaillant à domicile en raison du COVID-19 de celles travaillant à domicile pour d'autres raisons. Par conséquent, lorsque les données de 2020 seront finalement établies, on s'attend à ce que le nombre de travailleurs basés à domicile dépasse de loin celui de 2019.

La part des travailleurs basés à domicile dans l'emploi total varie considérablement d'un pays à l'autre (voir la figure 2.2). Dans la plupart des pays pour lesquels des

données sont disponibles, les travailleurs basés à domicile représentaient moins de 10 pour cent de l'ensemble de la main-d'œuvre. Cependant, dans 13 pays, ce taux était supérieur à 15 pour cent. La plupart des travailleurs basés à domicile (plus de 166 millions) vivaient en Asie et dans le Pacifique, représentant, pour l'année 2019, près de 65 pour cent de l'ensemble des travailleurs basés à domicile dans le monde. Dans la mesure où 58 pour cent de l'ensemble des travailleurs vivent en Asie et dans le Pacifique, les travailleurs basés à domicile sont surreprésentés au sein de cette région. À l'inverse, en Europe et en Asie centrale, les travailleurs à domicile étaient légèrement sous-représentés (21 millions de personnes, soit 8 pour cent de travailleurs à domicile contre 11 pour cent

► Figure 2.2. Pourcentage de travailleurs basés à domicile, 2019

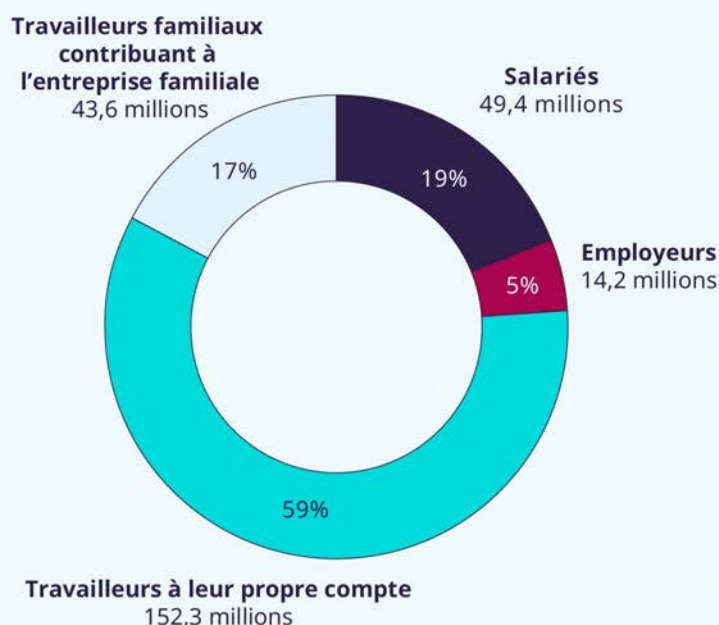


Source: Calculs du BIT basés sur les enquêtes auprès des ménages réalisées dans 118 pays.

Lorsque les données de 2020 seront finalement établies, on s'attend à ce que le nombre de travailleurs basés à domicile **dépasse de loin** celui de 2019

du nombre total de travailleurs). En Afrique et dans les Amériques, la part des travailleurs basés à domicile et la part des autres travailleurs étaient similaires, le nombre de travailleurs basés à domicile s'élevant respectivement à 40 millions et 30 millions de travailleurs. Les estimations préliminaires suggèrent également que, en raison de la pandémie de COVID-19, le travail basé à domicile aura tendance à augmenter davantage dans les pays à revenu élevé que dans ceux à faible revenu²¹.

► **Figure 2.3. Répartition des travailleurs basés à domicile, par statut d'emploi, 2019**



► **Figure 2.4. Pourcentage de travailleurs exerçant un travail basé à domicile, par statut d'emploi, 2019**



Source: Calculs du BIT basés sur les enquêtes auprès des ménages réalisées dans 118 pays.

Un total de 152 millions de travailleurs à leur propre compte basés à domicile représentait 59 pour cent de l'ensemble des travailleurs à domicile et 14,3 pour cent de l'ensemble des travailleurs à leur propre compte. Les salariés représentaient le deuxième groupe le plus important de travailleurs basés à domicile, comptant environ 49 millions de travailleurs, soit 19 pour cent de l'ensemble des travailleurs basés à domicile et 2,9 pour cent de l'ensemble des salariés (voir les figures 2.3 et 2.4).

Au sein de la présente section, les travailleurs basés à domicile s'étant déclarés comme salariés sont considérés comme étant des travailleurs à domicile, en dépit des préoccupations et des limites abordées au sein des sections 2.1 et 2.2 ci-dessus. Il existe néanmoins des limites conceptuelles à cette approche.

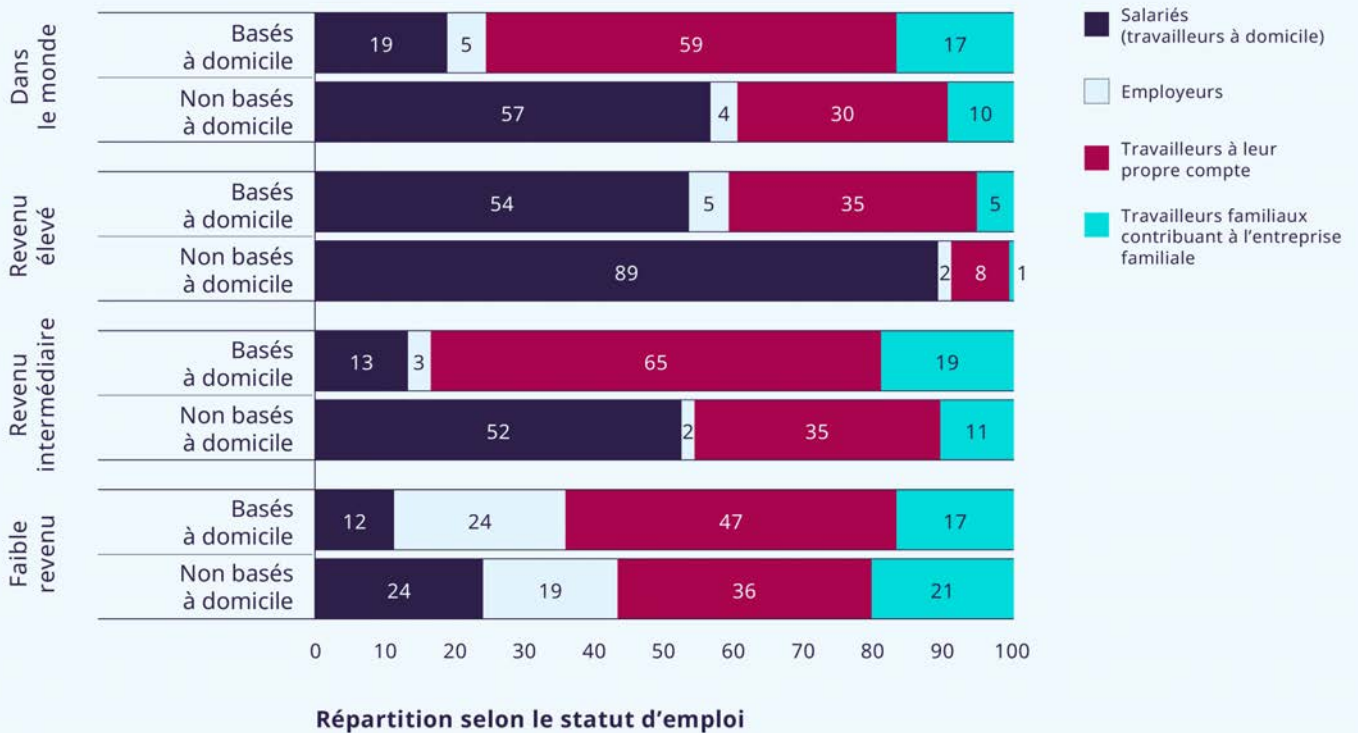
À des fins de comparaison, la répartition des travailleurs basés à domicile et des travailleurs non basés à domicile, selon la situation dans l'emploi et le groupe de revenu des pays, est examinée au sein de la figure 2.5. La plupart des travailleurs basés à domicile dans les pays à faible revenu et à revenu intermédiaire étaient des travailleurs à leur propre compte, alors que dans les pays à revenu élevé le groupe le plus important est représenté par les salariés. Les travailleurs à leur propre compte représentaient 47 pour cent de l'ensemble des travailleurs basés à domicile dans les pays à faible revenu et 65 pour cent dans les pays à revenu intermédiaire, mais seulement 35 pour cent dans les pays à revenu élevé. En revanche, les travailleurs à domicile (travailleurs basés à domicile qui sont salariés) représentaient 54 pour cent de l'ensemble des travailleurs basés à domicile dans les pays à

revenu élevé, contre seulement 12 et 13 pour cent, dans les pays à revenu faible et à revenu intermédiaire, respectivement.

Ces divergences ne sont pas surprenantes étant donné les différences qui existent selon les professions entre les pays en fonction de leur niveau de développement économique. Alors que des emplois occupés par des directeurs, des professionnels et des techniciens représentent 53 pour cent de l'emploi total dans les pays à revenu élevé, ils ne correspondent qu'à 31 pour cent de

l'emploi total dans les pays à revenu intermédiaire et 12 pour cent dans les pays à faible revenu. À l'inverse, 31 pour cent des travailleurs dans les pays à faible revenu occupent des professions élémentaires ou des métiers de l'artisanat (qu'ils aillent ou non de pair avec le travail à domicile), comme les ouvriers agricoles, les vendeurs de rue ou les travailleurs de l'industrie de l'habillement, contre seulement 13 pour cent dans les pays à revenu élevé²².

► **Figure 2.5. Répartition des travailleurs basés à domicile, par statut d'emploi et groupe de revenu des pays (en %), 2019**



Source: Calculs du BIT basés sur les enquêtes auprès des ménages réalisées dans 118 pays.

Le nombre de femmes travaillant à domicile est **supérieur à** celui des hommes dans l'ensemble des groupes de revenu des pays

2.3.1. Les travailleurs basés à domicile selon le sexe

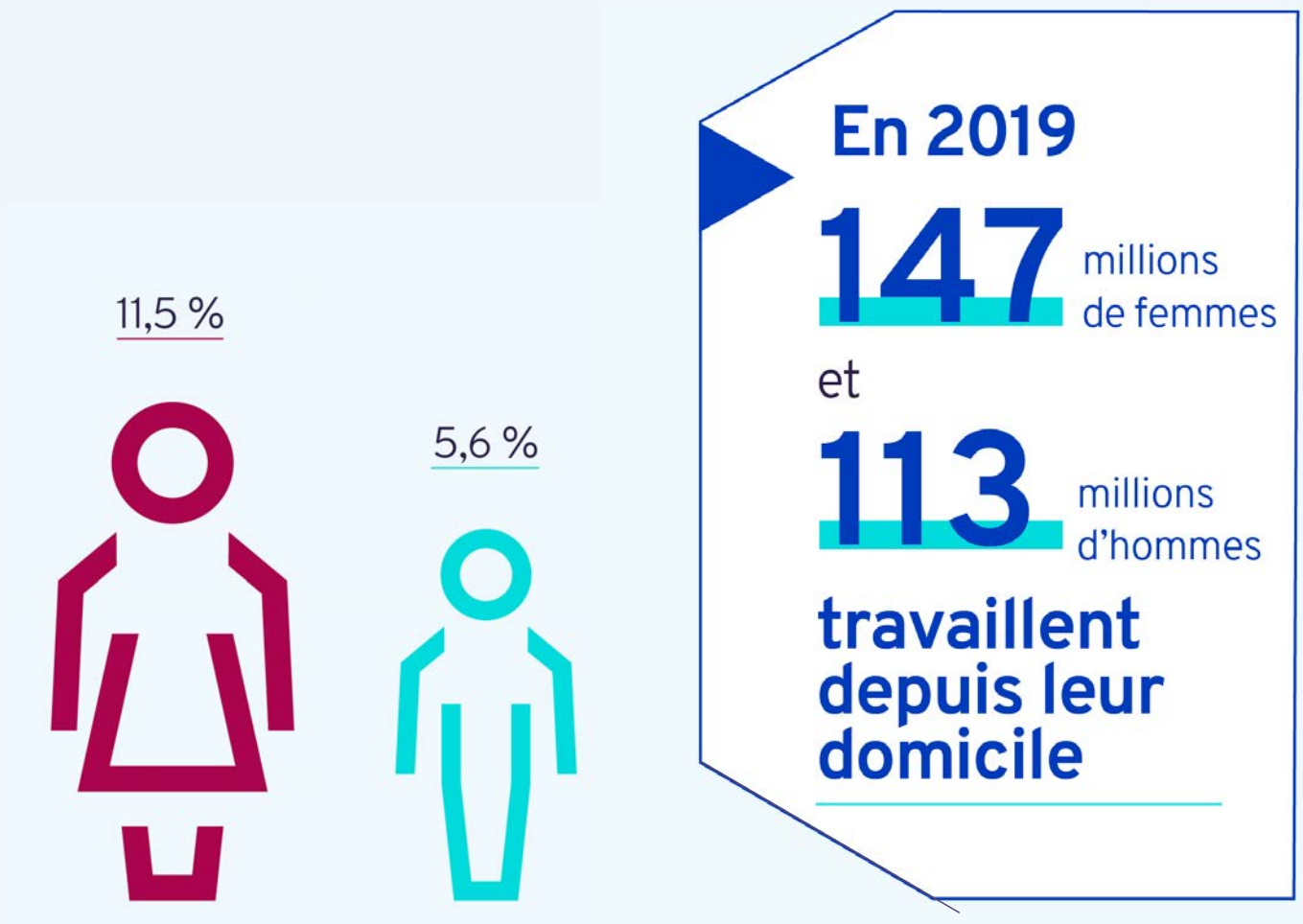
Il est notoire que la majeure partie des travailleurs basés à domicile sont des femmes. Selon les estimations du BIT basées sur 118 enquêtes auprès des ménages, en 2019, 147 millions de femmes et 113 millions d'hommes travaillaient depuis leur domicile, les femmes représentant 56 pour cent de l'ensemble des travailleurs basés à domicile. Comme démontré au sein de la figure 2.6, la proportion de femmes travaillant depuis leur domicile (11,5 pour cent) est beaucoup plus élevée que celle des hommes (5,6 pour cent).

En outre, le nombre de femmes travaillant à domicile est supérieur à celui des hommes dans l'ensemble des groupes de revenu des pays. En effet, elles représentent 65 pour cent des travailleurs basés à domicile dans les pays à faible revenu et 56 pour cent dans les pays à revenu intermédiaire (voir la figure 2.7)²³. Dans les pays à revenu élevé, le nombre de femmes est légèrement supérieur à celui des hommes, mais la figure 2.7 estime leur part à 50 pour cent en raison des arrondis. Le fait que les femmes soient majoritaires parmi les travailleurs basés à domicile est fortement lié aux rôles attribués aux hommes et aux femmes qui aboutissent à ce que les femmes continuent à assumer la majeure partie de la charge représentée par les activités de soins non rémunérées, ainsi que d'autres normes culturelles qui empêchent les femmes de quitter librement leur domicile pour aller travailler.

©iStock/ merteren



► Figure 2.6. Pourcentage de femmes et d'hommes travaillant depuis leur domicile, 2019

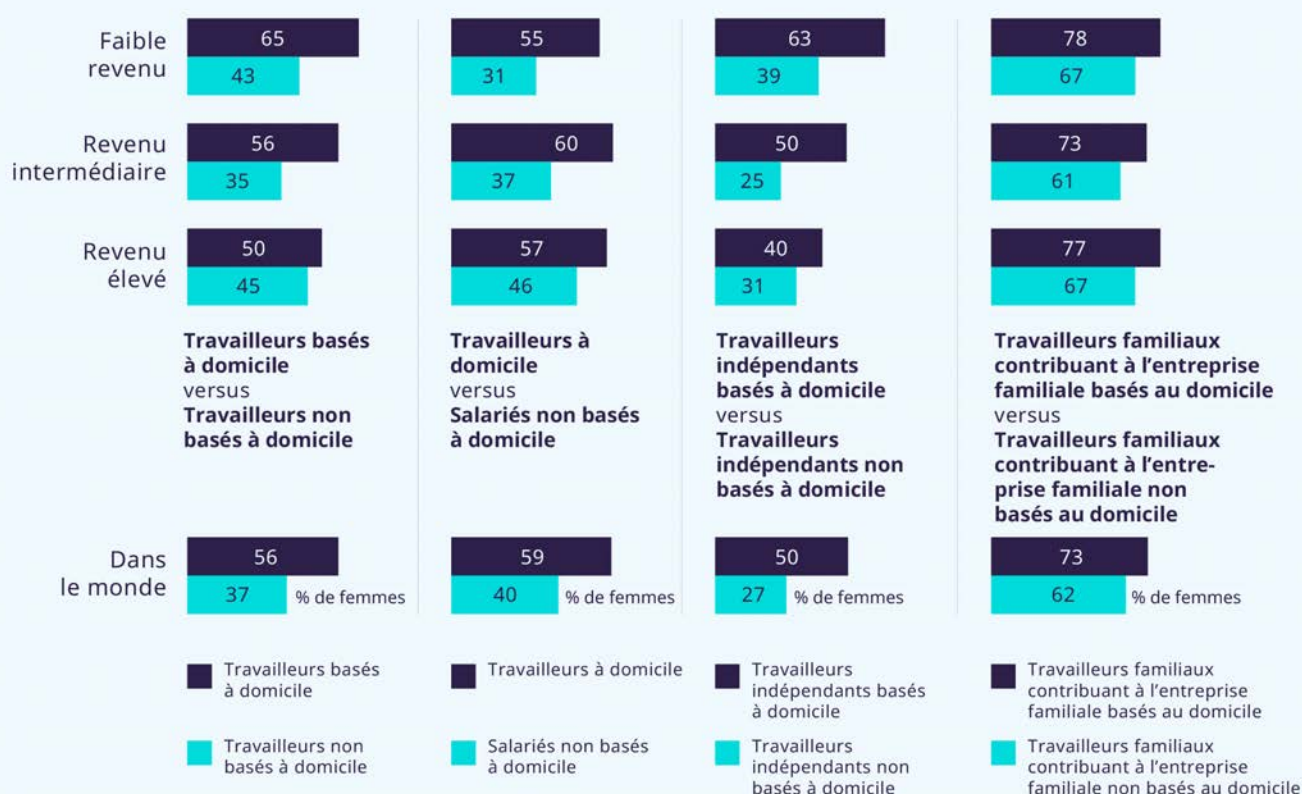


Source: Calculs du BIT basés sur les enquêtes auprès des ménages réalisées dans 118 pays.

La figure 2.7 expose la part des femmes parmi les travailleurs basés à domicile (par rapport aux travailleurs non basés à domicile) dans leur ensemble, ainsi que dans trois groupes différents de travailleurs basés à domicile (les travailleurs à domicile, les travailleurs indépendants basés à domicile et les travailleurs familiaux contribuant à l'entreprise familiale basés à domicile). Comme en témoigne la deuxième colonne de cette figure, les femmes étaient plus nombreuses que les

hommes parmi les travailleurs à domicile: il y avait environ 29 millions de travailleuses à domicile contre environ 21 millions pour les hommes. Les femmes représentaient la majeure partie des travailleurs à domicile dans l'ensemble des groupes de revenu des pays. En ce qui concerne les travailleurs basés à domicile, les femmes étaient majoritaires dans tous les statuts d'emploi, à l'exception des travailleurs indépendants basés à domicile. En outre, les femmes représentaient l'écrasante

► **Figure 2.7. Pourcentage de travailleuses basées à domicile et de travailleuses non basées à domicile, par statut d'emploi et groupe de revenu des pays, 2019**



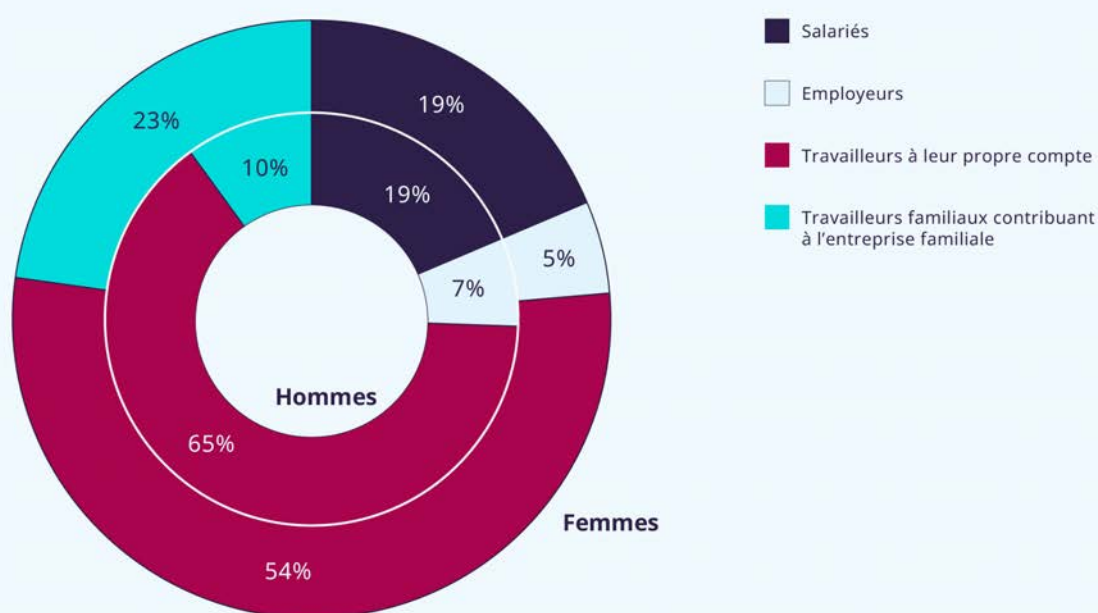
Source: Calculs du BIT basés sur les enquêtes auprès des ménages réalisées dans 118 pays; les travailleurs indépendants basés à domicile couvrent l'ensemble des travailleurs à leur propre compte et des employeurs.

majorité des travailleurs familiaux contribuant à l'entreprise familiale (qu'ils soient ou non basés à domicile).

La figure 2.8 démontre, quant à elle, que la plupart des travailleurs basés à domicile étaient des travailleurs à leur propre compte, cette constatation valant aussi bien pour les hommes que pour les femmes. Les salariés représentaient quant à eux 19 pour cent des femmes et des hommes

travaillant depuis leur domicile. En revanche, la part des femmes parmi les travailleurs familiaux contribuant à l'entreprise familiale était beaucoup plus importante que celle des hommes (23 pour cent contre 10 pour cent). Ces différences s'expliquent probablement par la division du travail en fonction du sexe, ainsi que par d'autres normes sociales liées au genre.

► **Figure 2.8. Répartition des travailleurs basés à domicile, par situation d'emploi et sexe (en %), 2019**



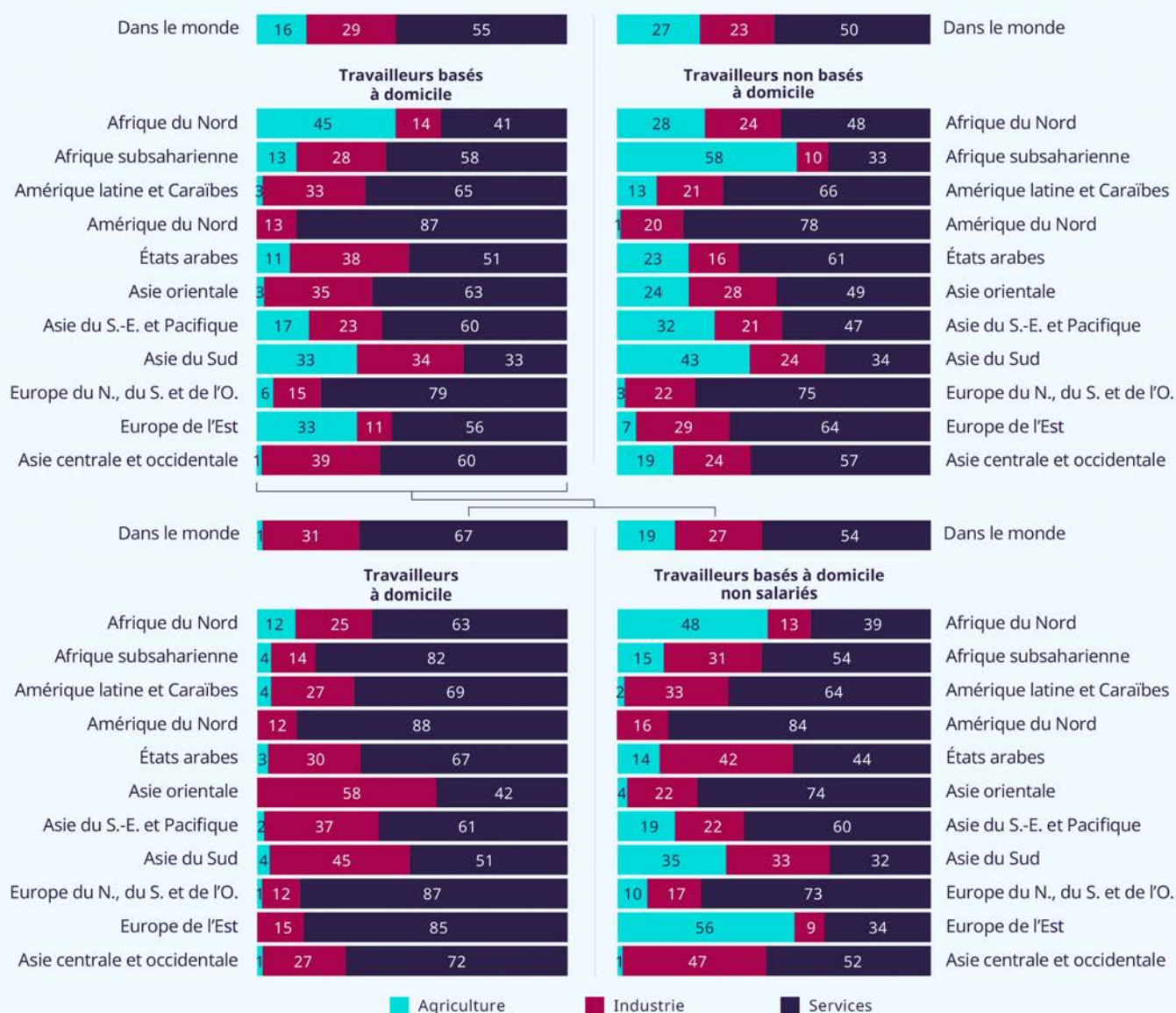
Source: Calculs du BIT basés sur les enquêtes auprès des ménages réalisées dans 118 pays.

2.3.2. Le travail basé à domicile par secteur économique

Plus de la moitié de l'ensemble des travailleurs basés à domicile travaillait dans le secteur des services, tandis qu'environ un tiers travaillait dans l'industrie²⁴, et la part restante (16 pour cent) travaillait dans l'agriculture. En revanche,

l'agriculture et l'industrie emploient une plus grande proportion de travailleurs non basés à domicile (27 et 23 pour cent respectivement) (voir la figure 2.9, partie supérieure).

► **Figure 2.9. Répartition des travailleurs basés à domicile, des travailleurs non basés à domicile, des travailleurs à domicile, des travailleurs basés à domicile non salariés, par secteur et région (en %), 2019**



Note: Dans la partie inférieure du graphique, les «travailleurs basés à domicile non salariés» couvrent les travailleurs indépendants basés à domicile (travailleurs à leur propre compte et employeurs basés à domicile) et les travailleurs familiaux contribuant à l'entreprise familiale basés à domicile.

Source: Calculs du BIT basés sur les enquêtes auprès des ménages réalisées dans 118 pays.

La prédominance du secteur des services en ce qui concerne le travail basé à domicile se vérifie dans l'ensemble des régions du monde, à l'exception de l'Asie du Sud, où plus d'un tiers des travailleurs basés à domicile relève du secteur de l'industrie, et de l'Afrique du Nord, où 45 pour cent des travailleurs basés à domicile relèvent du secteur de l'agriculture.

Il apparaît ici nécessaire de s'attarder sur le secteur de l'agriculture. Il peut, en effet, sembler curieux qu'en Afrique subsaharienne seulement 13 pour cent des travailleurs basés à domicile étaient employés dans l'agriculture, contre 58 pour cent des travailleurs non basés à domicile. Tous les chiffres présentés au sein du présent rapport ont été calculés à l'aide des réponses apportées aux questions relatives au lieu de travail et contenues dans les enquêtes sur la main-d'œuvre. De nombreux agriculteurs travaillent sur de petites parcelles de terre adjacentes à leur maison, même si à proprement parler ces parcelles se trouvent à l'extérieur de leur maison et, par conséquent, ils ne déclarent pas travailler à la maison. Dans certains pays, notamment en Afrique, les questions concernant le lieu de travail prévoient parmi les réponses possibles des catégories telles que «Plantation/champ/étang/rivière», qui sont souvent sélectionnées par les agriculteurs, ces derniers n'étant alors pas enregistrés comme travailleurs à domicile. Cependant, lorsque la transformation des produits agricoles a lieu à domicile (par exemple la transformation du lait en fromage ou celle du manioc en gari), leurs activités peuvent être enregistrées comme étant basées à domicile.

L'emploi des travailleurs à domicile exprimé par secteur (voir partie inférieure de la figure 2.9) se distingue de manière significative de l'emploi des autres travailleurs basés à domicile. En effet, les autres travailleurs basés à domicile (travailleurs indépendants et travailleurs familiaux contribuant à l'entreprise familiale) relèvent quasiment exclusivement du secteur de l'agriculture. Parmi les travailleurs à domicile, la prévalence du secteur des services est encore plus prononcée au niveau mondial (67 pour cent) et dans l'ensemble des régions, à l'exception de l'Asie de l'Est, où le travail industriel à domicile représente la majorité des travailleurs à domicile. Le travail à domicile dans les secteurs de l'industrie et des services est analysé au sein des chapitres suivants du présent rapport.

2.3.3. Les travailleurs basés à domicile selon le niveau d'éducation

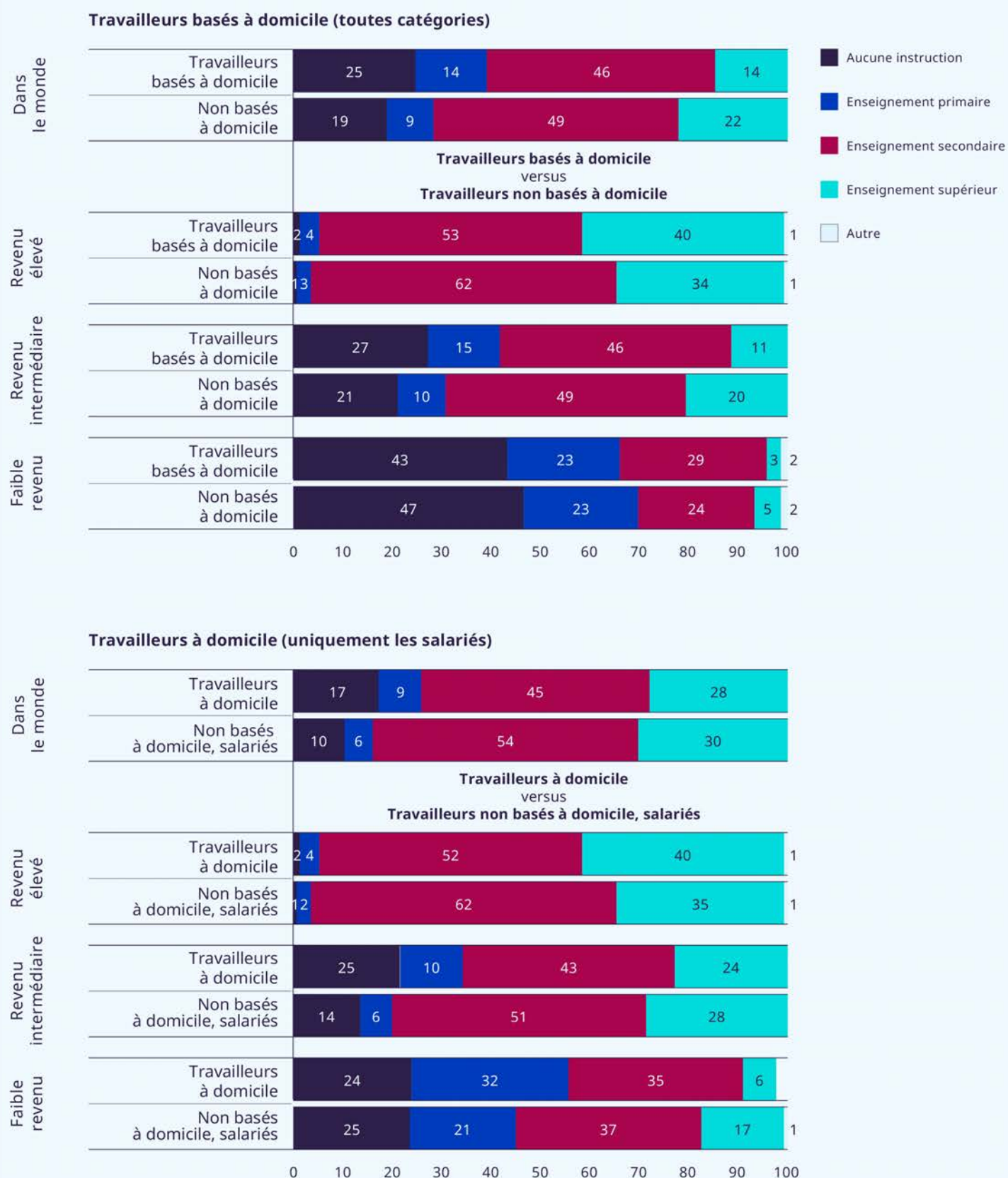
Au niveau mondial, les travailleurs basés à domicile et les travailleurs à domicile avaient un niveau d'éducation inférieur à celui des autres travailleurs, mais cela varie en fonction du niveau de revenu des pays. Il ressort de la partie supérieure des différentes catégories exposées au sein de la figure 2.10 que, au niveau mondial, 39 pour cent des travailleurs basés à domicile et 26 pour cent des travailleurs à domicile n'ont aucune instruction ou seulement un niveau d'éducation primaire. Pour l'ensemble des travailleurs et des salariés travaillant à l'extérieur du domicile, cette proportion chute respectivement à 28 et 16 pour cent. En revanche, la proportion de travailleurs ayant suivi des études secondaires et supérieures est plus faible pour les travailleurs basés à domicile et les travailleurs à domicile.

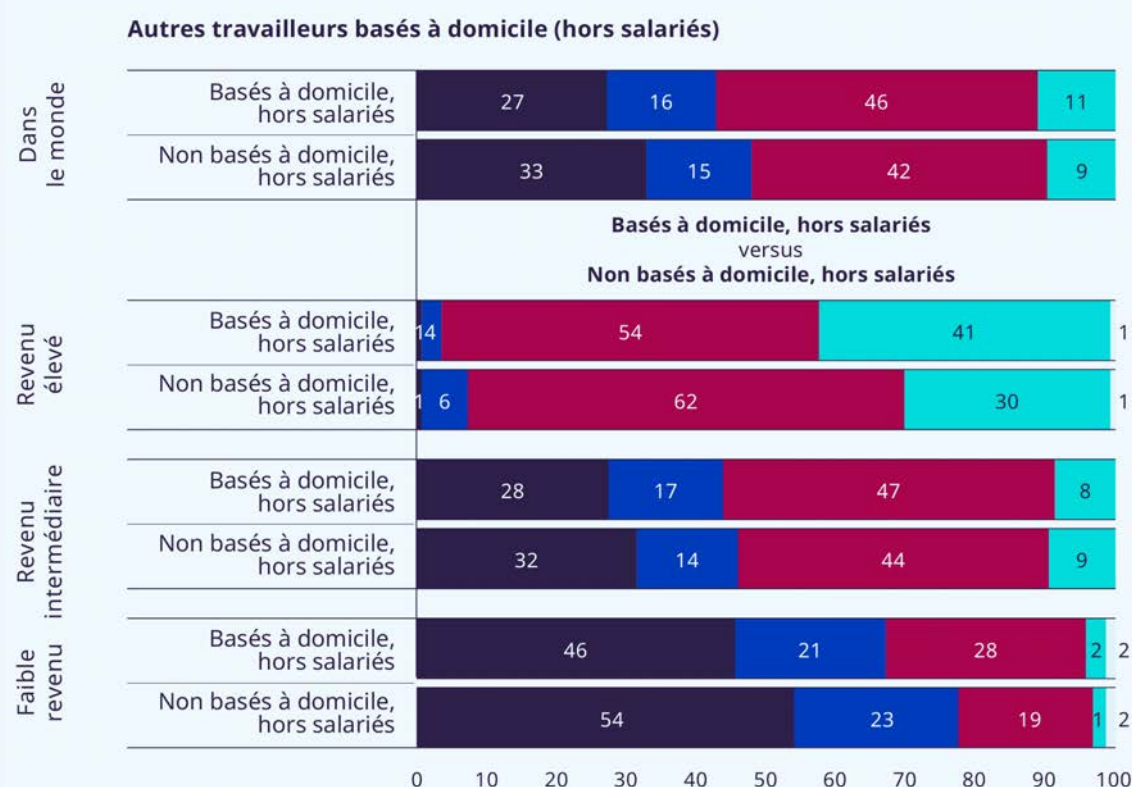
Ce désavantage en matière d'éducation ne vaut pas pour les pays à revenu élevé, au sein desquels 40 pour cent des travailleurs basés à domicile et des travailleurs à domicile ont un diplôme de l'enseignement supérieur, contre 34 pour cent des travailleurs non basés à domicile et 35 pour cent des salariés non basés à domicile.

La majorité de l'ensemble des travailleurs issus de pays à faible revenu avait un faible niveau d'éducation: 66 pour cent des travailleurs basés à domicile n'avaient reçu aucune instruction ou atteint seulement le niveau de l'enseignement primaire, alors que ce chiffre atteignait 70 pour cent pour les personnes travaillant en dehors de leur domicile. La situation des travailleurs basés à domicile qui ne sont pas des salariés (c'est-à-dire la majorité des travailleurs basés à domicile dans les pays à faible revenu) est similaire. Dans les pays à faible revenu, le travail hautement qualifié basé à domicile existe, même si son importance reste limitée (seulement 3 pour cent des travailleurs à domicile avaient un diplôme de l'enseignement supérieur). De la même manière, dans les pays à revenu intermédiaire, les travailleurs basés à domicile sont moins instruits que les autres travailleurs.

Les travailleurs à domicile (qui se sont déclarés salariés, à l'exclusion des non-salariés dépendants) sont relativement plus instruits que les autres travailleurs basés à domicile. En effet, comme en témoigne la figure 2.10, 28 pour cent des travailleurs

► **Figure 2.10. Répartition des travailleurs basés à domicile et des travailleurs à domicile, par niveau d'éducation et groupe de revenu des pays (en %), 2019**





Note: Le groupe de comparaison pour les travailleurs basés à domicile est constitué des travailleurs relevant de toutes les catégories sur le marché du travail (salariés, indépendants, employeurs et travailleurs familiaux non rémunérés), pour les travailleurs à domicile, il s'agit des salariés non basés à domicile, et pour les autres travailleurs basés à domicile (travailleurs indépendants et travailleurs familiaux contribuant à l'entreprise familiale basés à domicile), il s'agit de l'ensemble des travailleurs, à l'exception des salariés.

Source: Calculs du BIT basés sur les enquêtes auprès des ménages réalisées dans 118 pays.

à domicile ont un diplôme de l'enseignement supérieur, contre 11 pour cent des autres travailleurs basés à domicile. À l'autre extrémité du spectre éducatif, 17 pour cent des travailleurs à domicile dans le monde n'avaient reçu aucune instruction, contre 27 pour cent des autres travailleurs basés à domicile. Cette même tendance peut être observée dans l'ensemble des différentes catégories de pays: la part de travailleurs n'ayant reçu aucune instruction parmi les autres travailleurs basés à domicile est toujours plus élevée que parmi les travailleurs à domicile.

L'examen du niveau d'éducation des travailleurs basés à domicile ventilé par sexe dépend du niveau de revenu des pays. En effet, bien que cela ne soit pas illustré au sein de la figure 2.10, dans les pays à faible revenu et à revenu intermédiaire de la tranche inférieure, 31 pour cent des hommes travaillant en étant basés à domicile n'avaient reçu

aucune instruction contre 50 pour cent chez les femmes. Dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure, la situation s'inverse puisque parmi les travailleurs basés à domicile davantage d'hommes que de femmes n'avaient reçu aucune instruction (32 pour cent chez les hommes contre 18 pour cent chez les femmes) et davantage de femmes possédaient un diplôme de l'enseignement supérieur (17 pour cent chez les femmes contre 11 pour cent chez les hommes). Dans les pays à revenu élevé, l'avantage des femmes en termes d'éducation est encore plus marqué. Au niveau mondial, les travailleuses basées à domicile possédaient un niveau d'éducation inférieur à celui des hommes. En effet, 27 pour cent des femmes n'avaient reçu aucune instruction contre 22 pour cent des hommes, tandis que 13 pour cent des femmes possédaient un diplôme de l'enseignement supérieur contre 16 pour cent des hommes.

2.3.4. Les travailleurs basés à domicile: nombre d'heures effectuées par semaine

Il ressort de la figure 2.11 qu'environ un tiers seulement des travailleurs basés à domicile travaillait pendant un nombre d'heures dit «réduit» (moins de 35 heures par semaine), tandis qu'un autre tiers travaillait pendant un nombre d'heures dit «normal» (de 35 à 48 heures) et que le dernier tiers travaillait pendant de longues heures (plus de 48 heures par semaine). Davantage de travailleurs non basés à domicile travaillaient pendant un nombre d'heures dit «normal» (42 pour cent contre 34 pour cent chez les travailleurs basés à domicile) et une proportion équivalente travaillait pendant de longues heures (39 pour cent contre 37 pour cent chez les travailleurs basés à domicile). Peu de travailleurs non basés à domicile travaillaient pendant un nombre d'heures dit «réduit».

Trois raisons différentes peuvent être avancées pour expliquer ces différences au niveau du nombre d'heures travaillées par semaine:

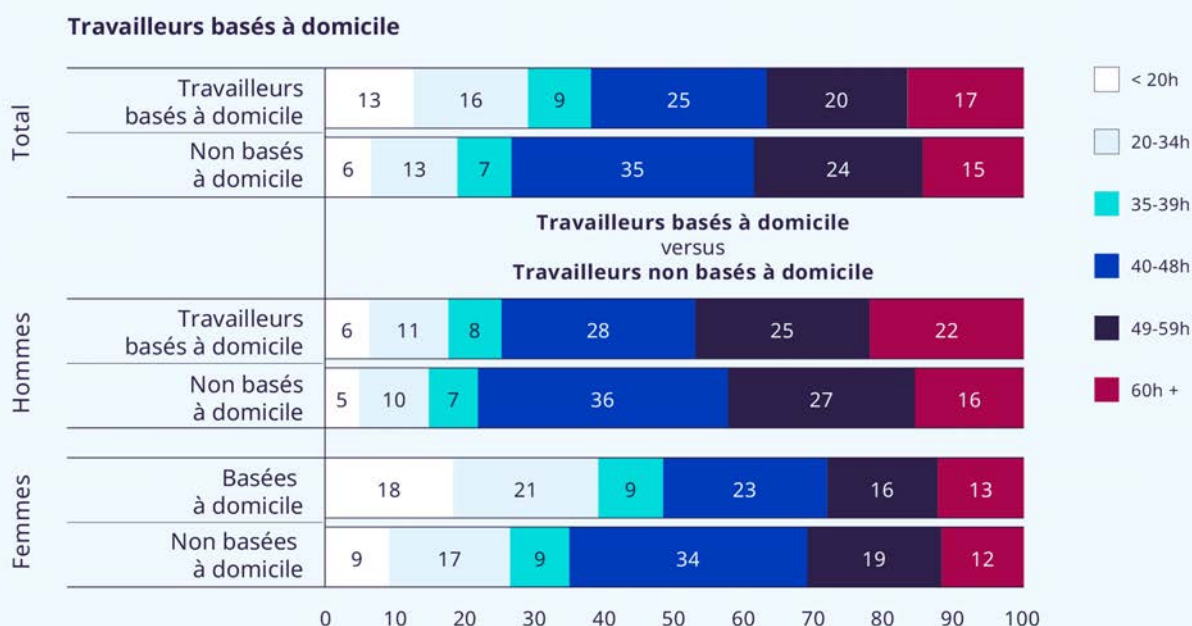
- les personnes travaillant depuis leur domicile le font précisément parce qu'elles contrôlent davantage le temps et le nombre d'heures qu'elles choisissent de travailler;

- les travailleurs basés à domicile doivent parvenir à équilibrer leur travail avec les activités de soins non rémunérées, ce qui les empêche de travailler pendant les heures de travail dites «normales» moyennant rémunération;

- sur une note moins positive, de nombreux travailleurs basés à domicile n'arrivent pas à trouver suffisamment de travail ou travaillent de manière très irrégulière, alternant périodes non travaillées et périodes avec une grande charge de travail.

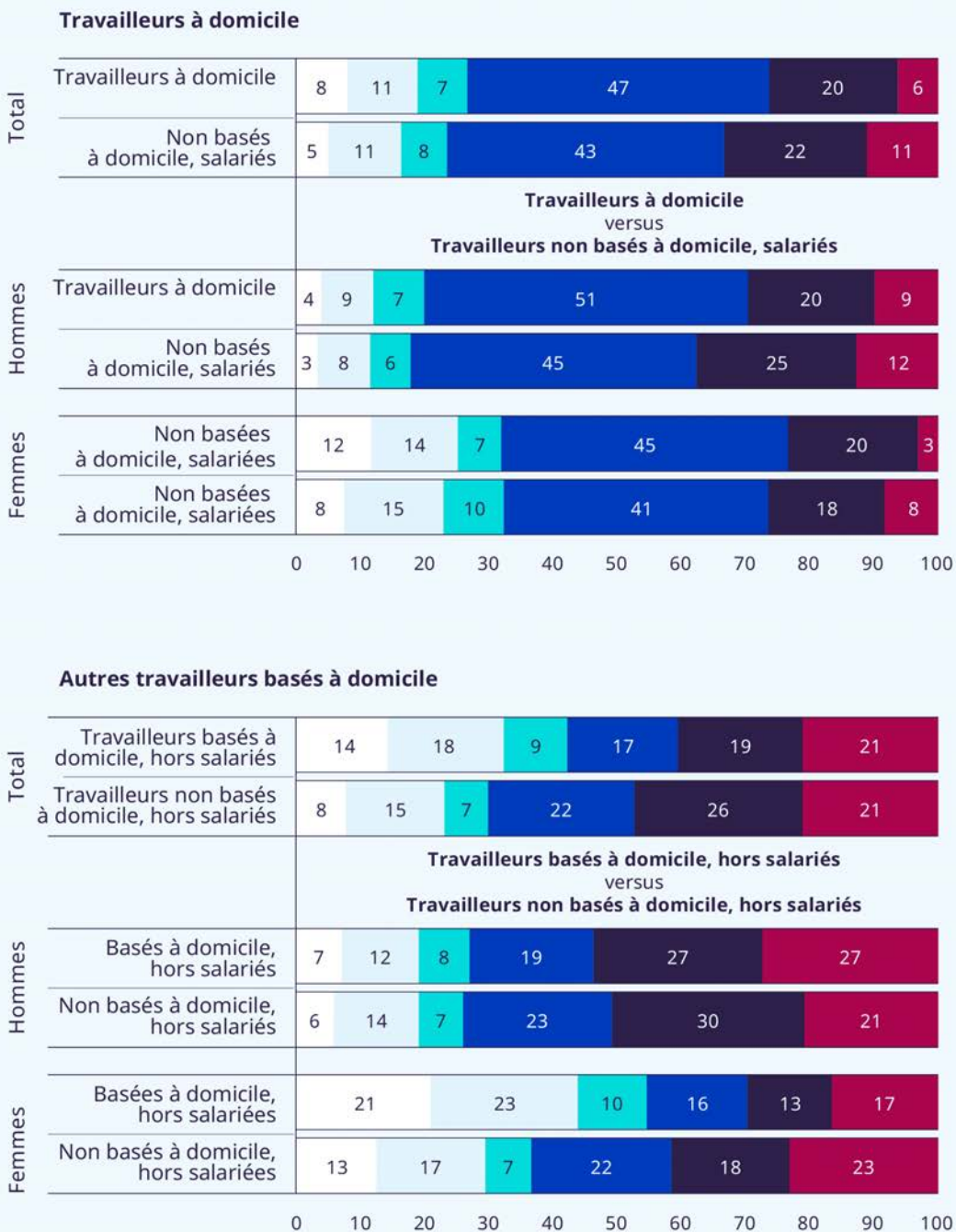
Une autre raison peut également être avancée pour expliquer la tendance inverse: en effet, les travailleurs basés à domicile ont une rémunération horaire souvent inférieure à celle des autres travailleurs, ils peuvent être contraints de travailler durant un plus grand nombre d'heures afin d'atteindre la rémunération souhaitée. Toutefois, cette hypothèse ne semble pas être corroborée par les chiffres agrégés concernant les travailleurs basés à domicile. En tout état de cause, la répartition des travailleurs selon les heures de travail effectuées suggère que, pour deux tiers des travailleurs à domicile, le travail à domicile n'est pas une activité complémentaire mais plutôt leur activité économique principale à plein temps.

► Figure 2.11 Répartition des travailleurs basés à domicile et des travailleurs à domicile, par nombre d'heures travaillées par semaine et par sexe (en %), 2019



Davantage de travailleurs à domicile que de travailleurs basés à domicile ont travaillé pendant des heures de travail dites «normales». Cela n'est, en réalité, pas surprenant puisque ces travailleurs se déclarent salariés et sont de ce fait davantage susceptibles d'avoir des horaires de travail fixes. Moins de travailleurs à domicile que de travailleurs basés à domicile travaillent pendant un

nombre d'heures dit «réduit» ou pendant de longues heures de travail. Les heures de travail des travailleurs à domicile étaient assez similaires à celles des salariés travaillant hors domicile, à ceci près qu'un peu moins de travailleurs à domicile travaillent pendant de longues heures (26 pour cent contre 33 pour cent chez les salariés travaillant hors domicile) et qu'un peu plus travaillent



Note: Le groupe de comparaison pour les travailleurs à domicile est constitué des salariés qui travaillent en dehors de leur domicile.

Source: Calculs du BIT basés sur les enquêtes auprès des ménages réalisées dans 118 pays.

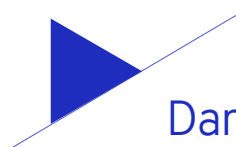
pendant un nombre d'heures dit «réduit» (19 pour cent contre 16 pour cent chez les salariés travaillant hors domicile).

Dans la mesure où la question du nombre d'heures travaillées par les femmes et celle des rôles respectifs attribués aux hommes et aux femmes sont étroitement liées, il apparaît logique de comparer le nombre d'heures travaillées chez les hommes et chez les femmes. Moins de femmes que d'hommes ont travaillé pendant de longues heures alors que davantage de femmes que d'hommes ont travaillé pendant un nombre d'heures de travail dit «réduit». Au total, 22 pour cent des hommes travaillant en étant basés à domicile travaillaient plus de 60 heures par semaine, contre 13 pour cent chez les femmes. À l'inverse, environ 18 pour cent des femmes travaillant en étant basées à domicile travaillaient moins de 20 heures par semaine, contre 6 pour cent chez les hommes.

Les travailleuses à domicile sont également moins nombreuses que les travailleurs à domicile à travailler pendant des heures dites «normales». De la même manière que pour les travailleurs basés à domicile, cela résulte du fait que moins de femmes que d'hommes travaillent pendant de «longues heures» et plus de femmes que d'hommes travaillent pendant un nombre d'heures dit «réduit», en raison du nombre d'heures plus élevé, à l'échelle mondiale, que les femmes consacrent aux activités de soins à autrui non rémunérées²⁵.

Enfin et contrairement aux autres travailleuses basées à domicile, environ la même proportion de travailleuses à domicile que d'autres salariées travaillaient pendant des heures dites «normales» (52 pour cent contre 51 pour cent, respectivement). En revanche, davantage d'hommes travaillant à domicile que d'hommes salariés non basés à domicile travaillaient pendant des heures dites «normales» (58 pour cent contre 51 pour cent, respectivement). Cela s'explique en grande partie par le nombre moins élevé d'hommes travaillant à domicile pendant de «longues heures» (29 pour cent contre 37 pour cent chez les hommes salariés non basés à domicile).

Les heures de travail et la répartition des travailleurs sont étudiées plus en détail dans la suite du présent rapport. Il apparaît toutefois clairement à ce stade que le fait de définir la durée d'un travail rémunéré dépend de l'interaction existant entre le nombre d'heures de travail effectuées à domicile et la possibilité de choisir librement ses horaires ou de les combiner à des activités de soins à autrui non rémunérées, ainsi que les normes culturelles déterminant qui doit être chargé de prendre soin du ménage.



Dans les pays à faible revenu et à revenu intermédiaire, presque **l'ensemble des travailleurs basés à domicile** (90 pour cent) **travaillent de manière informelle**

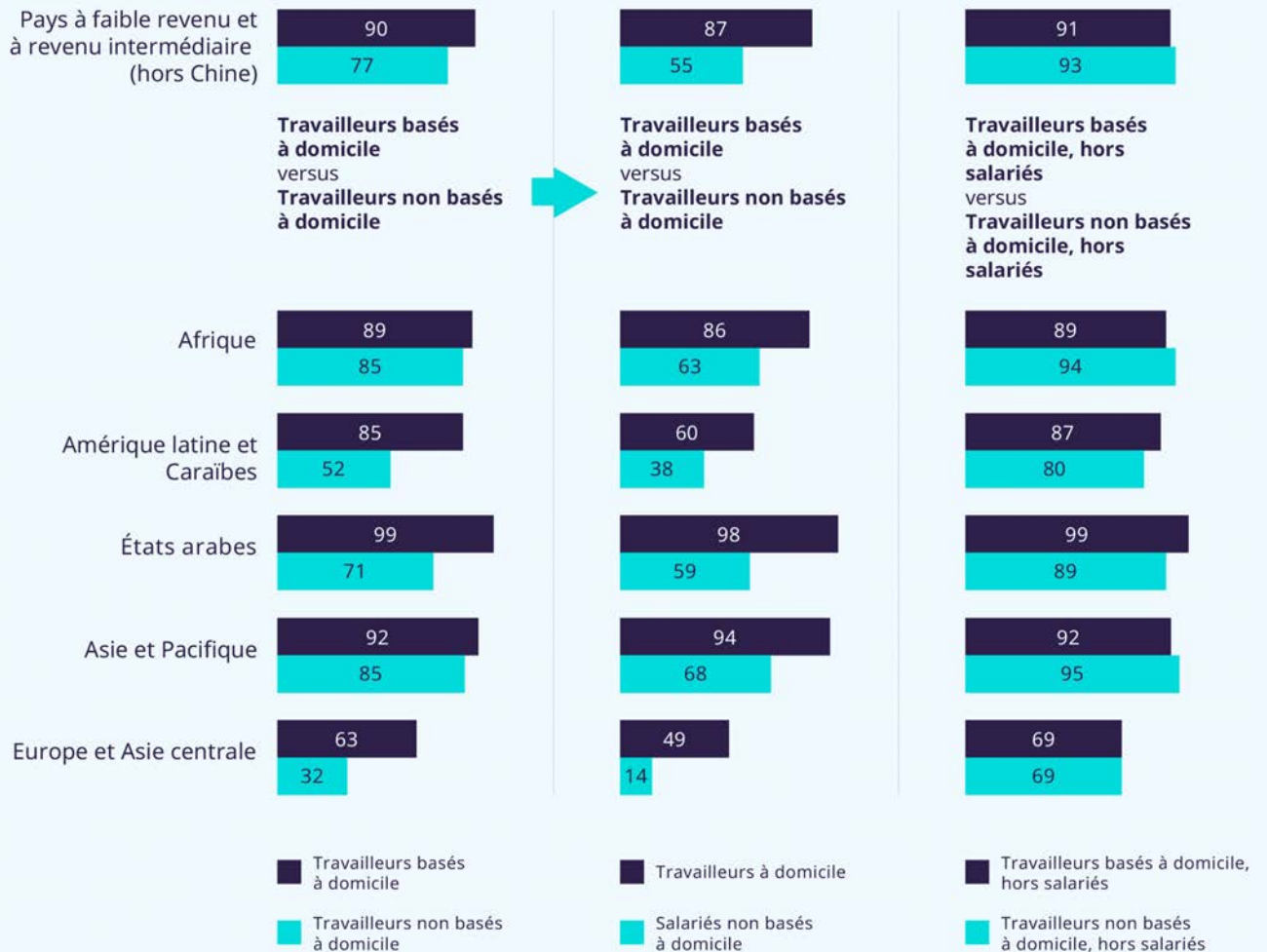
2.3.5. Travail basé à domicile et informalité

Dans les pays à faible revenu et à revenu intermédiaire²⁶, presque l'ensemble des travailleurs basés à domicile (90 pour cent), ce qui comprend à la fois les travailleurs à domicile (87 pour cent) et les autres travailleurs basés à domicile (91 pour cent), travaillaient de manière informelle. La plupart des travailleurs non basés à domicile occupaient également un emploi informel²⁷, quoique dans une moindre mesure, en particulier pour les salariés n'étant pas basés à domicile (55 pour cent).

Dans les pays à faible revenu et à revenu intermédiaire, la part des travailleurs à domicile dans l'économie informelle varie considérablement d'une région à l'autre. À l'une des extrémités se trouvent les États arabes, où la quasi-totalité des travailleurs basés à domicile étaient des travailleurs informels. L'informalité était la plus faible en Europe et en Asie centrale, où «seulement» 63 pour cent des travailleurs basés à domicile n'étaient pas enregistrés (voir la figure 2.12).

En comparaison avec les travailleurs basés à domicile, la part d'informalité parmi les personnes travaillant hors de leur domicile était inférieure dans l'ensemble des régions, bien que l'ampleur de cet écart varie selon les régions. Cet écart était, par exemple, considérable en Amérique latine et dans les Caraïbes, où seulement 52 pour cent de ceux qui travaillent à l'extérieur de leur domicile étaient dans l'économie informelle, contre 85 pour

► **Figure 2.12. Part des travailleurs à domicile dans l'emploi informel dans les pays à faible revenu et à revenu intermédiaire (hors Chine), par région (en %), 2019**



Source: Calculs du BIT basés sur les enquêtes auprès des ménages réalisées dans 69 pays à faible revenu et à revenu intermédiaire (hors Chine).

cent chez les travailleurs basés à domicile. De même, en Europe et en Asie centrale, 32 pour cent seulement de ceux qui travaillent à l'extérieur de leur domicile étaient dans l'économie informelle contre 63 pour cent chez les travailleurs basés à domicile. En Asie et dans le Pacifique, en revanche, la différence était moindre car l'informalité reste très élevée quelle que soit la catégorie de travailleurs considérée (92 pour cent chez les travailleurs basés à domicile contre 85 pour cent chez les autres travailleurs).

Les travailleurs à domicile sont moins confrontés à l'informalité que les autres travailleurs basés à domicile, même si, là encore, cet écart varie selon les régions. En Amérique latine et dans les Caraïbes, par exemple, 60 pour cent des travailleurs à domicile travaillaient dans l'économie informelle contre 87 pour cent chez les autres travailleurs basés à domicile. Cependant, même les travailleurs à domicile souffraient d'un taux d'informalité considérablement plus élevé que les salariés non basés à domicile. En Afrique, ainsi

qu'en Asie et dans le Pacifique, par exemple, respectivement 86 et 94 pour cent des travailleurs à domicile se trouvaient dans l'économie informelle, contre respectivement 63 et 68 pour cent chez les autres salariés.

Dans l'ensemble des pays à faible revenu et à revenu intermédiaire, les travailleuses basées à domicile sont davantage touchées par l'informalité que les hommes (la part de l'informalité ventilée selon le sexe n'est pas illustrée au sein de la figure 2.12). Cela était vrai dans l'ensemble des régions du monde, et de manière encore plus frappante en Europe et en Asie centrale, où 78 pour cent des femmes basées à domicile étaient dans l'économie informelle contre

seulement 35 pour cent chez les hommes. À l'échelle mondiale, 92 pour cent des femmes travaillant à domicile étaient dans l'économie informelle contre 88 pour cent chez les hommes.

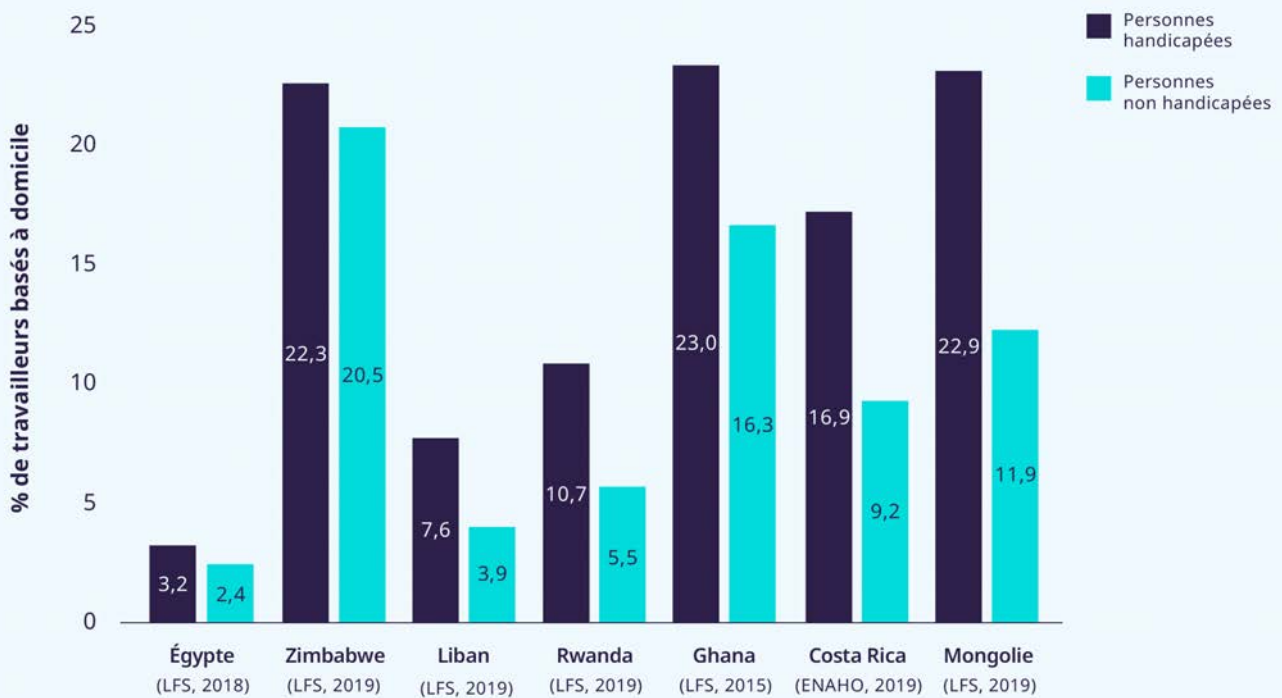
La part de travailleurs à domicile dans l'économie informelle était également supérieure chez les femmes que chez les hommes, à nouveau dans l'ensemble des régions du monde, et une fois encore de manière plus significative en Europe et en Asie centrale, où 64 pour cent des travailleuses à domicile n'étaient pas enregistrées contre seulement 11 pour cent chez les hommes. Toutes régions confondues, 83 pour cent des hommes travaillaient à domicile de manière informelle contre 90 pour cent chez les femmes.

©iStock/ AnnaStills

Le fait de travailler depuis son domicile a très certainement des **effets positifs pour les travailleurs handicapés**, à condition que cela résulte d'un vrai choix et ne soit pas la seule option présentée par une société qui ignore ou sacrifie les besoins de ces travailleurs.



► Figure 2.13. Pourcentage des travailleurs basés à domicile, selon l'état de handicap



Note: LFS – Labor Force Survey (enquête sur la main-d'œuvre); ENAHQ – Encuesta Nacional de Hogares (enquête nationale auprès des ménages).

2.3.6. Travail basé à domicile et travailleurs handicapés

Le travail à domicile offre aux travailleurs handicapés des opportunités contrastées. En effet, d'un côté, le fait de pouvoir travailler depuis son domicile peut permettre aux travailleurs handicapés de travailler à partir d'un espace qui soit mieux adapté à leurs besoins, étant donné que les espaces publics, les usines, les magasins et les bureaux sont toujours insuffisamment adaptés aux besoins des personnes handicapées. Toutefois, d'un autre côté, le travail à domicile peut également conduire à aggraver l'invisibilité des travailleurs handicapés. En effet, par définition, le domicile est un lieu éloigné de la sphère publique et le risque que les personnes handicapées qui

travaillent à domicile soient hors de vision et loin des préoccupations existe.

Il ne fait guère de doute que le travail basé à domicile et le travail à domicile offrent aux travailleurs handicapés davantage d'opportunités que le travail hors du domicile. Dans les sept enquêtes sur la population active, utilisées dans le cadre du présent rapport, comportant des questions permettant d'identifier à la fois les travailleurs handicapés et le lieu de travail, la proportion de travailleurs handicapés travaillant depuis leur domicile dépasse celle des autres travailleurs, parfois de manière considérable.

La différence entre le taux de travailleurs basés à domicile parmi les travailleurs handicapés et parmi les autres travailleurs varie entre un faible écart de 0,8, 1,8 et 3,7 points de pourcentage, respectivement en Égypte, au Zimbabwe et au Liban,

et un écart considérable de 6,7, 7,7 et 11 points de pourcentage, respectivement au Ghana, au Costa Rica et en Mongolie. Au Rwanda, au Costa Rica et en Mongolie, le pourcentage de travailleurs handicapés travaillant depuis leur domicile est presque le double de celui des autres travailleurs.

Les travailleurs handicapés à domicile n'ont pas besoin d'utiliser les systèmes de transport, qui ont souvent été conçus sans tenir compte de leurs besoins, pour se rendre au travail. Leur espace de travail est davantage susceptible d'être adapté à leur handicap qu'un espace de travail dans une usine, un bureau ou un magasin quelconque. Ces différences en termes d'accessibilité sont susceptibles d'expliquer les écarts constatés au sein de la figure 2.13 et rendent également le travail à domicile plus attrayant. D'un autre côté, le fait de quitter le domicile pour aller travailler est une opportunité de se socialiser, alors que le fait de rester à domicile pour travailler peut augmenter l'isolement auquel sont déjà confrontés les travailleurs handicapés.

Les bénéfices et les risques inhérents au travail basé à domicile pour les travailleurs handicapés sont également illustrés par une étude réalisée par le BIT auprès des travailleurs des plateformes numériques. Une travailleuse sur la plateforme Mechanical Turk d'Amazon en Inde a déclaré à cette occasion que la raison pour laquelle elle avait choisi de travailler depuis son domicile était liée au fait qu'elle est «handicapée en raison d'une blessure à la moelle épinière et [qu'elle a] une mobilité réduite». Les propos d'une personne travaillant par l'intermédiaire de la plateforme Clickworker au Royaume-Uni sont également poignants:

Je souffre d'un trouble du spectre autistique qui limite ma capacité à entretenir des relations sociales. En travaillant depuis chez moi, ce trouble ne m'empêche pas d'accomplir des tâches avec succès²⁸.

En résumé, comme pour d'autres situations sur le marché du travail, le fait de travailler à domicile a très certainement des effets positifs pour les travailleurs handicapés, à condition que cela résulte d'un vrai choix et ne soit pas la seule option

présentée par une société qui ignore ou sacrifie les besoins de ces travailleurs.

Un autre enjeu étroitement lié à cette question concerne les personnes chargées de s'occuper de personnes gravement handicapées. En effet, s'occuper d'une personne gravement handicapée, notamment lorsque les aides publiques sont limitées en la matière, signifie souvent que la personne chargée de procurer les soins est dans l'impossibilité de s'absenter du domicile pendant de trop longues périodes. Bien que le présent rapport ne contienne aucune statistique sur cette question au sein des enquêtes sur la main-d'œuvre, ces résultats apparaissent clairement au sein d'une étude réalisée par le BIT auprès des travailleurs des plateformes numériques²⁹. Au total, 10 pour cent des hommes et près de 30 pour cent des femmes de ces travailleurs ont déclaré que la principale raison pour laquelle ils restaient à leur domicile était de pouvoir «s'occuper des enfants, d'une personne handicapée ou d'une personne âgée». Alors que beaucoup s'occupaient de jeunes enfants non handicapés, plusieurs d'entre eux s'occupaient de personnes handicapées. Selon les termes utilisés par un travailleur des plateformes numériques en Serbie: «J'ai un enfant malade (autisme et cancer) et il a besoin de soins en permanence». Le travail basé à domicile et le travail à domicile permettent donc à ces personnes de gagner un revenu tout en continuant à dispenser les soins nécessaires aux personnes dont ils ont la charge.

2.3.7. Travail basé à domicile et travail des enfants

Historiquement, le travail des enfants s'est avant tout exercé dans le cadre du travail basé à domicile, un phénomène qui persiste à ce jour (voir la figure 2.14). Dans les six pays couverts par cette étude, le pourcentage du travail des enfants parmi les enfants des ménages composés d'au moins un travailleur adulte basé à domicile est toujours plus élevé, parfois de manière significative, que parmi les autres enfants. Bien que ce résultat soit très certainement regrettable, il n'en est pas pour autant surprenant.

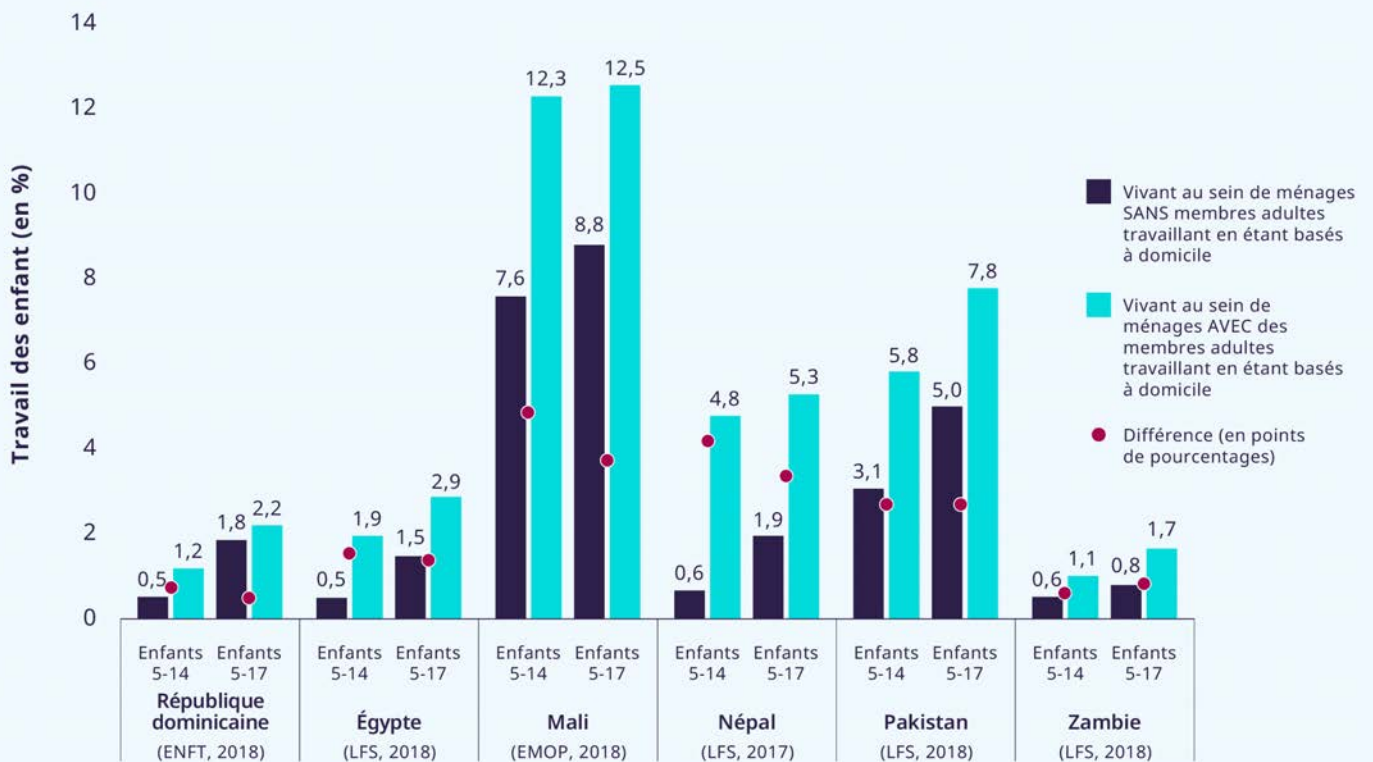
Les données disponibles démontrent, en effet, qu'une partie de cette incidence concerne les enfants de 15 ans ou plus et donc probablement d'un âge supérieur à l'âge minimum d'admission à l'emploi et au travail dans le pays concerné.

Toutefois, certains enfants de moins de 15 ans sont également engagés dans un travail basé à domicile. En outre, certaines activités couramment exercées dans le cadre du travail à domicile, comme la fabrication de bidis, sont considérées comme dangereuses dans la mesure où elles impliquent la manipulation de feuilles de tabac.

L'objectif de la présente section est de fournir des statistiques descriptives. Par conséquent, les données considérées ne rendent pas pleinement compte du contexte. Cette question est examinée en détail au sein du chapitre 5.

Historiquement, le travail des enfants **était particulièrement présent** dans le cadre du travail basé à domicile, un phénomène qui persiste à ce jour.

► Figure 2.14. Pourcentage d'enfants qui travaillent, selon la présence au sein du foyer d'adultes travaillant à domicile, dans les pays sélectionnés



Source: Calculs du BIT basés sur les enquêtes auprès des ménages.

► 2.4 Travailleurs à domicile identifiés et probables

Les sections précédentes donnent un aperçu de la situation des travailleurs à domicile, aux niveaux mondial et régional, en se basant sur les questionnaires élaborés à partir de la CISP-93. En tant que telles, ces estimations ne tiennent pas compte des travailleurs qui se déclarent comme travailleurs à leur propre compte ou employeurs, alors même qu'ils relèvent du champ d'application de la convention n° 177 dans la mesure où ils sont dans une relation de dépendance vis-à-vis de leur client, qui est amené à contrôler le travail effectué. Actuellement, la plupart des enquêtes nationales ne contiennent aucune des questions nécessaires à l'identification de ces travailleurs à domicile probables, mais non identifiés en tant que tels. Au fur et à mesure que les pays seront amenés à adapter leurs enquêtes auprès des ménages afin de mieux refléter les recommandations de la CISE-18, ces estimations deviendront de plus en plus précises.

La présente section se concentre principalement sur deux pays – le Mexique et l'Argentine – dont les enquêtes nationales contiennent des questions permettant de mesurer de manière indirecte les «travailleurs à domicile probables» et donc de disposer d'une estimation plus précise concernant le nombre total de travailleurs à domicile. Cette section contient également une estimation du nombre de travailleurs à domicile probables en Inde en ayant recours à une approche différente. L'objectif est ici de comparer les caractéristiques des travailleurs à domicile probables avec celles des travailleurs à domicile identifiés en tant que tels dans le cadre de questions standard (désignés par l'expression «travailleurs à domicile identifiés») de manière à évaluer dans quelle mesure le nombre de ces travailleurs est sous-estimé par les enquêtes sur la main-d'œuvre.

Au Mexique et en Argentine, les travailleurs à domicile probables mais non identifiés comme tels ont été définis comme des travailleurs qui, au cours de la période de

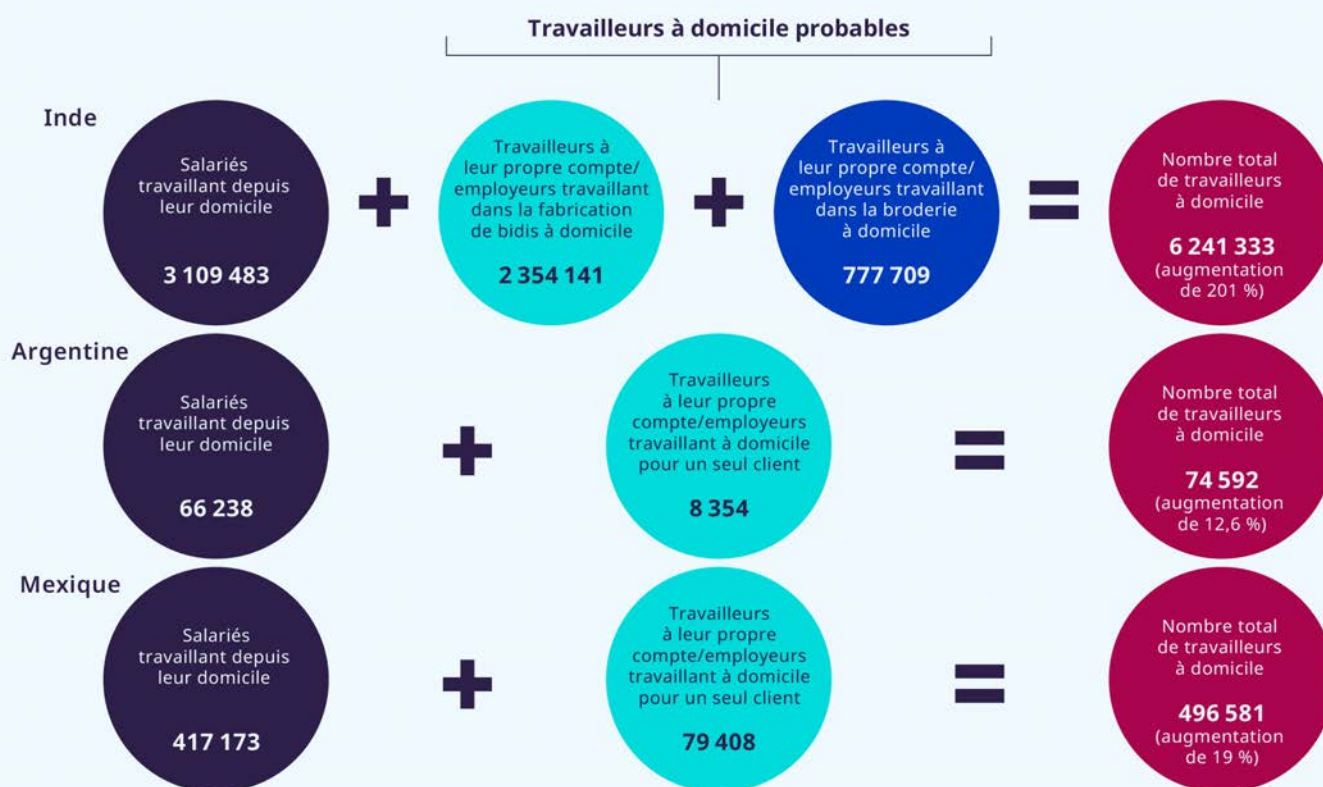
référence, ont déclaré être des «travailleurs à leur propre compte» ou des «employeurs», ayant travaillé au sein de leur domicile ou dans un lieu attenant à leur domicile et pour un seul client (voir la figure 2.A.2 au sein de l'annexe 4)³⁰. Alors que certains de ces travailleurs peuvent ne pas être dans une relation de travail (certains pouvant même être dans une relation de dépendance vis-à-vis de deux clients), les études de cas menées en la matière suggèrent que les travailleurs basés à domicile et n'ayant qu'un seul client sont souvent dans une relation de dépendance vis-à-vis de ce client et pourraient donc être considérés comme travailleurs à domicile. Dans la plupart des cas, leur travail est effectué dans un délai fixé selon les spécifications d'un employeur ou d'un intermédiaire, lequel détermine également la qualité du travail et le prix.

L'enquête périodique sur la population active en Inde ne contient aucune question sur le nombre de clients, mais les études de cas menées en la matière suggèrent que les travailleurs à domicile probables peuvent être identifiés grâce aux questions portant sur le secteur d'activité. La documentation disponible sur les travailleurs à domicile dans le secteur de la fabrication des bidis ou de la broderie indique que ces travailleurs ont des relations qui s'apparentent à des relations de travail. Aussi, les travailleurs à domicile probables ont été définis comme les travailleurs qui, au cours de la période de référence, ont déclaré être des «travailleurs à leur propre compte» ou des «employeurs», ayant travaillé au sein de leur domicile ou dans un lieu attenant à leur domicile et dans le secteur de la fabrication des bidis ou de la broderie (voir la figure 2.A.3 au sein de l'annexe 4)³¹.

Inclure les travailleurs à domicile probables en Argentine, au Mexique et en Inde: quels sont les effets?

Sur la base des données obtenues au Mexique, en Argentine et en Inde, il apparaît que l'ampleur du phénomène de sous-déclaration des travailleurs à domicile varie d'un endroit à l'autre. Au Mexique, par exemple, le fait de reclasser les travailleurs à leur propre compte ou les employeurs travaillant en étant basés à domicile, pour un seul client, dans la catégorie des «travailleurs à domicile» a

► Figure 2.15 Effets de l'ajout des travailleurs à domicile probables au nombre total de travailleurs à domicile, en Inde, en Argentine et au Mexique



Note: D'après l'enquête périodique sur la main-d'œuvre de 2017/2018, il y avait 2 651 611 travailleurs à domicile dans le domaine de la fabrication de bidis et 869 614 travailleurs à domicile dans le domaine de la broderie, en se basant sur la procédure de calcul des pondérations du professeur G. Raveendran. Les chiffres de la première rangée sont légèrement inférieurs car certains travailleurs dans le domaine de la fabrication de bidis ou de la broderie se sont déclarés comme salariés et sont donc déjà inclus parmi les travailleurs à domicile identifiés.

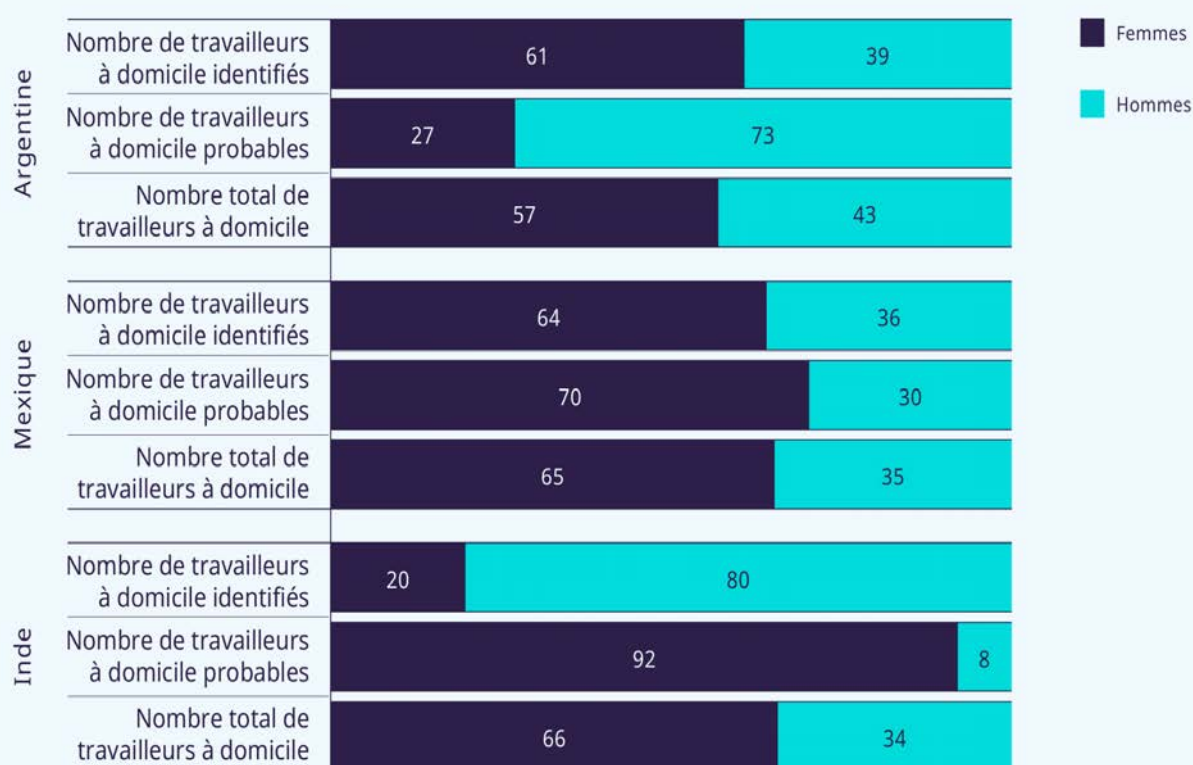
Source: Inde, enquête périodique sur la main-d'œuvre; Mexique, enquête nationale auprès des ménages; Argentine, enquête permanente auprès des ménages.

entraîné une augmentation de 19 pour cent du nombre de ces travailleurs. En Argentine, cela a conduit à une hausse de 13 pour cent du nombre de travailleurs à domicile.

Toutefois, c'est en Inde que les chiffres sont les plus impressionnants. En effet, d'après l'enquête périodique sur la population active, en 2018, il y avait environ 35 millions de travailleurs basés à domicile, ce qui représentait 9,8 pour cent

de l'emploi, dont 3,1 millions étaient identifiés comme travailleurs à domicile. Mais le fait de requalifier en travailleurs à domicile probables 2,35 millions de personnes fabriquant des bidis et près de 800 000 personnes faisant de la broderie à leur domicile³² entraîne une augmentation drastique du nombre de travailleurs à domicile de 201 pour cent (voir la figure 2.15).

► **Figure 2.16. Nombre de travailleurs à domicile (identifiés et probables), selon le genre (en %), en Argentine, au Mexique et en Inde**



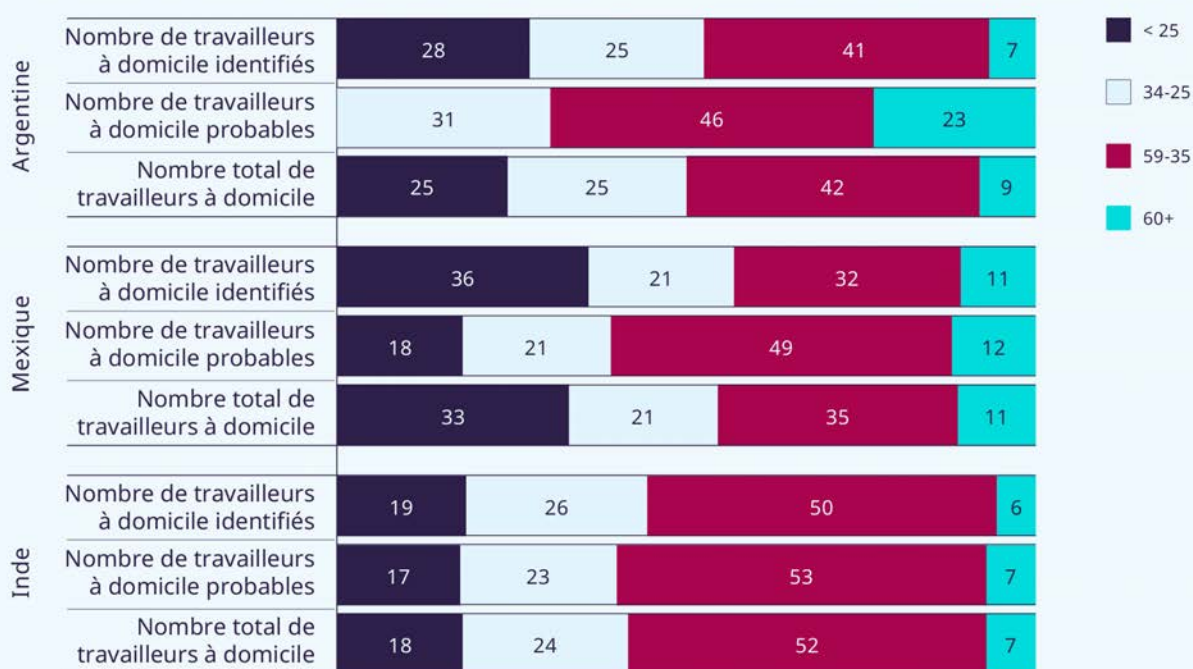
Note: Nombre total de travailleurs à domicile = nombre de travailleurs identifiés + nombre de travailleurs probables.

Source: Inde, enquête périodique sur la main-d'œuvre; Mexique, enquête nationale auprès des ménages; Argentine, enquête permanente auprès des ménages.

Ces travailleurs à domicile probables présentaient des caractéristiques différentes de celles des travailleurs à domicile préalablement identifiés: ils avaient tendance à être des femmes, étaient plus âgés, travaillaient pendant un nombre d'heures inférieur et le plus souvent dans le secteur de l'industrie. Par conséquent, leur inclusion a modifié la répartition des travailleurs à domicile.

Du point de vue de la dimension du genre, le profil des travailleurs à domicile probables et celui des travailleurs à domicile préalablement identifiés étaient similaires au Mexique, mais relativement distincts en Argentine et en Inde. En effet, en Argentine, les travailleurs à domicile probables étaient le plus souvent des hommes, même si leur nombre n'est pas très élevé. En Inde, les travailleurs à domicile probables étaient en grande majorité des femmes et le fait de les inclure dans

► **Figure 2.17. Nombre de travailleurs à domicile (identifiés et probables), selon la tranche d'âge (en %), en Argentine, au Mexique et en Inde**



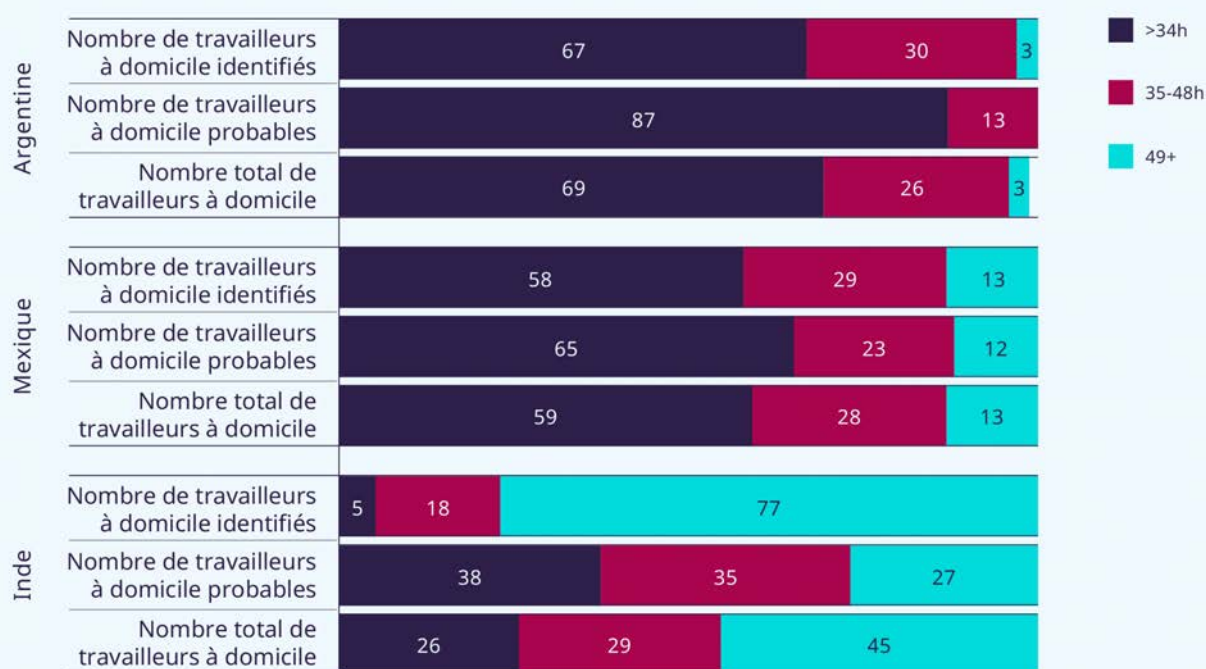
Note: Nombre total de travailleurs à domicile = nombre de travailleurs identifiés + nombre de travailleurs probables.

Source: Inde, enquête périodique sur la main-d'œuvre; Mexique, enquête nationale auprès des ménages; Argentine, enquête permanente auprès des ménages.

la catégorie des travailleurs à domicile a abouti à ce que le travail à domicile, qui apparaissait jusque-là être une activité principalement exercée par les hommes, devienne une activité principalement exercée par les femmes (voir la figure 2.16). Au total, 80 pour cent des travailleurs à domicile identifiés en Inde étaient des hommes, mais ce pourcentage chute à 34 pour cent lorsque l'on tient compte des travailleurs à domicile probables.

En outre, dans ces trois pays, les travailleurs à domicile probables étaient en moyenne plus âgés que les travailleurs à domicile préalablement identifiés (voir la figure 2.17). Cela se vérifie particulièrement en Argentine, où 69 pour cent des travailleurs à domicile probables avaient plus de 35 ans, contre 48 pour cent des travailleurs à domicile préalablement identifiés.

► **Figure 2.18. Nombre de travailleurs à domicile (identifiés et probables), selon le nombre d'heures de travail hebdomadaires (en %), en Argentine, au Mexique et en Inde**



Note: Nombre total de travailleurs à domicile = nombre de travailleurs identifiés + nombre de travailleurs probables.

Source: Inde, enquête périodique sur la main-d'œuvre; Mexique, enquête nationale auprès des ménages; Argentine, enquête permanente sur les ménages.

Les travailleurs à domicile probables ont également travaillé pendant un nombre d'heures inférieur à celui des travailleurs à domicile préalablement identifiés (voir la figure 2.18). En Inde, par exemple, 38 pour cent des travailleurs à domicile probables travaillaient moins de 35 heures par semaine, contre seulement 5 pour cent des travailleurs à domicile préalablement identifiés, tandis que seulement 27 pour cent travaillaient plus de 49 heures, contre 77 pour cent des travailleurs à domicile préalablement identifiés.

Les travailleurs à domicile probables se distinguaient également des travailleurs à domicile préalablement identifiés du point de vue de la profession exercée (voir la figure 2.19). Le profil de ces travailleurs est similaire en Argentine mais, au Mexique et en Inde, les travailleurs à domicile probables relevaient principalement de la catégorie des «artisans et travailleurs des métiers connexes» alors que les travailleurs à domicile préalablement identifiés étaient répartis dans l'ensemble des différentes professions.

► **Figure 2.19. Nombre de travailleurs à domicile (identifiés et probables), selon la profession (en %), en Argentine, au Mexique et en Inde**



Note: Nombre total de travailleurs à domicile = nombre de travailleurs identifiés + nombre de travailleurs probables.

Source: Inde, enquête périodique sur la main-d'œuvre; Mexique, enquête nationale auprès des ménages; Argentine, enquête permanente auprès des ménages.

► 2.5 Travail à domicile et pandémie de COVID-19

L'une des réponses apportées à la pandémie de COVID-19 a été l'augmentation massive du nombre de personnes travaillant à domicile.

Bien que les travailleurs industriels à domicile aient été concernés par certaines des réponses apportées à la pandémie de COVID-19 (ces dernières sont évoquées à la fin de la présente section), la plupart des discussions ont porté sur l'augmentation du recours au télétravail en raison de cette pandémie. Les données contenues dans les enquêtes réalisées avant la pandémie révèlent que le recours au télétravail restait relativement limité³³.

Aux États-Unis, selon l'enquête américaine sur le budget-temps, 29 pour cent des salariés pouvaient travailler depuis leur domicile, mais seulement 4 pour cent répondaient qu'ils avaient des emplois qui les obligeaient à le faire³⁴. En France, 3 pour cent des salariés pratiquaient le télétravail au moins un jour par semaine et seul 0,9 pour cent le pratiquait trois jours ou plus par semaine. En outre, en pratique, les télétravailleurs étaient principalement des cadres ou des travailleurs exerçant des professions intermédiaires³⁵.

D'après les estimations du BIT présentées au sein du présent chapitre, en 2019, soit avant la pandémie de COVID-19 qui a entraîné des fermetures dans la plupart des régions du monde et donc un recours sans précédent au travail depuis le domicile, le travail basé à domicile représentait 7,9 pour cent de la main-d'œuvre mondiale. Par conséquent, le travail depuis le domicile est passé d'une pratique largement discutée – mais peu pratiquée – à une pratique à laquelle une grande partie de la population active a eu recours ou a du moins tenté de le faire. Depuis le début de la pandémie, un très grand nombre de recherches ont été menées afin

d'examiner le potentiel représenté par le travail à domicile pour répondre à la crise.

Au début du confinement lié au COVID-19, le BIT a estimé qu'environ 15 à 18 pour cent de la population active mondiale pouvait travailler à domicile, avec des chiffres allant d'un travailleur sur trois en Amérique du Nord et en Europe à un sur six en Afrique subsaharienne³⁶. Au moment de la rédaction du présent rapport, les données des enquêtes sur la main-d'œuvre commencent à confirmer des pourcentages élevés de travail basé à domicile et de travail à domicile.

En effet, au Brésil, 13 pour cent des travailleurs interrogés lors d'une étude spéciale réalisée dans le cadre de l'enquête nationale par sondage auprès des ménages ont déclaré, en mai 2020, qu'ils travaillaient depuis leur domicile afin de préserver leur santé ou en raison du confinement. Parmi eux, 25 pour cent étaient des professionnels, 19 pour cent des enseignants et 8 pour cent des cadres. En comparaison, seulement 5 pour cent de la main-d'œuvre totale relevaient de la catégorie des professionnels, 4 pour cent de celle des enseignants et 3 pour cent de celle des cadres. Par conséquent, le type de profession exercée a un impact pour déterminer non seulement qui pourrait potentiellement travailler depuis son domicile, mais également qui est effectivement en mesure de le faire.

En Italie, l'enquête sur la main-d'œuvre offre la possibilité d'estimer le travail à domicile au mois de mars 2020 (il s'agit ici d'une estimation dans la mesure où cette enquête couvre le premier trimestre 2020 et pas uniquement le mois de mars): 13 pour cent des travailleurs étaient basés à domicile et 8 pour cent étaient des travailleurs à domicile, contre respectivement 4 et 1 pour cent au quatrième trimestre 2019. Environ 50 pour cent de ces travailleurs à domicile occupaient des postes professionnels et 25 pour cent des postes techniques, alors que ces travailleurs représentaient respectivement 15 et 18 pour cent de la main-d'œuvre totale.

En Inde, le ministère des Télécommunications a accordé aux informaticiens une dispense leur permettant de travailler depuis leur domicile. Cela a conduit 90 pour cent des 4,3 millions de travailleurs informatiques indiens à passer au télétravail à plein temps³⁷.

Toutefois, le télétravail n'est pas la seule réponse à la pandémie qui concerne les travailleurs à domicile. Dans certains pays, les travailleurs à domicile se sont organisés pour fabriquer des équipements de protection individuelle destinés à être utilisés localement de manière beaucoup plus rapide que les industries elles-mêmes. En Uruguay, le Sindicato Unico de la Aguja s'est, par exemple, chargé d'organiser la confection de masques réutilisables auprès de ses membres travaillant à domicile, ce qui a permis de fabriquer 30 000 masques pour le syndicat de la police de Montevideo, 20 000 masques pour les magistrats pouvant être utilisés lors des procès et des audiences, 100 000 masques pour la municipalité de Montevideo et 300 kits composés de blouses chirurgicales, de masques, de coiffes et de protège-chaussures pour l'armée de l'air du pays³⁸. Le groupe de recherche et de défense à but non lucratif WIEGO (Femmes dans l'emploi informel: globalisation et organisation) a rassemblé des informations sur d'autres exemples similaires où les travailleurs basés à domicile en Bulgarie, en Éthiopie, au Kenya, en Ouganda et en Ouzbékistan ont permis de répondre aux exigences concernant le port du masque en s'unissant, généralement par le biais de groupes d'entraide ou de coopératives, afin de confectionner des masques ensuite vendus sur les marchés locaux³⁹. Dans le même temps, il semble également que de nombreux travailleurs basés à domicile, en particulier ceux chargés de la production de produits destinés à l'exportation, aient été touchés par l'annulation de commandes dans les chaînes d'approvisionnement mondiales et la fermeture d'usines⁴⁰.

Au fur et à mesure que les résultats des nouvelles enquêtes seront disponibles, les statistiques sur le télétravail et le travail industriel à domicile permettront de déterminer avec une plus grande précision la mesure dans laquelle le travail depuis le domicile a permis d'atténuer les effets de la pandémie et du confinement, ainsi que les répercussions de la crise économique sur les travailleurs basés à domicile.

Les données
contenues dans
les enquêtes
réalisées avant la
pandémie révèlent
que le recours au
télétravail **restait
relativement
limité**



©iStock/ RuslanDashinsky

► 2.6 Conclusion

Il n'est pas toujours aisé de déterminer qui est et qui n'est pas un travailleur à domicile sur la base des enquêtes sur la main-d'œuvre.

La structure des enquêtes sur la main-d'œuvre et des autres enquêtes auprès des ménages n'est pas la plus appropriée qui soit pour pouvoir identifier les travailleurs à domicile ou même les travailleurs basés à domicile. Bien que la plupart, mais non la totalité, des enquêtes sur la main-d'œuvre contienne une question portant sur le «lieu de travail», la formulation de ces questions pourrait être davantage uniformisée, et des questions complémentaires seraient

nécessaires pour pouvoir sonder la nature de la relation de travail. La CISE-18 apporte des améliorations dans la classification du statut dans l'emploi, mais elle n'a pas encore été mise en œuvre. Il est attendu que la CISE permette de mieux appréhender la dépendance au niveau des relations de travail, grâce au plus grand nombre de classifications possibles dans le statut d'emploi auquel elle fait appel. Le fait de disposer de statistiques plus précises peut permettre

d'étayer certains arguments en faveur d'une modification au niveau de la réglementation, de même qu'en matière de politiques, afin de mieux protéger les travailleurs à domicile. Cela permet également de surveiller les tendances en ce qui concerne l'emploi et les conditions de travail. Il est, néanmoins, important de garder à l'esprit que les définitions statistiques ne remplacent pas les définitions juridiques, qui constituent la base des droits des travailleurs.

Dans l'attente de la généralisation de la CISE-18, il convient de rappeler les limites existantes à l'identification du travail à domicile d'un point de vue statistique. Pour commencer, il est possible que de nombreux travailleurs à domicile ne se considèrent pas comme des travailleurs et soient donc comptabilisés parmi les personnes inactives au sein des enquêtes sur la main-d'œuvre. En outre, il est possible que ces travailleurs ne comprennent pas réellement le concept de statut dans l'emploi, qu'ils ne soient pas enregistrés, et qu'ils travaillent sans contrat écrit ou dans le cadre d'autres accords d'emploi informels. Par conséquent, même lorsqu'ils s'identifient comme des personnes économiquement actives, ces travailleurs peuvent être amenés à se déclarer comme travailleurs à leur propre compte parce qu'ils ne se considèrent pas comme des salariés et ne sont pas traités comme tels, bien que la nature de leur relation de travail relève de la convention n° 177. La question relative au nombre de clients permet de reclasser une grande partie de ces travailleurs basés à domicile comme travailleurs à domicile probables, même si cette question présente certaines imperfections (et est peu utilisée). En effet, certains des travailleurs à leur propre compte ayant un seul client peuvent être indépendants, alors même que certains des travailleurs à domicile ayant deux clients peuvent être dans une relation de subordination envers les deux clients et sont vraisemblablement des salariés avec deux emplois. Néanmoins, le fait d'utiliser cette question permet d'identifier les travailleurs à domicile probables et d'exposer en quoi ces travailleurs se distinguent des travailleurs à domicile identifiés. Il est exact de dire que, dans l'ensemble, les estimations des travailleurs basés à domicile présentées au sein du présent chapitre sont plus précises que celles des travailleurs à domicile, qui doivent être considérées quant à elles comme des estimations a minima. Malgré ces difficultés, les 118 enquêtes

auprès des ménages disponibles avec des questions sur le «lieu de travail» offrent l'image d'une main-d'œuvre basée à domicile beaucoup plus importante qu'on ne l'imaginait auparavant. Elles contiennent également de nombreuses constatations pertinentes pour l'action des pouvoirs publics.

La caractéristique la plus frappante qui ressort de ces statistiques est que les femmes sont surreprésentées parmi les travailleurs basés à domicile. Les rôles traditionnellement attribués aux hommes et aux femmes sont une question déterminante lorsque le domicile constitue le lieu de travail. L'informalité se révèle être la deuxième caractéristique marquante. En effet, à l'exception des pays à revenu élevé, où le niveau de l'informalité est faible et rarement mesuré, les travailleurs basés à domicile et les travailleurs à domicile sont bien plus souvent des travailleurs informels comparés à ceux qui travaillent à l'extérieur du domicile. Le travail basé à domicile semble également offrir davantage d'opportunités aux travailleurs handicapés. Il est aussi généralement associé à une augmentation du travail des enfants, y compris chez les enfants de moins de 14 ans.

Les variations existant entre les différents pays figurent également parmi les autres éléments à retenir. Le niveau d'éducation des travailleurs à domicile dans les pays à revenu élevé diffère de leur niveau d'éducation dans les pays à faible revenu ou à revenu intermédiaire; les premiers étant davantage instruits (par rapport aux travailleurs qui ne sont pas basés à domicile) que les seconds. Les travailleurs basés à domicile et les travailleurs à domicile sont disproportionnellement plus nombreux dans le secteur des services, bien que cela ne se vérifie pas dans l'ensemble des régions. En Asie du Sud et en Asie de l'Est, par exemple, les travailleurs basés à domicile et les travailleurs à domicile sont davantage représentés dans le secteur de l'industrie que les travailleurs qui ne sont pas basés à domicile.

À la suite de l'aperçu statistique exhaustif contenu au sein du présent chapitre, les deux chapitres suivants approfondiront la question du travail basé à domicile destiné à la production de biens ou de services, son évolution à travers le temps et dans différents endroits du monde, ainsi que la nature du travail effectué.

► Notes

- 1 Maria Mies, *The Lace Makers of Narsapur: Indian Housewives Produce for the World Market* (BIT, 1980).
- 2 Inde, «Selected crafts of Andhra Pradesh: Census of India, 1961», cité dans Maria Mies, p. 48.
- 3 Martha Chen, Jennefer Sebstad et Lesley O'Connell, «Counting the Invisible Workforce: The Case of Homebased Workers», dans *World Development*, vol. 27, no 3 (1999), pp. 603-610.
- 4 Renana Jhabvala et Jane Tate, «Out of the Shadows: Homebased Workers Organize for International Recognition» (Population Council, 1996).
- 5 BIT, *Résolution concernant la Classification internationale d'après la situation dans la profession*, quinzième Conférence internationale des statisticiens du travail, 1993, paragr. 2.
- 6 BIT, *Résolution concernant la Classification internationale d'après la situation dans la profession*, paragr. 14 h).
- 7 BIT, *Résolution concernant les statistiques de l'emploi dans le secteur informel*, quinzième Conférence internationale des statisticiens du travail, 1993, paragr. 30. 2) et 3), 35. 1) iii) et 36. 3) ii).
- 8 Pour plus de détails, voir Division de statistique des Nations Unies, «Delhi Group on Informal Sector Statistics».
- 9 BIT, *Résolution concernant les statistiques sur les relations de travail*, vingtième Conférence internationale des statisticiens du travail, 2018, paragr. 35.
- 10 BIT, *Résolution concernant les statistiques sur les relations de travail*, paragr. 36.
- 11 BIT, *Résolution concernant les statistiques sur les relations de travail*, paragr. 110.
- 12 La «dépendance» s'entendant comme toute personne ne disposant pas du «degré d'autonomie et d'indépendance économique nécessaire pour être considérée comme travailleur indépendant en vertu de la législation nationale».
- 13 En termes statistiques, il s'agit du «lieu de travail par défaut» puisqu'il peut s'agir des locaux de l'employeur ou d'un client, d'un chantier de construction, d'une ferme ou d'un atelier. Compte tenu de l'intérêt manifesté par les gouvernements à collecter des données sur le recours au télétravail pendant la pandémie de COVID-19, le BIT a élaboré un guide pour la collecte de données sur le télétravail: voir BIT, «COVID-19: Orientations pour la collecte des données statistiques du travail», Note technique, mai 2020.
- 14 Voir BIT, Eurofound, Commission européenne et OCDE, «Handbook on Measuring Platform Work and Employment», à paraître.
- 15 Annarosa Pesole, Cesira Urzi Brancati, Enrique Fernández Macías, Federico Biagi et Ignacio González Vázquez, *Platform Workers in Europe: Evidence from the COLLEEM Survey* (Union européenne, 2018).
- 16 Anna Ilsøe et Louise Weber Madsen, *Digitalisering af arbejdsmarkedet: Danskernes erfaring med digital automatisering og digitale platforme* (Université de Copenhague, 2017).
- 17 Mariya Aleksynska, Anastasia Bastrakova et Natalia Kharchenko, *Work on Digital Labour Platforms in Ukraine: Issues and Policy Perspectives* (BIT, 2018).
- 18 Otto Kässi et Vili Lehdonvirta, «Online Labour Index: Measuring the Online Gig Economy for Policy and Research», *Technological Forecasting and Social Change*, vol. 137 (2018), pp. 241-248.
- 19 Greetje Corporaal et Vili Lehdonvirta, «Platform Sourcing: How Fortune 500 Companies are Adopting Online Freelancing Platforms» (Oxford Internet Institute, 2017).
- 20 Voir le site Internet de l'International Social Survey Programme accessible à <http://w.issp.org/menu-top/home/>.
- 21 BIT, «Working from Home: Estimating the Worldwide Potential», Policy Brief, avril 2020.
- 22 Calculs du BIT basés sur les enquêtes auprès des ménages réalisées dans 118 pays.

- 23 Les femmes sont plus nombreuses que les hommes dans l'ensemble des régions du monde à l'exception de trois régions – les États arabes (39 pour cent), l'Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest (45 pour cent) et l'Europe de l'Est (44 pour cent) – où les femmes étaient minoritaires parmi les travailleurs basés à domicile.
- 24 Au niveau d'agrégation retenu, le secteur de l'«industrie» comprend: l'industrie minière et extractive; l'industrie manufacturière; la production et la distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné; la production et la distribution d'eau; les activités d'assainissement, de gestion des déchets et de dépollution; et les activités de construction.
- 25 BIT, *Prendre soin d'autrui: un travail et des emplois pour l'avenir du travail décent*, 2019.
- 26 Les estimations contenues au sein de la présente section sont basées sur les données émanant de 69 pays en développement et émergents, représentant 73 pour cent de l'emploi total dans ces groupes de revenu (à l'exclusion de la Chine).
- 27 La définition de l'emploi informel varie suivant les différents statuts d'emploi: i) les salariés, ii) les employeurs et les travailleurs à leur propre compte, et iii) les travailleurs familiaux contribuant à l'entreprise familiale.

Les salariés (travailleurs à domicile et autres salariés) sont considérés comme occupant un emploi informel lorsque leur relation de travail n'est pas, en droit ou en pratique, soumise à la législation nationale du travail, à l'impôt sur le revenu, à la protection sociale ou au droit à certains avantages liés à l'emploi. Le principal critère opérationnel retenu concerne les cotisations de sécurité sociale acquittées par l'employeur pour le compte du salarié.

Les travailleurs indépendants (employeurs et travailleurs à leur propre compte) sont considérés comme occupant un emploi informel lorsque leurs unités économiques relèvent du secteur informel (un sous-ensemble d'entreprises familiales non constituées en tant qu'entités juridiques distinctes de leurs propriétaires qui produisent des biens ou des services destinés à la vente et qui ne disposent pas d'un jeu complet de comptes et/ou qui ne sont pas enregistrés en vertu des législations nationales).

Les travailleurs familiaux contribuant à l'entreprise familiale sont, par définition, des travailleurs de l'économie informelle.

- 28 Voir Janine Berg, Marianne Furrer, Ellie Harmon, Uma Rani et M Six Silberman, *Les plateformes de travail numérique et l'avenir du travail: pour un travail décent dans le monde en ligne* (BIT, 2019).
- 29 Voir Berg *et al.*
- 30 Les enquêtes et les définitions exactes utilisées ici sont décrites à l'annexe 4.
- 31 En Inde, il est bien connu que les personnes travaillant dans la fabrication de bidis et dans la broderie entretiennent des relations de travail qui dépendent d'une seule entreprise. Cependant, une grande partie de ces travailleurs déclarent être indépendants et ne sont pas couverts par le travail à domicile «visible» tel que ce dernier est mesuré. Les enquêtes et les définitions exactes utilisées ici sont décrites à l'annexe 4.
- 32 Indrani Mazumdar, «Homebased Work in 21st century India», Occasional Paper No. 64 (Centre for Women's Development Studies, 2018).
- 33 Jon C. Messenger (dir. de publication), *Telework in the 21st Century: An Evolutionary Perspective* (Edward Elgar Publishing et BIT, 2019).
- 34 États-Unis, Bureau des statistiques du travail, «Job Flexibilities and Work Schedules, 2017–2018: Data from the American Time Use Survey», communiqué de presse, 24 septembre 2019.
- 35 France, ministère du Travail, «Quels sont les salariés concernés par le télétravail?», DARES analyses no 51, novembre 2019.
- 36 BIT, «Working from Home: Estimating the Worldwide Potential», Policy Brief, 2020.
- 37 Voir *The Economic Times*, édition anglaise, 23 juillet 2020.
- 38 Voir WIEGO, «Les travailleuse·eur·s à domicile affrontent un nouveau genre d'isolement».
- 39 Voir Leslie Vryenhoek et Laura Morillo, «Innovation et unité: comment les travailleuse·eur·s à domicile s'adaptent au monde de la COVID-19», WIEGO (blog), 11 mai 2020.
- 40 Mark Anner, «Abandoned? The Impact of Covid-19 on Workers and Businesses at the Bottom of Global Garment Supply Chains», document de recherche, Université de Pennsylvanie, mars 2020; et Anuradha Nagaraj, «India's 'Hidden' Home Garment Workers Feared Losing out on Coronavirus Aid», Reuters, 7 avril 2020.

► Annexe 1. Enquêtes utilisées dans le cadre du chapitre 2

Enquêtes sur les ménages (76 pays/territoires)

Albanie	Enquête sur la main-d'œuvre, 2013
Angola	Enquête intégrée sur le bien-être de la population, 2009
Argentine	Enquête permanente auprès des ménages, 2018
Autriche	Enquête sur la main-d'œuvre, 2018
Bangladesh	Enquête sur la main-d'œuvre, 2017
Bénin	Enquête modulaire intégrée sur les conditions de vie des ménages, 2011
Bolivie (État plurinational de)	Enquête auprès des ménages, 2017
Bosnie-Herzégovine	Enquête sur la main-d'œuvre, 2019
Brésil	Enquête nationale par sondage auprès des ménages, 2018
Brunéi Darussalam	Enquête sur la main-d'œuvre, 2014
Burundi	Enquête auprès des ménages, 2014
Cambodge	Enquête sur la main-d'œuvre, 2012
Chili	Enquête nationale sur l'emploi, 2018
Colombie	Enquête globale intégrée auprès des ménages, 2018
Comores	Enquête sur l'emploi et le secteur informel, 2014
Congo	Enquête sur l'emploi et le secteur informel, 2009
Costa Rica	Enquête nationale auprès des ménages, 2018
Côte d'Ivoire	Enquête sur la main-d'œuvre, 2016
Égypte	Enquête sur la main-d'œuvre, 2017
El Salvador	Enquête polyvalente auprès des ménages, 2018
Équateur	Enquête nationale sur l'emploi, le chômage et le sous-emploi, 2019
Éthiopie	Enquête sur la main-d'œuvre, 2013
Fidji	Enquête sur l'emploi et le chômage, 2016
Gambie	Enquête sur la main-d'œuvre, 2012
Géorgie	Enquête sur la main-d'œuvre, 2018
Ghana	Enquête sur la main-d'œuvre, 2015
Guatemala	Enquête nationale sur l'emploi et les revenus, 2018 (2e trimestre)
Guinée	Enquête régionale intégrée sur l'emploi et le secteur informel, 2019
Guyana	Enquête sur la main-d'œuvre, 2017
Haïti	Enquête auprès des ménages, 2012

Îles Cook	Enquête sur la main-d'œuvre, 2019
Inde	Enquête sur l'emploi et le chômage, 2018
Indonésie	Enquête nationale sur la main-d'œuvre, 2018 (3e trimestre)
Jamaïque	Enquête sur la main-d'œuvre, 2014
Jordanie	Enquête par panel sur le marché du travail, 2016
Kirghizistan	Enquête sur la main-d'œuvre, 2017
Libéria	Enquête sur la main-d'œuvre, 2010
Madagascar	Enquête nationale sur l'emploi et le secteur informel, 2015
Malawi	Enquête sur la main-d'œuvre, 2013
Mali	Enquête modulaire et permanente auprès des ménages, 2018
Maurice	Enquête sur la main-d'œuvre, 2018
Mauritanie	Enquête régionale intégrée sur l'emploi et le secteur informel, 2017
Mexique	Enquête sur la main-d'œuvre, 2019 (2e trimestre)
Mongolie	Enquête sur la main-d'œuvre, 2018
Myanmar	Enquête sur la main-d'œuvre, 2018
Namibie	Enquête sur la main-d'œuvre, 2018
Népal	Enquête sur la main-d'œuvre, 2017
Niger	Enquête régionale intégrée sur l'emploi et le secteur informel, 2017
Ouganda	Enquête sur la main-d'œuvre et le travail des enfants, 2017
Pakistan	Enquête sur la main-d'œuvre, 2018
Panama	Enquête sur le marché du travail, 2018
République de Corée	Enquête par panel sur le travail et les revenus, 2016
République de Moldova	Enquête sur la main-d'œuvre, 2018
République démocratique du Congo	Enquête sur l'emploi et le secteur informel, 2012
République démocratique populaire lao	Enquête sur la main-d'œuvre, 2017
République dominicaine	Enquête permanente sur la main-d'œuvre, 2018
République-Unie de Tanzanie	Enquête sur la main-d'œuvre, 2014
Royaume-Uni de Grande- Bretagne et d'Irlande du Nord	Enquête sur la main-d'œuvre, 2018
Rwanda	Enquête sur la main-d'œuvre, 2018
Samoa	Enquête sur la main-d'œuvre, 2017
Sénégal	Enquête nationale sur l'emploi, 2015
Serbie	Enquête sur la main-d'œuvre, 2018
Seychelles	Enquête sur la main-d'œuvre, 2019 (2e trimestre)

Soudan	Enquête sur la main-d'œuvre, 2011
Thaïlande	Enquête sur l'emploi informel, 2018
Timor-Leste	Enquête sur la main-d'œuvre, 2013
Togo	Enquête régionale intégrée sur l'emploi et le secteur informel, 2017
Tonga	Enquête sur la main-d'œuvre, 2018
Trinité-et-Tobago	Enquête continue par sondage sur la population, 2016
Tunisie	Enquête par sondage sur le marché du travail, 2014
Turquie	Enquête sur la main-d'œuvre, 2017
Uruguay	Enquête permanente auprès des ménages, 2018
Venezuela (République bolivienne du)	Enquête par sondage sur les ménages, 2017
Yémen	Enquête sur la main-d'œuvre, 2014
Zambie	Enquête sur la main-d'œuvre, 2017
Zimbabwe	Enquête sur la main-d'œuvre, 2014

Enquête européenne sur les forces de travail, 2017 (28 pays/territoires)

Belgique, Bulgarie, Chypre, Croatie, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Islande, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Norvège, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Roumanie, Slovaquie, Slovénie, Suède, Suisse et Tchéquie.

ISSP 2015 (11 pays/territoires)

Afrique du Sud, Australie, Chine, États-Unis d'Amérique, Fédération de Russie, Israël, Japon, Nouvelle-Zélande, Philippines, Suriname et Taïwan (Chine).

Enquête européenne sur les conditions de travail, 2015 (3 pays/territoires)

Allemagne, Macédoine du Nord et Monténégro.

► Annexe 2. Classification des pays/territoires par groupe de revenu (revenu national brut par habitant)

Pays en développement (à faible revenu: 1 005 dollars É.-U. ou moins)

Afghanistan
Bénin
Burkina Faso
Burundi
Comores
Érythrée
Éthiopie
Gambie
Guinée
Guinée-Bissau
Haïti
Libéria
Madagascar
Malawi
Mali
Mozambique
Népal
Niger
Ouganda
République centrafricaine
République démocratique du Congo
République populaire démocratique de Corée
République-Unie de Tanzanie
Rwanda
Sénégal
Sierra Leone
Somalie
Tchad
Togo
Zimbabwe

Pays émergents (à revenu intermédiaire de la tranche inférieure: de 1 006 à 3 955 dollars É.-U.)

Angola
Arménie
Bangladesh
Bhoutan
Bolivie (État plurinational de)
Cabo Verde
Cambodge
Cameroun
Congo
Côte d'Ivoire
Djibouti
Égypte
El Salvador
Eswatini
Géorgie
Ghana
Guatemala
Honduras
Îles Salomon
Inde
Indonésie
Jordanie
Kenya
Kirghizistan
Lesotho
Maroc
Mauritanie
Mongolie
Myanmar
Nicaragua

Nigéria
Ouzbékistan
Pakistan
Papouasie-Nouvelle-Guinée
Philippines
République arabe syrienne
République de Moldova
République démocratique populaire lao
Sahara occidental
Sao Tomé-et-Principe
Soudan
Sri Lanka
Tadjikistan
Territoire palestinien occupé
Timor-Leste
Tunisie
Ukraine
Vanuatu
Viet Nam
Yémen
Zambie

Pays émergents (à revenu intermédiaire de la tranche supérieure: de 3 956 à 12 235 dollars É.-U.)

Afrique du Sud
Albanie
Algérie
Argentine
Azerbaïdjan
Biélarus

Belize
Bosnie-Herzégovine
Botswana
Brésil
Bulgarie
Chine
Colombie
Costa Rica
Croatie
Cuba
Équateur
Fédération de Russie
Fidji
Gabon
Guinée équatoriale
Guyana
Iran (République islamique d')
Iraq
Jamaïque
Kazakhstan
Liban
Libye
Macédoine du Nord
Malaisie
Maldives
Maurice
Mexique
Monténégro
Namibie
Panama
Paraguay
Pérou
République dominicaine
Roumanie
Sainte-Lucie
Saint-Vincent-et-les Grenadines
Samoa
Serbie
Suriname

Thaïlande
Tonga
Turkménistan
Turquie
Venezuela (République
bolivarienne du)

**Pays développés
(à revenu élevé:
12 236 dollars
É.-U. ou plus)**

Allemagne
Arabie saoudite
Australie
Autriche
Bahamas
Bahreïn
Barbade
Belgique
Brunéi Darussalam
Canada
Chili

Chypre
Danemark
Émirats arabes unis
Espagne
Estonie
États-Unis d'Amérique
Finlande
France
Grèce
Guam
Hong-kong (Chine)
Hongrie
Îles Anglo-Normandes
Îles Vierges américaines
Irlande
Islande
Israël
Italie
Japon
Koweït
Lettonie
Lituanie

Luxembourg
Macao (Chine)
Malte
Norvège
Nouvelle-Calédonie
Nouvelle-Zélande
Oman
Pays-Bas
Pologne
Polynésie française
Porto Rico
Portugal
Qatar
République de Corée
Royaume-Uni de
Grande-Bretagne et
d'Irlande du Nord
Singapour
Slovaquie
Slovénie
Suède
Suisse

Taiwan (Chine)
Tchéquie
Trinité-et-Tobago
Uruguay

► Annexe 3. Classification des pays/territoires par région

Afrique

Afrique du Nord

Algérie
Égypte
Libye
Maroc
Sahara occidental
Soudan
Tunisie

Afrique subsaharienne

Afrique centrale

Angola
Cameroun
Congo
Gabon
Guinée équatoriale
République centrafricaine
République démocratique du Congo
Sao Tomé-et-Principe
Tchad

Afrique orientale

Burundi
Comores
Djibouti
Érythrée
Eswatini
Éthiopie
Kenya
Madagascar

Malawi
Maurice
Mozambique
Ouganda
République-Unie de Tanzanie
Rwanda
Somalie
Zambie
Zimbabwe

Afrique australe

Afrique du Sud
Botswana
Lesotho
Namibie

Afrique occidentale

Bénin
Burkina Faso
Cabo Verde
Côte d'Ivoire
Gambie
Ghana
Guinée
Guinée-Bissau
Libéria
Mali
Mauritanie
Niger
Nigéria
Sénégal
Sierra Leone
Togo

Amériques

Amérique latine et Caraïbes

Caraïbes

Bahamas
Barbade
Cuba
Haïti
Îles Vierges américaines
Jamaïque
Porto Rico
République dominicaine
Sainte-Lucie
Saint-Vincent-et-les Grenadines
Trinité-et-Tobago

Amérique centrale

Belize
Costa Rica
El Salvador
Guatemala
Honduras
Mexique
Nicaragua
Panama

Amérique du Sud

Argentine
Bolivie (État plurinational de)
Brésil
Chili
Colombie

Équateur
Guyana
Paraguay
Pérou
Suriname
Uruguay
Venezuela (République bolivarienne du

Amérique du Nord

Canada
États-Unis d'Amérique

États arabes

Arabie saoudite
Bahreïn
Émirats arabes unis
Iraq
Jordanie
Koweït
Liban
Oman
Qatar
République arabe syrienne
Territoire palestinien occupé
Yémen

Asie et Pacifique

Asie de l'Est

Chine
Hong-kong (Chine)
Japon
Macao (Chine)
Mongolie
République de Corée
République démocratique populaire de Corée
Taïwan (Chine)

Asie du Sud-Est et Pacifique

Îles du Pacifique

Australia
Australie
Fidji
Guam
Îles Salomon
Nouvelle-Calédonie
Nouvelle-Zélande
Papouasie-Nouvelle-Guinée
Polynésie française
Samoa
Tonga
Vanuatu

Asie du Sud-Est

Brunéi Darussalam
Cambodge
Indonésie
Malaisie
Myanmar
Philippines
République démocratique populaire lao
Singapour
Thaïlande
Timor-Leste
Viet Nam

Asie du Sud

Afghanistan
Bangladesh
Bhoutan
Inde
Iran (République islamique d')
Maldives
Népal
Pakistan
Sri Lanka

Europe et Asie centrale

Asie centrale et occidentale

Asie centrale

Kazakhstan
Kirghizistan
Ouzbékistan
Tadjikistan
Turkménistan

Asie occidentale

Arménie
Azerbaïdjan
Chypre
Géorgie
Israël
Turquie

Europe de l'Est
Bélarus
Bulgarie
Fédération de Russie
Hongrie
Pologne
République de Moldova
Roumanie
Slovaquie
Tchéquie
Ukraine

Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest

Europe du Nord

Danemark
Estonie
Finlande
Îles Anglo-Normandes
Irlande
Islande
Lettonie
Lituanie
Norvège
Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord
Suède

Europe du Sud

Albanie
Bosnie-Herzégovine
Croatie
Espagne
Grèce
Italie
Macédoine du Nord
Malte
Monténégro
Portugal
Serbie
Slovénie

Europe de l'Ouest

Allemagne
Autriche
Belgique
France
Luxembourg
Pays-Bas
Suisse

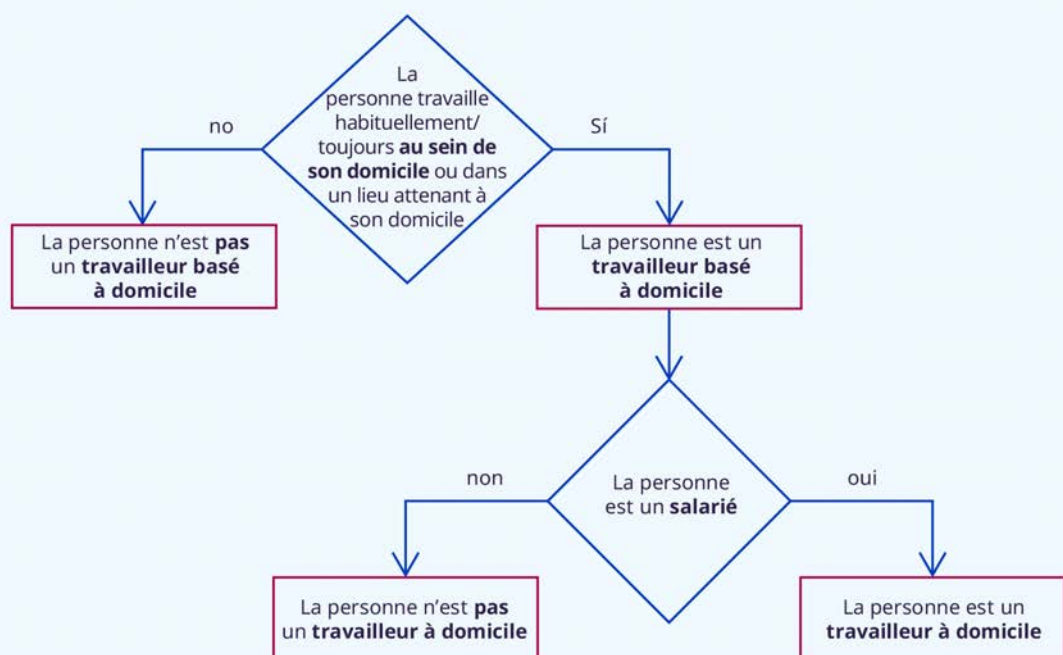
► Annexe 4. Identifier les travailleurs à domicile au sein des enquêtes sur la main-d'œuvre

Afin de pouvoir estimer le nombre de travailleurs basés à domicile et de travailleurs à domicile, à l'échelle mondiale, le BIT s'est basé sur les enquêtes nationales auprès des ménages réalisées dans 118 pays.

Pour identifier les travailleurs basés à domicile et les travailleurs à domicile, deux questions sont associées: la première question permet d'identifier les personnes qui travaillent habituellement

depuis leur domicile («lieu de travail») et la deuxième question permet d'identifier s'il s'agit de salariés, d'employeurs, de travailleurs à leur propre compte ou de travailleurs familiaux contribuant à l'entreprise familiale («statut dans l'emploi»). La figure 2.A.1 est un organigramme illustrant la méthodologie utilisée pour aboutir à une estimation à partir de chacune des différentes enquêtes.

► Figure 2.A.1 Estimer le nombre des travailleurs basés à domicile et des travailleurs à domicile à partir des enquêtes sur la main-d'œuvre



Argentine et Mexique

En ce qui concerne l'Argentine, les données utilisées sont extraites de l'enquête permanente auprès des ménages de 2019 (Encuesta Permanente de Hogares, ECH), alors qu'en ce qui concerne le Mexique, il s'agit de l'enquête sur la main-d'œuvre de 2019 (Encuesta de Ocupación y Empleo, ENOE), pour le quatrième trimestre. Pour ces deux pays, une estimation plus précise

des travailleurs à domicile a été réalisée en tenant compte non seulement des salariés travaillant depuis leur domicile, mais également de tous les «travailleurs à leur propre compte» et les «employeurs» travaillant depuis leur domicile pour un seul client. Les questions utilisées au Mexique et en Argentine sont similaires et sont posées à toutes les personnes ayant déclaré être

des «travailleurs à leur propre compte» ou des «employeurs». Elles sont formulées de la manière suivante:

Mexique

Proposez-vous vos produits ou service...

1. À une seule entreprise, établissement ou intermédiaire?
2. À plusieurs entreprises, établissements ou intermédiaires?
3. Directement au public en général?
4. Produisez-vous des produits agricoles pour votre propre consommation?
5. Ne sait pas.

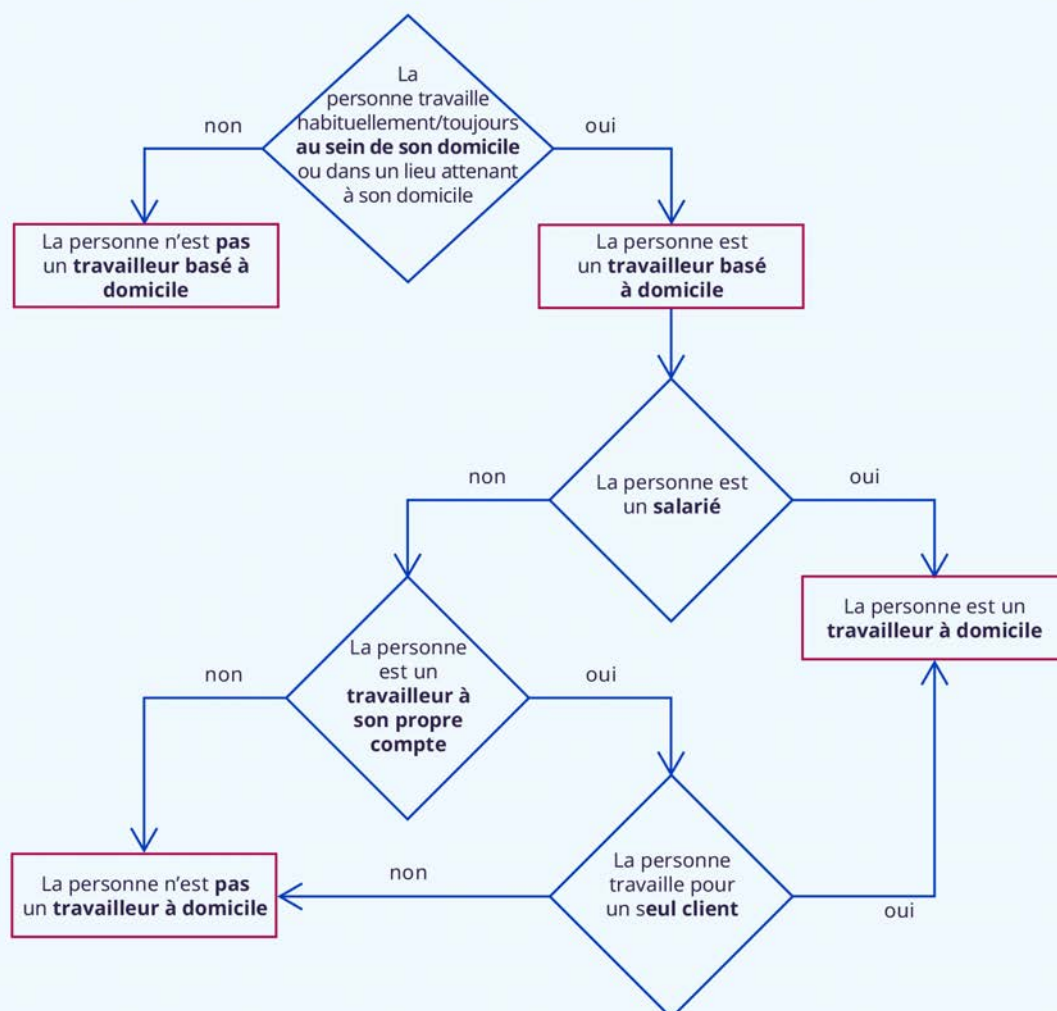
Argentine

Cet entreprise/établissement/activité travaille généralement pour...

1. Un seul client? (personne, entreprise)
2. Plusieurs clients? (y compris le public en général)

Cette enquête contient également une question supplémentaire demandant si le client est un ménage ou une entreprise. Seuls ceux qui travaillent à leur domicile sont pris en compte, les travailleurs domestiques étant donc exclus. D'autre part, une couturière qui travaille à son domicile pour confectionner des vêtements pour une seule famille est considérée comme une travailleuse à domicile. La manière dont les différentes variables sont associées pour estimer le nombre de travailleurs à domicile est illustrée au sein de la figure 2.A.2.

► Figure 2.A.2 De quelle manière associer les différentes variables afin d'estimer le nombre de travailleurs à domicile en Argentine et au Mexique?

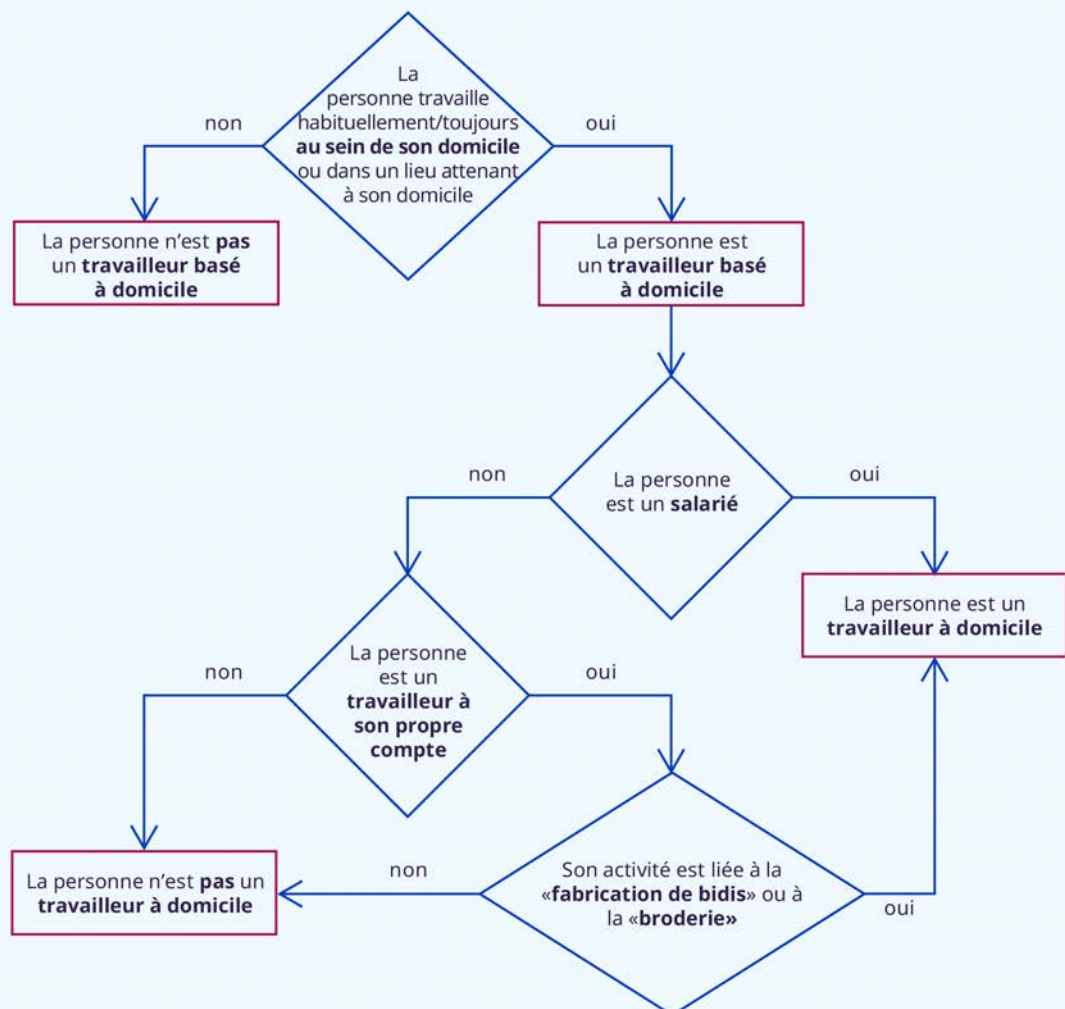


Inde

En ce qui concerne l'Inde, les données utilisées sont extraites de l'enquête sur l'emploi et le chômage de 2018 (enquête périodique sur la main-d'œuvre). Il est notoire que les personnes qui exercent des activités liées à la fabrication de bidis ou à la broderie, au sein de leur domicile ou dans un lieu attenant à leur domicile, travaillent selon des modalités propres au travail à domicile. Cependant, une grande partie de ces travailleurs se déclarent comme étant des «travailleurs à leur propre compte» ou des «employeurs», et sont donc exclus de la catégorie des travailleurs à domicile lorsque seules les personnes se déclarant

comme salariées sont prises en considération, comme cela est le cas dans les estimations reproduites au sein du chapitre 2 (en utilisant la méthodologie décrite dans la figure 2.A.1). Pour l'Inde, une estimation plus précise des travailleurs à domicile a été réalisée en tenant compte non seulement des salariés travaillant depuis leur domicile, mais également des «travailleurs à compte propre» et des «employeurs» ayant déclaré travailler à domicile et exercer des activités liées à la «fabrication de bidis» ou à «la broderie». La combinaison des différentes variables est illustrée au sein de la figure 2.A.3.

► Figure 2.A.3 De quelle manière associer les différentes variables afin d'estimer le nombre de travailleurs à domicile en Inde?





3 Le travail à domicile dans la production de biens: le système de la sous-traitance à domicile

Le travail à domicile

n'est pas une
**méthode de
production
anachronique**

appartenant à une
époque révolue



©iStock/ Supersmario

Le système de la sous-traitance à domicile s'est avéré être plus résistant que l'on ne pouvait s'y attendre. Il a perduré de manière excessivement longue dans les secteurs où l'apport technologique des machines électriques restait limité (par exemple le tissage) ou lorsque l'artisan à domicile était à même de construire un appareil électrique rudimentaire (par exemple la fabrication de clous et autres travaux légers de métallurgie). Il a, en outre, souvent survécu aux côtés des usines, de nombreux fabricants ayant opté, par souci de rentabilité, pour l'installation dans leurs usines d'une quantité de machines permettant de répondre à la demande normale évaluée avec prudence, tout en s'appuyant sur un vivier de main-d'œuvre éparse permettant d'augmenter leur production en période de prospérité.¹

Une grande partie de la théorie économique a considéré le travail à domicile, et plus particulièrement le travail industriel à domicile ou système de «la sous-traitance à domicile», comme une forme préindustrielle de production qui serait amenée à disparaître avec le progrès économique. Pourtant, cela ne s'est jamais produit. Au contraire, le travail à domicile a perduré, évoluant avec les avancées industrielles et postindustrielles, de concert avec d'autres changements dans le monde du travail et dans les sociétés, y compris les conventions sociales. Ce schéma se retrouve dans l'ensemble des régions du monde, qu'il s'agisse des pays les plus industrialisés, des pays où les activités industrielles sont encore l'une des caractéristiques sous-développées de l'économie, ou des pays dits postindustriels. Le travail à domicile est donc une forme de production qui a survécu à plusieurs révolutions industrielles et technologiques. En effet, tandis que l'ampleur de son utilisation fluctue, le travail à domicile a augmenté aussi bien en période d'expansion économique qu'en période de crise.²

Contrairement au chapitre 2, où sont présentées des statistiques sur le travail basé à domicile, le présent chapitre se concentre sur le travail à domicile à proprement parler, tel que défini par la convention (n° 177) sur le travail à domicile, 1996. Comme précédemment expliqué au sein du chapitre 1, cette définition comprend tout «travail qu'une personne [...] effectue: i) à son domicile ou dans d'autres locaux de son choix, autres que les locaux de travail de l'employeur; ii) moyennant rémunération; iii) en vue de la réalisation d'un produit ou d'un service répondant aux spécifications de l'employeur, quelle que soit la provenance de l'équipement, des matériaux ou des autres éléments utilisés à cette fin» (art. 1). Sont toutefois exclues les personnes qui disposent «du degré d'autonomie et d'indépendance économique nécessaire pour être considérée[s] comme travailleur[s] indépendant[s] en vertu de la législation nationale ou de décisions de justice». Par ailleurs, le présent chapitre traite de l'essor et de la place occupée par le travail à domicile dans la production de biens, que l'on appellera pour simplifier le «travail industriel à domicile». Ce chapitre débute par une discussion concernant la production issue du travail à domicile avant la naissance du système industriel (ou proto-industrialisation), et se poursuit par une analyse de son développement dans le cadre du système industriel. Le travail à domicile dans le secteur des services sera traité au sein du chapitre 4.

L'expérience du travail à domicile en vue de la réalisation de produits ou de services fait clairement apparaître que le travail à domicile persiste où et quand: 1) le processus de production peut être divisé en plusieurs tâches distinctes; 2) l'équipement nécessaire à la production (machines à coudre, ordinateurs personnels, etc.) est accessible à un coût relativement bas; et 3) la main-d'œuvre est disponible. La disponibilité de cette main-d'œuvre – souvent composée de femmes cumulant travail à domicile et autres tâches domestiques et responsabilités familiales – repose fortement sur les rôles traditionnellement attribués aux hommes et aux femmes au sein du ménage et dans la société dans son ensemble.

Le travail industriel à domicile est généralement lié à la confection de vêtements, et une grande partie des études réalisées sur le travail à domicile porte sur le secteur de l'habillement. En 2019, l'industrie de l'habillement était évaluée à plus de 1 000 milliards de dollars É.-U. à l'échelle mondiale, les exportations mondiales s'élevant quant à elles à 500 milliards de dollars É.-U.³ Le Bangladesh, la Chine, l'Inde, l'Indonésie, la Turquie et le Viet Nam sont les principaux pays exportateurs de vêtements au niveau mondial, employant directement 15 millions de travailleurs (enregistrés)⁴. L'importance constante du travail à domicile dans le secteur de l'habillement résulte du processus de production à forte intensité de main-d'œuvre, ce qui limite la partie du processus pouvant être automatisée. La nature de la mode, en constante évolution, et le désir du consommateur de posséder un bien unique signifient que l'on aura toujours besoin de quelqu'un pour coudre des perles ou des broderies à la main, et pour le faire rapidement. Comme l'a noté un universitaire dans le cadre d'une étude portant sur le secteur de l'habillement, «les économies d'échelle deviennent secondaires par rapport aux économies de temps⁵».

Néanmoins, il serait erroné de croire que le travail à domicile se limite à la confection de vêtements. En effet, il est aussi utilisé pour produire de nombreux autres biens de consommation, allant des fleurs artificielles à l'assemblage électronique en passant par la couture des ballons de football, et occupe également une place importante dans le secteur de l'artisanat⁶. Certaines de ces autres formes de travail à domicile sont mises en lumière au sein du présent chapitre.

► 3.1 La longue histoire du travail à domicile

Pendant la plus grande partie de l'histoire, la production de biens s'est faite à domicile, généralement destinée à la consommation de la famille, même si les produits faits maison étaient parfois troqués ou vendus afin de pouvoir consommer d'autres biens.

En Europe, comme en Chine et en Inde, la production de biens à domicile était solidement implantée, au même titre que les ateliers de fabrication, en amont de la révolution industrielle⁷. Entre le XVI^e et le XIX^e siècle, au cours de la transition de la féodalité à l'industrialisation en Europe, les industries nationales ont commencé à intégrer le travail à domicile⁸. En tant que telle, l'émergence du travail à domicile en Europe à cette époque était principalement induite par la demande, résultant dans certains cas du développement d'un marché mondial pour les biens produits⁹. Toutefois, des considérations liées à l'offre de main-d'œuvre ont également joué un rôle important pour motiver la prise de décisions au niveau industriel. Le système des guildes a conduit à limiter le vivier de travailleurs disponibles au sein des villes, ce qui a incité le capitalisme marchand à se tourner vers la main-d'œuvre disponible en milieu rural. Dans le même temps, la baisse des revenus en milieu rural a incité les familles, et en particulier les femmes, à passer d'une utilisation intensive des terres à des fins agricoles à une production artisanale à forte intensité de main-d'œuvre, à temps partiel ou à plein temps¹⁰.

Les avancées technologiques, telles que la machine à coudre, ont encore encouragé davantage cette tendance. En analysant les métiers de l'habillement des années 1860 à Londres, Schmiechen (1984) a démontré que l'arrivée de la machine à coudre avait accéléré le recours au travail à domicile à des fins de production:

Les premières prédictions selon lesquelles la machine à coudre allait encourager la centralisation de la production au sein des usines se sont avérées infondées: la plupart des vêtements confectionnés à la machine à coudre n'étaient pas confectionnés au sein d'une usine. D'autres machines à coudre ont ensuite été développées pour différents types d'activités: couture rapide, point de bande, feutrage, rembourrage de col, boutonniers, coupe, dentelle et broderie mais, à quelques exceptions près, il s'est également agi de machines pour la maison et les ateliers de petite taille, «pas plus grande qu'une petite boîte de travail soignée, facilement transportable et pratique» (p. 26).

De même, dans l'industrie de la dentelle de Nottingham, l'émergence de l'industrialisation s'est accompagnée d'une augmentation du travail à domicile confié aux femmes, qui ont accepté d'effectuer ces tâches afin de pouvoir augmenter le revenu du ménage. Comme l'explique Rose (1988), qui a analysé des échantillons de ménages issus des recensements effectués entre 1851 et 1881, la mécanisation du processus de production «a généré du travail pour des milliers de femmes et d'enfants qui ont subitement festonné, perlé et raccommodé la dentelle dans leurs propres maisons, ou dans les maisons voisines des femmes servant d'intermédiaires. L'industrie domestique, le travail à domicile et le travail manuel à forte intensité de main-d'œuvre ont fait partie intégrante du développement de nombreuses industries dans la seconde moitié du XIX^e siècle¹¹.

Ce constat n'a pas échappé à Marx (1886) qui a, quant à lui, fait la distinction entre les «nouvelles» et les «anciennes» formes de production à domicile:

Cette «industrie à domicile» moderne n'a rien en commun, si ce n'est le nom, avec l'ancienne industrie à domicile, dont l'existence supposait un artisanat indépendant dans les zones urbaines, une agriculture indépendante dans les zones rurales et surtout une maison d'habitation pour le travailleur et sa famille. Ce type d'industrie a désormais été transformé pour prendre la forme d'une structure externe à l'usine, à l'atelier de fabrication ou à l'entrepôt. En dehors de l'usine, des travailleurs manufacturiers et des artisans massés à un seul endroit et directement contrôlés, le capital met également en mouvement, au moyen de fils invisibles, une autre armée: les travailleurs des industries à domicile, qui vivent dans les grandes villes ou sont dispersés dans les campagnes (p. 591).

Les industries reposant sur le travail à domicile ont été au cœur du développement économique en France. Au milieu des années 1800, on estimait, en effet, que la production à domicile et industrielle à petite échelle représentait 60 pour cent de la production industrielle française et près des trois quarts de l'emploi¹². La production industrielle était principalement basée sur le travail à domicile dans le cadre d'une relation de sous-traitance, les relations de travail évoluant avec les changements de la production capitaliste. Les innovations technologiques ont influencé cette évolution, comme le métier à tisser Jacquard qui a été introduit au début des années 1800 et est venu dominer l'industrie du tissage de la soie à Lyon et dans les régions voisines. L'utilisation de ce métier à tisser se basant sur l'usage de cartes perforées «programmables», il était alors possible de tisser des motifs complexes en un temps beaucoup plus court. Toutefois, les métiers à tisser restaient chers, obligeant les tisserands à acheter des métiers à tisser grâce aux crédits accordés par les marchands capitalistes. Cela a conduit à une plus grande dépendance économique de la part des tisserands envers les capitalistes qui leur avaient prêté de l'argent. En outre, le métier à tisser a engendré une séparation entre la phase de conception et la phase de production, les tisserands recevant des cartes perforées en carton

avec des motifs prédéfinis, ce qui a entraîné une altération des compétences des tisserands¹³. Le travail à domicile s'est poursuivi jusqu'au XXe siècle, avec un fort taux de participation des femmes à la confection de vêtements. Un recensement réalisé en 1906 comptabilisait 850 000 femmes ou filles travaillant à domicile.¹⁴

De l'autre côté de l'Atlantique, des tendances similaires ont été observées concernant le recours aux travailleurs à domicile dans le secteur industriel alors en plein essor. Aux États-Unis, au XVIIIe siècle, les marchands-fabricants donnaient du travail aux familles en milieu rural. Cependant, à partir du début du XIXe siècle, le système du travail à domicile est devenu de plus en plus étroitement lié au capital industriel situé dans les zones urbaines et le travail à domicile a commencé à être distribué aux familles de la classe ouvrière au sein des villes, qui ne pouvaient pas compter sur une économie agricole de subsistance du ménage mais qui étaient de plus en plus dépendantes du travail salarié¹⁵. De la fin des années 1800 jusqu'à la Grande Dépression, les caractéristiques démographiques des travailleuses à domicile sont restées relativement constantes: femmes en âge de procréer et d'élever des enfants, issues de familles immigrées, et femmes de plus de 50 ans¹⁶. Ces travailleuses à domicile étaient occupées dans de multiples activités de production, allant de la confection de vêtements à la fabrication d'abat-jour, en passant par les bijoux fantaisie, les sacs, les jouets, les boîtes en papier, les houpettes et plus encore¹⁷.

En Scandinavie, le travail à domicile faisait partie intégrante de la production avant et pendant la période de l'industrialisation¹⁸. À partir de l'entre-deux-guerres, l'industrie du prêt-à-porter standardisé s'est développée avec le recours aux nouvelles technologies et à la production à la chaîne, mais certaines pièces nécessitaient encore de faire appel à la main-d'œuvre et étaient sous-traitées à des particuliers. Les recensements réalisés auprès des entreprises indiquent que la part de travailleurs à domicile dans les industries légères a augmenté parallèlement à l'industrialisation, en Suède et en Finlande, entre les années 1930 et 1950, grâce à un réseau complexe de sous-traitance dont le dernier maillon était composé de travailleurs à domicile rémunérés à la pièce¹⁹.

Certaines entreprises sont également nées du travail à domicile, comme l'entreprise de chaussures Nesna fondée en 1955 dans la ville de Nesna en Norvège, qui était à l'époque dominée par la pêche, l'agriculture et d'autres activités du secteur primaire. La chaussure *Nesna Lobben*, qui a été

créée à l'origine par une famille pour son usage personnel et qui s'est transformée ensuite en une coopérative de production, a été fabriquée à partir de feutre et renforcée à plusieurs reprises à l'aide de patrons cousus par des travailleuses à domicile, principalement des femmes de Nesna et des quartiers périphériques. Bien que l'entreprise possédât une usine à Nesna, où se trouvaient son service de gestion et une partie de sa production, la majeure partie du travail était effectué au sein de domiciles privés²⁰. À l'origine, il fut décidé qu'il serait plus facile d'organiser la production en faisant appel à des travailleurs à domicile, compte tenu des difficultés existantes en termes de transport dans cette région. Cela permettait également aux femmes de «prendre soin de leurs enfants et de leurs animaux dans les fermes tout en continuant à faire leur travail»²¹. Le cardage, le feutrage, le séchage et la découpe se faisaient en usine, les travailleuses à domicile n'intervenant qu'à l'étape de la couture et étant rémunérées à la pièce²².

En Amérique latine et dans les Caraïbes, le travail à domicile existe de longue date, s'étant développé à la fois avant la période d'industrialisation massive et en parallèle²³. Au lendemain de la guerre d'indépendance du Chili, dans la première moitié des années 1800, l'expansion des industries manufacturières, en particulier dans le secteur de l'habillement, a constitué une opportunité d'avoir accès à un emploi salarié pour les femmes migrantes nouvellement arrivées des zones rurales vers les villes. De nombreuses entreprises de confection ont ainsi recruté des couturières pour travailler à la fois dans leurs usines et à domicile et ont continué à organiser leur production autour du travail à domicile tout au long du XXe siècle²⁴. La poursuite de l'industrialisation n'a pas entraîné la disparition du travail à domicile que ce soit au Chili en particulier, ou en Amérique latine et dans les Caraïbes en général, mais a plutôt fait perdurer cette pratique. Au Mexique, par exemple, contrairement aux hypothèses des théoriciens sur la modernisation, l'afflux de capitaux étrangers et l'établissement d'industries à grande échelle à partir des années 1960 n'ont pas remplacé les petites entreprises et usines locales. Au contraire, ces grandes industries sous-traitaient aux petites entreprises locales qui avaient, quant à elles, fait appel depuis longtemps aux travailleurs à domicile²⁵. À Porto Rico, 18 000 des 27 000 travailleurs du secteur de l'habillement travaillaient à domicile dans les années 1950²⁶. Comme dans d'autres parties du monde, le travail à domicile en Amérique latine et dans les Caraïbes a accompagné et encouragé l'industrialisation.

Ces exemples montrent que le travail industriel à domicile a perduré, dans le monde entier, à travers deux siècles de révolutions industrielles et technologiques. Souvent effectué par des femmes cachées au sein de leur maison, le travail à domicile a été un élément clé du succès de la production en usine qui était, quant à elle, plus visible et essentiellement dominée par les hommes.

3.1.1 Le soutien de l'État en faveur du travail à domicile

Le rôle de l'État, visant à soutenir ou, au contraire, à décourager le recours au travail à domicile, s'est manifesté de différentes manières à travers le monde, avec des répercussions importantes en termes de prévalence du travail à domicile. Dans certains pays, par exemple aux États-Unis, le travail industriel à domicile était perçu de manière négative, comme ayant un impact négatif sur les conditions de travail des ouvriers d'usine et empêchant les femmes d'exercer leur «rôle naturel» de mère²⁷. En tant que tels, les efforts réalisés en termes de réglementation du travail à domicile ont principalement visé à le faire interdire, la loi de 1938 sur les normes équitables de travail ayant interdit le travail à domicile dans certains secteurs spécifiques, en particulier ceux au sein desquels les syndicats pouvaient exercer une plus grande pression politique.

Dans d'autres pays, les gouvernements considéraient, à l'inverse, que le travail à domicile était un élément positif et encourageaient directement la pratique consistant pour les entreprises à sous-traiter une partie de leur production aux travailleurs à domicile. En Suisse, par exemple, au début du XXe siècle, des institutions publiques ont été créées en vue de faciliter la distribution du travail à domicile aux populations en milieu rural, qui, en raison des zones géographiques montagneuses du pays, n'étaient pas en mesure de vivre de l'agriculture et avaient besoin d'autres sources de revenu²⁸. Le gouvernement suisse considérait alors le travail à domicile comme la meilleure solution pour générer du travail dans les zones reculées et éviter ainsi le dépeuplement des zones montagneuses, ce qui aurait entraîné la perte de «la vie de la nation». Le travail à domicile, en tant que tel, était donc considéré comme crucial pour la préservation de l'identité nationale suisse²⁹.

À Taïwan (en Chine), à la fin des années 1960 ainsi que dans les années 1970, les autorités ont lancé le programme de développement communautaire intitulé «Living rooms as factories» («des

salons comme des usines») afin de soutenir leurs efforts destinés à développer une croissance économique basée sur les exportations. Les autorités ont réalisé des enquêtes pour déterminer le nombre et la localisation des «femmes inactives» au sein des communautés locales. Sur la base de ces informations, les autorités ont ensuite accordé des prêts aux familles afin qu'elles puissent acheter le matériel nécessaire et prendre part au travail à domicile. Dans le cadre du programme «des salons comme des usines», les travailleurs à domicile faisaient partie d'un vaste système d'usines satellites, recevant du travail sous-traité par de petites usines en échange d'un salaire à la pièce. Ce programme a aidé à créer un système de production flexible qui a permis de faire face aux pénuries de main-d'œuvre dans les entreprises, sans avoir à augmenter le nombre de leurs salariés³⁰.

D'autres gouvernements, parfois sous la tutelle d'organisations internationales, dont l'OIT, ont cherché à faire du travail à domicile un moyen d'aider et de développer les industries artisanales nationales, en vue de soutenir les communautés locales sans interférer avec des projets plus ambitieux visant à développer un secteur industriel moderne³¹. Le soutien à la production artisanale

Le travail à domicile est donc une forme de production qui a **survécu** à différentes révolutions industrielles et technologiques

s'est appuyé sur des considérations de genre et d'attachement au foyer qui font de la femme la gardienne des traditions nationales: «la gardienne de certains métiers, qui font partie de la vie culturelle et se transmettent de mère en fille»³². Le développement du secteur de l'artisanat était perçu comme un moyen de permettre aux femmes de participer à des activités génératrices de revenu, «sans renoncer au rôle si important qui leur est dévolu au foyer»³³.

©iStock/luchbm



► 3.2 Le travail industriel à domicile contemporain

Alors que le travail à domicile n'a jamais disparu en Europe et en Amérique du Nord – ayant davantage resurgi sous différentes formes –, une grande partie du travail à domicile dans le secteur manufacturier, et en particulier dans le secteur de l'habillement, s'est déplacée vers les pays en développement avec la délocalisation de la production.

En Allemagne, par exemple, le nombre de travailleurs à domicile enregistré dans le secteur de la production textile et de l'habillement est passé de 80 000 en 1957 à un peu moins de 10 000 en 2000, les fabricants allemands de vêtements ayant externalisé leur production vers les pays de l'Union européenne (UE) où les salaires sont inférieurs, ainsi que vers les pays en développement³⁴. Des changements au niveau de la production ainsi que la désindustrialisation – par opposition à une industrialisation ou à une automatisation accrues – expliquent la baisse constatée dans le travail industriel à domicile dans la seconde moitié du XXe siècle en Europe et en Amérique du Nord. Les pays qui ont augmenté la taille de leurs industries dans le secteur de l'habillement et de la chaussure – comme le Bangladesh, le Cambodge, l'Inde, la Turquie et le Viet Nam – ont, quant à eux, accru le recours au travail à domicile. De plus, des études de cas révèlent que le travail à domicile persiste dans certaines poches de production des pays «postindustriels».

Une enquête menée par l'OIT, en 2015, auprès de 3 000 travailleurs à domicile répartis dans 297 villages de six provinces indonésiennes a révélé que le travail à domicile est présent dans une vaste gamme de secteurs différents, aussi bien à l'échelle nationale qu'à l'échelle internationale, tels que notamment la transformation des aliments (légumes ou fruits de mer), l'habillement, l'assemblage électronique et les équipements sportifs³⁵. Une étude connexe sur les entreprises indonésiennes engagées dans

le travail à domicile a, quant à elle, révélé que des entreprises dans les secteurs de l'habillement, de la chaussure, du batik et de l'ameublement avaient recours au travail à domicile³⁶.

En outre, de nombreux pays en développement dépendent du travail à domicile pour la production d'objets artisanaux, notamment si le secteur du tourisme occupe une place importante au niveau national. Le travail à domicile occupe également une place importante dans certaines industries nationales (comme la fabrication de bidis en Inde), ainsi que dans certains processus de transformation de produits agricoles. Les travailleurs à domicile constituent, en réalité, la strate de fond de nombreuses chaînes de production mondiales, dans lesquelles les fournisseurs sous-traitent des tâches spécifiques et exigeant une forte intensité de travail à des travailleurs à domicile, notamment pour la confection de vêtements, le tissage de papiers ou la fabrication de meubles en rotin, en particulier lorsque les demandes de production dépassent la capacité de production interne des fournisseurs.

3.2.1 Artisanat et autres biens produits manuellement

Le travail à domicile occupe une place importante dans les processus de production exigeant une main-d'œuvre très nombreuse, et qui fait appel au savoir-faire traditionnel,

à l'artisanat et aux matières premières locales (telles que le rotin, le bambou, la noix de coco, les coquillages, l'abaca ou d'autres fibres) qui peuvent se décomposer en plusieurs petites étapes de production. Cette production artisanale peut être destinée aux marchés nationaux ou internationaux. Elle peut être réalisée dans le cadre d'un travail indépendant à domicile ou être produite dans le cadre d'un système de sous-traitance, au sein duquel les travailleurs à domicile reçoivent les matériaux et les instructions et sont rémunérés, généralement à la pièce, pour chaque article produit. Le degré d'autonomie des travailleurs à domicile quant à la conception et à la fabrication du produit permet d'évaluer leur indépendance. En effet, moins ils ont de contrôle, plus il est probable qu'ils dépendent d'un intermédiaire ou d'un employeur. Par exemple, dans l'un des cas illustrés au sein de l'ouvrage de Mies sur les dentellières de Narsapur (*The Lacemakers of Narsapur*), les femmes recevaient un dessin simple à produire, généralement une fleur (*chetipani*) ou un petit motif. Le système était organisé comme une chaîne de montage invisible, avec différents groupes de femmes, et parfois même des villages entiers, produisant des fleurs ou des motifs spécifiques faisant partie de la conception du produit. Ces pièces étaient ensuite collectées par des agents externes pour être apportées à d'autres femmes, chargées quant à elles d'assembler les différentes fleurs en un seul morceau. En organisant ainsi la production, les exportateurs pouvaient empêcher les femmes de fabriquer des produits finis et de les vendre sur les marchés artisanaux³⁷.

Au Ghana, le travail à domicile est fortement implanté dans quatre grands secteurs de l'art et de l'artisanat: les textiles tissés, les paniers, ainsi que les objets en bois et en cuir. Le *kente* est un textile tissé à la main extrêmement populaire et fait de motifs colorés, typique du Ghana. Il est principalement tissé par les hommes en raison de tabous culturels de longue date qui séparent les activités productives des hommes et des femmes, bien que cette répartition des tâches commence à évoluer. La production artisanale est parfois organisée comme un travail à domicile, l'exécution des différentes tâches étant contrôlée par des intermédiaires, cependant elle peut également être réalisée de manière indépendante, certains travailleurs cumulant parfois les deux modalités de production. George, un homme de 28 ans de la ville de Bonwire, a par exemple commencé à

apprendre le tissage du *kente* à l'âge de 8 ans. Après avoir terminé ses études primaires, il a commencé à tisser du *kente* la plupart du temps pour un employeur, mais a également travaillé pour d'autres lorsque sa charge de travail auprès de son employeur principal était réduite. Son employeur reçoit des commandes pour des types de *kente* spécifiques de la part de clients locaux et internationaux. Il lui transmet alors la commande en contrepartie d'une rémunération versée à la livraison. La totalité de ses revenus est issue du tissage du *kente*, auquel il consacre l'ensemble de son temps de travail. Le montant des commissions qu'il reçoit varie et le travail devant être exécuté peut l'occuper de quelques jours jusqu'à cinq mois. Il gagne l'équivalent de 6 dollars É.-U. par jour de travail. En cas de surcharge de travail à l'approche de l'échéance fixée, la communauté des tisserands se partage la charge de travail restante, recevant en contrepartie 6 dollars É.-U. pour chaque jour de travail. Cela se fait sans contrat écrit. Lorsqu'il existe un contrat entre «l'acheteur» (intermédiaire) et le travailleur à domicile, il a tendance à être oral, une tierce personne faisant généralement office de témoin ou garant.

Certains travailleurs à domicile préfèrent travailler avec un intermédiaire plutôt que de manière indépendante et de vendre leurs produits directement sur le marché. À cet égard, Sara, âgée de 60 ans et vannière, observe que:

Lorsque nous faisons la comparaison entre fabriquer pour un acheteur et vendre nos produits sur le marché, nous dirons qu'il est préférable de travailler avec un acheteur. Parfois, quand vous apportez le panier au marché et que, malheureusement, la pluie tombe dessus, vous perdez la beauté et la force du panier, vous ne pourrez donc pas le vendre ou en obtenir un bon prix. Vendre aux acheteurs qui font appel à nous aide à éviter ce type de risques.

En République démocratique populaire lao, les tissus de soie et de coton tissés à la main sont produits pour les marchés nationaux et étrangers, souvent avec du fil importé. La production est parfois organisée au sein d'ateliers situés en zone urbaine

avec des ouvriers qui résident sur place, mais elle est plus généralement organisée en faisant appel à des travailleurs situés en zone semi-rurale ou rurale. Étudiant l'évolution de l'industrie au cours de la période 1995-2015, Ohno (2020) décrit la manière dont les détaillants et leurs intermédiaires se procurent des tissus tissés à la main en ayant recours à différentes modalités contractuelles, selon le coût des matières premières et les fluctuations des taux de change. Parmi ces différentes modalités figurent notamment le versement d'une rémunération à la pièce ou la vente de fil à crédit à la travailleuse à domicile, cette dernière recevant alors le solde de ce qui lui est dû à la livraison de l'ouvrage, à condition que le produit soit de qualité suffisante. Parfois, des contrats de commande préalables sont également utilisés, dans lesquels le détaillant garantit l'achat de tissu auprès d'un tisserand à un prix convenu; ces contrats impliquant des fils de qualité inférieure, le tisserand doit se procurer le fil à ses frais³⁸.

Le tissu haut de gamme est généralement produit dans le cadre d'un contrat de sous-traitance faisant appel à des tisserands hautement qualifiés. Dans ce secteur laotien, contrairement à d'autres types de travail à la pièce, les détaillants garantissent que le travailleur recevra un salaire pour le travail effectué, et donc les détaillants doivent s'assurer que le tissage est de qualité suffisante. À ce titre, le travail fait l'objet d'un suivi, des intermédiaires visitant les maisons des tisserands deux fois par jour pour s'assurer de la qualité de leur travail. Ces contrats sont couramment utilisés pour le tissage de fils de soie haut de gamme. Les tissus de qualité inférieure sont généralement produits dans le cadre de contrats prévoyant l'achat de fil à crédit. Pendant les périodes de crise économique et de dévaluation des taux de change, les détaillants et les maîtres tisserands qui sous-traitent à d'autres tisserands préfèrent avoir recours aux contrats prévoyant l'achat de fil à crédit car, le fil étant principalement importé, ils évitent ainsi les pertes au niveau des taux de change. Néanmoins, les contrats de sous-traitance sont plus rentables pour les détaillants et les intermédiaires, offrant un taux de profit de 45 pour cent, contre 22 pour cent pour les contrats prévoyant l'achat de fil à crédit. Les tisserands préfèrent souvent également être rémunérés à la pièce (20 000 kips laotiens par pièce) même si ce taux est inférieur aux revenus correspondants aux contrats prévoyant l'achat de fil à crédit (35 886 kips laotiens par pièce), le taux de rémunération

à la pièce étant garanti, ce qui n'est pas le cas avec les contrats prévoyant l'achat de fil à crédit dans lesquels le travail produit peut être refusé³⁹.

En Inde, la fabrication de bidis existe depuis plus de cent ans, bien qu'initialement elle ait eu lieu dans de petites usines ou ateliers. Depuis les années 1970, les fabricants de bidis se sont de plus en plus orientés vers le travail à domicile. En effet, en 2000, seulement 10 pour cent environ de la fabrication de bidis avaient lieu dans le secteur industriel organisé⁴⁰. En 2017-2018, environ 2,96 millions de travailleurs étaient occupés à la fabrication de bidis, dont 90 pour cent travaillaient à domicile (2,65 millions), 2,5 millions étant des femmes⁴¹. Malgré une croissance spectaculaire du travail à domicile dans le secteur de l'habillement en Inde, dans les années 2000 et 2010, la fabrication de bidis reste l'activité occupant le plus grand nombre de travailleuses à domicile dans le pays, représentant à elle seule près d'un quart du travail à domicile chez les femmes⁴². L'activité consistant à rouler des bidis est particulièrement problématique en raison des risques pour la sécurité et la santé au travail liés à la manipulation du tabac. Cette activité se caractérise également par des revenus extrêmement bas, estimés à environ 17 pour cent des salaires annuels des travailleurs des autres secteurs manufacturiers⁴³.

Pour produire un bidi, le travailleur à domicile humidifie la feuille de tendu, la coupe sur mesure, la remplit de tabac, la roule et attache le bidi roulé avec un fil – le tout selon les spécifications du donneur d'ouvrage. Un rouleur de bidi reçoit généralement de 575 à 700 grammes de feuilles de tendu et de 225 à 280 grammes de tabac (selon la qualité des feuilles et la taille des bidis à rouler) permettant de rouler 1 000 bidis. Tous ces travailleurs sont rémunérés à la pièce. Les autres étapes de la production de bidis se déroulent généralement dans des ateliers ou des dépôts et font appel à des travailleurs qui emballent et étiquettent les produits, à d'autres qui les vérifient en les triant et en contrôlant la qualité des bidis roulés, et à ceux qui chauffent les bidis afin d'en extraire l'humidité (*sekaiwala*). Bien que certains soient payés à la pièce, la plupart sont traités comme des salariés. En outre, il y a également le personnel de bureau (y compris les caissiers et les comptables) et les distributeurs de matières premières qui répartissent la quantité requise de feuilles de tabac et de tendu, au poids, aux donneurs d'ordres; ces travailleurs étant des hommes travaillant au sein des locaux de l'établissement.

Une étude de 2001 sur la chaîne de valeur des bidis a révélé que, sur la valeur du prix de détail de 100,00 roupies indiennes, le coût des facteurs de production était de 20,00 roupies alors que la rémunération des travailleurs à domicile représentait 17,10 roupies. La part reçue par les donneurs d'ordres et les sous-traitants était de 0,18 roupie; celle des fabricants était de 41,90 roupies; et celle des distributeurs, grossistes et détaillants était de 19,3 roupies. Cela signifie que la marge bénéficiaire des bidis est comprise entre 35 et 40 pour cent de leur prix (avant impôt), compte tenu du fait que la masse salariale liée à la fabrication est limitée en raison du faible nombre de tâches effectuées. Dans le cadre d'un processus de production reposant presque entièrement sur le travail manuel, le différentiel entre les revenus de la personne roulant les bidis (17 pour cent du prix de vente au détail) et les revenus du fabricant (35 à 40 pour cent du prix de vente au détail) est frappant⁴⁴. Ce partage des bénéfices est similaire à celui gagné par les commerçants de textiles tissés laotiens.

3.2.2 Le travail à domicile dans l'industrie de l'habillement

Le travail à domicile est souvent associé à certaines images de femmes cousant, tricotant ou enfilant des perles chez elles. En fonction de leur confection, de nombreux vêtements nécessitent de passer par plusieurs étapes de production nécessitant de faire appel à une main-d'œuvre nombreuse. Ces exigences de production, associées à des cycles de production et des délais de livraison courts pour les marchandises commandées, signifient que les fabricants de vêtements, qu'ils soient grands ou petits, doivent s'appuyer sur des réseaux de sous-traitants, y compris des travailleurs à domicile, pour exécuter les commandes dans les délais impartis et selon les spécifications requises.

Une partie de la production de vêtements continue à être localisée dans les pays industrialisés, en particulier pour les produits haut de gamme, comme en Italie afin d'obtenir le label tant convoité du «fabriqué en Italie». Toutefois, la majorité de la production mondiale de vêtements est répartie entre différents pays en développement d'Amérique latine, et dans certaines parties de l'Afrique, de l'Europe de l'Est, de l'Asie du Sud

(Bangladesh, Inde et Pakistan) et de la Chine, qui est le premier exportateur mondial de vêtements.

La dispersion de la production de vêtements dans le monde s'est accompagnée de changements dans l'industrie de la mode, en particulier avec l'essor de ce que l'on appelle communément la «mode éphémère», caractérisée par une demande croissante d'articles d'habillement (souvent propres à chacune des différentes saisons) conçus et achetés pour n'être portés que sur une courte période et qui donc, du point de vue du consommateur, devraient être bon marché. Cette attente des consommateurs a augmenté la pression afin de maîtriser les coûts en termes de main-d'œuvre⁴⁵. Cela a également permis aux grandes entreprises d'avoir la main haute dans les négociations avec leurs fournisseurs.

Des études portant sur les fournisseurs révèlent l'énorme pression à laquelle sont soumis les fabricants à travers le monde. En effet, une enquête réalisée, en 2016, conjointement par le BIT et l'Ethical Trading Initiative (ETI, l'initiative du commerce équitable) auprès d'environ 1 500 fournisseurs dans le secteur du textile et de l'habillement, répartis dans 87 pays, a révélé que 52 pour cent d'entre eux avaient accepté des commandes inférieures au coût de production. Seuls 17 pour cent des fournisseurs considéraient qu'ils disposaient de délais suffisants pour exécuter leurs commandes. En outre, 75 pour cent d'entre eux ont déclaré que leur principal acheteur représentait plus de la moitié de leur production⁴⁶. Une autre étude en la matière réalisée en Inde a révélé que 39 pour cent des fournisseurs déclaraient avoir accepté, au cours de l'année précédente, des commandes inférieures au prix coûtant afin de maintenir une relation commerciale, dans l'espoir de recevoir de futures commandes de l'acheteur en question⁴⁷. Ces tendances rendent difficile le fonctionnement des fournisseurs, mais se révèlent néanmoins efficaces pour maîtriser les coûts et pouvoir produire une gamme de produits en expansion constante. En effet, entre 1989 et 2019, le prix réel des importations de vêtements aux États-Unis a baissé de 67 pour cent, reflétant le résultat des stratégies de réduction des coûts utilisées par l'industrie de la mode (voir la figure 3.1).

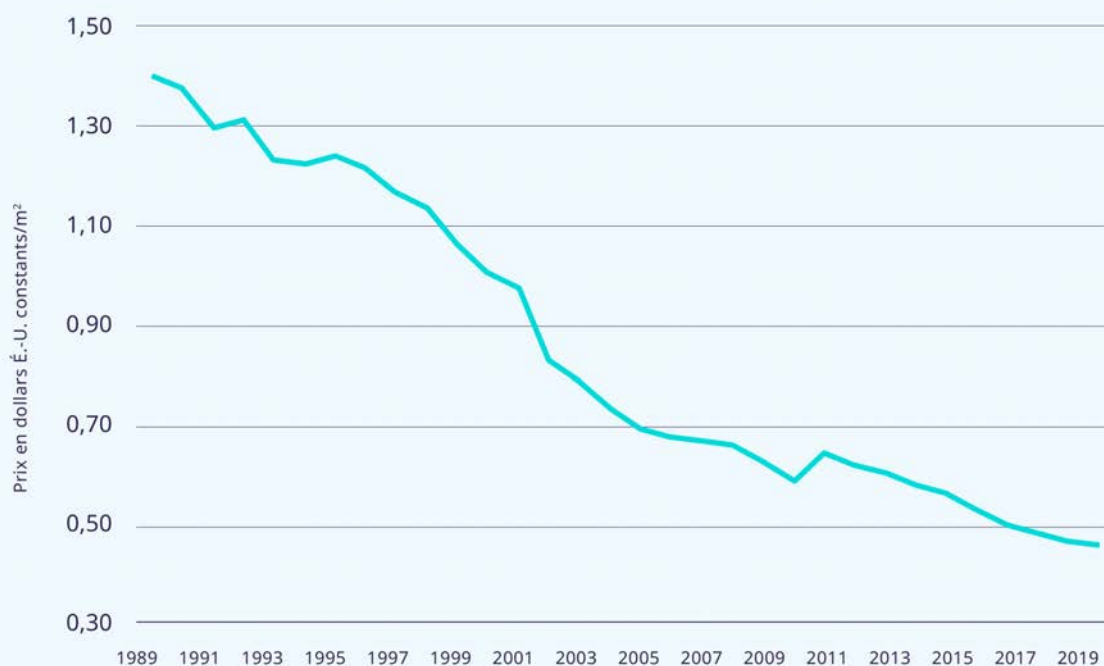
En Turquie, les grandes entreprises du secteur de l'habillement développent la conception du produit et décident des types de tissus à utiliser. Ces spécifications sont ensuite transmises à une usine

ou à une entreprise contractante qui est alors chargée de se procurer les matériaux et d'assurer la livraison du produit dans les délais impartis. S'il s'agit d'une usine, cette dernière peut être amenée à produire une partie du produit mais également à travailler avec de plus petits ateliers spécialisés dans des activités de production spécifiques. Habituellement, les ateliers de couture sous-traitent les opérations de nettoyage, de repassage et de conditionnement du fil à des travailleurs à domicile. Si le produit est confié à une entreprise contractante à qui il revient d'organiser la production, cette dernière fera souvent appel aux services d'un *fasoncu* (sous-traitant), chargé de répartir les différentes activités entre plusieurs ateliers. En règle générale, les intermédiaires sous-traitent le travail devant être exécuté à des travailleurs à domicile. La figure 3.2 illustre les types de chaînes de sous-traitance identifiés

dans le cadre d'une étude portant sur le secteur de l'habillement en Turquie⁴⁸.

Les ateliers de confection jouent en réalité les intermédiaires pour les grandes usines en distribuant des ouvrages aux travailleurs à domicile, car la distribution du travail est un processus qui prend du temps. Certaines usines spécialisées dans la production de créateurs et de haute couture ont néanmoins des relations directes avec certains travailleurs à domicile, car les tâches qui sont confiées nécessitent un travail artisanal extrêmement délicat et spécialisé, tel que la broderie ou la confection d'ornements pour les vêtements. Afin de pouvoir trouver les travailleuses compétentes pour réaliser ce travail, les usines s'appuient sur un réseau de sous-traitance efficace en ayant recours à des intermédiaires. En cas de surplus de travail ou de contraintes en termes

► Figure 3.1 Prix réel au m² de l'ensemble des vêtements importés aux États-Unis (en dollars É.-U.), 1989-2019



Source: Anner (2019), basé sur les données du Bureau des textiles et de l'habillement et de l'Office des statistiques du travail des États-Unis.

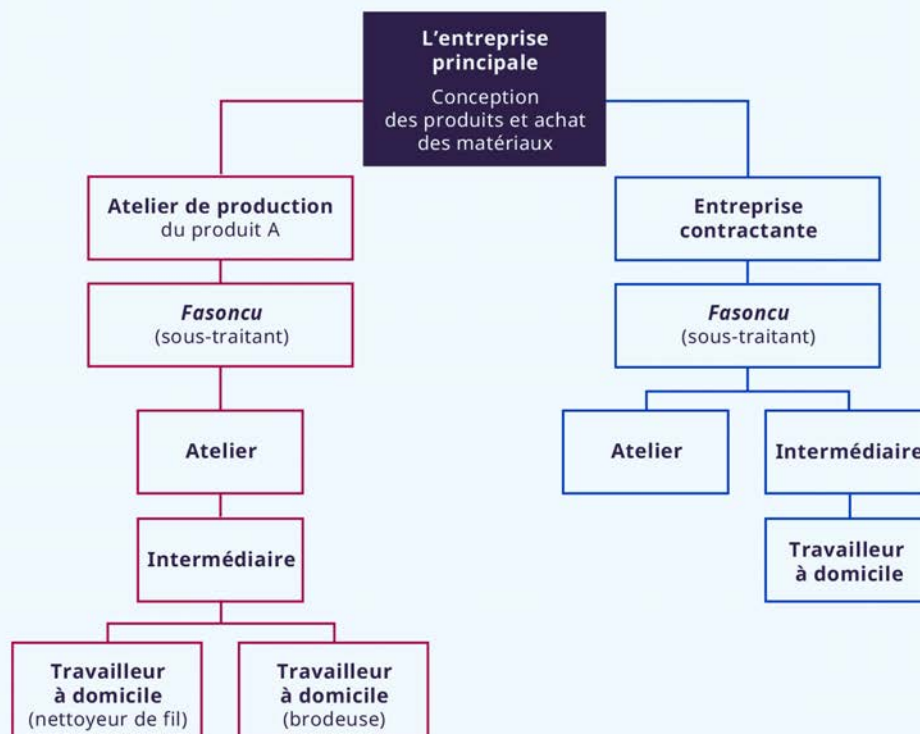
de délais impartis, les travailleuses à domicile font généralement appel au voisinage pour les aider à exécuter le travail qui leur a été confié, et en les rémunérant pour leur travail. Cette pratique de collaboration entre femmes est une source de flexibilité supplémentaire dans l'organisation du travail à domicile. Elle permet, en outre, de transférer la responsabilité de trouver de nouveaux sous-traitants des intermédiaires aux travailleurs à domicile⁴⁹.

La sous-traitance, qu'elle ait lieu auprès de petites usines ou de travailleurs à domicile, n'est pas en elle-même problématique. L'important est de savoir si les normes du travail sont respectées tout au long de la chaîne de sous-traitance. Les entreprises ont-elles tendance à externaliser leur production afin de pouvoir bénéficier de l'expertise de travailleurs qualifiés, comme dans

la broderie haut de gamme, ou pour avoir à disposition une main-d'œuvre supplémentaire pendant les périodes de forte activité? Ou bien ont-elles tendance à externaliser uniquement afin de pouvoir diminuer leurs coûts de production? En effet, lorsque l'unique raison pour laquelle les entreprises externalisent leur production est basée sur une réduction des coûts, ce processus peut alors conduire à une détérioration des conditions de travail.

L'expérience offerte par l'industrie de la bonneterie italienne, à Modène, dans les années 1990, constitue un bon contre-exemple d'un modèle de production en réseau ayant bénéficié d'une spécialisation externe et flexible. En effet, à Modène, l'industrie de la bonneterie a fait appel à un «système de sous-traitance moderne, composé de microentreprises interconnectées»,

► Figure 3.2 Chaînes de sous-traitance dans l'industrie de l'habillement en Turquie



Note: Données recueillies lors de travaux entrepris sur le terrain au cours de l'été 2019.

Source: Dedeoğlu, 2019.



©iStock/mycan

«... on aura toujours
besoin de quelqu'un pour
 coudre des perles ou des
 broderies à la main, et pour
 le faire rapidement»

qui était compatible avec un niveau de vie élevé et qui était efficace d'un point de vue organisationnel⁵⁰. Chacune des entreprises au sein de ce réseau n'entreprenait que des tâches limitées, constituant uniquement un petit maillon de la chaîne de production externe. À cet égard, cette relation ressemblait davantage à un système de sous-traitance, puisque l'entreprise sous-traitante ne fabriquait pas un produit fini et travaillait en suivant les instructions précises du fabricant. La plupart de ces «entreprises» sous-traitantes étaient en réalité des microentreprises: 23 pour cent d'entre elles n'avaient aucun salarié, 22 pour cent n'avaient qu'un salarié et 25 pour cent avaient entre trois et cinq salariés. Ces salariés, le cas échéant, étaient couverts dans une large mesure par le même contrat que les salariés au sein des entreprises industrielles, même si les entreprises comptaient sur la main-d'œuvre familiale (non rémunérée) pour éviter d'avoir à verser une rémunération pour les heures supplémentaires⁵¹.

Bien que l'expérience vécue à Modène, dans les années 1990, se soit révélée être positive, il n'est pas certain que les conditions de travail soient toujours aussi positives de nos jours, ou encore

que ces mêmes conditions existent dans d'autres régions du pays caractérisées par un taux de chômage plus élevé et un grand nombre de travailleurs dans le secteur informel. Il est d'ailleurs apparu qu'en Italie même l'industrie des produits de luxe avait eu recours à des travailleurs à domicile de l'économie informelle sans observer leurs droits⁵². Dans de nombreux cas, les travailleurs à domicile ont été contraints par des entreprises sous-traitantes de s'inscrire au registre des artisans comme condition pour continuer à recevoir du travail, permettant ainsi aux entreprises utilisatrices de contourner la législation du travail. Les travailleurs à domicile sont en effet considérés comme des travailleurs indépendants, même si souvent ils n'ont qu'un seul et même client et ne possèdent aucune autonomie dans l'exécution de leurs tâches. Dans d'autres cas, les travailleurs à domicile sont recrutés officieusement⁵³.

► 3.3 Une forme de production flexible

«Les gens disent que mon usine est grande mais ce n'est pas parce que j'emploie une vingtaine de travailleurs. C'est parce qu'en période de forte activité j'arrive à produire vingt mille pièces de boîtes à bijoux par mois en ayant recours à la main-d'œuvre des autres.»

– Propriétaire d'une usine, à Taïwan (en Chine)⁵⁴

Le fait que le travail à domicile a survécu jusqu'au XX^e siècle atteste de sa capacité à mettre à disposition des entreprises un moyen souple et efficace d'organiser leur production. Le travail à domicile n'a pas disparu avec le progrès technologique, et il ne devrait pas nécessairement disparaître puisque le progrès technologique peut même dans certains cas faciliter la fragmentation des tâches, permettant ainsi plus aisément de recourir au travail à la pièce et aux travailleurs à domicile pour les effectuer. La machine à coudre, le métier à tisser Jacquard et l'ordinateur personnel (voir le chapitre 4) ne sont que trois exemples de la manière dont les avancées technologiques ont participé à l'essor du travail à domicile.

La technologie ne représente, cependant, qu'une seule des nombreuses variables prises en considération par les entreprises lorsqu'elles envisagent d'externaliser une partie de leur production en ayant recours à des travailleurs à domicile. D'autres éléments importants sont également pris en compte, tels que: la nécessité d'encadrer le travail devant être effectué; la possibilité d'instaurer une rémunération à la pièce (la modalité de paiement privilégiée dans le cadre du travail à domicile) pour ce type de travail; les frais en termes d'équipements et de locaux; les fluctuations de la demande concernant le produit devant être fabriqué; la disponibilité d'une main-d'œuvre à domicile; l'environnement juridique; et la possibilité d'une action collective de la main-d'œuvre⁵⁵. Les produits pour lesquels la demande est irrégulière ou saisonnière, ou pour lesquels les spécifications changent perpétuellement (comme

pour la mode) nécessitant des changements au niveau du processus de travail, peuvent tirer parti de la flexibilité offerte par le travail à domicile⁵⁶. C'est la raison pour laquelle des ensembles de petites entreprises peuvent rivaliser au sein de l'économie internationale en se spécialisant dans la production de petits lots pour des marchés de niche, et en répartissant la demande entre un grand nombre d'unités encore plus petites, comme notamment des travailleurs à domicile, situées dans un périmètre géographique restreint, tel qu'illustré au sein des exemples ci-dessus.

La sous-traitance de la production à des travailleurs à domicile peut permettre aux entreprises de faire des économies en termes d'immobilier, d'équipement, d'électricité et d'eau. Une étude réalisée sur le secteur de l'habillement dans le delta du fleuve Yangtze en Chine a révélé que certains gérants préféreraient sous-traiter la production à des ateliers de confection à domicile précisément afin de pouvoir bénéficier des tarifs plus bas facturés aux ménages quant à la fourniture d'électricité. Comme l'a expliqué l'un d'entre eux:

Les vêtements peuvent être fabriqués à des coûts bien plus bas dans les ateliers de confection à domicile. Prenons l'électricité comme exemple. Les ateliers de confection à domicile et les usines ne sont pas facturés au même tarif pour la fourniture d'électricité. Comme les ouvriers qualifiés des ateliers de confection produisent

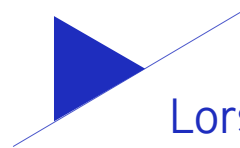
des vêtements à domicile, ils n'ont à payer que les factures d'électricité aux prix fixés pour les consommateurs individuels, qui sont bien inférieurs à ceux fixés pour les entreprises. En outre, le statut de travailleur indépendant de ces ouvriers d'atelier réduit considérablement leurs dépenses au titre du régime public de retraites⁵⁷.

Cette citation démontre également comment, en classant les travailleurs à domicile dans la catégorie des travailleurs indépendants, quel que soit leur degré réel de dépendance, l'entreprise réalise des économies en termes de cotisations de sécurité sociale et autres prestations sociales qui seraient à sa charge si le travailleur à domicile était enregistré en tant que salarié⁵⁸. Engager des travailleurs à domicile permet également aux entreprises de recruter des travailleurs dans une zone géographique plus large que ce qui serait autrement possible en raison des distances domicile-travail, et de bénéficier de leurs compétences particulières sans avoir à leur garantir un emploi à plein temps⁵⁹.

À de rares exceptions près, le travail industriel à domicile est rémunéré à la pièce, les travailleurs étant payés pour chaque article assemblé ou produit (voir le chapitre 5). Bien que les taux à la pièce existent également dans les usines et autres lieux de travail, ils sont largement utilisés dans le cadre du travail à domicile car ils permettent d'établir une norme en termes de rémunération du travail sans avoir pour autant à surveiller le temps de travail. Les travailleurs sont rémunérés pour ce qu'ils produisent, quel que soit le temps que cela leur prend, ce qui signifie que la productivité d'un travailleur individuel n'est pas une préoccupation pour l'entreprise ou le commettant, tant que le travailleur livre son ouvrage dans les délais impartis. Le tableau 3.1 donne un exemple des taux à la pièce versés, en 2015, pour toute une série d'activités exécutées dans le cadre du travail à domicile en Indonésie, sur la base d'une étude réalisée par le BIT. Cette étude a révélé que plus de 90 pour cent des travailleurs à domicile étaient payés selon un système de taux de rémunération à la pièce qui équivalait à un tiers de la rémunération versée aux salariés permanents travaillant au sein des entreprises interrogées (rémunération moyenne de 1 million de roupies indonésiennes par mois pour les salariés travaillant au sein des usines (soit 72 dollars É.-U.)

contre 340 000 roupies (25 dollars É.-U.) pour les travailleurs à domicile), sur la base d'une semaine de travail de 51 heures, en moyenne⁶⁰. Les travailleurs à domicile étaient informés à l'avance de leur taux de rémunération à la pièce et négociaient rarement leur niveau de rémunération. Les entreprises interrogées dans le cadre de cette étude réalisée en Indonésie ont déclaré que parfois, s'il y avait une commande urgente, elles pouvaient également verser une prime aux travailleurs à domicile pour exécuter le travail dans les délais impartis⁶¹.

Toutefois, si les employeurs ont l'obligation de verser un taux de rémunération minimum, alors la productivité devient une préoccupation pour les entreprises, ce qui peut les inciter à automatiser leur production plutôt que de compter sur des travailleurs à domicile, en supposant qu'elles disposent des fonds nécessaires pour investir dans les équipements et que le processus de production puisse être automatisé. La réglementation peut donc encourager l'automatisation et l'augmentation de la productivité du travail. Une étude comparant la fabrication de ballons de football en Inde et au Pakistan (où le processus est effectué à la main au sein d'ateliers et en faisant appel aux travailleurs à domicile) avec celle réalisée en Chine (où le processus a été automatisé) démontre des gains évidents en termes de productivité du travail grâce à l'automatisation. La productivité horaire des piqueuses à la machine chinoises dans une grande usine orientée vers l'exportation et travaillant en équipe était environ



Lorsque l'unique raison pour laquelle les entreprises externalisent leur production est basée sur une réduction des coûts, ce processus peut alors conduire à une **détérioration des conditions de travail**

► **Tableau 3.1 Exemples de taux de rémunération à la pièce fixés pour différentes activités exercées dans le cadre du travail à domicile en Indonésie, 2015**

Activité	Taux de rémunération à la pièce	Temps approximatif nécessaire pour réaliser la tâche
Nettoyer du poisson	Environ 3 000 roupies par kg (soit 0,22 dollar É.-U.)	Les travailleurs à domicile peuvent nettoyer de 10 à 15 kg en 4 à 8 heures par jour et recevoir entre 30 000 et 45 000 roupies (2,17 à 3,26 dollars É.-U.).
Décortiquer des crevettes	2 700 roupies par kg (soit 0,20 dollar É.-U.)	Les travailleurs à domicile peuvent décortiquer 1 kg en 2 heures.
Coudre les empeignes des chaussures	25 000 roupies par douzaine de paires de chaussures (soit 1,81 dollar É.-U.)	Les travailleurs à domicile peuvent terminer douzaine de paires de chaussures par jour.
Fabriquer des boulettes à Bandung	600 roupies par paquet (soit 0,04 dollar É.-U.)	Les travailleurs à domicile peuvent préparer de 30 à 50 paquets par jour et recevoir entre 18 000 et 30 000 roupies.
Tordre des fils pour les câbles des chargeurs de téléphone portable	100 roupies par faisceau de câbles (soit 0,007 dollar É.-U.)	Chaque faisceau contient 100 morceaux de fils de câble. Les travailleurs à domicile peuvent préparer de 10 à 15 paquets par jour et recevoir entre 10 000 et 15 000 roupies.
Emballer des pailles	5 000 roupies par 5 paquets (soit 0,36 dollar É.-U.)	Les travailleurs à domicile peuvent préparer 5 paquets en 6 heures.
Faire du batik	5 000 roupies par unité (soit 0,36 dollar É.-U.)	Les travailleurs à domicile peuvent terminer 1 unité en 3 heures.
Travailler du bois industriel, des ouvrages en bois et en liège (à l'exclusion des meubles) et des produits tissés en bambou et en rotin	500 roupies par unité (soit 0,04 dollar É.-U.)	Les travailleurs à domicile peuvent terminer 1 unité en 30 minutes environ.
Travailler sur des vêtements industriels	1 500 roupies par vêtement (soit 0,11 dollar É.-U.)	Les travailleurs à domicile peuvent terminer 1 vêtement en 45 minutes.
Faire le cordage des raquettes de badminton	2 500 roupies par douzaine (soit 0,18 dollar É.-U.)	Les travailleurs à domicile peuvent terminer 12 raquettes en 2 heures.
Couper les lanières des sandales	7 000 roupies par douzaine de paires (soit 0,51 dollar É.-U.)	Les travailleurs à domicile peuvent terminer entre 5 et 6 douzaines de paires par jour et recevoir entre 35 000 et 42 000 roupies.
Assembler des couvercles de casseroles	1 000 roupies par feuille de couvercles de casseroles (soit 0,07 dollar É.-U.)	Les travailleurs à domicile peuvent assembler entre 20 et 50 feuilles de couvercles de casseroles en 8 à 10 heures par jour, avec l'aide des membres de leur famille, et recevoir entre 20 000 et 50 000 roupies.
Éliminer le fil des chemises	115 roupies par chemise (soit 0,008 dollar É.-U.)	Si les travailleurs à domicile peuvent terminer 100 chemises en 1 jour, ils recevront 11 500 roupies.
Éliminer le fil des T-shirts	60 roupies par T-shirt (soit 0,004 dollar É.-U.)	Les travailleurs à domicile reçoivent entre 30 et 60 T-shirts par jour et entre 1 800 et 3 600 roupies par jour.

Note: Au moment de cette enquête (réalisée en 2015) 1 dollar É.-U. équivalait environ à 13 800 roupies.

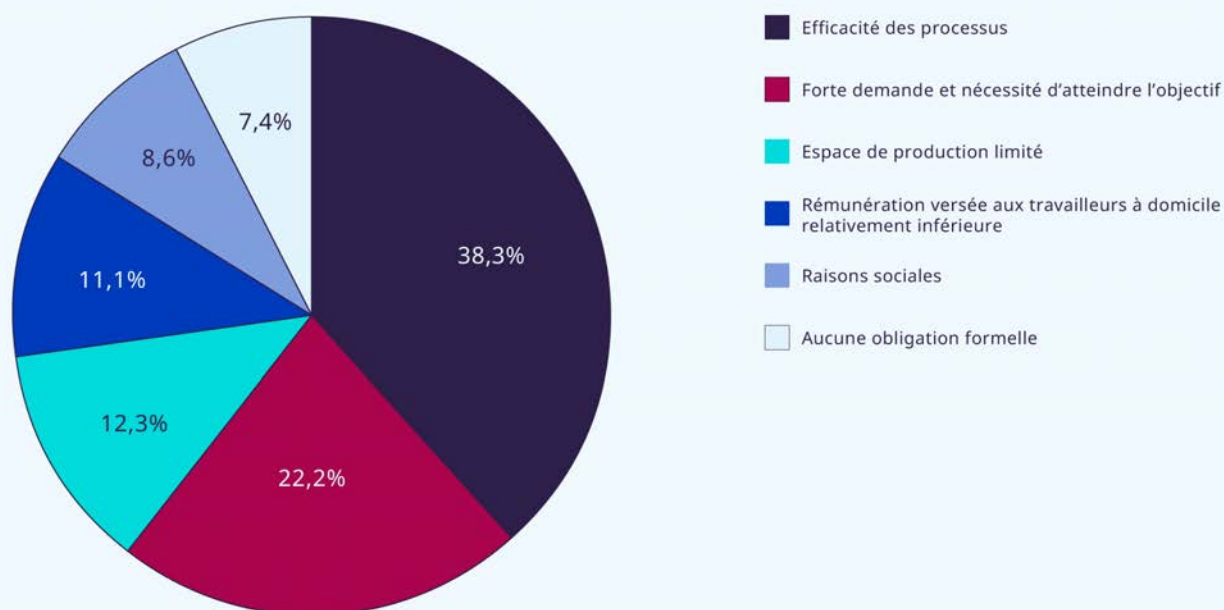
En 2014, la moyenne nationale simple des salaires minima au niveau des provinces était de 1 494 100 roupies. Néanmoins, il existait des disparités considérables au niveau des salaires minima à travers l'Indonésie, le centre de Java ayant le salaire minimum le plus bas (910 000 roupies) et Jakarta le salaire minimum le plus élevé (2 441 3001 roupies) en 2014⁶².

Source: BIT (2015a).

6,9 fois supérieure à celle des piqueuses à la main pakistanaises et 7,8 fois supérieure à celle des piqueuses à la main indiennes. Néanmoins, les ateliers pakistanais étaient spécialisés dans une production de niche de ballons cousus main de haute qualité, qui ne pouvaient pas être reproduits à l'aide de machines⁶². Par conséquent, pour certains processus de production, les entreprises seront amenées à faire un choix afin d'estimer les éventuels avantages du recours aux travailleurs à domicile.

D'après les entreprises interrogées dans le cadre de l'étude du BIT sur le travail à domicile en Indonésie, les principales raisons pour engager des travailleurs à domicile sont l'efficacité des processus (38,3 pour cent) et la demande de produits (22,2 pour cent) (voir la figure 3.3)⁶³. En ayant recours à des travailleurs à domicile, les employeurs peuvent répondre efficacement aux fluctuations de la demande en termes de main-d'œuvre. Les économies en termes de main-d'œuvre étaient moins importantes que les considérations relatives

► **Figure 3.3 Principale raison invoquée par les entreprises pour engager des travailleurs à domicile, Indonésie, 2015**



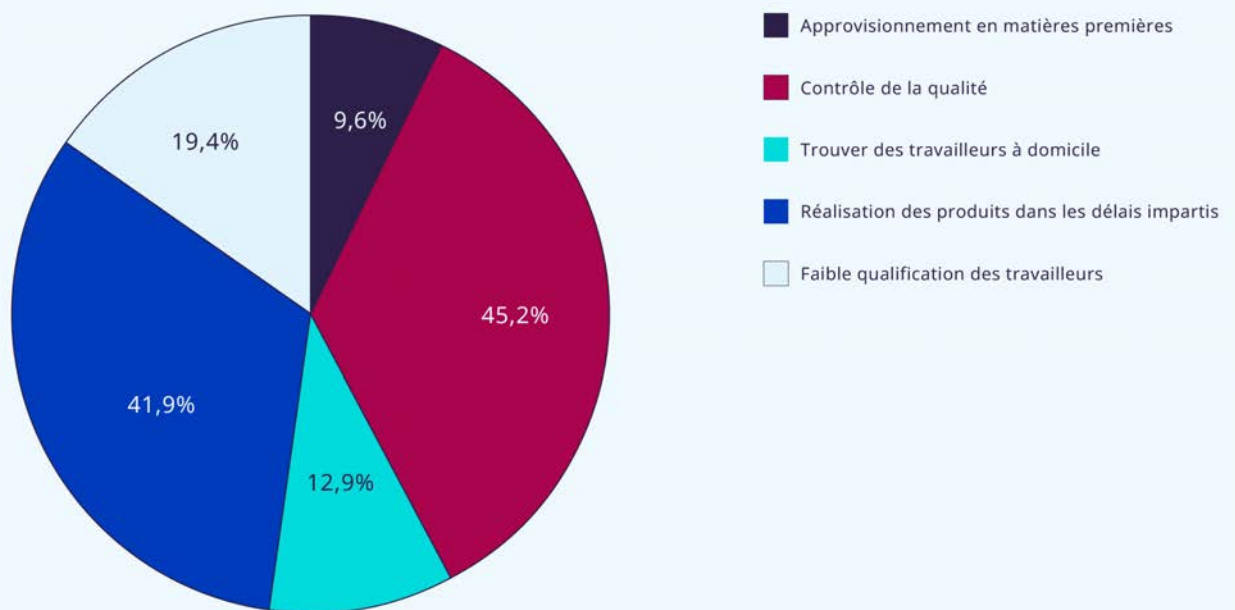
Note: Cette enquête portait sur 45 employeurs ayant recours à des travailleurs à domicile. Les réponses multiples étaient autorisées.

Source: BIT et APINDO (2015).

à la production, mais elles exerçaient toujours une influence au niveau de la prise de décisions (11,1 pour cent des employeurs ont mentionné des coûts inférieurs en termes de main-d'œuvre et 7,4 pour cent ont mentionné «aucune obligation formelle» envers le travailleur à domicile). Enfin 8,6 pour cent des employeurs ont évoqué des «raisons sociales», ce qui signifie que parfois les travailleurs à domicile étaient engagés comme moyen de garantir une source de revenus aux personnes dans le besoin, comme les veuves.

Néanmoins, la décision des entreprises d'engager des travailleurs à domicile doit être mise en balance avec ses inconvénients. Pour les employeurs indonésiens en question, les principaux défis rencontrés dans le recours aux travailleurs à domicile étaient le contrôle de la qualité (45,2 pour cent) et l'exécution des ordres de travail dans les délais impartis (41,9 pour cent) (voir la figure 3.4)⁶⁴. Même si, lorsque les travailleurs à domicile n'exécutent pas les tâches demandées conformément au niveau de qualité requis ou dans les délais impartis,

► **Figure 3.4 Défis rencontrés lors du recours aux travailleurs à domicile, entreprises indonésiennes, 2015**



Note: Cette enquête portait sur 45 employeurs ayant recours à des travailleurs à domicile. Les réponses multiples étaient autorisées.

Source: BIT et APINDO (2015).

il est possible de retenir leur paiement, les entreprises sont cependant, dans ce cas de figure, confrontées à des pertes à la fois en termes de temps et d'argent. Les entreprises courent également le risque que cela nuise à leur réputation si elles ne livrent pas les produits commandés ou livrent des produits de mauvaise qualité.

Traditionnellement, les entreprises qui faisaient appel à la sous-traitance craignaient que les travailleurs détournent des matières premières, tel le fil utilisé dans le cadre du tricot, ou se livrent à d'autres pratiques frauduleuses, comme échanger de la mauvaise laine contre de la bonne laine ou mouiller la laine pour augmenter le poids de l'ouvrage lors de sa livraison⁶⁵. Dans le cadre de l'étude réalisée en Indonésie, certains employeurs ont indiqué que les travailleurs à domicile copiaient parfois le modèle d'un produit breveté par l'acheteur ou le client de l'employeur et le fournissaient à d'autres entreprises, ou que les travailleurs à domicile utilisaient les capitaux fournis par ce travail pour acheter des matières premières à des fins personnelles⁶⁶. Cependant, ces cas restaient probablement isolés, car les entreprises ne les ont pas identifiés comme des problèmes majeurs. Le contrôle de la qualité, en revanche, reste une préoccupation considérable. Les travailleurs peuvent également être une source d'innovation dans la production. Avec le travail à domicile, l'innovation est moins susceptible de se produire car les travailleurs à domicile ont peu de contacts avec d'autres travailleurs ou responsables, bien que cet inconvénient soit plus pertinent dans le cadre de l'exécution de tâches au niveau des services que dans celui de l'exécution de tâches manuelles simples.

L'un des autres défis auxquels sont confrontées les entreprises est de savoir comment organiser la répartition du travail. Alors que certaines entreprises engagent directement des travailleurs à domicile, le plus souvent il existe un intermédiaire qui est chargé de gérer le travail exécuté par les travailleurs à domicile⁶⁷. Cette personne peut être désignée de différentes manières, comme «négociant», «agent», «acheteur», «intermédiaire», «courtier», «commettant» ou «sous-traitant», et son rôle et ses responsabilités peuvent être très variables. En effet, certains intermédiaires font travailler des travailleurs à domicile pour le compte d'une entreprise ou d'un client en contrepartie d'une commission, tandis que d'autres ne font que livrer les matériaux et récupérer les produits finis sans avoir de réel pouvoir de décision, comme fixer le taux de rémunération. L'encadré 3.1 illustre la manière dont une usine en Turquie a choisi l'un de ses salariés pour organiser le travail avec les travailleurs à domicile.

**La décision
des entreprises
d'engager
des travailleurs
à domicile doit
être mise en
balance avec ses
inconvénients**

En règle générale, les intermédiaires exécutent la plupart ou la totalité des tâches suivantes:

1. mettre en contact les travailleurs à domicile et les acheteurs/ vendeurs des biens que ces travailleurs doivent produire;
2. discuter des spécifications du produit et fournir des instructions aux travailleurs à domicile;
3. organiser la production de biens avec les travailleurs à domicile;
4. négocier la production et la vente de biens produits par les travailleurs à domicile;
5. stocker temporairement les biens produits par les travailleurs à domicile;
6. transporter les matières premières et les biens finis entre les employeurs et les travailleurs à domicile.

► Encadré 3.1 Gérer les relations de sous-traitance avec les travailleurs à domicile à Istanbul, 2019

À Istanbul, une usine du secteur de l'habillement a désigné l'une de ses salariées comme responsable de la gestion et de l'organisation de la production avec les travailleurs à domicile. Cette dernière travaillait aux côtés du chauffeur de la camionnette, également salarié de l'entreprise, chargé de transporter les articles textiles. Le travail à exécuter était réparti entre les travailleurs à domicile demeurant à proximité des locaux de l'entreprise, l'ensemble de ces travailleurs étant des femmes rémunérées à la pièce. La salariée de l'entreprise était chargée de montrer à ces femmes ce qui devait être fait avec les nouvelles pièces et consignait dans un registre des informations sur les articles textiles distribués et les paiements devant être reçus par chacune des travailleuses. Elle était libre de décider combien d'articles textiles devaient être sous-traités et à qui. Cette femme, dénommée Serpil, âgée de 35 ans et mère de deux enfants, a raconté comment elle était devenue l'intermédiaire de l'entreprise.

«Je suis douée en mathématiques et j'ai suivi des études secondaires. La plupart de mes collègues ont arrêté leurs études après l'école primaire. Comme j'ai rapidement appris tous les métiers de l'entreprise, notre directeur (*müdür*) m'a demandé de faire ce travail quand il a décidé de sous-traiter certaines tâches à des femmes au lieu de les faire exécuter au sein de l'entreprise. Aujourd'hui, nous avons 50 femmes dans différents quartiers (*mahalles*) à proximité d'ici, et certaines travaillent pour nous depuis plus de huit ans. Mon travail est très difficile car si une pièce manque ou si quelque chose ne va pas au niveau de la qualité du travail, c'est moi qui suis responsable. J'essaye de travailler avec des femmes en qui j'ai confiance et que je connais depuis longtemps. Au début, il s'agissait seulement de quelques femmes que j'ai contactées par le biais de mes relations personnelles, principalement au sein de ma famille ou de mon quartier. Nous devons nous assurer que les femmes sont compétentes pour faire ce travail. Même si la plupart des femmes savent coudre ou broder, le plus important est de bien suivre les motifs, et d'être précises, propres et ponctuelles.»

Même si Serpil était une travailleuse lambda au sein de l'usine, elle était de facto responsable des travailleuses à domicile, prenant des décisions quant à la répartition du travail, donnant des conseils sur la manière d'exécuter le travail, s'assurant de l'exécution des tâches confiées dans les délais impartis, et chargée du traitement des paiements. Pour les travailleuses à domicile, entretenir de bonnes relations avec Serpil était nécessaire pour recevoir régulièrement du travail à la pièce.

Source: Dedeoğlu (2019).

Il existe peu d'études empiriques sur les intermédiaires, même si en 2015, dans le cadre de l'étude réalisée en Indonésie, le BIT a mené une enquête auprès de 41 intermédiaires travaillant dans le domaine manufacturier, notamment les secteurs du textile, de l'habillement, de la chaussure, du bois et d'autres industries légères. Les deux tiers des intermédiaires étaient des femmes. Les intermédiaires avaient des niveaux d'éducation plus élevés que la moyenne de la population active et des travailleurs à domicile, mais ils ont également déclaré qu'ils travaillaient comme intermédiaires parce qu'ils avaient peu d'opportunités en termes d'emploi au sein de l'économie formelle. Environ 55 pour cent d'entre eux se considéraient comme des travailleurs indépendants ou des employeurs, tandis que les 45 pour cent restants se considéraient comme des salariés.

Les intermédiaires travaillaient généralement avec une seule entreprise, pour laquelle ils opéraient en moyenne depuis six ans. La plupart des intermédiaires travaillaient sans accord de travail formel, dans le cadre d'une relation de travail basée sur la confiance. Ils ont décrit leur travail comme consistant à assurer la coordination entre les travailleurs à domicile et les entreprises.

Les intermédiaires travaillaient en moyenne entre quatre et cinq heures par jour pendant cinq à six jours par semaine. Leurs horaires de travail avaient tendance à être entrecoupés entre la livraison des matériaux aux travailleurs à domicile le matin et la

collecte des ouvrages exécutés le soir. Leurs horaires de travail dépendaient fortement du nombre de travailleurs à domicile sous leur coordination et de la capacité de production de ces travailleurs à domicile. Les intermédiaires interrogés travaillaient en moyenne avec 20 travailleurs à domicile (allant de 5 jusqu'à 50).

Le revenu des intermédiaires était généralement basé sur une commission ou une marge en fonction du nombre d'articles confectionnés ou du volume de biens produits par les travailleurs à domicile. La plupart des intermédiaires déterminaient eux-mêmes leurs taux de rémunération (43,9 pour cent) ou conjointement avec l'entreprise pour laquelle ils travaillaient (31,7 pour cent). À ce titre, ils disposaient d'un degré substantiel d'autonomie et de pouvoir de négociation dans le cadre de la fixation de leurs taux de rémunération.

Les intermédiaires ont indiqué qu'ils étaient confrontés à différents défis dans leur travail, que ce soit de la part des entreprises ou des travailleurs à domicile. Concernant les entreprises, les intermédiaires ont indiqué que les principaux défis rencontrés avaient trait à l'incertitude des commandes des entreprises, les défauts éventuels des produits et les commandes urgentes. Concernant les travailleurs à domicile, les principaux défis avaient trait à la fabrication des produits dans les délais impartis, le contrôle de la qualité des produits et le faible niveau de qualification des travailleurs à domicile.

► 3.4 Résumé

Bien que les progrès technologiques puissent mettre un terme à la nécessité de recourir aux travailleurs à domicile, ils peuvent également à l'inverse encourager cette pratique.

Le travail à domicile n'est pas une méthode de production anachronique appartenant à une époque révolue; il a plutôt été transféré vers de nouveaux emplacements géographiques tout en évoluant au sein de nouveaux secteurs d'activité économique. En effet, les fabricants de vêtements et de chaussures qui travaillaient en Scandinavie et aux États-Unis au début et au milieu du XXe siècle travaillent désormais dans des centres de production de vêtements et de chaussures installés dans des pays en développement. Comme cela sera abordé dans le chapitre 4, de nouveaux types d'activité économique ont également émergé avec le développement de nouvelles formes de travail à domicile en Amérique du Nord, en Europe et dans d'autres régions du monde.

Néanmoins, les raisons de faire appel ou non aux travailleurs à domicile dans le cadre du processus de production varient d'un pays à l'autre et d'un produit à l'autre, et dépendent également de considérations sociales et culturelles. Le travail à domicile est une modalité de production fortement influencée par des considérations de genre et il repose, dans la plupart des cas, sur la disponibilité des femmes à travailler. Plus les femmes ont d'opportunités de travailler en dehors de leur domicile, que ce soit parce que les possibilités d'emploi augmentent, parce qu'elles ont de meilleures qualifications ou parce que des services de garde d'enfants abordables et de qualité deviennent disponibles, plus les entreprises peuvent avoir des difficultés à faire appel à des travailleurs à domicile. Le rôle de l'État, que ce soit pour encourager le travail à domicile ou dissuader les entreprises de recourir à cette modalité de production, que ce soit en intervenant de manière directe, par exemple dans le cas susmentionné à Taïwan (en Chine), ou indirecte, par exemple en mettant à disposition des travailleurs des garderies publiques, a une incidence sur l'utilisation de cette

modalité de production. Les États peuvent également encourager le travail à domicile afin de limiter la dégradation de l'environnement et les embouteillages ou, comme l'a démontré la pandémie de COVID-19, pour protéger la santé publique.

Comme indiqué précédemment, le travail à domicile est une modalité de production très flexible qui permet aux entreprises de réagir rapidement aux évolutions en fonction de la demande, tout en réduisant leurs coûts de production. Toutefois, cette flexibilité peut être payée au prix fort par les travailleurs à domicile, qui subissent de plein fouet les conséquences des décisions prises par les employeurs lorsque ces derniers décident de réduire ou de suspendre leur production. En effet, lorsqu'aux États-Unis les commerçants ont été contraints de fermer temporairement leurs portes en raison des fermetures dues au COVID-19, beaucoup d'entre eux ont annulé des commandes auprès de leurs fournisseurs au Bangladesh. Cette annulation brutale des commandes s'est traduite par un arrêt des tâches confiées aux travailleurs à domicile, certains rapports allant même jusqu'à indiquer que les travailleurs à domicile n'ont pas été rémunérés pour les tâches qu'ils avaient exécutées⁶⁸.

Bien que la disparition du travail à domicile ait été annoncée à plusieurs reprises, il est clair que le travail industriel à domicile subsistera dans un avenir proche. Les implications sociales et économiques du travail à domicile et les défis qu'il pose en termes de réglementation persisteront également pendant longtemps. Comprendre la relation que les entreprises, aussi bien dans le secteur manufacturier que dans celui des services, entretiennent avec le travail à domicile est essentiel pour élaborer des politiques permettant de s'assurer qu'au XXIe siècle le travail à domicile puisse aller de pair avec des entreprises durables et le travail décent.

► Notes

- 1 David S. Landes, *The Unbound Prometheus: Technological Change and Industrial Development in Western Europe from 1750 to the Present* (Presses universitaires de Cambridge, 2003), pp. 118-119.
- 2 Rowbotham Sheila, et Jane Tate, «Homeworking: New Approaches to an Old Problem», dans *Women, Work and the Family in Europe*, dir. de publication Eileen Drew, Ruth Emerek et Evelyn Mahon (Presses universitaires de Manchester, 1998), pp. 112-130; «La renaissance du travail à domicile dans les économies développées», *Sociologie du travail*, 25^e année no 3, juillet-septembre 1983, pp. 313-335; Radhika Balakrishnan, *The Hidden Assembly Line: Gender Dynamics of Subcontracted Work in a Global Economy* (Kumarian Press, 2002).
- 3 Concernant la valeur de l'industrie de l'habillement, voir Sheng Lu, «Market Size of the Global Textile and Apparel Industry: 2015 to 2020», *FASH455 Global Apparel & Textile Trade and Sourcing* (blog); les données commerciales de l'OMC estimaient, en 2018, à 494 milliards de dollars É.-U. la valeur des exportations mondiales de vêtements (coût de production).
- 4 David Kucera et Fernanda Bárcia de Mattos, «Automation, Employment, and Reshoring: Case Studies of the Apparel and Electronics Industries», *Comparative Labor Law & Policy Journal*, vol. 41, no 1 (2020).
- 5 Mark Lazerson, «A New Phoenix?: Modern Putting-Out in the Modena Knitwear Industry», *Administrative Science Quarterly*, vol. 40, no 1 (1995), pp. 34-59.
- 6 Voir, par exemple, Peter Lund-Thomsen, «Labor Agency in the Football Manufacturing Industry of Sialkot, Pakistan», *Geoforum*, vol. 44 (2013), pp. 71-81; et Jamie Faricellia Dangler, *Hidden in the Home: The Role of Waged Homework in the Modern World-Economy* (Presses de l'Université d'État de New York, 1994).
- 7 Kenneth Pomeranz, *The Great Divergence: China, Europe, and the Making of the Modern World Economy* (Presses universitaires de Princeton, 2000).
- 8 Franklin F. Mendels, «Proto-Industrialization: The First Phase of the Industrialization Process», *The Journal of Economic History*, vol. 32, no 1 (1972), pp. 241-261.
- 9 Hans Medick, «The Proto-Industrial Family Economy: The Structural Function of Household and Family during the Transition from Peasant Society to Industrial Capitalism», *Social History*, vol. 1, no 3 (1976), pp. 291-315.
- 10 Medick.
- 11 Sonya O. Rose, «Proto-Industry, Women's Work and the Household Economy in the Transition to Industrial Capitalism», *Journal of Family History*, vol. 13, no 1 (1988), pp. 181-193.
- 12 Ronald Aminzade, «Reinterpreting Capitalist Industrialization: A Study of Nineteenth-Century France», *Social History*, vol. 9, no 3 (1984), pp. 329-350.
- 13 Aminzade.
- 14 Chantal Rey, «Travail à domicile, salarié ou indépendant. Incidence des nouvelles technologies de l'information et de la communication», *Innovations* 13, vol. 13, no 1 (2001), pp. 173-193.
- 15 Eileen Boris et Cynthia R. Daniels, *Homework: Historical and Contemporary Perspectives on Paid Labor at Home* (Presses universitaires de l'Illinois, 1989).
- 16 Eileen Boris, *Home to Work: Motherhood and the Politics of Industrial Homework in the United States* (Presses universitaires de Cambridge, 1994).
- 17 Matthew W. Finkin, «Beclouded Work, Beclouded Workers in Historical Perspective», *Comparative Labor Law & Policy Journal* 37, no 3 (2016), pp. 603-618.
- 18 Laura Ekholm, «The Garment Industry and Home-Based Industrial Work in the Swedish and Finnish Business Censuses», rapport présenté au cours d'une conférence intitulée «Long-term perspective on home-based work», Stockholm, 2018.

- 19 Ekholm.
- 20 Ann Kristin Klausen, *The Shoe Nesnalobben and Why It Was Made by Homeworkers* (2018).
- 21 Klausen, p. 4.
- 22 En 2003, la production de cette chaussure a été délocalisée dans une usine située en Estonie, en partie en raison de la difficulté à trouver des travailleurs pour réaliser ce travail; voir Klausen.
- 23 CEPALC/BIT, «*The Future of Work in Latin America and the Caribbean: Old and New Forms of Employment and Challenges for Labour Regulation*», Situation de l'emploi en Amérique latine et dans les Caraïbes, no 20 (mai 2019).
- 24 Gabriel Salazar, «*La Mujer de 'bajo pueblo' en Chile: Bosquejo Histórico*», *Proposiciones*, pp. 99-101.
- 25 Faranak Miraftab, «*Space, Gender, and Work. Home-Based Workers in Mexico*», dans *Homeworkers in Global Perspective: Invisible No More*, dir. de publication Eileen Boris et Elisabeth Prügl (Routledge, 1996); Lourdes Benería et Martha Roldán, *The Crossroads of Class and Gender* (Presses universitaires de Chicago, 1987).
- 26 BIT, «*La durée du travail dans l'industrie du vêtement*», *Revue internationale du Travail*, vol. 72, no 4 (1955), pp. 332-363, p. 359.
- 27 Eileen Boris, «*Regulating Industrial Homework: The Triumph of 'Sacred Motherhood'*», *The Journal of American History*, vol. 71, no 4 (1985), pp. 745-763.
- 28 Alice Zimmermann, «*Le travail à domicile en Suisse*», *Revue internationale du Travail*, vol. 62, no 3-4 (1950), pp. 264-287, p. 265.
- 29 Zimmermann, p. 273.
- 30 Ping-Chun Hsiung, *Living Rooms as Factories: Class, Gender, and the Satellite Factory System in Taiwan* (Presses universitaires de Temple, 1996).
- 31 Elisabeth Prügl, *The Global Construction of Gender: Home-Based Work in the Political Economy of the 20th Century* (Presses universitaires de Colombia, 1999).
- 32 Jasleen Dhamija, «*Les artisanats, source de travail pour les femmes des régions rurales en développement*», *Revue internationale du Travail*, vol. 112 (décembre 1975), pp. 505-511, p. 506; cité dans (Prügl, 1999).
- 33 Dhamija, p. 511.
- 34 Mireia Baylina et Michaela Schier, «*Homework in Germany and Spain: Industrial Restructuring and the Meaning of Homework for Women*», *GeoJournal*, vol. 56, no 4 (2002), pp. 295-304.
- 35 BIT, «*Homeworkers in Indonesia: Results from the Homeworker Mapping Study in North Sumatra, West Java, Central Java, Yogyakarta, East Java and Banten*», 2015.
- 36 BIT, «*Indonesia: Homework and Enterprises - Survey Findings*», 2015.
- 37 Maria Mies, *Housewives Produce for the World Market: The Lace Makers of Narsapur* (BIT, 1980).
- 38 Akihiko Ohno, «*Relational Contracting for Rural Artisanal Products: The Case of the Lao Handweaving Industry*», *The Developing Economies*, vol. 58, no 1 (2020), pp. 3-2.9
- 39 Ohno.
- 40 BIT, «*Making Ends Meet: Bidi Workers in India Today: A Study of Four States*», Programme des activités sectorielles, document de travail, 2003.
- 41 Calculs basés sur l'enquête périodique sur la main-d'œuvre, en utilisant les pondérations du professeur G. Raveendran.
- 42 Indrani Mazumdar, «*Homebased Work in 21st Century India*», *Occasional Publication No. 64* (Centre for Women's Development Studies, 2018).
- 43 Les risques en matière de SST et les revenus des travailleurs roulant des bidis à la main sont abordés au sein du chapitre 5.
- 44 Ratna M. Sudarshan, Shanta Venkataraman et Laveesh Bhandari, «*Subcontracted Home Work in India: A Case Study of Three Sectors*», dans *Asian Informal Workers: Global Risks Local Protection*, dir. de publication Santosh K. Mehrotra et Mario Biggeri (Routledge, 2007), cité dans Mazumdar.
- 45 Barbara Mihm, «*Fast Fashion in a Flat World: Global Sourcing Strategies*», *International Business & Economics Research Journal*, vol. 9, no 6 (1er juin 2010); Mark Anner, «*Les pratiques d'achat prédatrices dans les chaînes d'approvisionnement mondiales de la confection: effet sur les conditions de travail et d'emploi en Inde*», *Revue internationale du Travail*, vol. 158, no 4 (2019), pp. 779-806.

- 46 BIT, «[Purchasing Practices and Working Conditions in Global Supply Chains: Global Survey Results](#)», INWORK Issue Brief No. 10, juin 2017.
- 47 Anner.
- 48 Saniye Dedeoğlu, «Homeworkers in Turkey: Home Bounded – Global Outreach», étude réalisée à la demande du BIT, 2019.
- 49 Dedeoğlu.
- 50 Lazerson, p. 34.
- 51 Lazerson.
- 52 Elizabeth Paton et Milena Lazazzera, «[Inside Italy's Shadow Economy](#)», *The New York Times*, 20 de septembre de 2018.
- 53 Toffanin, Tania, *Fabbriche invisibili: storie di donne, lavoratori a domicilio* (Ombre Corte, 2016).
- 54 Hsiung.
- 55 Jill Rubery y Frank Wilkinson, «Outwork and Segmented Labour Markets», dans *The Dynamics of Labour Market Segmentation*, dir. de publication Frank Wilson (Academic Press, 1981).
- 56 PIACT (Programme international pour l'amélioration des conditions et du milieu de travail) et DOLE (Department of Labor and Employment), «Asian Subregional Tripartite Seminar on the Protection of Homeworkers» (BIT, 1988), pp. 40-41.
- 57 Chris Tilly, Rina Agarwala, Sarah Mosoetsa, Carlos Salas et Hina Sheikh, «[Informal Worker Organizing as a Strategy for Improving Subcontracted Work in the Textile and Apparel Industries of Brazil, South Africa, India and China](#)» (Département du travail des États-Unis, 2013), p. 90.
- 58 BIT, [Le travail à domicile](#), Conférence internationale du Travail, 82e session, rapport V(1), 1995, p. 17.
- 59 PIACT y DOLE, p. 40.
- 60 OIT y APINDO, «[A Study on the Practices of Employers in Engaging Homeworkers in West Java and Central Java Provinces](#)», 2015.
- 61 OIT, «[Indonesia: Homework and Enterprises - Survey Findings](#)», 2015.
- 62 Peter Lund-Thomsen, Khalid Nadvi, Anita Chan, Navjote Khara y Hong Xue, «[Labour in Global Value Chains: Work Conditions in Football Manufacturing in China, India and Pakistan](#)», *Development and Change* 43, núm. 6 (noviembre de 2012): 1211-1237.
- 63 BIT et APINDO.
- 64 BIT et APINDO.
- 65 Finkin.
- 66 BIT et APINDO
- 67 Cette section est principalement basée sur BIT, «[Indonesia: Homeworkers and Intermediaries – Survey Findings](#)», 2015
- 68 Marlese von Broembsen, «[The World's Most Vulnerable Garment Workers Aren't in Factories – and Global Brands Need to Step up to Protect Them](#)», WIEGO (blog), 21 avril 2020.



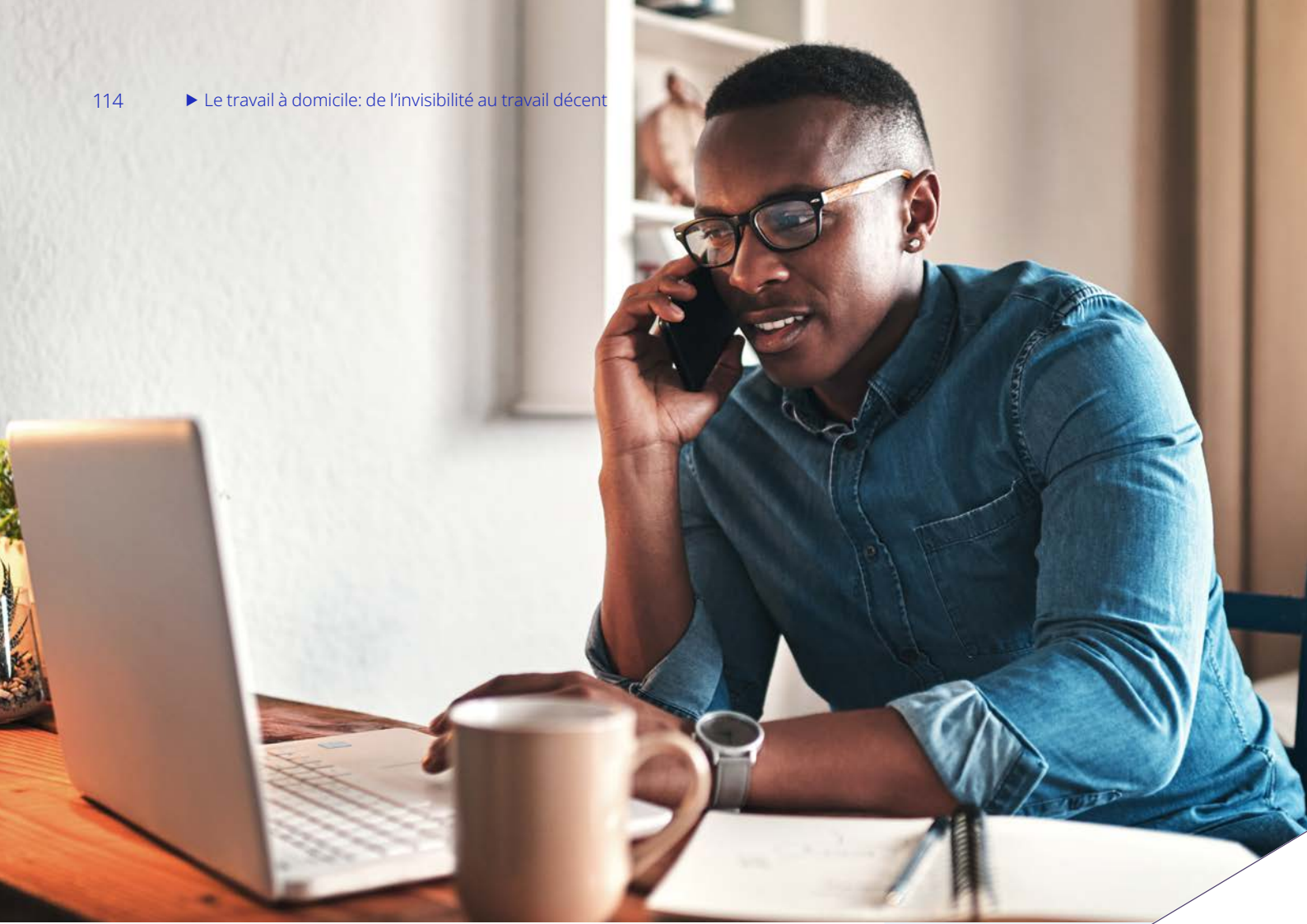


4 Le travail à domicile dans le domaine des services: les dactylographes, les «turkers¹» et les télétravailleurs

Le travail à domicile a fait
un bond, représentant
désormais de

20 à 30
pour cent

de la population active
selon les pays.



©iStock/Ridofranz

Si, traditionnellement, le travail à domicile était associé aux travaux manuels légers, dans de nombreuses régions du monde il est désormais davantage présent dans le secteur des services. Les avancées technologiques, à commencer par la machine à écrire, puis l'ordinateur personnel, Internet et les solutions informatiques dématérialisées (ou *cloud computing*), ont peu à peu ouvert la voie à de nouvelles possibilités de travail à domicile. Mais il est également vrai que, si la technologie a joué un rôle essentiel dans le développement et la dispersion géographique du travail à domicile dans le secteur des services, dans certains cas les stylos étaient les seuls outils nécessaires. Tout comme pour le travail industriel à domicile, le degré d'externalisation vers le domicile des travailleurs dépend de la possibilité de fragmenter le travail en plusieurs tâches et de pouvoir effectuer ce travail avec un suivi limité, ou avec de nouvelles méthodes de suivi basées sur le rendement plutôt que sur l'apport de travail ou encore avec différentes formes de suivi en ayant

recours à divers outils technologiques. Pourtant, en raison de la diversité des activités exercées dans le secteur des services, le travail à domicile dans ce secteur fait appel à des niveaux de compétences beaucoup plus diversifiés que le travail industriel à domicile et est souvent effectué par des professionnels et des directeurs.

Les fermetures associées à la pandémie de COVID-19 ont suscité un regain d'intérêt quant aux répercussions du travail à domicile sur les organisations et leurs travailleurs. Le travail à domicile qui était jusque-là une modalité de travail peu répandue – concernant environ 3 pour cent des salariés avant la pandémie – a fait un bond, représentant désormais de 20 à 30 pour cent de la population active, selon les pays². Il est donc intéressant de mieux comprendre la manière dont le travail à domicile dans le secteur des services a évolué au fil du temps et les répercussions possibles de cette modalité de travail sur les entreprises et autres organisations qui décident d'y avoir recours.

► 4.1 Les dactylographes: les prémices du travail à domicile dans le secteur des services

L'exemple le plus lointain de travail à domicile dans le secteur des services remonte au début des années 1880, avant même l'invention de la machine à écrire, lorsqu'aux États-Unis les veuves «méritantes» recevaient du travail de copie à faire à la maison, généralement envoyé par des agences gouvernementales.³

Aux États-Unis, dans les années 1940, la pénurie de dactylographes, notamment pendant la seconde guerre mondiale, conjuguée à l'expansion de l'industrie du publipostage, a conduit les employeurs à faire appel au travail à domicile en tant que moyen permettant de remédier aux pénuries de main-d'œuvre, aux flux de travail irréguliers et aux engorgements à l'étape de la dactylographie. Les travailleurs à domicile reproduisaient alors les lettres, à la main ou à la machine, avant d'écrire l'adresse des destinataires sur les enveloppes et de les poster. Les dactylographes écrivaient des adresses de trois et quatre lignes dans le cadre d'un travail qui était qualifié par les commettants d'«ennuyeux, répétitif, et pas très stimulant»⁴. Au début des années 1950, à New York, l'industrie du publipostage comptait 114 permis d'employeur et 7337 certificats de travailleur à domicile, contre 579 permis et 5586 certificats pour l'ensemble des autres industries, témoignant de l'étendue des tâches administratives exécutées à domicile à l'époque⁵.

Les industries françaises dans le secteur de la presse et de l'édition ont également commencé à confier la frappe à des travailleuses à domicile à partir des années 1930⁶. En Allemagne, cependant, peu d'entreprises ont eu recours aux travailleuses à domicile pour exécuter des tâches administratives malgré d'importantes pénuries de main-d'œuvre, en particulier dans les années 1960. Les femmes mariées étaient plutôt encouragées à travailler à temps partiel dans les locaux des employeurs, souvent avec des contrats temporaires de quelques mois seulement.

Ces contrats à temps partiel et à court terme étaient considérés comme un moyen de permettre aux femmes mariées de concilier plus facilement responsabilités professionnelles et familiales, préfigurant le développement des agences d'emploi privées⁷.

Le travail à domicile consistant à exécuter des tâches administratives occupait également une place importante en Australie, où il s'est développé dans la seconde moitié du XXe siècle. Les données du recensement réalisé en 1981 démontrent que 69 000 femmes travaillaient à domicile pour exécuter des tâches administratives, représentant quasiment un tiers du nombre total de travailleuses à domicile, ce qui a conduit les chercheurs à conclure que le nombre de travailleuses à domicile exécutant des tâches administratives était au moins équivalent au nombre de travailleuses à domicile dans le secteur de l'habillement⁸. De même, au Royaume-Uni, une enquête réalisée en 1968 sur le travail à domicile a révélé une tendance du travail à domicile à s'éloigner du secteur manufacturier pour se tourner vers des emplois non manuels dans le secteur des services. Au début des années 1980, une enquête nationale estimait qu'environ 330 000 travailleurs à domicile étaient engagés en Angleterre et au Pays de Galles, dont la moitié dans des emplois de bureau⁹. Comme dans d'autres pays, le travail à domicile était répandu pour exécuter des tâches telles que la dactylographie, l'inscription d'adresses sur les enveloppes, la perforation de cartes informatiques et la collecte de données issues d'enquêtes¹⁰.

Poussées par les économies potentielles que représentait le travail à domicile et par les progrès technologiques, des dizaines d'entreprises bien connues ont commencé à avoir recours aux travailleurs à domicile dans les années 1970 et 1980, afin d'exécuter des tâches administratives mais également parfois des tâches propres aux professionnels et aux directeurs. Il s'agissait notamment de perforer des cartes, analyser des stocks, réaliser de la programmation informatique, faire de la facturation et des réservations de vol (constitution de banques de réservation pour les compagnies aériennes), touchant à des secteurs aussi divers que la banque, l'assurance, les compagnies aériennes et les télécommunications. Bon nombre des «clavistes à domicile» et des «télétravailleurs», comme on les appelait dans les projets, étaient issus du personnel interne des entreprises, bien que parfois de nouveaux travailleurs aient été recrutés¹¹. Parmi les grandes entreprises américaines qui ont expérimenté le travail à domicile figuraient la Montgomery Ward, Arthur D. Little, la Blue Cross-Blue Shield, Standard Oil de l'Indiana et la First National Bank de Chicago¹². Pour F International, une société informatique britannique fondée au début des années 1960, le travail à domicile n'était pas une simple expérimentation mais était au cœur même de sa stratégie d'organisation (voir l'encadré 4.1).

Dans la mesure où de nombreuses expériences mises en œuvre par les entreprises ont été présentées dans la presse populaire¹³, les agences gouvernementales des États-Unis¹⁴, du Royaume-Uni¹⁵ et de l'Australie¹⁶ ont été incitées à commander des études sur cette tendance. Aux États-Unis, l'essor du travail administratif à domicile a ravivé les débats de longue date visant à réglementer cette modalité de travail, certains employeurs ayant choisi d'engager des travailleurs à domicile en tant qu'entrepreneurs indépendants (voir l'encadré 4.2). Cependant, d'autres employeurs recrutaient leurs propres travailleurs comme salariés à domicile, mais généralement en tant que travailleurs à temps partiel pour éviter d'avoir à payer des prestations supplémentaires.

Au début des années 1980, la Wisconsin Physicians Services Insurance Corporation, une compagnie d'assurance de taille moyenne, a recruté des travailleuses à domicile en qualité de dactylographes, codeuses et expertes en sinistres. Ces femmes ont été recrutées en tant que salariées à temps partiel, ce qui ne leur permettait pas de bénéficier de congés de maladie, de prestations de retraite, ni de congés payés. Elles recevaient

également un salaire inférieur à celui du personnel syndiqué travaillant au sein des locaux de l'entreprise. Comme l'expliquait un responsable au sein de l'entreprise, l'une des raisons de recourir au travail à domicile était «de se placer hors de portée du syndicat [afin de pouvoir éliminer le personnel des syndicats] sans avoir à passer par les tracasseries du syndicat», étant donné qu'il n'y «avait pas un excellent climat à la WPS en termes de relation entre le syndicat et la direction»¹⁷. Les travailleuses à domicile recevaient les réclamations à leur porte en fin d'après-midi, quatre jours par semaine. La quantité de travail variait selon le flux de travail. Les travailleuses à domicile disposaient de 24 heures pour exécuter leur travail, à l'exception des réclamations livrées le jeudi soir qui pouvaient être traitées jusqu'au lundi suivant. Jusqu'en 1984, les réclamations auprès des assurances étaient traitées manuellement mais, au milieu des années 1980, l'entreprise a commencé à mettre à disposition de certaines travailleuses à domicile des ordinateurs personnels. Les contacts avec la direction étaient quasi inexistant, même si, chaque mois, les travailleuses à domicile recevaient des rapports d'audit sur leur productivité et leur taux d'erreur, sur lesquels étaient basées leurs augmentations de salaire. La plupart des travailleuses à domicile étaient mariées, avaient des enfants et appartenaient à la classe dite «moyenne», mais ressentaient toujours la nécessité de disposer d'un revenu supplémentaire. Les travailleuses à domicile considéraient également le travail comme un moyen de demeurer en lien avec le marché du travail tout en restant à la maison pour s'occuper de leurs enfants. Néanmoins, comme cela est souvent le cas avec le travail à domicile, la plupart des travailleuses se sont aperçues qu'elles n'étaient pas en mesure d'effectuer leur travail et, dans le même temps, de s'occuper de leurs enfants. Ces travailleuses ont donc eu tendance à devoir travailler plus tôt le matin ou alors durant la nuit, lorsque leurs enfants étaient endormis, ou à d'autres moments de la journée où leurs enfants étaient occupés¹⁸.

De la même manière que dans le secteur de l'habillement ou dans d'autres relatifs aux industries légères, le travail administratif qui a d'abord été sous-traité aux travailleurs à domicile s'est ensuite déplacé vers les pays en développement, car les progrès en matière de technologies de communication ont permis une répartition harmonieuse des tâches dans le secteur des services entre différents pays. L'essor des plateformes numériques de travail, qui est examiné ci-après, a donné une nouvelle tournure à la sous-traitance. En effet,

alors qu'au départ la sous-traitance avait lieu au domicile, mais au sein du même pays, elle s'est ensuite déplacée à l'étranger vers des entités de services sans contact avec la clientèle (back-office) ou des sous-traitants situés à l'étranger sous la forme de travaux exécutés sur place

(communément appelé «externalisation des processus d'entreprise»). Cette dernière option réintroduit le travailleur à domicile mais celui qui, cette fois, se trouve dans un autre pays.

► Encadré 4.1 F International: travailleuses à domicile et technologies de l'information

L'un des pionniers du travail à domicile dans le secteur informatique est F International, une entreprise britannique spécialisée dans la technologie de l'information et fondée en 1962 avec l'objectif de fournir du travail aux professionnels de l'informatique ayant des responsabilités familiales. La fondatrice de l'entreprise, Mme «Steve» Shirley, avait travaillé comme programmeuse principale chez un grand fabricant d'ordinateurs mais avait quitté son emploi après son accouchement. Sachant que beaucoup de programmeuses ne voulaient pas laisser leur carrière de côté, en particulier dans le secteur des services informatiques caractérisé par son évolution rapide, tout en souhaitant également plus de flexibilité dans leur travail en raison de leur vie de famille, elle a créé cette entreprise en se basant sur le modèle du travail à domicile¹⁹.

Au milieu des années 1980, l'entreprise s'était agrandie pour compter environ 1 000 travailleurs en Europe et en Amérique du Nord, avec un chiffre d'affaires de 10 millions de dollars É.-U.²⁰. Quarante-cinq pour cent de ces travailleurs étaient des femmes et moins de 10 pour cent des travailleurs étaient basés dans les locaux de l'entreprise, la grande majorité travaillant donc à domicile ou dans les locaux des clients. Comme l'entreprise offrait des services informatiques, le travail s'organisait autour de projets, confiés à des membres appelés au fur et à mesure que les missions apparaissaient. Afin d'être recrutés, les candidats devaient justifier d'une expérience d'au moins quatre ans en tant que programmeur, analyste ou consultant et être prêts à travailler au moins vingt heures par semaine, dont deux jours dans les locaux des clients. Ces travailleurs pouvaient indiquer les périodes pendant lesquelles ils ne souhaitaient pas travailler et également refuser des missions.

Un système élaboré de gestion de projet a permis de contrôler l'exécution du travail. Au début de chaque projet, un chef de projet dédié était chargé d'estimer le nombre d'heures de travail nécessaires et d'engager une équipe afin de pouvoir effectuer le travail requis dans les délais impartis, chaque membre de l'équipe ayant accepté de travailler le nombre d'heures nécessaires pour terminer sa partie du travail. Cette étape a été jugée essentielle en termes de suivi du travail et d'établissement des coûts. Une fois le projet lancé, des rapports d'avancement réguliers permettaient de suivre l'évolution du travail par rapport au calendrier fixé.

Selon la direction, les taux de rémunération de ces travailleurs pouvaient être avantageusement comparés à ceux des travailleurs à plein temps dont l'exécution du travail se faisait dans un cadre traditionnel mais, étant donné que la plupart des travailleurs étaient considérés, d'après leurs contrats, comme travailleurs indépendants, ils ne pouvaient pas prétendre aux avantages liés à l'emploi tels que les congés payés. Les équipements nécessaires étaient fournis par l'entreprise et celle-ci proposait également des cours de formation approfondis, via des kits individuels de formation à domicile et des cours pendant le week-end. Cependant, la participation à ces formations n'était pas rémunérée. À la fin des années 1980, 35 pour cent de la main-d'œuvre avaient plus de cinq ans d'ancienneté et 53 pour cent en avaient plus de trois ans.

► Encadré 4.2 Le travail administratif à domicile: la résurgence des débats juridiques

Les États-Unis ayant de longue date banni le travail à domicile, sa résurgence dans les professions administratives a fait réapparaître les débats sur cette question, notamment concernant la possibilité d'y recourir et la manière dont ces travailleurs devraient être classés d'un point de vue juridique. Dans les années 1950 et 1960, certains tribunaux ont considéré que «les personnes qui écrivent des adresses sur des enveloppes et des étiquettes à leur domicile étaient, en application de la FLSA [Fair Labor Standards Act – loi sur les normes du travail équitable], des salariés et que les agences de publicité, les services d'envoi et les compagnies d'assurance ne constituaient pas des types d'entreprises de services ou de commerce au détail exclues du champ d'application de la législation sur les salaires et le temps de travail»²¹.

Néanmoins, la persistance de la pratique consistant pour les entreprises à classer les travailleurs à domicile exécutant des tâches administratives comme des travailleurs indépendants, conjuguée aux informations faisant état de faibles revenus et aux préoccupations exprimées quant à la détérioration potentielle des conditions de travail des travailleurs engagés dans les locaux de l'entreprise, a conduit la Fédération américaine du travail – Congrès des organisations (American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations – AFL-CIO) à demander l'interdiction du travail administratif à domicile, de la même manière que certains types de travail industriel à domicile avaient déjà été interdits²². À mesure que l'attention s'est focalisée sur la pratique croissante du travail administratif à domicile, le gouvernement des États-Unis a, dans les années 1980, commencé à réaliser des enquêtes et des sondages afin d'estimer l'ampleur de ce phénomène au sein du pays, la discussion étant alors principalement axée sur la réglementation de cette modalité de travail²³. La commission mise en place à cette fin avait alors noté, à l'époque, la manière dont:

La plupart des travailleurs à domicile sont rémunérés à la pièce, que leur travail soit mesuré en nombre de pages tapées à la machine, de réclamations traitées ou de démarches enregistrées sur l'ordinateur. Et la plupart des travailleurs à domicile sont payés considérablement moins que leurs homologues situés dans les locaux de l'employeur. [...] un autre facteur important est l'absence de couverture sociale, tels l'assurance-maladie, les congés et les congés de maladie [...]. Les travailleurs administratifs à domicile sont souvent désignés comme des «travailleurs indépendants» par leurs employeurs, qu'ils aient été transférés des locaux de l'employeur à leur domicile ou recrutés dès le départ pour travailler à domicile. L'ensemble des personnes ayant assisté aux interrogatoires ont considéré que cette désignation est dans la plupart des cas inexacte et déroutante (p. 3).

La commission a, cependant, conclu que:

Les dangers potentiels et même connus de l'exploitation du groupe vulnérable que constituent les travailleurs administratifs à domicile ne suffisent pas à justifier une interdiction totale du travail administratif à domicile. Les avantages que peut procurer le travail à domicile à des milliers de femmes à certains stades de leur vie en font une option légitime mais qui nécessite toutefois de prévoir une protection dans le cadre de la législation, des programmes assurant sa mise en œuvre et des attitudes et des pratiques éclairées de la part des employeurs (p. 8).

Cette commission recommanda alors que «les employeurs se conforment aux définitions juridiques des termes 'salarié' et 'travailleur indépendant' et respectent les exigences applicables aux salariés se trouvant à domicile ou dans les locaux de l'entreprise, indépendamment du fait qu'ils soient rémunérés à la pièce» (p. 9), notamment en supprimant les dispositions «refuges» dans le code des impôts des États-Unis, qui, sous certaines conditions, dispensaient les employeurs de reclasser leurs travailleurs s'il s'avérait qu'il s'agissait de salariés²⁴.

► 4.2 Les «turkers»: le travail à domicile sur les plateformes numériques de travail

«Chez Pinterest, nous avons un ensemble de données croissant, composé de milliards d'idées, et nous sommes chargés de montrer la bonne idée, au bon utilisateur et au bon moment. En tirant parti de la puissante plateforme d'externalisation ouverte Mechanical Turk d'Amazon, nous avons mis en place un système d'évaluation humaine, de haute qualité, capable d'évoluer selon nos besoins.»

– Veronica Mapes, responsable des programmes techniques sur le savoir participatif, Pinterest²⁵

Au début des années 2000, le magasin de vente en ligne Amazon commençait à connaître des difficultés parce que le catalogue des produits vendus sur sa place de marché, alors en pleine expansion, contenait parfois plusieurs entrées pour le même produit. Comme Amazon proposait des produits de multiples vendeurs différents, lesquels saisissaient chacun de leur côté les informations sur leur article, le même produit figurait plusieurs fois dans le catalogue mais avec des indications (nom, description) qui n'étaient pas parfaitement identiques. Par conséquent, les résultats d'une même recherche contenaient plusieurs entrées légèrement différentes les unes des autres pour le même produit. Amazon était incapable de concevoir une solution informatique pour repérer et éliminer ces doublons, alors même qu'il s'agissait d'un travail particulièrement facile à réaliser pour un être humain. Amazon a donc décidé de créer un Intranet permettant aux salariés de passer en revue les entrées du catalogue et de signaler les doublons pendant leur «temps libre»²⁶.

Réalisant le pouvoir de cet outil, Amazon a alors décidé d'ouvrir cette plateforme à des donneurs d'ordres externes – et à des travailleurs externes – pour permettre l'exécution d'une grande variété de tâches, allant bien au-delà du repérage de doublons dans un catalogue de produits²⁷. La plateforme

décrit le service qu'elle propose comme une forme «d'intelligence artificielle», ou un moyen d'accéder à «une main-d'œuvre flexible, disponible à la demande, susceptible d'exécuter des tâches que les humains savent mieux effectuer que l'ordinateur, par exemple reconnaître des objets sur des photos»²⁸. Aujourd'hui une grande variété de tâches ne pouvant pour l'heure pas être totalement automatisées par des moyens informatiques peuvent être exécutées en quelques minutes seulement par une «main-d'œuvre mondialisée, disponible à la demande, 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7»²⁹, connue sous le nom de «turkers» travaillant sur la plateforme Mechanical Turk d'Amazon (AMT).

AMT n'est qu'une seule des nombreuses plateformes de microtravail actuellement en fonctionnement. Parmi les autres plateformes de microtravail importantes figurent la plateforme allemande Clickworker ou la plateforme australienne Appen. Les tâches les plus couramment exécutées sur ces plateformes sont: la catégorisation des produits; la vérification et la validation des données (par exemple vérifier qu'un compte Twitter donné est celui d'une personne réelle ou marquer des photos pour former un logiciel de véhicule autonome); la rédaction et la création d'autres types de contenu pour des sites Internet; la visite de sites Internet ou

le téléchargement d'applications pour augmenter le trafic et l'optimisation des recherches («accès à des contenus»); la modération de contenu (la suppression d'images pornographiques ou violentes avant qu'elles ne soient téléchargées sur des comptes de réseaux sociaux); la rédaction de (fausses) critiques, la transcription de documents ou d'audio; et la réponse à des enquêtes, que ce soit à des fins d'études de marché ou à des fins universitaires³⁰. Sur la plateforme AMT, toutes les heures, environ 10 000 nouvelles tâches sont publiées et 7 500 sont terminées³¹.

Pourtant, même si le nombre de «donneurs d'ordres» (entreprises ou individus utilisant la plateforme) a augmenté, il est également vrai que, sur AMT comme sur d'autres plateformes de microtravail, une forte utilisation de la plateforme

est faite par quelques donneurs d'ordres. En effet, 0,1 pour cent des donneurs d'ordres les plus importants sur AMT représentent à eux seuls 30 pour cent de l'activité totale (mesurée en valeur monétaire des tâches) et 1 pour cent des donneurs d'ordres postent plus de 50 pour cent des tâches pondérées en dollars³². Cela n'est pas surprenant dans la mesure où de nombreuses plateformes sont utilisées par des entreprises technologiques afin d'assurer le bon fonctionnement de leurs systèmes³³. La figure 4.1 donne un exemple de tâche de «vérification et validation» destinée à améliorer la qualité des informations sur des sites Internet spécifiques. Cette tâche simple est rémunérée 0,04 dollar É.-U., ce qui correspond à la rémunération moyenne de la plupart des tâches. Une étude réalisée sur la plateforme AMT a révélé

► Figure 4.1 Exemple de tâche de vérification et validation

Trouvez l'adresse URL du site Internet officiel et recueillez des informations

Donneur d'ordres: Récompense: 0,04 dollar É.-U. par tâche

Durée: 60 minutes

Niveau de qualification exigé: Le niveau Expert a été accordé

Recueil d'informations sur un site Internet – Instructions (cliquez pour agrandir)

Nom de l'entreprise: [REDACTED]

Adresse de l'entreprise: [REDACTED]

Numéro de téléphone: [REDACTED]

Type d'entreprise: Restaurant

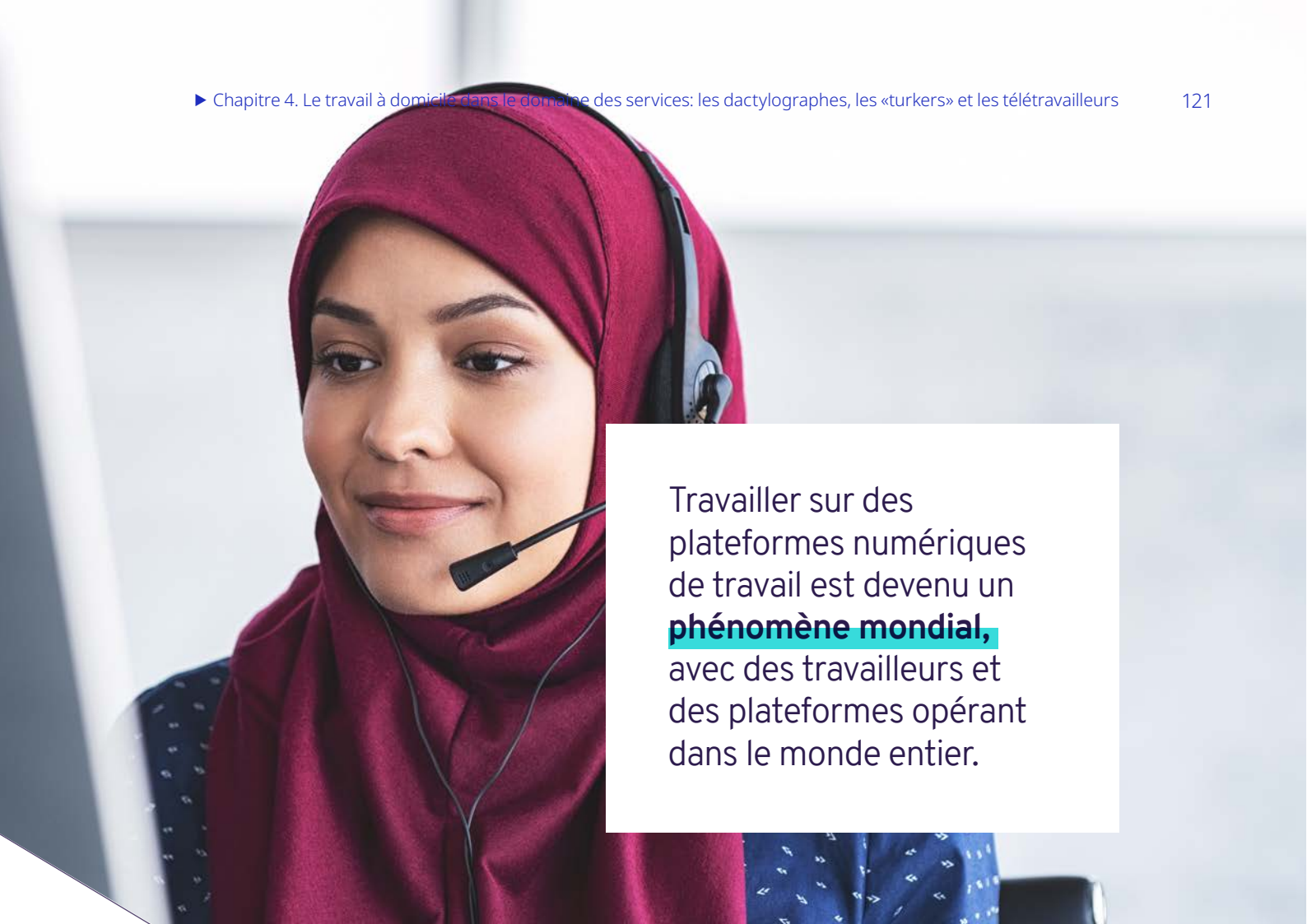
Cherchez le site Internet officiel Cliquez ICI pour chercher le site Internet officiel (s'ouvre dans une nouvelle fenêtre)

Bon à savoir:

- En l'absence du nom de la rue, utilisez le numéro de téléphone, la ville, l'État et le code postal pour vérifier si l'adresse coïncide.

Avez-vous réussi à trouver le site Internet officiel et y avez-vous trouvé les coordonnées de l'entreprise?

- ☐ Oui, j'ai trouvé le site Internet officiel et l'adresse indiquée coïncide exactement ou partiellement (coïncidence totale ou partielle).
- ☐ Non, l'adresse et le numéro de téléphone indiqués sur le site officiel ne coïncident pas (absence de coïncidence)
- ☐ Non, je n'ai pas trouvé le site Internet officiel



©iStock/ PeopleImages

Travailler sur des plateformes numériques de travail est devenu un **phénomène mondial**, avec des travailleurs et des plateformes opérant dans le monde entier.

que 25 pour cent des tâches sont rémunérées 0,01 dollar É.-U., 70 pour cent sont rémunérées 0,05 dollar É.-U. ou moins, et 90 pour cent sont rémunérées moins de 0,10 dollar É.-U.³⁴. Selon une étude menée à partir de données collectées au moyen d'un module d'extension permettant de suivre les données de connexion d'environ 2500 microtravailleurs d'AMT sur deux ans, la rémunération horaire moyenne s'établissait à 3,13 dollars É.-U. par heure, tandis que la rémunération horaire médiane s'établissait à environ 2 dollars É.-U. par heure. En outre, seulement 4 pour cent des microtravailleurs percevaient une rémunération supérieure au salaire minimum fédéral des États-Unis fixés à 7,25 dollars É.-U. de l'heure³⁵.

Bien qu'il existe des différences entre les plateformes numériques de travail, elles fonctionnent généralement de la manière suivante. Les clients publient des tâches sur la plateforme, soit directement par le biais d'une interface de programmation d'applications, soit via la société de la plateforme, qui subdivise le travail à effectuer

en microtâches, puis les télécharge sur la plateforme. Les travailleurs voient les tâches annoncées et, lorsqu'ils ont les bonnes qualifications (généralement un niveau minimum en termes d'évaluation et d'expérience, bien qu'ils puissent également être tenus de se soumettre à des tests de qualification non rémunérés), ils peuvent accéder au travail, le terminer et le renvoyer. Les prix sont fixés par le client ou la plateforme et aucune négociation n'est possible. Le client verse une commission à la plateforme pour le service rendu. La plateforme est donc un intermédiaire, à l'image de l'usine ou de l'agent sous-traitant dans le secteur de l'habillement tel qu'évoqué au sein du chapitre 3.

Les «microtravailleurs» pourraient donc être considérés comme des travailleurs à domicile contemporains³⁶. Comme dans le cas du travail à domicile traditionnel, ils supportent une grande partie des coûts et des risques de production, qu'il s'agisse de l'achat de leurs ordinateurs ou du paiement de leur connexion Internet et de l'électricité.

Ils sont rémunérés à la pièce ou à la «tâche» et sont exposés au risque de fluctuation de la demande. Les travaux ainsi confiés impliquent souvent l'exécution d'une tâche fragmentée qui fait partie d'un ensemble final plus vaste dont ils ne font pas partie. Toutefois leur travail diffère du travail à domicile traditionnel en ce sens que le processus est hautement automatisé, avec peu ou pas de contact entre le travailleur numérique à domicile et les personnes qui gèrent la plateforme ou leurs clients. En outre, les travailleurs sont souvent dispersés à travers le monde, effectuant des tâches pour les plateformes et leurs clients, dont certains peuvent être situés à l'autre bout de la planète.

Comme le travail implique le traitement de données en ligne, le système est hautement automatisé et les travailleurs sont gérés «de manière algorithmique»³⁷. Les travailleurs s'inscrivent sur la plateforme en acceptant les conditions de service; avant de pouvoir accéder aux tâches, ils doivent généralement passer des tests de qualification non rémunérés qui permettent de vérifier les compétences de base des travailleurs et de leur attribuer des badges, des qualifications ou des évaluations spécifiques qui peuvent leur donner la possibilité d'accéder au travail. Les tâches sont publiées sur la plateforme et les travailleurs doivent donc surveiller cette dernière, afin de sélectionner les tâches le plus rapidement possible, celles-ci étant attribuées à la personne qui les saisit en premier. Les travailleurs exécutent la tâche et renvoient leur travail. Si la plateforme ou le client accepte le travail, le travailleur recevra une note pour cette tâche spécifique et le paiement sur son compte, généralement dans les trente jours, la totalité des frais bancaires restant à la charge du travailleur. Dans certains cas, le travail effectué est soumis au contrôle d'un programme informatique, qui acceptera le travail si les réponses coïncident avec la majorité des réponses obtenues, et qui, à défaut, rejettera le travail. Comme dans le cadre du travail industriel à domicile, si le travail est rejeté, les travailleurs ne sont pas rémunérés. Dans le cadre d'une étude portant sur 3 500 personnes travaillant sur cinq grandes plateformes de microtravail, réalisée par le BIT, près de neuf travailleurs sur dix ont indiqué que leur travail avait déjà été rejeté ou leur paiement refusé. Seuls 12 pour cent des intéressés ont déclaré que ce refus était justifié³⁸. Comme les systèmes sont automatisés, les travailleurs ont parfois des difficultés à contester ces décisions,

ce qui se révèle être problématique étant donné que ces rejets risquent d'empêcher les travailleurs d'obtenir de nouvelles tâches et peuvent même entraîner, au-delà d'un certain nombre, une désactivation automatique de leur compte (ce qui équivaut concrètement à un licenciement). Par exemple, sur AMT, il faut qu'un travailleur ait un taux d'acceptation de ses tâches d'au moins 95 pour cent pour qu'une tâche puisse lui être attribuée. Sur la plateforme Microworkers, les travailleurs dont le taux d'acceptation ou le «taux de réussite temporaire» est inférieur à 75 pour cent ne peuvent pas exécuter de tâches pendant les trente jours suivants. Ces services de notation servent également à retenir les travailleurs sur une plateforme donnée, car il faut du temps pour acquérir certains classements, ces classements étant propres à chacune des plateformes.

Une enquête réalisée par le BIT sur les travailleurs des plateformes numériques, qui a été postée sur cinq plateformes américaines et européennes en 2015, puis à nouveau en 2017, a permis d'interroger des travailleurs originaires de 75 pays différents. La plupart de ces travailleurs étaient hautement qualifiés, la majorité étant titulaire d'un diplôme universitaire et 20 pour cent d'un diplôme de troisième cycle. Contrairement au travail industriel à domicile traditionnel, un grand nombre d'hommes étaient présents parmi ces travailleurs. Dans les pays industrialisés, la proportion d'hommes et de femmes était à peu près similaire mais, dans les pays en développement, seul un travailleur sur cinq était une femme. L'examen des raisons incitant à travailler sur les plateformes numériques a révélé des influences de genre similaires à celles existant dans le cadre du travail industriel à domicile. Les hommes avaient effectivement tendance à travailler sur les plateformes numériques afin de s'assurer un complément de rémunération, alors que, pour les femmes, il s'agissait généralement de leur principale source de revenu. En effet, 14 pour cent des femmes ont déclaré qu'elles travaillaient sur des plateformes numériques car elles ne pouvaient travailler qu'à domicile, contre seulement 5 pour cent des hommes dans cette situation. Parmi les Américains travaillant sur la plateforme AMT, 47 pour cent des femmes avaient des enfants à charge au moment de l'enquête, contre 24 pour cent des hommes, témoignant d'un écart substantiel de 23 points de pourcentage³⁹.

D'autres similitudes ont été constatées avec le travail industriel à domicile, notamment en ce qui concerne le caractère discontinu du travail, mais également des différences liées principalement à la portée géographique des plateformes, garantissant un vivier de travailleurs facilement disponible. Parmi les participants à l'enquête, 88 pour cent ont déclaré qu'ils souhaiteraient pouvoir effectuer davantage de tâches; 58 pour cent ont indiqué que la raison pour laquelle ils ne pouvaient pas faire plus de tâches était le nombre insuffisant de tâches disponibles sur la plateforme; et 17 pour cent ont déclaré qu'ils ne trouvaient pas suffisamment de tâches correctement rémunérées. Néanmoins, la majorité des participants à l'enquête travaillaient régulièrement au moins six jours par semaine et beaucoup travaillaient la nuit (entre 22 heures et 5 heures – 43 pour cent) ou le soir (entre 18 heures et 22 heures – 68 pour cent), soit en raison de la disponibilité des tâches (souvent à cause des décalages horaires) soit parce qu'ils avaient d'autres obligations. En moyenne, au cours d'une semaine type, les travailleurs passaient 24,5 heures sur les plateformes numériques, dont 18,6 heures rémunérées et 6,2 heures non rémunérées (temps consacré à la recherche de tâches, à la réalisation de tests de qualification, etc.).

Outre les plateformes de microtravail, il existe également d'autres types de plateformes numériques de travail dont le fonctionnement repose sur des travailleurs basés à domicile. Certaines de ces plateformes sont des marchés de commerce électronique en ligne (tels que Etsy, Ebay et Mercado Libre) sur lesquelles des artisans indépendants peuvent vendre leurs produits. Ces derniers fixent le prix, négocient la transaction et la plateforme perçoit une commission. Il ne s'agit pas à proprement parler de travailleurs à domicile, mais plutôt de travailleurs indépendants qui travaillent généralement à domicile. Une autre catégorie de plateformes est constituée par les plateformes de «macrotâches» sur lesquelles les travailleurs offrent leurs services dans des domaines tels que la création graphique, la programmation informatique, l'analyse statistique, la traduction et d'autres services, exécutant des tâches qui peuvent prendre de quelques minutes à quelques mois⁴⁰. Parmi les plateformes de macrotâches bien connues figurent, notamment, Upwork, Freelancer.com et Jovoto, bien qu'il y en ait davantage, opérant dans plusieurs langues et sur différents marchés, pouvant également

être spécialisées dans des domaines d'activité particuliers. La plupart de ces plateformes sont conçues pour que les travailleurs puissent établir leur profil individuel, indiquer leur expertise et leur tarif, le prix final de leur travail étant fixé via un processus de négociation avec le client. Les clients peuvent payer par projet ou à l'heure. Si le paiement se fait à l'heure, la plateforme facilite le suivi du travail grâce à un logiciel spécifique qui comptabilise le nombre de frappes sur le clavier et prend des captures d'écran aléatoires à l'aide de la webcam du travailleur. La plateforme facture des frais, compris généralement entre 10 et 25 pour cent; selon la plateforme ces frais sont facturés soit au travailleur, soit au client⁴¹.

Bien que les travailleurs des plateformes de macrotâches soient plus indépendants que les microtravailleurs et puissent, en règle générale, négocier les tarifs de leurs services, ils sont parfois soumis à une surveillance et un contrôle étroit et peuvent être amenés à travailler exclusivement pour un seul et même client pendant des mois. En outre, ils ont un accès limité aux capitaux, un contrôle restreint des transactions commerciales et sont parfaitement conscients de la concurrence mondiale de travailleurs possédant des compétences similaires. À l'instar des plateformes de microtravail, il existe une offre excédentaire de main-d'œuvre, avec une concurrence féroce entre les travailleurs du monde entier. Selon les données d'Upwork, en avril 2019, il y avait 2,1 millions de travailleurs enregistrés sur la plateforme, mais seulement 8,8 pour cent avaient gagné une rémunération grâce à elle, tandis que juste 5,9 pour cent avaient gagné plus de 1 000 dollars É.-U. en contrepartie de leur temps passé sur la plateforme⁴². La figure 4.2 illustre les différents degrés de dépendance existant sur les plateformes numériques de travail, allant des artisans indépendants vendant leurs produits jusqu'aux microtravailleurs fortement dépendants et rémunérés à la tâche à des taux fixés par des tiers. Les travailleurs exécutant des macrotâches se situent entre les deux. Dans certains cas, ces travailleurs sont indépendants mais, dans d'autres circonstances, ils peuvent se situer dans une sorte de «zone grise» de travail indépendant économiquement dépendant ou même de travail indépendant déguisé, notamment lorsque leur travail commence à être fortement surveillé et contrôlé par un seul et même «client».

Travailler sur des plateformes numériques de travail est devenu un phénomène mondial, avec des travailleurs et des plateformes opérant désormais dans le monde entier. L'indice du travail en ligne (ou «Online Labour Index») de l'Oxford Internet Institute permet de suivre le nombre de tâches publiées sur les cinq plus grandes plateformes numériques de travail anglophones (plateformes de macro-tâches et de micro-tâches), selon l'emplacement des travailleurs et le type de service professionnel. Pendant les premiers mois de la pandémie de COVID-19, le trafic a fortement augmenté à mesure que la demande de professionnels de l'informatique augmentait⁴³; il a par la suite chuté pendant les mois d'été de l'hémisphère nord (voir la figure 4.3). Concernant les cinq plateformes ayant fait l'objet d'un suivi dans le cadre de l'indice du travail en ligne, les travailleurs opérant sur ces plateformes couvrent l'ensemble des régions du monde, tout en étant principalement concentrés en Asie, indépendamment du type de service professionnel offert (voir la figure 4.4). En octobre 2020, les dix principaux pays ayant des travailleurs

opérant sur ces cinq plateformes étaient, par ordre d'importance, l'Inde, le Pakistan, le Bangladesh, le Royaume-Uni, les États-Unis, l'Ukraine, la Fédération de Russie, les Philippines, l'Égypte et l'Indonésie⁴⁴.

L'indice du travail en ligne permet de suivre l'activité sur les plateformes anglophones, mais il existe de nombreuses autres plateformes fonctionnant dans différentes langues et avec des spécialisations particulières. Une étude réalisée par le BIT sur les travailleurs des plateformes numériques en Ukraine a, par exemple, permis de révéler que ces travailleurs étaient actifs sur plus de 40 plateformes différentes au service des marchés post-soviétiques, russophones, ainsi que des marchés internationaux⁴⁵. En 2016, en Ukraine, près d'un employé de bureau ukrainien sur cinq avait essayé de travailler sur des plateformes numériques de travail et exprimait le souhait d'en faire leur activité principale, tandis que près de la moitié considérait cela comme une source potentielle de revenus supplémentaires⁴⁶. Entre 2012 et 2017, près de 180 000 Ukrainiens se sont inscrits sur la seule plateforme

► **Figure 4.2 Degré de dépendance des travailleurs basés à domicile selon les plateformes numériques de travail**

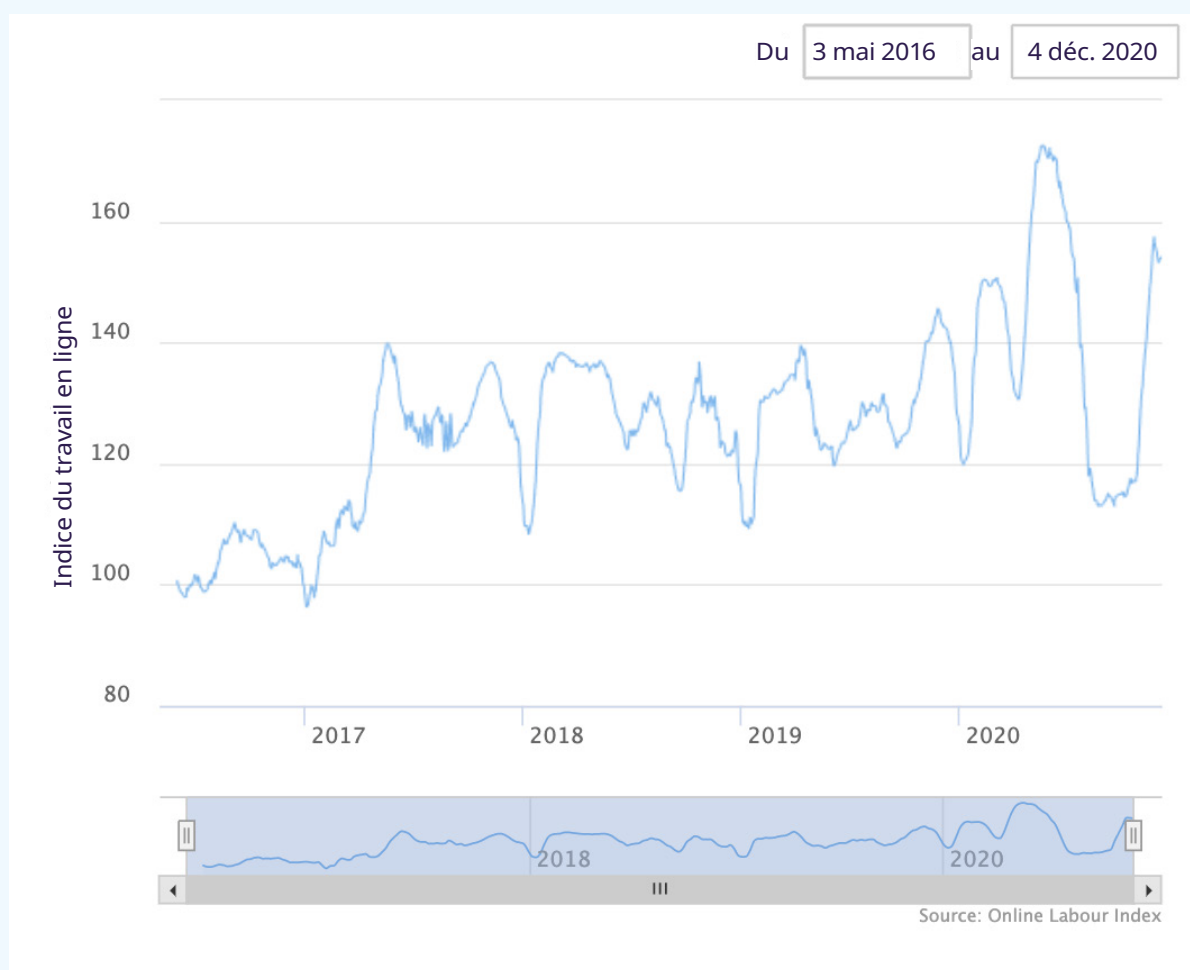


Upwork, générant un revenu total de 262 millions de dollars É.-U. sur la même période⁴⁷.

La Chine possède sa propre industrie nationale de plateformes numériques de travail en plein essor, stimulée par la demande de son marché du commerce en ligne qui, en 2018, faisait déjà le double de la taille du marché des États-Unis et qui devrait doubler à nouveau d'ici à 2020⁴⁸. Le commerce en ligne a été à l'origine d'une forte demande en termes de conception, de programmation et de maintenance de sites Internet pour

les entreprises en ligne et a renforcé la demande de services de marketing en ligne. ZBJ.com, la plus grande plateforme numérique de travail du pays, recouvre six catégories d'activités professionnelles différentes, à savoir: créativité au niveau de la marque; produit/fabrication; développement de logiciels; gestion d'entreprise; marketing d'entreprise; et les services aux personnes. Plus de 600 catégories d'emplois et de tâches différentes sont répertoriées sur la plateforme⁴⁹, comme notamment des travaux d'artisanat et d'assemblage

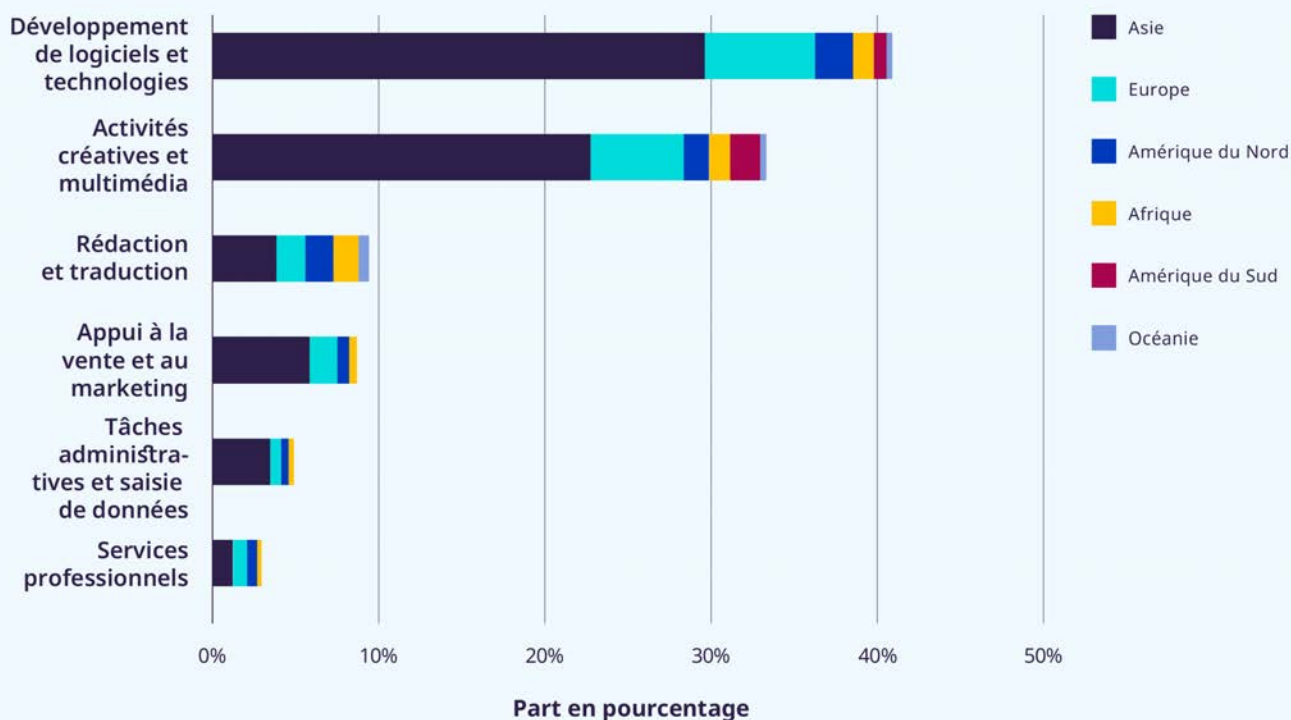
► **Figure 4.3 Évolution du nombre de projets sur les plateformes numériques de travail, entre mai 2016 et décembre 2020**



Note: L'indice est normalisé de sorte que 100 points d'indice sur l'axe Y représentent le nombre moyen quotidien de nouveaux projets en mai 2016. Les données sont extraites des cinq plus grandes plateformes numériques de travail anglophones. Les services professionnels concernent des compétences telles que le marketing ou la comptabilité.

Source: Indice du travail en ligne de l'Oxford Internet Institute.

► **Figure 4.4 Répartition géographique des travailleurs selon le type de services fournis**



Source: Indice du travail en ligne de l'Oxford Internet Institute.

(bien que cela représente une infime proportion du travail proposé). Bien que ce type de travail existe en Occident, en particulier sur des sites Internet individuels ou dans le cadre de contacts directs avec des entreprises, aucune trace de ce type de travail n'a été trouvée dans les études sur les plateformes numériques occidentales. Les travaux d'artisanat et d'assemblage les plus couramment proposés sont la broderie perlée, le point de croix, la fabrication de poupées faites à la main, la gravure, l'assemblage de lumières LED et l'assemblage d'appareils électroniques. Une fois la tâche acceptée, les matériaux sont expédiés au travailleur, qui assemble les produits et les renvoie une fois terminés, généralement par courrier, au client. Les travaux d'artisanat et d'assemblage sont payés à l'unité, à des taux fixés par le client. Ce travail est une forme de

sous-traitance industrielle, mais dans le cadre de laquelle la plateforme numérique de travail joue le rôle d'intermédiaire⁵⁰.

Outre le fait de publier des tâches sur des plateformes numériques, certaines entreprises engagent directement des travailleurs basés à domicile, souvent installés dans des pays différents. Ces relations de travail peuvent débuter par un contact sur une plateforme numérique, mais la relation de travail sort ensuite du cadre de la plateforme. En Ukraine, un tiers des personnes interrogées ont déclaré avoir travaillé directement avec un client, contournant ainsi la plateforme qui avait permis d'établir le contrat initial. Des groupes de discussion avec des travailleurs des plateformes numériques en Ukraine ont également révélé l'incidence de ce qu'ils décrivent comme des plateformes «privées» auxquelles on

ne peut avoir accès que sur invitation. En effet, pour être autorisés à y accéder, les travailleurs doivent préparer leur candidature et passer par plusieurs étapes d'entretiens qui se déroulent via un logiciel de communication. Une fois admis, les travailleurs reçoivent des tâches à exécuter et une rémunération, de manière continue, et sont priés d'être disponibles pour travailler à des heures régulières⁵¹. Leur relation de travail est similaire à celle d'un salarié mais, d'un point de vue contractuel, ils sont classés par la plateforme comme travailleurs indépendants.

Une étude du BIT, réalisée auprès de 300 travailleurs basés à domicile et opérant sur des plateformes numériques aux Philippines, a révélé que 14 pour cent d'entre eux travaillaient directement pour des clients, souvent comme «assistants virtuels». Ces clients étaient principalement basés aux États-Unis, aux Philippines, en Australie et au Canada. Quarante pour cent de ces travailleurs avaient un client, 42 pour cent travaillaient pour deux à trois clients en même temps et le reste avait un nombre de clients supérieur. Les travailleurs sont en mesure de gérer plusieurs clients en combinant des clients à temps partiel et à plein temps; des clients qui ont besoin d'horaires différents; ainsi que des clients qui n'exigent pas un horaire de travail fixe ou qui ne font pas un suivi des heures de travail. Ces travailleurs peuvent également sous-traiter certaines tâches à accomplir à une autre personne, comme cela se fait parfois dans le cadre de la sous-traitance dans le secteur industriel. Le travail est généralement rémunéré à l'heure et peut être à plein temps (généralement 40 heures par semaine, 160 heures par mois) ou à temps partiel, avec des horaires fixes ou flexibles. Cependant, même avec des horaires flexibles, il existe généralement un accord sur le nombre d'heures ou de tâches minimales devant être exécutées par jour.

La majorité des travailleurs numériques travaillant directement pour des clients ont généralement signé un accord écrit avec leurs clients, contenant des dispositions concernant les tâches du travailleur et les modalités de rémunération (taux de rémunération, fréquence et modalités de paiement), le nombre d'heures de travail et une clause spécifique prévoyant que le travailleur est un travailleur indépendant. quinze pour cent des travailleurs ont indiqué, cependant, que leurs clients ont uniquement recours à des accords verbaux. La plateforme numérique Virtual Coworker, une

plateforme de recrutement d'assistants virtuels, indique que l'ensemble des travailleurs basés à domicile engagés par l'agence sont considérés comme étant des «travailleurs indépendants», sans pouvoir prétendre aux indemnités prévues pour les salariés, telles que le droit aux congés, le treizième mois ou les prestations de sécurité sociale⁵². Il est, toutefois, prévu que les travailleurs engagés à plein temps «doivent être connectés pendant une durée totale de neuf heures par jour, comprenant une pause déjeuner d'une durée d'une heure et deux pauses de dix minutes», alors que les travailleurs engagés à temps partiel doivent «travailler pendant une durée minimum de quatre heures avec une pause de dix minutes». En outre, ils doivent se connecter au système de gestion de suivi du temps de la plateforme, qui réalise des captures d'écran de manière aléatoire toutes les quelques minutes et est utilisé pour enregistrer les temps de présence et calculer la rémunération.

L'utilisation de logiciels pour surveiller le temps de travail est courante dans le travail basé à domicile dans le secteur des services, car il n'est pas toujours simple de fixer des taux de rémunération. Il peut être difficile pour un client de savoir à l'avance combien de temps sera nécessaire pour accomplir une tâche particulière; en outre, le salaire horaire peut être utilisé comme moyen de s'assurer que le travailleur est disponible lorsque le client en a besoin. Le contrôle et le suivi du temps de travail sont exercés par le client ou la plateforme à travers différents moyens. La plus rigoureuse de ces mesures de contrôle prend la forme d'un logiciel (par exemple Time Doctor), que le travailleur doit télécharger sur son ordinateur, qui enregistre les heures travaillées et le nombre de frappes sur le clavier, et prend des captures d'écran aléatoires. D'autres moyens de contrôle consistent à exiger que le travailleur reste actif sur Skype pendant qu'il travaille. Le recours aux outils technologiques permettant de surveiller le temps de travail n'est pas une nouveauté à l'ère numérique. En effet, dès le début des années 1980, les employés de bureau basés à domicile travaillaient déjà sur des machines capables de surveiller le nombre de frappes par minute et de commandes exécutées, ainsi que les taux d'erreur. En France, ce système de surveillance était dénommé «espions»⁵³. Le tableau 4.1 illustre la manière dont la majorité des travailleurs des plateformes numériques, interrogés dans le cadre de l'enquête réalisée aux Philippines, ont

indiqué être soumis à différentes formes de surveillance de la part de l'ensemble ou de certains de leurs clients. Le contrôle exercé par les plateformes numériques est toutefois paradoxal, dans la mesure où ces mêmes plateformes considèrent

les travailleurs occupés sur leurs plateformes comme des travailleurs indépendants, en principe caractérisés par leur degré d'indépendance dans l'organisation du travail.

► **Tableau 4.1 De quelle manière et dans quelle mesure le temps de travail est-il contrôlé?**

Les clients surveillent-ils les heures de travail effectuées par les travailleurs?	
Oui, cela arrive en permanence avec l'ensemble des clients	27,2 %
Oui, cela arrive avec certains clients	38,9 %
Non	33,9 %
Les clients exigent-ils que le travailleur soumette un relevé de temps quotidien?	
Oui, cela arrive en permanence avec l'ensemble des clients	22,2 %
Oui, cela arrive avec certains clients	33,9 %
Non	43,9 %
Les clients exigent-ils la réalisation de captures d'écran du travail effectué ou l'installation d'un logiciel sur l'ordinateur des travailleurs afin de prendre des captures d'écran?	
Oui, cela arrive en permanence avec l'ensemble des clients	26,8 %
Oui, cela arrive avec certains clients	39,1 %
Non	34,1 %
Les clients exigent-ils que le travailleur soit disponible à des heures spécifiques?	
Oui, cela arrive en permanence avec l'ensemble des clients	28,1 %
Oui, cela arrive avec certains clients	46,1 %
Non	25,8 %

Note: D'après une enquête menée auprès de 288 travailleurs numériques, en 2019.

Source: Amelita King-Dejardin, «Homeworking in the Philippines: Bad Job? Good Job?», ILO Working Paper No. 25, 2021.

L'incapacité apparente à pouvoir surveiller les travailleurs a dissuadé certains employeurs de mettre en place des programmes de travail à domicile, comme cela est examiné ci-après.

► 4.3 Les télétravailleurs

En 1980, l'écrivain futuriste Alvin Toffler avait prédit que les avancées technologiques dans les moyens de télécommunication, associées à la hausse des coûts des déplacements travail-domicile, donneraient naissance à l'ère de la «maison de campagne électronique», marquée par le retour du travail au domicile, où il s'était exercé pendant une grande partie de la civilisation⁵⁴.

En 2019, près de quatre décennies plus tard, la part mondiale des salariés en télétravail, de manière permanente, ne s'élevait qu'à 3 pour cent. Il aura fallu la pandémie de COVID-19 et les blocages qui en ont résulté pour que les niveaux de télétravail prévus par Toffler soient atteints. Si l'on ne sait toujours pas de quelle façon «la grande expérience du télétravail» perdurera dans le monde de l'après-COVID-19, il est néanmoins essentiel de comprendre les répercussions possibles pour les entreprises en termes de productivité, d'innovation et de gestion. Les répercussions sur les conditions de travail sont examinées au sein du chapitre 5.

Comme précédemment expliqué au sein du chapitre 1, les télétravailleurs sont des salariés qui utilisent des outils TIC pour effectuer leur travail depuis leur domicile ou un autre lieu, à l'exception des locaux de l'employeur. Le champ d'application de la convention n° 177 et de la recommandation n° 184 couvre le «télétravail» lorsqu'il s'agit d'une modalité de travail exercée de manière continue ou permanente, à plein temps ou à temps partiel, mais exclut les travailleurs exerçant leur activité au sein des locaux de l'employeur qui ramènent de temps en temps du travail à domicile après la fin des heures de travail ou qui travaillent de manière occasionnelle depuis leur domicile. L'inclusion des télétravailleurs permanents dans le champ d'application de la convention n° 177 et de la recommandation n° 184 reflète probablement les préoccupations concernant les risques en termes d'inégalité de traitement des travailleurs qui ne sont pas physiquement présents au sein des locaux de l'employeur.

Avant la pandémie de COVID-19, le télétravail était principalement exercé de manière occasionnelle et venait souvent s'ajouter aux

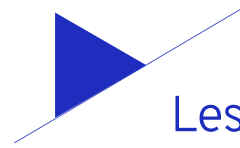
heures déjà effectuées dans les bureaux, servant en quelque sorte à prolonger les heures de travail⁵⁵. En Australie, en 2017, 43 pour cent des travailleurs qui déclaraient avoir travaillé depuis leur domicile indiquaient l'avoir fait pour «rattraper le retard dans leur travail». Aux États-Unis, en 2017-2018, 25 pour cent des salariés travaillaient depuis leur domicile de manière au moins occasionnelle, mais seulement 2 pour cent travaillaient depuis leur domicile cinq jours par semaine. Au Japon, une enquête réalisée en 2016 par le gouvernement auprès de 2032 entreprises de plus de 100 salariés a révélé que seulement 13,2 pour cent des entreprises avaient mis en place un système de télétravail, le travail mobile représentant deux tiers de ces cas. Pour près de la moitié des entreprises, moins de 5 pour cent des salariés étaient en télétravail. Au Japon, le télétravail a tendance à être informel, étant considéré comme un moyen pour les travailleurs de terminer leur travail en dehors de leurs heures de travail normales⁵⁶. Les entreprises japonaises ont donc eu, certainement de ce fait, des difficultés à s'adapter au télétravail au cours de la pandémie de COVID-19. Une enquête réalisée par l'Association japonaise des directeurs financiers auprès de 577 directeurs financiers, préalablement à l'annonce de l'état d'urgence du 7 avril 2020, a révélé que 31 pour cent des entreprises n'étaient pas en mesure d'adopter le télétravail comme modalité de travail, car les documents n'étaient pas encore numérisés et les règles et procédures internes nécessaires à la mise en œuvre du télétravail n'étaient pas prêtes⁵⁷.

Comme le travail industriel et administratif à domicile, le télétravail est une modalité de travail s'adaptant parfaitement aux professions dont le travail peut être effectué de

manière autonome, avec peu de surveillance directe et pour lesquelles la gestion des travailleurs peut se faire grâce à leurs résultats⁵⁸. Il existe certaines professions qui, indépendamment du degré de compétences, possèdent ces caractéristiques. Pourtant, comme indiqué précédemment, il existe d'importantes variations d'un pays à l'autre concernant le recours au télétravail. Une étude examinant les pratiques en matière de télétravail à travers l'Europe a, par exemple, révélé que les différences au niveau national étaient la principale cause expliquant les différences observées quant au niveau du recours au télétravail⁵⁹. Bien que cette situation soit due en partie à des contraintes d'ordre juridique, cela reflète également des différences au niveau des pratiques organisationnelles ainsi que des prédispositions culturelles⁶⁰.

Le télétravail est souvent considéré comme une modalité de travail davantage profitable aux travailleurs qu'à l'organisation qui les emploie, les responsables craignant généralement de perdre une partie du contrôle exercé sur leurs subordonnés⁶¹. Dans le cadre de l'étude sur les relations de travail sur le lieu de travail réalisée au Royaume-Uni, il est apparu que les employeurs considéraient le travail basé à domicile comme une modalité de travail flexible, tout comme d'autres politiques telles que les semaines de travail comprimées et les horaires flexibles. Dans la mesure où 77 pour cent des employeurs interrogés étaient d'accord ou tout à fait d'accord avec l'affirmation selon laquelle il appartient «aux individus de concilier travail et responsabilités familiales»⁶², il n'est pas surprenant que le recours au télétravail, uniquement considéré comme une politique permettant aux travailleurs de mieux concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales, soit resté limité avant la pandémie de COVID-19.

En outre, les études réalisées sur le télétravail, bien que majoritairement positives quant à ses avantages⁶³, ont souffert d'un manque d'analyse solide. La littérature existant en matière de gestion s'appuie souvent sur des études de cas et les résultats obtenus peuvent être, par conséquent, considérés comme étant difficilement transposables à une autre organisation. Hormis quelques exceptions, la plupart des études réalisées se basent également principalement sur les perceptions des employeurs ou des salariés concernant les répercussions du télétravail, sans fournir de repères clairs permettant d'évaluer les aspects positifs, ni de groupes de référence adéquats donnant la possibilité d'évaluer les différences.



Les télétravailleurs sont des salariés qui utilisent des **outils TIC** pour effectuer leur travail depuis leur domicile ou un autre endroit, à l'exception des locaux de l'employeur

Il existe également certaines difficultés au niveau du lien de causalité, car la relation entre les performances déclarées par l'entreprise et le recours au télétravail peut être plus révélatrice de la relation existant entre ces deux variables – avec les lieux de travail hautement performants davantage susceptibles d'avoir recours au télétravail – que le fait que le recours au télétravail entraîne une augmentation de la productivité ou de la production⁶⁴.

Par ailleurs, certaines études ont documenté les retombées négatives du télétravail sur les collègues qui restent travailler au sein des locaux de l'employeur. En effet, ces derniers peuvent être amenés à devoir prendre en charge certaines demandes ad hoc pour lesquelles les télétravailleurs ne sont pas disponibles, cela pouvant se traduire par un certain ressentiment face à l'augmentation perçue de la charge de travail, et entraîner des tensions entre les salariés⁶⁵. À ces difficultés peut s'ajouter une certaine tendance des cadres à télétravailler, contrairement à leurs subordonnés, ce qui peut entraîner des conséquences négatives sur les salariés dont les responsables d'équipe sont en télétravail. Une étude portant sur 11 000 entreprises a révélé que, lorsque le responsable d'équipe travaillait uniquement en télétravail, l'expérience perçue au niveau du travail et les résultats des salariés subordonnés au responsable étaient moins positifs, alors que, quand le responsable d'équipe ne travaillait que quelques jours de la semaine en télétravail et était présent au sein des locaux le reste du temps, ces répercussions

négligentes étaient limitées. L'ampleur de ces résultats reste toutefois modeste⁶⁶.

Une étude phare portant sur une expérience de travail à domicile réalisée par le biais d'un groupe traité et d'un groupe témoin de travailleurs choisis au hasard a révélé des résultats positifs, à la surprise de l'employeur⁶⁷. Cette expérience concernait des salariés du centre d'appels d'une grande agence de voyages chinoise. Les salariés qui se sont portés volontaires pour travailler à domicile ont été assignés au hasard au groupe témoin (travaillant au bureau) ou au groupe traité (travaillant à domicile) pendant neuf mois. Les salariés travaillant au bureau et ceux travaillant en étant basés à domicile utilisaient le même équipement informatique, faisaient face à la même charge de travail distribuée à partir d'un serveur central commun et étaient rémunérés selon le même système de rémunération, lequel comprenait un élément de rémunération basé sur la performance individuelle. Aussi, l'unique différence existant entre ces deux groupes était la localisation des travailleurs. L'expérience a révélé une augmentation des performances de 13 pour cent pour les salariés qui travaillaient depuis leur domicile, dont 9 pour cent provenant du fait que les salariés travaillaient davantage de minutes par quart de travail en raison d'une diminution du nombre de leurs pauses et de leurs jours de congé maladie, et 4 pour cent provenant du fait que les salariés prenaient un plus grand nombre d'appels par minute, ce que les travailleurs à domicile ont attribué à un environnement de travail plus silencieux. Les résultats obtenus se sont avérés homogènes parmi les travailleurs, ce qui signifie que le sexe, le temps de trajet, l'âge, l'expérience de travail antérieure et les conditions de vie n'exerçaient aucune influence significative d'un point de vue statistique sur la performance des travailleurs. En outre, la performance des travailleurs qui étaient restés au bureau n'a pas été affectée négativement par le fait que certains de leurs collègues travaillaient à domicile.

Environ la moitié des salariés au sein de ce service avaient manifesté un intérêt par rapport au travail à domicile, en particulier ceux qui étaient mariés, avaient des enfants et devaient faire de longs trajets pour se rendre au travail. Parmi ces salariés, la moitié remplissait les conditions pour participer à cette expérience, à savoir avoir au moins six mois d'ancienneté, avoir un accès haut débit à disposition et une pièce privée au sein de leur domicile dans laquelle ils pouvaient travailler. Il est intéressant de noter que de nombreux salariés ont changé d'avis sur le travail à domicile à l'issue de l'expérience, 50 pour cent des salariés ayant

travaillé à domicile et 10 pour cent des salariés ayant travaillé au bureau déclarant avoir changé de préférences. Certains salariés ont déclaré se sentir seuls après avoir travaillé à domicile pendant plusieurs mois; certaines préoccupations ont également été exprimées au sujet de la promotion professionnelle. Ces préoccupations étaient en réalité justifiées, car l'expérience a révélé que les taux de promotion des travailleurs à domicile avaient diminué d'environ 50 pour cent par rapport à leurs collègues travaillant au bureau.

Dans l'ensemble, l'entreprise a estimé qu'elle avait économisé environ 2 000 dollars É.-U. par an et par salarié travaillant à domicile, ce qui l'a amenée à proposer à l'ensemble de ses salariés la possibilité de travailler à la maison. Ces résultats sont intéressants pour l'industrie des centres d'appels dans son ensemble, qui n'a pas eu recours de manière systématique au travail à domicile. Aux États-Unis, par exemple, avant la pandémie de COVID-19, les salariés des centres d'appels de la compagnie aérienne Jet Blue travaillaient à domicile, tandis que la compagnie American Airlines n'autorisait pas le travail à domicile et que United Airlines avait recours uniquement en partie au travail à domicile⁶⁸. Au Brésil, la compagnie aérienne Gol a également eu recours à des travailleurs à domicile pour son centre d'appels⁶⁹.

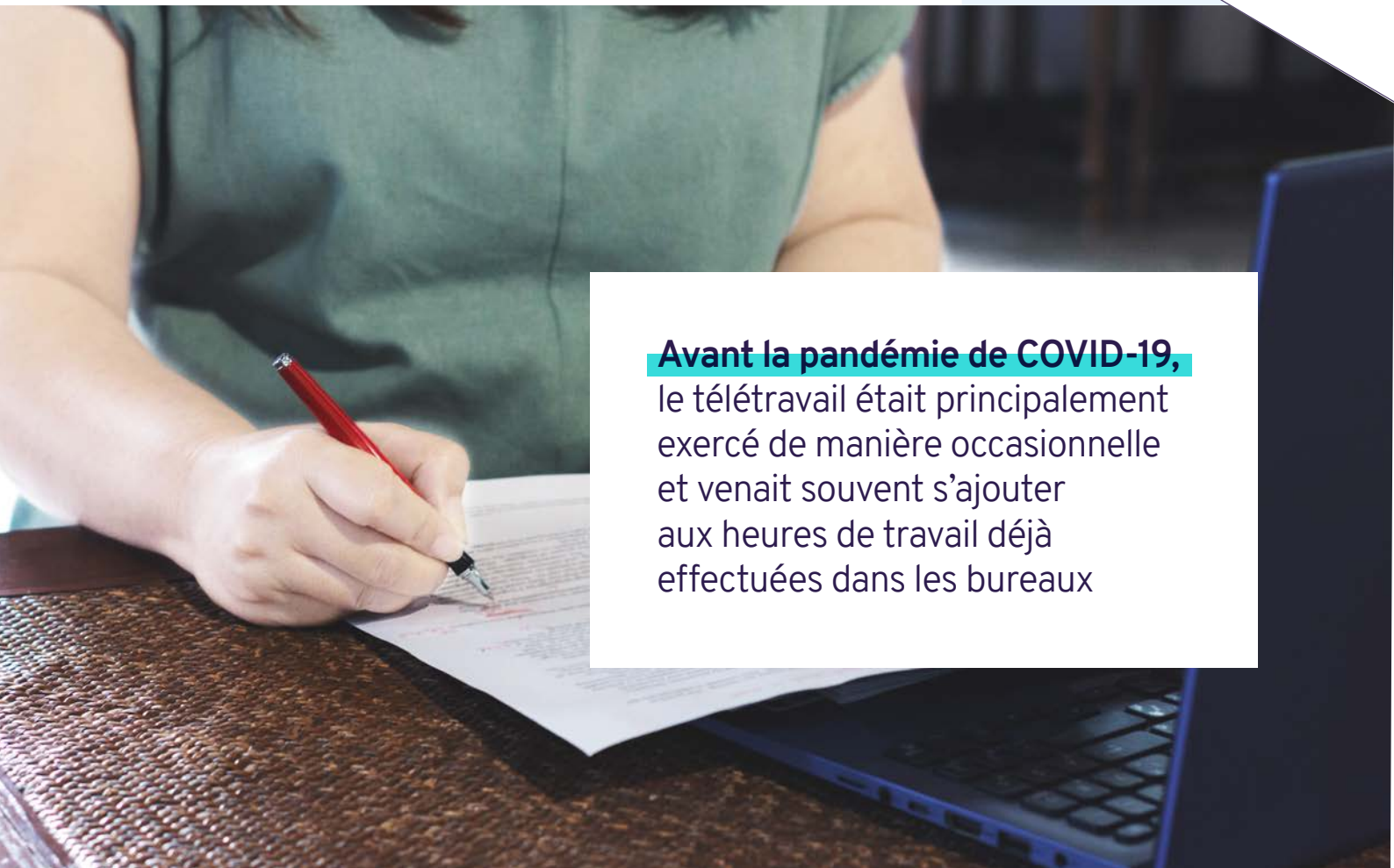
Parmi les autres études réalisées pour examiner les répercussions du télétravail en termes de productivité figure celle portant sur la politique «travaillez à partir de n'importe où» («work-from-anywhere» – WFA) de l'Office des brevets et du commerce des États-Unis pour les examinateurs de brevets, dont le travail est caractérisé comme étant indépendant, routinier et répétitif, bien qu'exigeant des connaissances scientifiques⁷⁰. La politique WFA, qui a vu le jour après des négociations entre les responsables de brevets, a en réalité étendu le champ d'action d'une politique existante en matière de travail à domicile («work-from-home» – WFH) mais qui limitait la possibilité de travailler à domicile à un périmètre déterminé par un rayon de 50 miles (soit environ 80 km) à partir des locaux de l'employeur, et avec un jour de travail minimum par semaine au bureau. Les politiques WFH et WFA étaient uniquement accessibles aux salariés ayant au minimum deux ans d'ancienneté. Les chercheurs ont alors découvert que la productivité des examinateurs de brevets travaillant dans le cadre de la politique WFA était 4,4 pour cent supérieure à celle des examinateurs travaillant dans le cadre de la politique WFH, a priori sans effet sur la qualité du

travail exécuté. Ces résultats ont été attribués à la capacité des travailleurs à se réinstaller dans des lieux où le coût de la vie était inférieur, ce qui a entraîné une augmentation des revenus réels et donc une plus grande motivation et un plus grand engagement de la part des travailleurs. Les chercheurs estiment les bénéfices du programme WFA à 132 millions de dollars É.-U., en raison de la capacité de l'organisation à traiter davantage de demandes de brevet (qui sont facturées pour le traitement), ainsi qu'une réduction ponctuelle de 0,7 million de dollars É.-U. des coûts d'embauche et une économie annuelle de coûts continue de 2,75 millions de dollars É.-U.⁷¹.

Ces exemples se réfèrent à des types de travail qui peuvent être effectués de manière indépendante et dont les résultats peuvent être mesurés. Pour un travail qui implique une collaboration entre plusieurs collègues et dont les résultats sont plus difficilement mesurables, le travail à domicile peut se révéler difficile à mettre en place pour les responsables de l'entreprise. En effet, selon une enquête récemment réalisée par la Société pour la gestion des ressources humaines, 71 pour cent des employeurs ont déclaré avoir eu du

mal à s'adapter au travail à distance imposé par les fermetures liées à la pandémie de COVID-19⁷². Certains employeurs ont opté pour un logiciel de suivi d'activité permettant de s'assurer que les salariés étant passés au travail basé à domicile pendant la pandémie travaillaient réellement sur leurs ordinateurs⁷³. Néanmoins, ce type d'outils risque de détériorer la relation de confiance existant entre les employeurs et les salariés laquelle, selon les experts, est à la base même d'un télétravail réussi⁷⁴. En outre, ces logiciels ne prennent pas non plus en considération le temps consacré au travail en étant hors ligne, ce qui pourrait conduire à sous-estimer le nombre d'heures de travail réel. Ce type de logiciel est également source d'inquiétudes en ce qui concerne la confidentialité des données des travailleurs, d'autant plus que les travailleurs sont suivis à leur domicile. Enfin, certaines des préoccupations exprimées par les employeurs pourraient se révéler infondées car les premières études réalisées sur le nombre d'heures de travail effectuées pendant les fermetures liées à la pandémie de COVID-19 semblent indiquer une extension du nombre d'heures de travail des salariés.⁷⁵

©iStock/Lamaip



Avant la pandémie de COVID-19, le télétravail était principalement exercé de manière occasionnelle et venait souvent s'ajouter aux heures de travail déjà effectuées dans les bureaux

► 4.4 Conclusion

Le travail à domicile dans le secteur des services a une histoire relativement longue; de même, et comme dans le cadre de la production de biens, le travail à domicile dans le secteur des services a évolué au fil du temps, au niveau du type de service demandé et de la localisation géographique.

De la même manière que pour la production de biens, il existe des similitudes importantes quant à la façon dont les travailleurs sont classés d'un point de vue juridique par les entreprises. En effet, de nombreux employés de bureau et la plupart des travailleurs sur les plateformes numériques de travail sont classés comme travailleurs indépendants effectuant un travail basé sur l'exécution de tâches, alors que les télétravailleurs sont, par définition, des salariés. Le recours à la sous-traitance dans le secteur des services a suivi une évolution similaire à celle de la production de biens: en premier lieu, le travail est sous-traité au sein du domicile, puis à l'étranger dans des endroits caractérisés par des coûts inférieurs et enfin au sein des domiciles de ces endroits caractérisés par des coûts inférieurs.

Le travail industriel à domicile va généralement de pair avec une rémunération à la pièce, rendant ainsi la productivité moins importante aux yeux de l'entreprise ou de l'intermédiaire, les travailleurs étant rémunérés en fonction de ce qu'ils produisent et non en fonction du temps passé pour pouvoir atteindre ce niveau de production. En ce qui concerne les salariés (ainsi que pour les réglementations et les normes sociales sur les limites au niveau du temps de travail), la productivité est un élément essentiel car elle détermine la quantité pouvant être produite en un temps donné par un travailleur donné, les coûts y afférents et, en définitive,

le profit de l'entreprise. Certains travaux exécutés dans le secteur des services peuvent être facilement fragmentés et organisés de manière à pouvoir mettre en place une rémunération à la tâche, comme le travail sur les plateformes de microtravail, alors que dans d'autre cas il peut s'avérer plus difficile de fragmenter certains travaux et de calculer le temps nécessaire à leur exécution. Telle est la raison pour laquelle certains employeurs occupant des télétravailleurs ou des travailleurs sur des plateformes numériques de travail ont recours à un logiciel de suivi d'activité afin de contrôler les heures de travail. Le recours à un tel logiciel n'est pas sans risque car cela peut mettre à mal la confiance des parties à la relation de travail et même porter atteinte à la confidentialité des données des travailleurs.

Même si cet outil de suivi ne doit pas être confondu avec les outils de gestion, pour certains employeurs cet outil s'avère essentiel car les difficultés existant au niveau du suivi d'activité ont été un obstacle au recours généralisé au travail à domicile des salariés avant la pandémie de COVID-19. Bien que les premières informations disponibles sur l'expérience vécue par les employeurs et les travailleurs pendant la pandémie soient généralement positives, il reste à observer de quelle manière les entreprises considéreront le recours au télétravail dans le monde de l'après-COVID-19.

► Notes

- 1 N.d.t.: Le terme «turker» est couramment utilisé pour désigner une personne travaillant sur la plateforme numérique de travail Mechanical Turk d'Amazon afin de réaliser des microtâches.
- 2 D'après les estimations préliminaires sur le travail à domicile, et une première analyse des enquêtes indépendantes et des enquêtes sur la population active récemment publiées. Voir BIT, «[Working from Home: Estimating the Worldwide Potential](#)», note de synthèse, 2020; et Alexander Bick, Adam Blandin et Karel Mertens, *Work from Home before and after the Covid-19 Outbreak*, CEPR Discussion Paper No. DP15000, 2020.
- 3 Eileen Boris, *Home to Work: Motherhood and the Politics of Industrial Homework in the United States* (Presses universitaires de Cambridge, 1994).
- 4 Boris.
- 5 Boris.
- 6 Chantal Rey, «[Travail à domicile, salarié ou indépendant. Incidence des nouvelles technologies de l'information et de la communication](#)», *Innovations*, vol. 13, no 1 (2001), pp. 173-193.
- 7 Christine von Oertzen, *Teilzeitarbeit und «die Lust am Zuverdienen». Geschlechterpolitik und gesellschaftlicher Wandel in Westdeutschland, 1948-1969* (Vandenhoeck & Ruprecht, 1999).
- 8 Australie, ministère de l'Emploi, de l'Éducation et de la Formation, *When She Goes to Work, She Stays at Home: Women, New Technology and Home-Based Work*, 1989.
- 9 Catherine Hakim, «Homework and Outwork: National Estimates from Two Surveys», *Employment Gazette* (ministère de l'Emploi du Royaume-Uni, janvier 1984), pp. 7-12.
- 10 Shelley Pennington et Belinda Westover, *A Hidden Workforce: Homeworkers in England, 1850-1985* (Macmillan, 1989).
- 11 Carla Lipsig Mummé, «[La renaissance du travail à domicile dans les économies développées](#)», *Sociologie du Travail*, vol. 25, no 3 (1983), pp. 313-335.
- 12 Certaines études de cas ont été documentées par le Conseil national de recherche des États-Unis, *Office Workstations in the Home* (National Academy Press, 1985).
- 13 Andrew Pollack, «[Rising Trend of Computer Age: Employees Who Work at Home](#)», *New York Times*, 12 mars 1981.
- 14 Conseil national de recherche des États-Unis.
- 15 Ursula Huws, *The New Homeworkers: New Technology and the Changing Location of White-Collar Work* (Low Pay Unit, 1984).
- 16 Australie, ministère de l'Emploi, de l'Éducation et de la Formation.
- 17 Cité dans Cynthia Costello, «The Clerical Homework Program at the Wisconsin Physician Services Insurance Corporation», dans *Homework: Historical and Contemporary Perspectives on Paid Labor at Home*, dir. de publication Eileen Boris et Cynthia R. Daniels (Presses universitaires de l'Illinois, 1989), p. 199.
- 18 Costello.
- 19 Pam Evans, «Women Homeworkers and Information Technology — the F International Experience», dans *Women and Information Technology*, dir. de publication Marilyn J. Davidson et Cary L. Cooper (Wiley, 1987), pp. 227-242.
- 20 Conseil national de recherche des États-Unis.
- 21 Boris, p. 305.

- 22 À plusieurs reprises vers le milieu du XXe siècle, l'AFL-CIO a demandé l'interdiction du travail administratif à domicile. Cette position s'est maintenue dans les années 1980 après l'avènement du «travail à domicile sur ordinateur», avec la résolution adoptée par la 15e Convention constitutionnelle de l'AFL-CIO, tenue à Hollywood, en Floride, du 3 au 6 octobre 1983, et appelant à «une interdiction anticipée du travail à domicile sur ordinateur par le ministère du Travail comme mesure de protection pour les travailleurs entrant sur le marché pour la profession à la croissance la plus rapide aux États-Unis».
- 23 Chambre des représentants des États-Unis, «Home-based Clerical Workers: Are They Victims of Exploitation?», H.R. Report No. 99-677 (99e congrès, 2e session, 1986).
- 24 Chambre des représentants des États-Unis. L'article 530 de la loi de 1978 sur le revenu (Public Law no 95-600) est devenu permanent suite à l'adoption de la loi de 1982 sur l'équité et la responsabilité fiscale (TEFRA) (Public Law no 97-248), paragr. 269, c), et existe toujours à ce jour. L'objectif de l'article 530 est d'empêcher l'administration fiscale américaine (Internal Revenue Service – IRS) de reclasser rétroactivement les travailleurs indépendants en travailleurs salariés, si l'employeur satisfait à certains critères. Cette interdiction légale de classer rétroactivement les travailleurs du statut de travailleur indépendant au statut de salarié ne touche pas au statut réel des travailleurs, mais évite simplement aux travailleurs d'avoir à verser des taxes sur l'emploi, même lorsque le véritable statut des travailleurs est celui de salariés.
- 25 Voir le site Internet Mechanical Turk d'Amazon, <https://www.mturk.com/>
- 26 Janine Berg, Marianne Furrer, Ellie Harmon, Uma Rani et M Six Silberman, *Les plateformes de travail numérique et l'avenir du travail: pour un travail décent dans le monde en ligne* (BIT, 2019)
- 27 Michael Six Silberman, «Human-Centered Computing and the Future of Work: Lessons from Mechanical Turk and Turkopticon, 2008–2015», thèse de doctorat (Université de Californie, Irvine, 2015).
- 28 Voir services Internet d'Amazon, «Amazon Mechanical Turk API Reference».
- 29 Voir services Internet d'Amazon, «Amazon Mechanical Turk: Access a Global, On-Demand, 24x7 Workforce».
- 30 Berg *et al.*
- 31 Ujwal Gadiraju, Gianluca Demartini, Ricardo Kawase et Stefam Dietze, «Human beyond the Machine: Challenges and Opportunities of Microtask Crowdsourcing», *IEEE Intelligent Systems*, vol. 30, no 4 (2015), pp. 2-6.
- 32 Panagiotis G. Ipeirotis, «Analyzing the Amazon Mechanical Turk Marketplace», *XRDS*, vol. 17, no 2 (2010), pp. 16-21.
- 33 Paola Tubaro, Antonio A. Casilli et Marion Coville, «The Trainer, the Verifier, the Imitator: Three Ways in Which Human Platform Workers Support Artificial Intelligence», *Big Data & Society*, vol. 7, no 1 (2020), pp. 1-12.
- 34 Ipeirotis.
- 35 Kotaro Hara, Abi Adams, Kristy Milland, Saiph Savage, Chris Callison-Burch et Jeffrey P. Bigham, «A Data-Driven Analysis of Workers' Earnings on Amazon Mechanical Turk», *ArXiv:1712.05796* (2017).
- 36 Janine Berg, «Contemporary Digital Homework: Old Challenges, Different Solutions?», dans *The Factory in the Living Room: Homebased Work and Homebased Workers, 1800-2018*, dir. de publication Jane Barret, Indrani Mazumdar, Silke Neunsinger et Malin Nilsson (Brill, 2021).
- 37 Min Kyung Lee, Daniel Kusbit, Evan Metsky et Laura Dabbish, «Working with Machines: The Impact of Algorithmic and Data-Driven Management on Human Workers», dans *Proceedings of the 33rd Annual ACM Conference on Human Factors in Computing Systems* (article ACM, 2015), pp. 1603-1612.
- 38 Berg *et al.*
- 39 Abi Adams-Prassl et Janine Berg, «When Home Affects Pay: An Analysis of the Gender Pay Gap among Crowdworkers», document de recherche SSRN (octobre 2017).
- 40 Pour une analyse approfondie des modèles économiques des plateformes numériques, voir BIT, *Emploi et questions sociales dans le monde 2021: le rôle des plateformes numériques dans la transformation du travail*, 2021.
- 41 Mariya Aleksynska, Anastasia Bastrakova et Natalia Kharchenko, *Work on Digital Labour Platforms in Ukraine: Issues and Policy Perspectives* (BIT, 2018).

- 42 Données accessibles à partir de la capture d'écran publiée par Stanislav O sur «How Many Active Freelancers Here (Upwork) with Unlocked Profiles?», Blog de la communauté Upwork, 5 avril 2019.
- 43 Fabian Stephany, «Pandemic-Proof Jobs? IT Freelancers in High Demand, Other Online Workers Facing Cuts», site Internet du projet iLabour, 19 mai 2020.
- 44 Voir Oxford Internet Institute, site Internet sur l'indice du travail en ligne, <https://livedataoxford.shinyapps.io/1490198815-8pmoe2dwg9r7n6d/>.
- 45 Aleksynska *et al.*
- 46 *grc.ua*, «Outside the Office: What Attracts Ukrainians to Freelance», 31 octobre 2016; cité dans Aleksynska *et al.*
- 47 Katerina Bozhkova, «How Freelancing Has Changed in Ukraine over 5 years: Competition, Specialties, Rates», *ain*, 22 mars 2017; cité dans Aleksynska *et al.*
- 48 Jiayang Fan, «How E-Commerce Is Transforming Rural China», *The New Yorker*, 23 juillet 2018.
- 49 Yiu Por Chen, «Online Digital Labour Platforms in China: Working Conditions, Policy Issues and Prospects», ILO Working Paper No. 24, 2021.
- 50 Chen.
- 51 Aleksynska *et al.*
- 52 «Hire A Virtual Assistant In Philippines and Save Money!», site Internet «Go Hire Now»; cité dans King-Dejardin.
- 53 Huws.
- 54 Alvin Toffler, *The Third Wave: The Classic Study of Tomorrow* (Morrow, 1980).
- 55 Mary C. Noonan et Jennifer L. Glass, «The Hard Truth about Telecommuting», *Monthly Labor Review*, vol. 135, no 6 (2012), pp. 38-45.
- 56 Akio Sato, «Telework and its Effects in Japan», dans *Telework in the 21st Century: An Evolutionary Perspective*, dir. de publication Jon C. Messenger (Edward Elgar Publishing et BIT, 2019).
- 57 Association japonaise des directeurs financiers, «Survey on the impact of Covid-19 on Financial Operations», communiqué de presse, 6 avril 2020.
- 58 Sumita Raghuram, Batia Wiesenfeld et Raghu Garud, «Technology Enabled Work: The Role of Self-Efficacy in Determining Telecommuter Adjustment and Structuring Behavior», *Journal of Vocational Behavior*, vol. 63, no 2 (2003), pp. 180-198.
- 59 Pascale Peters, Paul E. M. Ligthart, Anne Bardoel et Erik Poutsma, «Fit' for Telework? Cross-Cultural Variance and Task-Control Explanations in Organizations' Formal Telework Practices», *The International Journal of Human Resource Management*, vol. 27, no 21 (2016), pp. 2582-2603.
- 60 Peters *et al.*
- 61 Messenger.
- 62 Brigid van Wanrooy, Helen Bewley, Alex Bryson, John Forth, Stephanie Freeth, Lucy Stokes et Stephen Wood, *The 2011 Workplace Employment Relations Study: First Findings* (ministère des Entreprises, de l'Innovation et des Compétences, 2014).
- 63 Brittany Harker Martin et Rhiannon MacDonnell, «Is Telework Effective for Organizations? A Meta-analysis of Empirical Research on Perceptions of Telework and Organizational Outcomes», *Management Research Review*, vol. 35, no 7 (2012), pp. 602-616.
- 64 Angel Martínez Sánchez, Manuela Pérez Pérez, Pilar de Luis Carnicer et María José Vela Jiménez, «Teleworking and Workplace Flexibility: A Study of Impact on Firm Performance», *Personnel Review*, vol. 36, no 1 (2007), pp. 42-64.
- 65 Helen Fogarty, Peter Scott et Steve Williams, «The Half-Empty Office: Dilemmas in Managing Locational Flexibility», *New Technology, Work and Employment*, vol. 26, no 3 (2011), pp. 183-195.
- 66 Timothy D. Golden et Allan Fromen, «Does It Matter Where Your Manager Works? Comparing Managerial Work Mode (Traditional, Telework, Virtual) across Subordinate Work Experiences and Outcomes», *Human Relations* 64, vol. 64, no 11 (2011), pp. 1451-1475.
- 67 Nicholas Bloom, James Liang, John Roberts et Zhichun Jenny Ying, «Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment», *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 130, no 1 (2015), pp. 165-218.
- 68 Bloom *et al.*
- 69 Alvaro Mello et Armando Dal Colletto, «Telework and its Effects in Brazil», dans Messenger.
- 70 Prithwiraj (Raj) Choudhury, Cirrus Foroughi et Barbara Larson, «Work-From-Anywhere: The Productivity Effects of Geographic Flexibility», document de recherche SSRN, 2019.
- 71 Choudhury *et al.*

- 72 Cité dans BIT, *Le travail à domicile en réponse à l'épidémie de COVID-19: guide de l'employeur*, 2020
- 73 Adam Satariano, «How My Boss Monitors Me While I Work From Home», *The New York Times*, 6 mai 2020.
- 74 Voir BIT, «COVID-19: Protéger les travailleurs – 5 choses à savoir pour un télétravail efficace», 16 mars 2020.
- 75 Jose Maria Barrero, Nicholas Bloom et Steven Davis, «60 Million Fewer Commuting Hours per Day: How Americans Use Time Saved by Working from Home», VoxEU.org, 23 septembre 2020; Evan DeFilippis, Stephen Michael Impink, Madison Singell, Jeffrey T. Polzer et Raffaeella Sadun, *Collaborating During Coronavirus: The Impact of COVID-19 on the Nature of Work*, NBER Working Paper No. w27612, août 2020.

A man with dark hair, wearing a green and white striped t-shirt, is sitting on the floor of a room. He is surrounded by large, clear plastic bags filled with white rice. Some bags have yellow and red labels. The room has a plain, light-colored wall and a wooden floor. The man is looking towards the camera with a slight smile.

5 Les conditions de travail des travailleurs à domicile

Les travailleurs à
domicile vont des

**travailleurs
industriels
à domicile vivant
dans la pauvreté**

aux

télétravailleurs
hautement qualifiés



©World Bank/A.Grigoryan

Le travail à domicile a des répercussions sur les travailleurs qui sont engagés dans cette modalité de production, que ce soit par choix ou non. Alors que certaines d'entre elles sont communes à l'ensemble des travailleurs à domicile, indépendamment du pays où ils se trouvent, d'autres varient d'un endroit à l'autre et dépendent également du type de travail effectué à domicile. Les travailleurs à domicile constituent en effet un groupe hétérogène, dont les membres vont des travailleurs industriels à domicile vivant dans la pauvreté aux télétravailleurs hautement qualifiés. Dans le monde entier, la proportion de femmes parmi les travailleurs à domicile est plus élevée que dans l'ensemble de la population active, mais les revenus correspondants varient d'un pays à l'autre. Alors que les chapitres précédents étaient principalement axés sur l'étude du travail à domicile en tant que méthode de production à la fois dans le secteur manufacturier et dans celui des services, le présent chapitre analyse les conditions de travail de ceux qui s'engagent dans le travail à domicile. Étant donné les défis de longue date auxquels sont confrontés les travailleurs à domicile, il est ici important d'évaluer la manière dont ces travailleurs font face à cette situation, en particulier par rapport aux autres travailleurs. En outre, l'augmentation spectaculaire du travail à domicile dans le monde en réponse à la pandémie de COVID-19 a renforcé le caractère urgent de l'examen de ces questions.

Même si l'analyse se trouve limitée par la disponibilité des données, l'objectif ici est de traiter de la question du travail à domicile de manière globale.

Il existe des lacunes au niveau des connaissances sur le travail à domicile en Afrique, en Fédération de Russie et dans les États voisins, ainsi qu'en Chine. Les spécificités et les implications du travail à domicile par intermédiation numérique, y compris le télétravail, ont fait l'objet d'un nombre d'études inférieur à celui portant sur le travail industriel à domicile, qui a une histoire beaucoup plus longue. Néanmoins, grâce à l'augmentation rapide des recherches portant sur le télétravail, cet écart tend à se réduire.

Les conditions de travail des travailleurs à domicile en Afrique du Sud, en Argentine, aux États-Unis, en Inde, en Italie, au Mexique et au Royaume-Uni ont été étudiées en se basant sur quatre études spécifiquement commandées par le BIT¹ à ce sujet, des études de cas et les enquêtes nationales sur la main-d'œuvre. Le choix de ces pays reflète la volonté de couvrir différentes régions du monde, mais également la limitation concernant la disponibilité des données.

Ce chapitre examine les conditions de travail des travailleurs à domicile, notamment concernant leurs revenus; heures de travail; équilibre entre vie professionnelle et vie privée et dimension de genre; accès à la protection sociale; méthodes d'organisation en tant que travailleurs; défis en termes de sécurité et de santé au travail (SST); et perspectives de formation et de carrière. Ce chapitre se base principalement sur des comparaisons entre les travailleurs à domicile, d'une part, et les travailleurs basés à domicile et les travailleurs qui travaillent à l'extérieur du domicile, d'autre part.

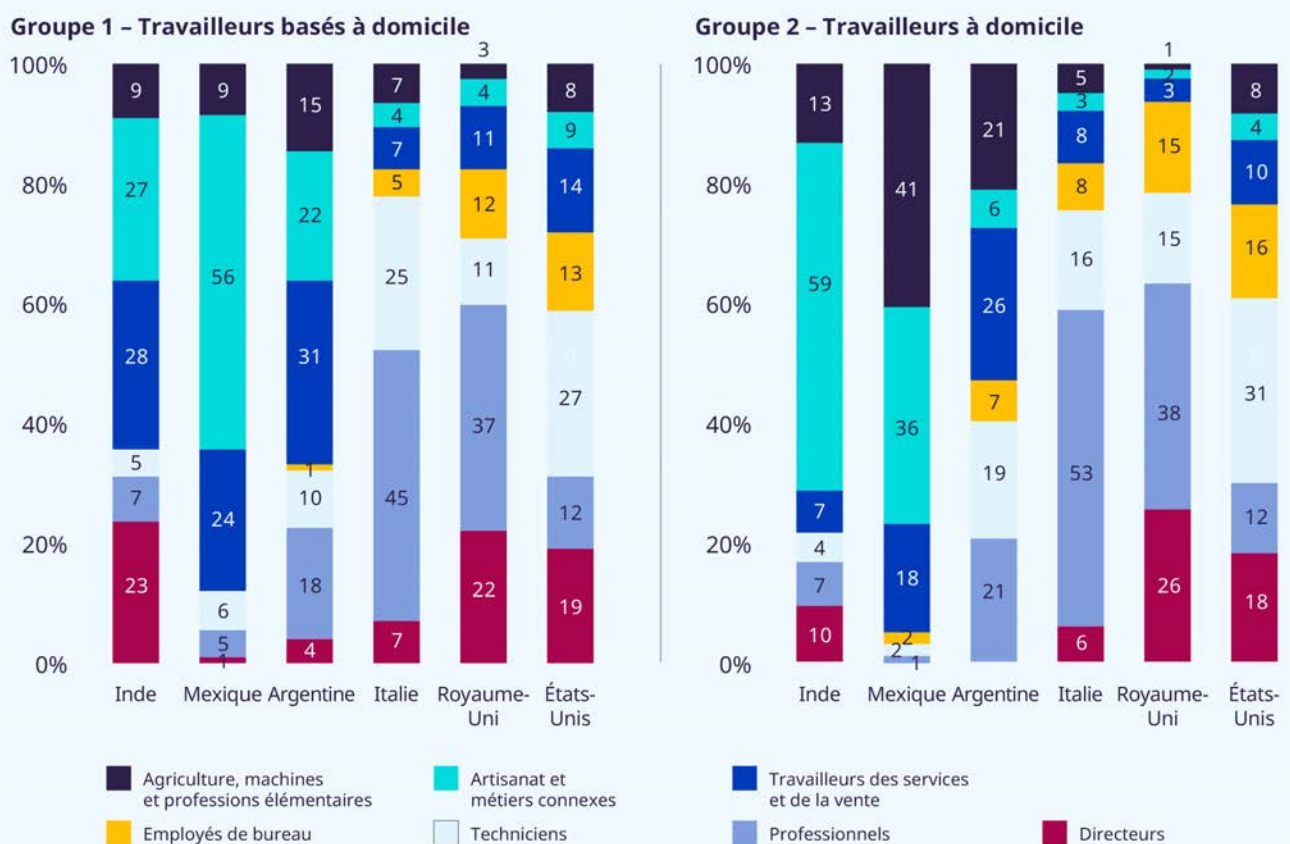
► 5.1 Professions et revenus

Certaines personnes travaillent pour s'épanouir, mais la plupart travaillent par nécessité. Les revenus sont un élément déterminant dans l'évaluation des conditions de travail, et la profession exercée est un élément déterminant pour l'analyse des revenus.

Avant d'aborder la question des revenus, la présente section examine la répartition des travailleurs à domicile (ainsi que des autres travailleurs basés à domicile, à des fins de comparaison) selon le type de profession exercée. La figure 5.1 expose la répartition des travailleurs basés à domicile et des

travailleurs à domicile selon le type de profession exercée, en Inde, au Mexique, en Argentine, en Italie, au Royaume-Uni et aux États-Unis. Les différences sont frappantes: alors qu'entre 60 et 78 pour cent des travailleurs à domicile en Italie, au Royaume-Uni et aux États-Unis sont des directeurs, des

► **Figure 5.1 Répartition des travailleurs basés à domicile et des travailleurs à domicile selon la profession**



Note: En Afrique du Sud, l'enquête générale sur les ménages comporte une question sur les déplacements domicile-travail qui permet d'identifier les travailleurs à domicile mais ne fournit aucune information sur la profession exercée.

Source: Inde, enquête périodique sur la main-d'œuvre, 2018; Mexique, enquête nationale sur la profession et l'emploi, 4e trimestre, 2019; Argentine, enquête permanente sur les ménages, 4e trimestre, 2019; Italie, enquête sur la main-d'œuvre, 4e trimestre, 2019; Royaume-Uni, enquête sur la main-d'œuvre, 2018; États-Unis, enquête communautaire américaine, 2018.

professionnels ou des techniciens, pour les pays les plus pauvres ces proportions se situent entre 3 pour cent (au Mexique) et 40 pour cent (en Argentine). À nouveau, en Inde, 59 pour cent des travailleurs à domicile travaillent dans le secteur de l'artisanat et des métiers connexes, tandis qu'au Royaume-Uni ce chiffre s'établit à 2 pour cent.

De toute évidence, la répartition professionnelle des travailleurs basés à domicile et des travailleurs à domicile varie d'un pays à l'autre. Il y a beaucoup plus de professions bien rémunérées – tels les professionnels (barres bleu clair), les directeurs (barres rouges) et les techniciens (barres bleu très clair) – dans les pays à revenu élevé comme l'Italie, les États-Unis et le Royaume-Uni. À l'inverse, il y a beaucoup plus de travailleurs basés à domicile et de travailleurs à domicile dans le secteur de l'artisanat et des métiers connexes dans les pays à faible revenu, en particulier le Mexique et l'Inde (voir la figure 5.1, barres turquoise).

Quels sont les impacts de cette répartition professionnelle

et des autres facteurs sur les revenus de ces travailleurs?

L'une des principales caractéristiques des revenus des travailleurs à domicile est la manière dont le montant de ces revenus varie selon le contexte des différents pays. Le tableau 5.1 représente i) le nombre de travailleurs basés à domicile et de travailleurs à domicile exprimé en pourcentage de l'emploi total (y compris le travail indépendant), avec des revenus positifs; ainsi que ii) le montant des revenus des travailleurs basés à domicile et des travailleurs à domicile exprimé en pourcentage des revenus des travailleurs non basés à domicile. Les pays sont classés par ordre croissant de revenu par habitant.

Ce tableau fait apparaître le rapport existant entre le niveau de revenu des pays et le montant des revenus des travailleurs à domicile. En Italie, au Royaume-Uni et aux États-Unis, les travailleurs à domicile gagnent entre 25 et 40 pour cent de plus que les travailleurs non basés à domicile; le

► **Tableau 5.1 Les travailleurs à domicile et leur niveau de revenu**

Pays	% de travailleurs avec des revenus positifs			Revenus exprimés en % des revenus des travailleurs non basés à domicile	
	Travailleurs non basés à domicile	Travailleurs basés à domicile	Travailleurs à domicile	Travailleurs basés à domicile	Travailleurs à domicile
Inde	88,8%	11,2%	1,1%	73%	41%
Afrique du Sud	88,8%	11,2%	4,2%	71%	64%
Mexique	94,3%	5,7%	0,6%	63%	54%
Argentine	94,0%	6,0%	0,6%	74%	101%
Italie	98,7%		1,3%		125%
Royaume-Uni	95,6%		4,4%		137%
États-Unis	95,1%	4,9%	3,3%	121%	140%

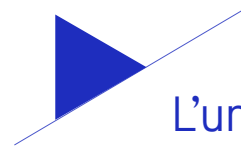
Note: Le tableau ne contient que les travailleurs dont les revenus sont positifs (et donc pas équivalents à zéro); cela signifie que les travailleurs familiaux non rémunérés ne sont pas inclus au sein de ce tableau.

Source: Inde, enquête périodique sur la main-d'œuvre, 2018; Afrique du Sud, enquête générale sur les ménages, 2017; Mexique, enquête nationale sur la profession et l'emploi, 4^e trimestre, 2019; Argentine, enquête permanente sur les ménages, 4^e trimestre, 2019; Italie, enquête sur la main-d'œuvre, 4^e trimestre, 2019; Royaume-Uni, enquête sur la main-d'œuvre, 2018; États-Unis, enquête communautaire américaine, 2018.

travail à domicile dans ces pays étant principalement exercé par des télétravailleurs hautement qualifiés. En Afrique du Sud et au Mexique, deux pays où résident un grand nombre d'artisans rémunérés à la pièce, les revenus des travailleurs à domicile représentent respectivement 64 et 54 pour cent des revenus des autres travailleurs. En Argentine, le montant des revenus de ces deux catégories de travailleurs est quasiment identique. En Inde, où le travail à domicile est principalement exercé par des travailleurs industriels à domicile rémunérés à la pièce, le montant des revenus des travailleurs à domicile ne représente que 41 pour cent de celui des travailleurs qui ne sont pas basés à domicile.

La répartition entre les différentes catégories professionnelles est, d'un point de vue statistique, l'une des principales raisons de la différence constatée au niveau du montant des revenus entre les travailleurs à domicile et les autres travailleurs. Si la répartition des travailleurs à domicile en Inde entre les différentes catégories professionnelles était la même qu'au Royaume-Uni – davantage de directeurs, de professionnels et de techniciens et beaucoup moins d'artisans et de travailleurs à domicile exerçant des professions élémentaires – alors les revenus des travailleurs à domicile indiens atteindraient environ 87 pour cent des revenus des travailleurs non basés à domicile, tandis qu'actuellement leurs revenus représentent moins de 50 pour cent de ceux des autres travailleurs. De la même manière, au Mexique, les revenus mensuels des travailleurs à domicile passeraient de 54 à 83 pour cent des revenus des travailleurs non basés à domicile, si la répartition entre les différentes catégories professionnelles au Mexique était similaire à celle observée aux États-Unis.

De la même manière, il est possible d'appliquer aux travailleurs à domicile la répartition entre les différentes catégories professionnelles observée chez les travailleurs non basés à domicile, non pas dans un pays différent mais au sein du même pays. Dans une telle hypothèse, en Inde, les revenus des travailleurs à domicile passeraient de 41 à 95 pour cent des revenus des travailleurs non basés à domicile et de 54 à 78 pour cent au Mexique, alors qu'à l'inverse les revenus des télétravailleurs diminueraient de 125 à 101 pour cent des revenus des travailleurs non basés à domicile en Italie et de 137 à 103 pour cent au Royaume-Uni. Par conséquent, il semble que la position moins favorable dans laquelle se trouvent les travailleurs à domicile dans les pays à revenu faible et à revenu intermédiaire peut potentiellement être attribuée au type de profession exercée. Néanmoins, il est



L'une des principales caractéristiques des revenus des travailleurs à domicile est la manière dont **le montant de ces revenus varie** selon le contexte des différents pays

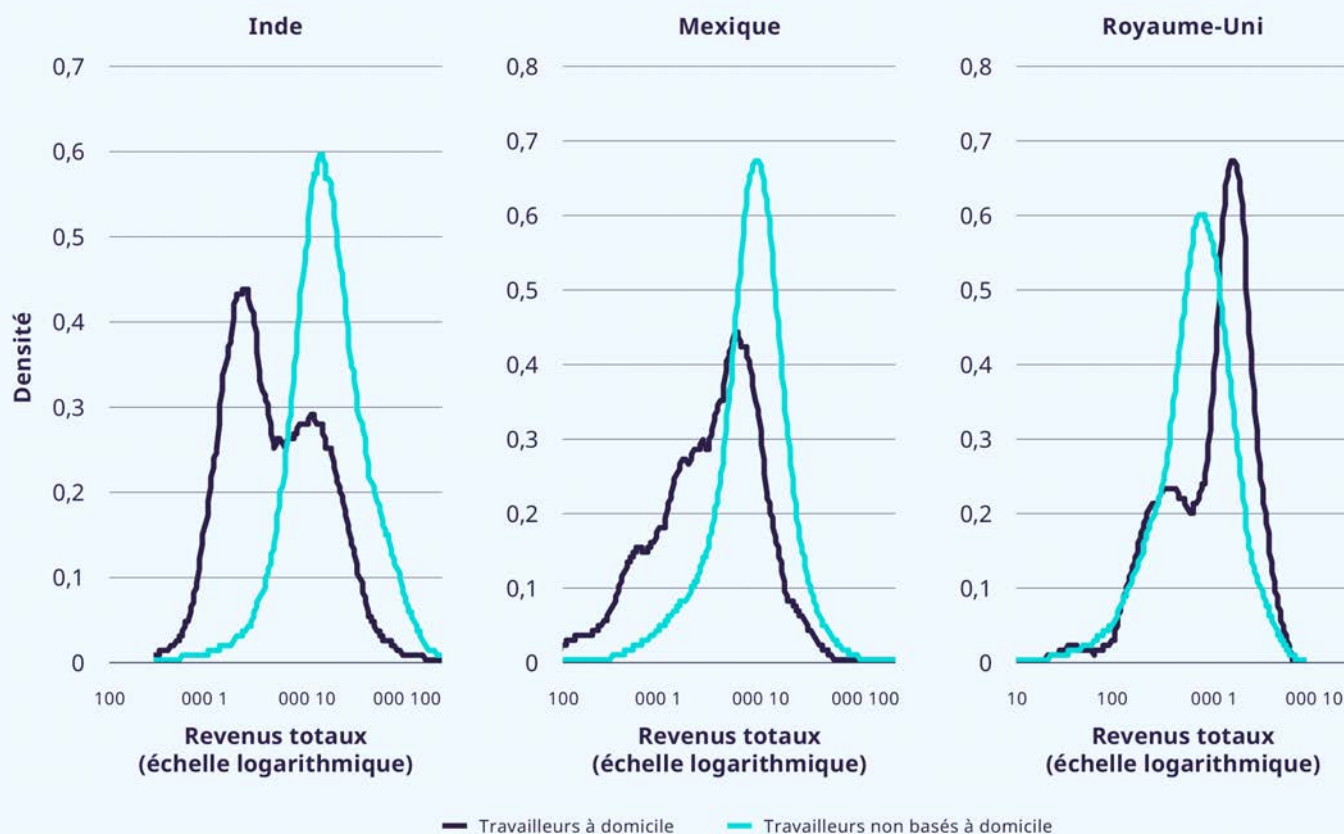
également envisageable que, même lorsque l'on tient compte du type de profession exercée, un désavantage spécifique propre au travailleur à domicile subsiste.

Le faible niveau de leurs revenus est vivement ressenti par les travailleurs à domicile eux-mêmes, mais ils ne voient souvent pas d'autres choix que celui d'accepter les tâches qu'on leur donne à exécuter, quelles qu'elles soient. Comme l'a déclaré un travailleur à domicile exécutant des tâches administratives au Mexique: «Dans ce travail, nous ne pouvons rien exiger, si nous demandons quelque chose de plus, ils nous licencient»².

Cette relation est encore plus évidente lorsque, à la place du niveau de revenus moyen, l'ensemble des niveaux de revenus est pris en considération. La figure 5.2 illustre la répartition des revenus des travailleurs à domicile et des travailleurs non basés à domicile dans trois pays représentant (quasiment) l'ensemble des différents niveaux de PIB par habitant dans le monde de nos jours: l'Inde, le Mexique et le Royaume-Uni. Chacun des graphiques révèle la densité des travailleurs à domicile (en bleu foncé) et des travailleurs non basés à domicile (en turquoise). L'axe horizontal correspond aux revenus (en échelle logarithmique) et l'axe vertical à la densité de travailleurs. La hauteur de la courbe peut être considérée comme représentant le nombre de travailleurs pour un niveau de salaire donné.

Il ressort de l'ensemble de ces trois graphiques qu'il existe globalement deux types de travailleurs à domicile. Le pic inférieur représente ceux dont le salaire est inférieur au salaire moyen, ce qui correspond probablement aux travailleurs industriels

► Figure 5.2 Densités de revenus pour l'Inde, le Mexique et le Royaume-Uni (revenu total)



Note: Le groupe de comparaison en turquoise est composé des travailleurs non basés à domicile, c'est-à-dire de l'ensemble des travailleurs qui ne travaillent pas depuis leur domicile, y compris les travailleurs indépendants et les employeurs.

Source: Inde, enquête périodique sur la main-d'œuvre, 2018; Mexique, enquête nationale sur la profession et l'emploi, 4e trimestre, 2019; Royaume-Uni, enquête sur la main-d'œuvre, 2018.

à domicile chargés de rouler des bidis en Inde, ceux occupés dans l'artisanat au Mexique et dans la confection de vêtements au Royaume-Uni. Mais il existe également un second pic, qui correspond aux télétravailleurs professionnels et cadres qui gagnent des revenus nettement supérieurs au salaire moyen au Royaume-Uni et proche du salaire moyen en Inde et au Mexique. Ce qui change en réalité d'un pays à l'autre est la proportion relative de chacun de ces deux types de travailleurs à domicile au sein de l'ensemble des travailleurs basés à domicile.

Les enquêtes sur la main-d'œuvre, caractérisées par l'importance des échantillons sélectionnés, les longues séries chronologiques, la comparabilité sur plusieurs années et la stabilité des questionnaires utilisés, contiennent des informations

primordiales pour toute étude portant sur le marché du travail, mais elles souffrent également de limitations. Comme cela a été précédemment évoqué au sein du chapitre 2, les questionnaires de ces enquêtes sont en réalité conçus pour des modalités de travail «standard» et se révèlent souvent insuffisants lorsqu'il s'agit d'étudier des modalités de travail atypiques. Par exemple, il est préférable de calculer le montant des revenus des nombreux travailleurs rémunérés à la pièce en multipliant le taux de rémunération à la pièce par le nombre de pièces produites sur une période donnée, mais dans la plupart des enquêtes sur la main-d'œuvre la question sur les revenus n'est pas formulée de cette manière.

Les études de cas offrent également un autre angle d'approche du travail à domicile. Les grands

échantillons systématiques cèdent toutefois généralement leur place à l'échantillonnage en boule de neige, et finalement peu de ménages non basés à domicile, voire aucun, sont interrogés, ce qui empêche de procéder à une comparaison des données obtenues. Néanmoins, les questionnaires sont ici adaptés au type de travail étudié et les études de cas quantitatives sont souvent enrichies par les contributions de l'enquête qualitative.

Le tableau 5.2 illustre le niveau des revenus mensuels moyens des travailleurs à domicile examinés dans le cadre de sept études de cas sur la base d'un échantillon statistique. Les trois dernières colonnes indiquent les salaires moyens au niveau national pour la même année que celle de l'étude de cas, la source des informations et le rapport existant entre les salaires moyens et les revenus des travailleurs à domicile.

► **Tableau 5.2 Les revenus des travailleurs à domicile d'après les études de cas**

Revenu moyen du travailleur à domicile					Revenu moyen au niveau national			
Étude	Secteur d'activité	Taille de l'échantillon	Revenu du travailleur à domicile	Données sur l'année du revenu	Monnaie	Valeur	Source	Revenu du travailleur à domicile exprimé en % du revenu moyen
Aleksynska et al. (2018)	Travailleurs des plateformes numériques	1,000	1 878	2017	Monnaie	7 746	Office étatique de statistique de l'Ukraine	24%
Zhou (2017)	Travailleurs dans le secteur de l'habillement	259	8 208 (5,057 sans broderie)	2016	Hryvnia	15 390	<i>Rapport mondial sur les salaires 2018/2019</i> de l'OIT	53%
King-Dejardin (2019)		290	2 000 à 6 000	2016	Roupie du Pakistan	10 458	<i>Rapport mondial sur les salaires 2018/2019</i> de l'OIT	38%
Hirway (2018)	Travailleurs dans le secteur du textile et de l'habillement	25	1 693	2011–2012	Peso philippin	9 194	<i>Rapport mondial sur les salaires 2016/2017</i> de l'OIT	18%
Kalpana (2019)	Confectionneurs de papadums	60	3 524	2015	Roupie indienne	10 885	<i>Rapport mondial sur les salaires 2018/2019</i> de l'OIT	32%
Kara (2019)	Travailleurs dans le secteur de l'habillement	1 452	2 072	2018	Roupie indienne	12 546	<i>Rapport mondial sur les salaires 2018/2019</i> de l'OIT	17%
Datta et al. (2018)	Travailleurs à domicile en zone urbaine dans l'industrie de la chaîne/fermeture éclair et des articles de décoration	53	1 431	2018	Roupie indienne	1,546	<i>Rapport mondial sur les salaires 2018/2019</i> de l'OIT	11%
BIT (2015)	Travailleurs à domicile au sein de différents secteurs	3 010	377 331	2014	Roupie indonésienne	1 927 994 pour les hommes 1 403 925 pour les femmes	Office statistique d'Indonésie «Situation de la main-d'œuvre», 2014	20% (hommes) 27% (femmes)

Note: Le salaire moyen pour l'Inde pour 2018 a été calculé en se basant sur le salaire de 2016 mentionné dans le *Rapport mondial sur les salaires 2018/2019* de l'OIT, puis en appliquant le taux d'inflation correspondant à 2017 et 2018. Pour le Pakistan, le salaire moyen de 2015 a également été actualisé en se basant sur l'inflation enregistrée en 2016.

Bien que ces chiffres ne soient pas pleinement comparables en raison des différentes limites précédemment évoquées, ils permettent toutefois de démontrer que les travailleurs à domicile couverts par ces études gagnent invariablement beaucoup moins que le travailleur moyen au sein du même pays. Le niveau mensuel des revenus des travailleurs dans le secteur de l'habillement (y compris de la broderie) en Inde est particulièrement frappant, le niveau de leurs revenus ne représentant respectivement qu'entre 17 et 11 pour cent du salaire moyen en Inde³. Bien qu'une partie de cette différence soit due au nombre d'heures travaillées, ces travailleurs sont confrontés à plusieurs désavantages cumulatifs relatifs au sexe, à la caste et à la région, ainsi qu'au désavantage lié au fait d'être un travailleur à domicile. Ces chiffres

sont, de tout point de vue, absolument décourageants. Pour reprendre les propos d'un travailleur dans le secteur de l'habillement en Inde, âgé de 30 ans: «Nous sommes les esclaves des sous-traitants. Ils nous donnent une rémunération inférieure, mais nous n'avons pas d'alternative»⁴.

D'autres études de cas ne contiennent pas d'échantillons statistiques permettant de calculer le niveau de revenu moyen, mais ces dernières peuvent néanmoins contenir des informations intéressantes. Une étude réalisée récemment sur les conditions de travail dans le secteur du cuir et de la chaussure en Indonésie a permis de révéler que les travailleurs à domicile étaient tenus d'effectuer des heures supplémentaires en contrepartie d'un revenu restant toutefois inférieur à un quart du salaire mensuel minimum de la région⁵.

©OIT/B. Birla



Ces travailleurs sont confrontés à **plusieurs désavantages cumulatifs** liés au sexe, à la caste et à la région, ainsi qu'au désavantage lié au fait d'être un travailleur à domicile

► 5.2 Revenus et heures

Tout écart de revenus peut être décomposé en heures travaillées et en revenu horaire. L'ensemble des travailleurs à domicile, allant des travailleurs industriels rémunérés à la pièce aux télétravailleurs hautement qualifiés, sont pris en considération dans l'analyse suivante.

► **Tableau 5.3 Décomposition de l'écart constaté au niveau des revenus des travailleurs à domicile**

Pays	Nombre d'heures travaillées par mois			Écart constaté au niveau du revenu des travailleurs à domicile	
	Travailleurs non basés à domicile	Travailleurs basés à domicile	Travailleurs à domicile	En raison du nombre d'heures	En raison du revenu horaire
Inde	231	216	197	18%	82%
Mexique	187	137	137	50%	50%
Argentine	156	125	102		
Italie	147		154	21%	79%
Royaume-Uni	142		134	-19%	119%
États-Unis	165	160	165	1%	99%

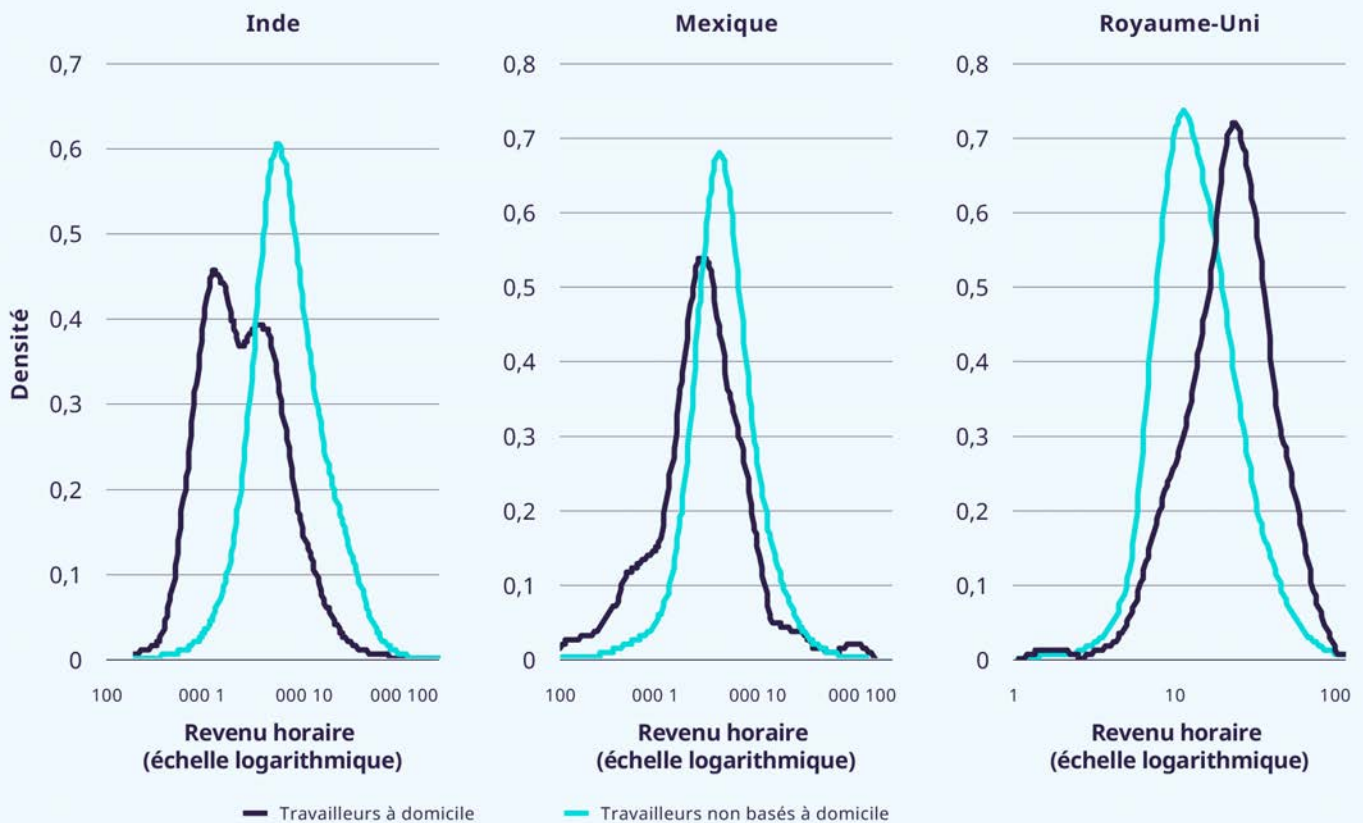
Source: Inde, enquête périodique sur la main-d'œuvre, 2018; Mexique, enquête nationale sur la profession et l'emploi, 4e trimestre, 2019; Argentine, enquête permanente sur les ménages, 4e trimestre, 2019; Italie, enquête sur la main-d'œuvre, 4e trimestre, 2019; Royaume-Uni, enquête sur la main-d'œuvre, 2018; États-Unis, enquête communautaire américaine, 2018.

Une tendance similaire à celle observée au niveau du revenu mensuel peut ici être également isolée. Dans les pays à faible revenu et à revenu intermédiaire, les travailleurs à domicile travaillent un nombre d'heures inférieur et ont un revenu horaire plus faible. En Inde, l'écart est de 18 pour cent en raison du nombre d'heures de travail inférieur et de 82 pour cent en raison des taux horaires très faibles (en général parce que ce «salaire» est habituellement versé à la pièce). Au Mexique, cet écart s'établit à 50 pour cent/50 pour cent. Dans les pays à revenu élevé, les

travailleurs à domicile ont des taux horaires plus élevés, mais aucune tendance ne se dessine concernant l'écart de revenus dû au nombre d'heures de travail exécutées (voir le tableau 5.3).

La figure 5.3 permet de compléter l'analyse du tableau 5.3. Elle permet de caractériser les densités de revenus pour l'Inde, le Mexique et le Royaume-Uni mais, contrairement à la figure 5.2, elle se base sur le revenu à l'heure et non sur le revenu total.

► Figure 5.3 Densités des revenus horaires: Inde, Mexique et Royaume-Uni



Source: Inde, enquête périodique sur la main-d'œuvre, 2018; Mexique, enquête nationale sur la profession et l'emploi, 4e trimestre, 2019; Royaume-Uni, enquête sur la main-d'œuvre, 2018.

Les pics pouvant être clairement observés au sein de cette figure correspondent aux travailleurs à domicile les mieux rémunérés et les moins rémunérés. Ces pics sont quasiment inexistantes au Royaume-Uni mais apparaissent de manière relativement claire en Inde, le Mexique se situant entre les deux. Il est frappant de constater à quel point les revenus horaires sont plus élevés pour les travailleurs à domicile au Royaume-Uni et combien ils sont considérablement inférieurs pour l'Inde. La répartition entre les différentes catégories professionnelles n'apporte cependant qu'une explication partielle à ce phénomène. En effet, au Royaume-Uni, les travailleurs à domicile dans l'encadrement et la vente et les travailleurs industriels à domicile dans l'artisanat et le commerce ont tous une rémunération au taux horaire qui est supérieure à celle de leurs homologues non basés à domicile. En revanche, en Inde, les travailleurs à domicile ont tous une rémunération inférieure,

indépendamment de la catégorie professionnelle prise en considération.

Les travailleurs industriels à domicile dans les pays à faible revenu sont parfaitement conscients de l'importance devant être accordée au nombre d'heures de travail et au faible taux de rémunération horaire. Pour reprendre les propos d'un tisserand de soie à Bénarès, en Inde:

«Aujourd'hui, nous devons travailler plus pour gagner moins. Avant, nous pouvions travailler et gagner entre 50 et 60 roupies en quatre heures. Aujourd'hui, nous devons travailler toute la journée pour gagner cette même somme. Il y a des gens qui font ce travail un peu partout, même dans les zones rurales. Avant, ce travail n'était pas fait dans

les zones rurales. Maintenant pour faire un certain travail on fixe le prix à 50 roupies, et puis quelqu'un arrive et dit je peux le faire pour 30 roupies, pourquoi iraient-ils demander à celui ayant dit 50 roupies de faire ce travail»⁶

Est-on pénalisé lorsque l'on travaille à domicile?

L'une des autres manières possibles d'analyser, d'un point de vue statistique, l'écart de revenus consiste à contrôler d'autres variables qui ont un lien étroit avec le revenu, tels que le niveau d'instruction, le sexe, l'âge et la profession. Il existe deux manières de procéder: i) en faisant appel à une analyse de régression et ii) en procédant à la repondération de l'échantillon de travailleurs à domicile afin qu'il présente les mêmes caractéristiques que celles des travailleurs non basés à domicile⁷. Afin d'assurer la cohérence des résultats, l'analyse ci-dessous est effectuée en se basant sur ces deux approches.

L'analyse de régression du tableau 5.4 démontre qu'une fois la profession, l'âge, le sexe et le niveau d'éducation pris en considération, à de rares exceptions près, les travailleurs à domicile doivent mener un rude combat pour arriver à un niveau de revenu équivalent à celui des travailleurs non basés à domicile. À l'exception de l'Italie, où les travailleurs à domicile gagnent environ 9 pour cent de plus que les travailleurs non basés à domicile (ce qui s'explique par leur nombre d'heures plus élevé), le revenu total contrôlé est inférieur pour les travailleurs à domicile dans l'ensemble des pays. De même, à l'exception du Royaume-Uni, où les travailleurs à domicile reçoivent un taux de rémunération horaire 13 pour cent supérieur à celui des travailleurs non basés à domicile, les revenus horaires contrôlés des travailleurs à domicile sont inférieurs à ceux des travailleurs non basés à domicile.

Bien que les résultats contrôlés soient habituellement moins marqués que les résultats non contrôlés présentés au sein du tableau 5.3, le fait d'être pénalisé pour exercer un travail à domicile dans les pays à revenu faible et à revenu intermédiaire peut toujours avoir un impact relativement dévastateur. Même en tenant compte de la

► **Tableau 5.4 Analyse de régression: pénalité appliquée aux travailleurs à domicile**

Pays	Revenu total		Revenu horaire	
	Travailleurs basés à domicile	Travailleurs à domicile	Travailleurs basés à domicile	Travailleurs à domicile
Inde	79%	50%	87%	58%
Afrique du Sud	59%	75%		
Mexique	60%	51%	92%	74%
Argentine	57%	48%	76%	n.s.*
Italie		109%		n.s.*
Royaume-Uni		87%		113%
États-Unis	78%		88%	

*n.s. = non significatif à 5 pour cent.

Note: Pour les variables explicatives, les équations de Mincer se sont basées sur le revenu total et le revenu horaire; les variables de contrôle étaient: le sexe, l'âge, l'âge au carré, les années d'études et la catégorie professionnelle; les enquêtes de l'Italie et du Royaume-Uni ne contiennent pas d'informations sur les revenus des travailleurs indépendants à domicile; les États-Unis identifient à la fois les travailleurs basés à domicile et les travailleurs à domicile, mais les variables sont fortement colinéaires; l'enquête générale sur les ménages en Afrique du Sud ne contient pas d'informations au niveau horaire; les nombres rapportés sont des pourcentages réels (c'est-à-dire $1 - e\beta$ et non les coefficients eux-mêmes).

Source: Inde, enquête périodique sur la main-d'œuvre, 2018; Afrique du Sud, enquête générale sur les ménages, 2017; Mexique, enquête nationale sur la profession et l'emploi, 4e trimestre, 2019; Argentine, enquête permanente sur les ménages, 4e trimestre, 2019; Italie, enquête sur la main-d'œuvre, 4e trimestre, 2019; Royaume-Uni, enquête sur la main-d'œuvre, 2018; États-Unis, enquête communautaire américaine, 2018.

► **Tableau 5.5 Ajustement de repondération démographique des revenus**

Pays	Revenu total		Revenu horaire	
	Écart de rémunération	Écart repondéré	Écart de rémunération	Écart repondéré
Inde	-59%	-36%	-52%	-32%
Afrique du Sud	-32%	-32%		
Mexique	-46%	-34%	-27%	-18%
Argentine	1%	30%	55%	78%
Italie	25%	14%	20%	10%
Royaume-Uni	37%	25%	47%	25%
États-Unis	40%	-36%	40%	-32%

Note: Une repondération a été effectuée en utilisant des catégories d'âge par tranches de dix ans, quatre catégories d'éducation, le sexe et trois catégories professionnelles; l'enquête générale sur les ménages en Afrique du Sud ne contient pas d'informations au niveau horaire.

Source: Inde, enquête périodique sur la main-d'œuvre, 2018; Afrique du Sud, enquête générale sur les ménages, 2017; Mexique, enquête nationale sur la profession et l'emploi, 4e trimestre, 2019; Argentine, enquête permanente sur les ménages, 4e trimestre, 2019; Italie, enquête sur la main-d'œuvre, 4e trimestre, 2019; Royaume-Uni, enquête sur la main-d'œuvre, 2018; États-Unis, enquête communautaire américaine, 2018.

profession, du sexe, de l'âge et du niveau d'instruction, les travailleurs à domicile en Inde, au Mexique et en Argentine reçoivent un revenu toujours inférieur de moitié à celui des travailleurs non basés à domicile. En Afrique du Sud, les travailleurs à domicile gagnent un quart de moins que les autres travailleurs.

Rapporté au taux horaire, le fait d'être pénalisé pour exercer un travail à domicile se traduit par un revenu horaire inférieur de 42 pour cent en Inde et de 26 pour cent au Mexique. En Argentine, la supériorité des revenus des travailleurs à domicile disparaît une fois que le sexe, l'âge, le niveau d'éducation et la profession sont contrôlés. La supériorité des revenus des travailleurs à domicile en Italie de 9 pour cent s'approche du niveau identifié dans le cadre d'études précédentes sur la question⁸.

Dans la plupart des cas, ces résultats restent semblables lorsque la méthodologie est modifiée. Le tableau 5.5 illustre l'écart salarial après repondération de l'échantillon de travailleurs à domicile afin qu'il «s'apparente» à l'échantillon de travailleurs non basés à domicile. Les résultats pour les pays à faible revenu et à revenu intermédiaire montrent que, à l'exception de l'Argentine, le fait d'être pénalisé pour exercer un travail à

domicile s'atténue partout, mais subsiste et reste relativement important.

Pour les pays à revenu élevé, le tableau est plus nuancé. En Italie et au Royaume-Uni, il existe toujours un bonus lié au fait de travailler à domicile, même s'il est atténué. Pour les États-Unis, le bonus devient un malus (relativement important). L'interprétation pouvant être donnée est que de nombreux travailleurs à domicile dans les pays à revenu élevé sont des travailleurs ayant un revenu élevé dans des professions à revenu élevé, mais qui sont néanmoins pénalisés en raison du fait qu'ils travaillent depuis leur domicile.

Le travail à domicile par intermédiation numérique

Avant de conclure la présente discussion, il est nécessaire de s'attarder sur la situation des travailleurs des plateformes numériques. En effet ces travailleurs basés à domicile sont habituellement rémunérés à la pièce, ou plus précisément à la tâche. Certaines tâches, telles que la programmation informatique, sont bien rémunérées, alors que d'autres, telles que la rédaction et l'annotation de données, qui sont courantes sur les plateformes de microtravail, sont moins bien

rémunérées. Comme précédemment indiqué au sein du chapitre 4, une étude approfondie qui a utilisé un logiciel pour suivre les données de connexion d'environ 2 500 travailleurs sur deux ans sur la plateforme AMT a permis de déterminer que le taux de rémunération horaire moyen s'élevait à 3,13 dollars É.-U., avec un taux de rémunération horaire médian s'établissant à 2 dollars É.-U.⁹.

Les difficultés susmentionnées – bas salaire, faible nombre d'heures – se retrouvent également chez les travailleurs des plateformes numériques, mais ces derniers doivent également faire face à d'autres difficultés. En effet, les travailleurs des plateformes numériques doivent souvent effectuer un travail non rémunéré pour pouvoir avoir accès à un travail rémunéré (comme passer des tests de qualification non rémunérés) et doivent consacrer une partie importante de leur temps à rechercher du travail (dix-huit minutes par heure selon une enquête du BIT). Tel que précédemment indiqué au sein du chapitre 4, le non-paiement du travail effectué pose également problème.

Quels sont les points de la présente section à retenir?

Dans les pays à revenu élevé, les travailleurs à domicile ont des revenus supérieurs à ceux des travailleurs non basés à domicile. Néanmoins, dans la plupart de ces pays, ce bonus se transforme en malus lorsque la profession et les caractéristiques démographiques sont prises en considération. Il pourrait être avancé que cette pénalité est en partie justifiée. En effet, les travailleurs à domicile n'ont pas à payer des frais de transport ou des repas loin de leur domicile. Ils ont également la possibilité de s'éloigner des locaux de l'employeur et donc de payer un loyer inférieur. Cependant, en contrepartie, ils doivent souvent payer l'électricité, les machines ou les autres matériaux qu'ils utilisent pour leur travail. Ils doivent également payer pour l'espace de travail qu'ils utilisent au sein de leur domicile. Ces écarts compensatoires peuvent justifier ou non la différence au niveau de la rémunération. Il s'agit clairement d'un domaine dans lequel davantage de recherches sont nécessaires avant que des conclusions solides puissent être tirées en la matière.

Dans les pays à faible revenu et à revenu intermédiaire, cependant, le tableau est beaucoup moins nuancé. Les travailleurs à domicile sont pénalisés du fait de ne pas travailler dans les locaux de l'employeur. Ils travaillent pendant un nombre d'heures inférieur (peut-être par choix, bien que la section suivante remette probablement ce choix en question) et ont un taux de rémunération horaire inférieur (difficilement par choix ici). Cette pénalité est atténuée lorsque le sexe, l'âge, le niveau d'éducation et la profession sont pris en considération, mais elle reste une pénalité importante. En outre, les pénalités massives supportées par les travailleurs à domicile dans les pays les plus pauvres (36 pour cent en Inde, 35 pour cent au Mexique et 32 pour cent en Afrique du Sud) dépassent de loin le cadre de la compensation des écarts.

Dans les pays à revenu élevé, de nombreux travailleurs à domicile sont des travailleurs ayant un revenu élevé dans des professions à revenu élevé, mais qui sont **néanmoins pénalisés** en raison du fait qu'ils travaillent depuis leur domicile.

► 5.3 Le temps de travail

Tant le chapitre 2 que la section précédente semblent indiquer que les travailleurs à domicile travaillent généralement un nombre d'heures inférieur à celui des autres travailleurs.

La durée de la journée de travail du travailleur à domicile dépend de plusieurs facteurs: de ses responsabilités familiales, du fait que son travail à domicile soit sa principale occupation ou son occupation secondaire et, bien sûr, de la disponibilité du travail. Si dans certains secteurs et pour certains types de travail il existe un flux constant de tâches, le travailleur

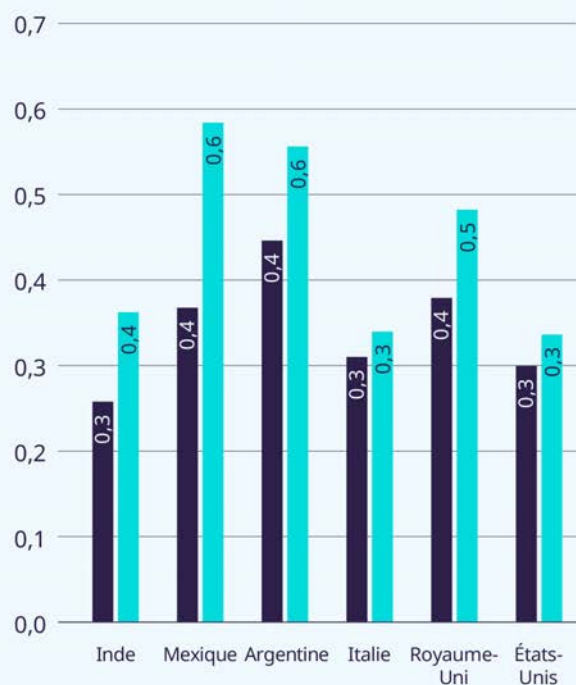
pouvant librement décider du nombre d'heures à travailler, dans d'autres secteurs la disponibilité du travail est saisonnière ou, pour d'autres raisons, irrégulière. Les entreprises sont amenées à sous-traiter leur production aux travailleurs à domicile afin de se protéger contre les risques de fluctuation de la demande, faisant appel aux travailleurs

► **Figure 5.4 Nombre moyen d'heures de travail effectuées par semaine et leur coefficient de variation**

Nombre moyen d'heures de travail hebdomadaires



Coefficient de variation des heures de travail hebdomadaires



■ Travailleurs non basés à domicile

■ Travailleurs à domicile

Note: Les chiffres peuvent légèrement différer de ceux du tableau 5.3, car dans le tableau 5.1 seuls les travailleurs ayant des revenus positifs ont été inclus alors qu'au sein de la figure 5.4 l'ensemble des travailleurs avec un nombre d'heures positif sont inclus.

Source: Inde, enquête périodique sur la main-d'œuvre, 2018; Mexique, enquête nationale sur la profession et l'emploi, 4e trimestre, 2019; Argentine, enquête permanente sur les ménages, 4e trimestre, 2019; Italie, enquête sur la main-d'œuvre, 4e trimestre, 2019; Royaume-Uni, enquête sur la main-d'œuvre, 2018; États-Unis, enquête communautaire américaine, 2018.

à domicile lorsque la demande est élevée et cessant d'avoir recours à eux lorsque la demande reste faible¹⁰. Les risques liés à la fluctuation de la demande sont ainsi transférés des entreprises aux travailleurs individuels.

Le premier graphique de la figure 5.4 représente le nombre d'heures de travail effectuées en moyenne par les travailleurs non basés à domicile, d'une part, et les travailleurs à domicile, d'autre part. Le second graphique de la figure 5.4 représente le coefficient de variation au niveau des heures travaillées. Le coefficient de variation permet de mesurer la dispersion des heures de travail (le coefficient de variation est l'erreur type divisée par la moyenne), de sorte qu'une valeur élevée signifie que les travailleurs à domicile qui ont un nombre d'heures de travail élevé coexistent à côté de ceux qui ont un faible nombre d'heures de travail. À proprement parler, ce coefficient permet de mesurer la dispersion des heures entre les travailleurs, mais un coefficient de variation élevé peut également signifier que le nombre d'heures de travail effectué par les travailleurs de manière individuelle peut fortement varier, et qu'il peut donc être considéré comme une mesure imparfaite de l'insécurité au niveau du temps de travail.

Bien que cela ne ressorte pas de la figure 5.4, le pourcentage de travailleurs occupés pendant un nombre d'heures de travail «normal» (la normale étant définie comme la durée habituelle de la

semaine de travail dans un pays donné) est également inférieur parmi les travailleurs à domicile. En Italie, par exemple, 57 pour cent des travailleurs non basés à domicile ont des semaines de travail d'une durée comprise entre 30 et 40 heures, alors que seulement 48 pour cent des travailleurs à domicile ont une semaine de travail d'une durée équivalente. Au Mexique, les pourcentages correspondants s'élèvent respectivement à 35 et 11 pour cent, tandis qu'en Inde ils s'établissent à 51 et 42 pour cent.

Certaines études de cas portent également sur les heures de travail des travailleurs à domicile. Une étude récente sur les travailleurs industriels à domicile aux Philippines a démontré qu'ils consacrent à leur travail un nombre d'heures variable par jour: alors que certains travaillent de 2 à 3 heures par jour, d'autres travaillent entre 4 et 6 heures. Ces heures sont réparties entre les moments passés à préparer les repas, à envoyer les enfants à l'école, à faire le ménage et à aller à l'église, ainsi qu'une fois les membres de la famille couchés. Lorsque la commande est importante et que les délais de livraison sont courts, les femmes travaillent toute la nuit et dorment peu, parfois plusieurs nuits d'affilée. Elles peuvent également être amenées à déléguer les tâches ménagères à leurs enfants plus âgés et/ou à leur conjoint. Cette surcharge de travail occasionnelle peut être suivie de plusieurs mois sans aucun travail. Une étude réalisée en Inde a permis de



démontrer que la durée moyenne d'une journée de travail varie entre 12 heures ou plus pendant la période de forte activité et 4 à 6 heures pendant la période de faible activité¹¹.

En Turquie, dans le secteur de l'habillement et du textile, il n'est pas rare que les travailleuses à domicile effectuent 12 heures, allant même jusqu'à 16 à 18 heures de travail à la pièce par jour en période de forte activité, alors qu'à d'autres périodes de l'année elles peuvent se retrouver sans aucune activité¹². En Thaïlande, la majorité des hommes (75 pour cent) et des femmes (65 pour cent) travaillant en étant basés à domicile travaillent plus de 40 heures par semaine¹³. En Bulgarie, le nombre d'heures de travail moyen par jour des travailleurs à domicile est d'environ 5,6 heures pendant 6 jours par semaine; cependant, plus d'un tiers ont d'autres emplois, ce qui signifie que la durée réelle de leur journée de travail est nettement plus élevée. Au total, 62 pour cent des personnes interrogées se sont plaintes du caractère irrégulier de leur charge de travail.¹⁴

Pour les travailleurs à domicile qui travaillent sur des plateformes numériques, celles-ci mettent souvent en avant l'avantage de la flexibilité des heures de travail. Certaines études suggèrent que cette flexibilité est particulièrement attrayante pour les travailleurs de la génération Y¹⁵. Pour reprendre les propos d'un travailleur sur une plateforme numérique, en Ukraine:

Cela a toujours été très difficile pour moi d'aller travailler, de me réveiller le matin. Et j'ai toujours imaginé et cherché des échappatoires pour éviter de faire ça. Depuis sept ans, je ne me rends plus à un travail et j'ai un emploi du temps libre¹⁶.

Ces propos sont également repris par une travailleuse à domicile, au Ghana:

Avant, je travaillais dans le secteur public, mais nous avons déménagé dans notre propre maison qui est très éloignée du centre-ville. Compte tenu de la circulation pour entrer et sortir de la ville, c'était trop. Je devais quitter mon domicile à 4 heures 30 et je rentrais à 21 heures. Cela a commencé à me peser et à peser sur ma famille. Quand je rentrais du travail, mes enfants dormaient déjà. Je devais

me lever à l'aube pour préparer leur dîner du soir avant de partir travailler. Tout cela me pesait trop. Et vu combien j'étais payée, cela n'en valait pas la peine. Je gaspillais toute mon énergie sur la route et non au bureau ou à la maison. J'ai donc pensé à quelque chose que je pourrais faire pour gagner de l'argent, avoir le temps de récupérer, et ensuite, lorsque la situation au niveau de la circulation dans les transports s'améliorera, je pourrai retourner au bureau¹⁷.

Cependant, comme évoqué au sein du chapitre précédent, pour certains travailleurs des plateformes numériques et autres travailleurs à domicile, les heures de travail sont strictement encadrées et les travailleurs doivent souvent être disponibles à certaines heures et pendant un certain nombre d'heures. Les heures de travail peuvent être surveillées en tenant un registre du temps de travail quotidien et en installant un logiciel de suivi d'activité sur les ordinateurs des travailleurs à domicile¹⁸. Pour reprendre les propos d'un «travailleur indépendant» ukrainien, «ce n'est pas moi qui fixe mes périodes de vacances, tout est fixé à ma place¹⁹.

Le recours aux logiciels de suivi d'activité semble avoir augmenté avec l'utilisation généralisée du télétravail à la suite de la pandémie de COVID-19. Une entreprise basée en Floride, spécialisée dans le suivi et l'analyse de l'activité des travailleurs, possédant plus de 2000 clients, a indiqué que l'intérêt porté à ses produits avait triplé en raison de la pandémie²⁰. Ce logiciel permet de mesurer le temps que les employés passent sur différentes fenêtres de leur ordinateur, offrant ainsi la possibilité aux responsables d'équipe de visualiser en différé ou en direct l'écran d'un salarié et d'enregistrer le nombre de frappes sur leur clavier. Ce logiciel peut également activer une alerte lorsque certains mots préenregistrés sont tapés sur le clavier de l'ordinateur.

Alors que le travail à domicile – qu'il soit industriel, intellectuel ou lié au secteur des services – permet de bénéficier d'une certaine flexibilité de différentes manières, la demande de travail peut dépasser l'offre, en particulier chez les travailleurs des plateformes²¹, ce qui revient à compromettre gravement la flexibilité réelle au niveau du temps de travail. Il est difficile de faire la distinction entre les effets du choix et ceux de l'absence de choix, mais les travailleurs peuvent vouloir effectuer un nombre d'heures supérieur ou inférieur à celui qu'ils accomplissent. Parmi les 4700 travailleurs

Tableau 5.6 Degré de satisfaction quant au nombre d'heures de travail accomplies

	Souhaiterait accomplir un nombre d'heures de travail supérieur				Souhaiterait accomplir un nombre d'heures de travail inférieur	
	Mexique	Argentine	Italie	Royaume-Uni	Italie	Royaume-Uni
Travailleurs non basés à domicile	7%	21%	4%	12%	2%	13%
Travailleurs basés à domicile	15%	38%	3%	11%	7%	11%
Travailleurs à domicile	8%	25%	2%	8%	4%	13%

Source: Mexique, enquête nationale sur la profession et l'emploi, 4e trimestre, 2019; Argentine, enquête permanente sur les ménages, 4e trimestre, 2019; Italie, enquête sur la main-d'œuvre, 4e trimestre, 2019; Royaume-Uni, enquête sur la main-d'œuvre, 2018. Les enquêtes réalisées au Mexique et en Argentine se contentent de demander aux travailleurs s'ils souhaiteraient accomplir un nombre d'heures de travail supérieur.

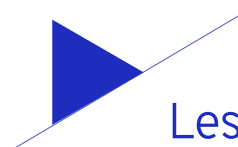
interrogés par le BIT sur les plateformes numériques de travail exécutant des microtâches ou des macrotâches, 86 pour cent ont exprimé le souhait de disposer de davantage de tâches à exécuter, tandis que 45 pour cent ont déclaré que l'absence de tâches à effectuer était la principale raison pour laquelle ils ne travaillaient pas. Sur les plateformes de microtravail, 18 pour cent des travailleurs ont déclaré que la principale raison pour laquelle ils n'acceptaient pas davantage de tâches était l'absence de tâches bien rémunérées; alors que sur les plateformes de macrotâches (également appelées plateformes de travail indépendant), 41 pour cent des travailleurs ont déclaré qu'ils n'arrivaient pas à trouver de clients²².

Le tableau 5.6 suggère que les travailleurs basés à domicile et les travailleurs à domicile sont généralement moins satisfaits de leurs heures de travail que les travailleurs non basés à domicile. Cela semble être particulièrement vrai dans les pays à revenu intermédiaire. Au Mexique et en Argentine, respectivement 15 et 38 pour cent des travailleurs basés à domicile souhaiteraient travailler davantage, contre seulement 7 et 21 pour cent des travailleurs non basés à domicile.

En conclusion, il semble que, en particulier dans les pays à faible revenu et à revenu intermédiaire, le nombre d'heures passées à travailler pose problème. Les travailleurs basés à domicile et les travailleurs à domicile travaillent un nombre d'heures inférieur. Cela résulte en partie d'un choix, mais les pourcentages relativement élevés de travailleurs déclarant souhaiter travailler davantage, dans les enquêtes sur la main-d'œuvre et les études de cas, suggèrent que cela est

également dû à l'absence de tâches disponibles. Il en va de même des variations observées au niveau des heures travaillées, qui sont un indicateur possible de l'insécurité ressentie quant à la charge de travail hebdomadaire.

En ce qui concerne les télétravailleurs, compte tenu de leur statut de salarié, le nombre insuffisant d'heures n'est pas une préoccupation. Leur inquiétude concerne plutôt la confusion possible entre vie professionnelle et vie personnelle et le risque que leur charge de travail se traduise par des heures de travail prolongées ou effectuées en dehors des horaires habituels. Une étude sur les télétravailleurs au Royaume-Uni²³, réalisée avant la pandémie de COVID-19, a révélé que, bien que les télétravailleurs basés à plein temps à leur domicile expriment une plus grande satisfaction au niveau de leur emploi et de leurs heures de travail que les télétravailleurs occasionnels ou les travailleurs n'ayant jamais eu recours au télétravail, ils soulignent cependant l'absence d'une ligne de démarcation claire entre vie professionnelle et vie privée. D'autres études²⁴ ont également mis en exergue cette difficulté au sein d'autres pays.



Les normes
culturelles participent
à la **segmentation**
du marché du travail

.... But actually ⁱⁿ actuality I'm probably not
... of all time just

«Mais finalement en réalité je ne passe probablement pas du tout de temps avec elle, nous sommes juste dans la même maison... donc, elle est normalement assise ici à regarder YouTube toute la matinée.»



Jennie Temple (2018), illustration produite dans le cadre du projet du professeur Al James, «Juggling Work Home and Family in the Gig Economy», Newcastle University (financé par la British Academy). Pour l'ensemble complet des images du projet, voir <https://jennie-temple-words-and-pictures.org/>

► 5.4 Équilibre entre vie professionnelle et vie privée: les relations entre les sphères professionnelle et familiale

Les êtres humains ne sont pas des machines et le travail ne représente qu'un seul domaine de notre vie.

La vie de famille, la vie privée et le travail s'influencent mutuellement, souvent d'une manière qui n'est pas évidente à première vue. Si la vie de famille et le travail sont intimement liés même pour les travailleurs non basés à domicile, cela se vérifie d'autant plus lorsque le domicile des travailleurs est également leur lieu de travail. La présente section vise à analyser les liens existant entre la vie de famille et le travail pour les travailleurs basés à domicile et les travailleurs à domicile, ainsi que la manière dont la question du genre se retrouve au cœur de cette analyse, qu'il s'agisse des travailleurs industriels à

domicile ou des télétravailleurs hautement qualifiés. Elle s'attarde également sur la manière dont les rôles traditionnellement attribués aux femmes et aux hommes déterminent qui peut ou qui doit travailler à domicile, ainsi que sur l'écart salarial existant entre les hommes et les femmes travaillant à domicile en comparaison aux travailleurs non basés à domicile. Cette section examine aussi la question de savoir si le revenu issu du travail basé à domicile peut à son tour exercer une influence sur les rôles traditionnellement attribués aux hommes et aux femmes.

Le travail basé à domicile est largement dominé par les femmes, mais pas exclusivement

Le rôle prépondérant de la dimension de genre dans le travail basé à domicile est un thème récurrent tout au long de ce rapport. En effet, plus de la moitié (57 pour cent) des 260 millions de travailleurs basés à domicile dans le monde sont des femmes et près de deux travailleurs à domicile sur trois (60 pour cent) sont des femmes. Dans la mesure où 75 pour cent de l'ensemble des personnes employées dans le monde sont des hommes, la surreprésentation des femmes démontre ici l'importance avec laquelle les questions de genre doivent être considérées dans le cadre du travail à domicile. Les statistiques pour les sept mêmes pays pour lesquels des données sont disponibles (voir le tableau 5.7) sont à nouveau utilisées au sein du présent chapitre et cette fois-ci pour tenter de quantifier la pertinence de la dimension de genre.

Alors qu'en Inde la plupart des travailleurs basés à domicile sont des hommes et qu'en Afrique du Sud les hommes sont majoritaires à la fois parmi

les travailleurs basés à domicile et les travailleurs à domicile, dans les cinq autres pays, les femmes sont majoritaires au sein de ces deux catégories. En effet, les femmes représentent 70 pour cent des travailleurs basés à domicile au Mexique et 63 pour cent des travailleurs à domicile en Inde. Au sein de ces sept pays, le pourcentage de femmes augmente considérablement lorsque nous passons du travail non basé à domicile au travail basé à domicile ou au travail à domicile.

Les deux dernières colonnes montrent à quel point la probabilité pour les femmes d'exercer leur activité en étant travailleuses basées à domicile et travailleuses à domicile est supérieure à celle des hommes, en se basant sur un modèle statistique permettant de contrôler d'autres variables telles que l'âge et le niveau d'éducation²⁵. En Inde, pour les femmes qui travaillent, la probabilité d'exercer leur activité en tant que travailleuses basées à domicile est 27 pour cent plus élevée que chez les hommes qui travaillent. Les chiffres de ces deux dernières colonnes démontrent que les rares situations où davantage d'hommes que de femmes occupent un travail basé à domicile ou un travail à domicile s'expliquent par le fait qu'ils sont bien plus nombreux que les femmes dans la population active en général. Les effets liés à la

► **Tableau 5.7 Part des femmes dans le travail basé à domicile et le travail à domicile**

Pays	Femmes			Augmentation de la probabilité de travail à domicile chez les femmes	
	Travailleuses non basées à domicile	Travailleuses basées à domicile	Travailleuses à domicile	Travailleuses basées à domicile	Travailleuses à domicile
Inde	13%	31%	63%	27%	8%
Mexique	36%	70%	61%	17%	2%
Afrique du Sud	42%	45%	48%	14%	2%
Argentine	41%	61%	58%	13%	1%
Italie	45%	52%	52%	4%	2%
Royaume-Uni	45%		53%		5%
États-Unis	47%	52%	53%	6%	4%

Source: Inde, enquête périodique sur la main-d'œuvre, 2018; Mexique, enquête nationale sur la profession et l'emploi, 4e trimestre, 2019; Afrique du Sud, enquête générale sur les ménages, 2017; Argentine, enquête permanente sur les ménages, 4e trimestre, 2019; Italie, enquête sur la main-d'œuvre, 4e trimestre, 2019; Royaume-Uni, enquête sur la main-d'œuvre, 2018; États-Unis, enquête communautaire américaine, 2018.

dimension de genre sont moindres en Argentine, où la probabilité pour les femmes qui travaillent d'être travailleuses à domicile est 1 pour cent plus élevée que pour leurs homologues masculins.

Ces chiffres s'expliquent de toute évidence par les rôles traditionnellement attribués aux femmes et aux hommes en matière de soins à autrui non rémunérés. Comme mentionné précédemment au sein du présent rapport, les femmes effectuent 76 pour cent du travail de l'ensemble des activités de soins non rémunérées dans le monde. En moyenne, les femmes consacrent 4 heures et 25 minutes aux activités de soins non rémunérées contre 1 heure et 23 minutes pour les hommes²⁶. Ces chiffres varient entre l'Inde, où les hommes effectuent à peine 9 pour cent des activités de soins non rémunérées, et le Royaume-Uni, où les hommes effectuent 36 pour cent des activités de soins non rémunérées (et jusqu'à 43 pour cent en Suède). Néanmoins, le fait que la charge inhérente aux activités de soins non rémunérées repose principalement sur les épaules des femmes partout dans le monde est au cœur des études menées, depuis de nombreuses décennies, sur les questions de genre et le féminisme.

Bien qu'une personne puisse choisir de travailler à domicile pour un grand nombre de raisons différentes, si cette personne doit également effectuer la plupart des tâches ménagères et que ces tâches sont dispersées tout au long de la journée, le travail à domicile peut sembler présenter un certain nombre d'avantages. En outre, dans de nombreuses cultures une femme travaillant à l'extérieur du domicile est une source de honte, voire de déshonneur, ce qui fait du travail à domicile une modalité de travail non seulement plus attrayante mais, également parfois, la seule alternative permettant d'accéder à un emploi rémunéré.

De manière assez étonnante, le travail à domicile n'est pas aussi étroitement lié que l'on pourrait s'y attendre au fait d'avoir des enfants en bas âge à la maison. Les mêmes modèles statistiques, qui ont permis de démontrer qu'il était beaucoup plus probable pour les femmes de travailler à domicile, ont également démontré que le fait d'avoir des enfants en bas âge de 6 ans ou moins (c'est-à-dire n'allant pas à l'école) avait moins d'impact en termes de probabilité de travailler à domicile que le fait d'être une femme. Cela suggère que les rôles traditionnellement attribués aux femmes et aux hommes qui prévoient, de manière plus ou moins subtile, que les femmes doivent rester à la

maison ont autant d'importance que le volume réel des activités de soins non rémunérées. D'autres études parviennent à la même conclusion: la charge réelle des activités de soins non rémunérées semble être pertinente, certes, mais dans une moindre mesure que les normes sociales imposant aux femmes de rester au sein de leur domicile²⁷.

Cela étant dit, il y a encore beaucoup d'hommes qui sont des travailleurs basés à domicile et qui y consacrent de nombreuses heures de travail; des recherches supplémentaires sont nécessaires sur la façon dont ces derniers arrivent à concilier vie professionnelle et vie familiale.

La répartition des tâches entre les femmes et les hommes entraîne-t-elle la segmentation du marché du travail?

Les liens étroits existant entre travail rémunéré et activités de soins non rémunérées peuvent contribuer à expliquer les très faibles revenus de certains travailleurs basés à domicile. Le tableau 5.2 illustre la manière dont, en Inde, les revenus horaires des travailleurs à domicile ne représentent que la moitié des revenus déjà faibles des travailleurs qui ne sont pas basés à domicile. Il existe néanmoins certains paradoxes quant à ces revenus dramatiquement faibles.

L'un des exemples concerne les travailleurs occupés à rouler des bidis. Entre 1997 et 2010, le nombre de ces travailleurs à domicile a augmenté alors même que la demande de bidis a commencé à chuter à partir de 1998²⁸. Cela s'est traduit par une stagnation, voire une baisse de la rémunération de ces travailleurs alors même que simultanément le niveau des salaires augmentait fortement en Inde: les salaires des femmes ont augmenté de 20 pour cent entre 1993-1994 et 2004-2005 et à nouveau de 60 pour cent entre 2004-2005 et 2011-2012²⁹. Ces augmentations ont été encore plus importantes dans les secteurs de l'économie informelle en Inde. Le taux de rémunération des travailleurs dans le secteur de l'artisanat (y compris la baisse des travailleurs occupés à rouler des bidis) était légèrement inférieur à celui des autres professions mais a néanmoins augmenté de 12 pour cent entre 1993-1994 et 2004-2005, puis de 34 pour cent entre 2004-2005 et 2011-2012.



©iStock/ hsyncoban

Le fait de percevoir des revenus a permis à de nombreuses travailleuses à domicile de **rehausser leur statut** aux yeux de leur mari

Du point de vue économique, l'explication habituelle du paradoxe existant entre stagnation des revenus dans un secteur et augmentation simultanée rapide des revenus dans d'autres secteurs est la segmentation. En l'absence de segmentation, les travailleurs occupés dans un secteur en stagnation devraient pouvoir migrer vers le secteur dynamique. Mais qu'est-ce qui peut expliquer une telle segmentation? Les travailleurs occasionnels ou dans l'économie informelle continuent à

gagner une rémunération inférieure à celle des travailleurs réguliers ou dans l'économie formelle en Inde, mais leurs augmentations de salaire sont supérieures. Cela signifie qu'il est peu probable que l'explication soit la segmentation du marché du travail à l'extérieur du domicile, ce qui fait de la segmentation entre travail basé à domicile et travail non basé au domicile l'explication la plus probable.

► **Tableau 5.8 Régression des probits chez les femmes adultes (Inde)**

Variable	Participation à la population active		Travaillant depuis leur domicile	
	Nombre d'observations = 154 476		Nombre d'observations = 22 452	
	Coefficient	Valeur-P	Coefficient	Valeur-P
Hindou	-0,145	0%	0,048	20%
Islam	-0,458	0%	0,870	0%
Mariée	-0,078	0%	0,170	0%
Nombre d'enfants en bas âge	-0,153	0%	0,006	72%
Éducation	0,001	46%	-0,003	10%
Âge	0,000	57%	0,000	81%
_cons	-0,820	0%	-1,186	0%

Source: Inde, enquête périodique sur la main-d'œuvre, 2018.

Pour étudier les origines de cette segmentation, des modèles économétriques concernant i) le taux de participation au marché du travail et ii) le travail à domicile (étant donné que les femmes travaillent) ont été estimés pour les femmes adultes. Il ressort des résultats ainsi obtenus que les variables qui empêchent le plus la participation au marché du travail – comme le fait d'être membre d'une famille musulmane, d'être mariée et d'avoir des enfants en bas âge – sont les mêmes variables que celles qui conduisent les femmes à travailler depuis leur domicile (voir tableau 5.8).

Ces résultats suggèrent fortement que les normes culturelles participent à la segmentation du marché du travail. Beaucoup de femmes n'ont pas la possibilité de travailler hors de leur domicile soit parce que leur religion le leur interdit, soit parce qu'elles ont des enfants en bas âge ou encore parce qu'elles sont mariées. Cela signifie qu'elles n'ont pas accès au marché du travail en plein essor. Elles peuvent l'apercevoir de loin mais ne peuvent pas en profiter. Enfermées à l'intérieur de leur maison en raison de normes culturelles, ces femmes n'ont pas d'autre solution que le travail à domicile. Les employeurs et les intermédiaires en sont conscients et ne proposent à ces travailleuses à domicile que des revenus de subsistance, sachant bien qu'elles n'ont pas d'autres choix que celui d'accepter.

La même analyse peut être appliquée au Brésil, où les chrétiens évangéliques sont considérés comme ayant les valeurs les plus traditionnelles (voir tableau 5.9).

Les résultats concernant le travail des femmes et le travail à domicile au Brésil correspondent aux résultats constatés en Inde. Toutes les variables changent de signe d'un modèle statistique à l'autre et l'appartenance à une religion traditionaliste (chrétiens évangéliques) conduit les femmes à la fois à travailler moins et à travailler davantage à domicile quand elles travaillent. Pourtant, le fait d'être pénalisé pour travailler à domicile au Brésil n'est que de 11 pour cent contre 42 pour cent en Inde. Cela démontre que les normes culturelles segmentant le marché du travail pour les femmes ne suffisent pas à engendrer des taux de rémunération faibles. Une structure de marché composée d'entreprises prêtes et capables de profiter de cette segmentation est également une condition nécessaire, qui existe en Inde mais pas au Brésil.

Une interprétation similaire de l'impact des normes culturelles sur le lieu où est exécuté le travail est faite par Islam et Kotikula, qui modélisent les trois situations des femmes adultes par rapport au marché du travail, au Bangladesh: rester en dehors de la population active, travailler à domicile et travailler à l'extérieur du domicile. Ils ont ensuite analysé les facteurs qui ont poussé les femmes entre 2003 et 2015 à travailler à

► **Tableau 5.9 Régression des probits chez les femmes adultes (Brésil)**

Variable	Participation à la population active		Travaillant depuis leur domicile	
	Nombre d'observations = 725 231		Nombre d'observations = 349 164	
	Coefficient	Valeur-P	Coefficient	Valeur-P
Éducation	0,074	0%	-0,021	0%
Âge	0,100	0%	-0,021	0%
Âge au carré	-0,001	0%	0,000	0%
Évangélique	-0,059	0%	0,069	0%
Autre religion	-0,021	3,5%	0,020	16,8%
Enfants en bas âge	-0,232	0%	0,069	0%
_cons	-1,993	0%	-0,614	0%

Note: La catégorie de religion omise est la religion catholique; la catégorie «autre religion» comprend les confessions spiritualiste, musulmane, juive et afro-brésilienne, entre autres.

Source: Brésil, recensement démographique urbain pour l'État du Minas Gerais (2010).

domicile³⁰. Leur conclusion, pour le moins surprenante, est que «la richesse croissante des ménages bangladais est la principale raison pour laquelle les femmes choisissent de travailler à domicile». Leur explication est que, à mesure que «les ménages bangladais se sont enrichis, les normes traditionnelles selon lesquelles les femmes devaient observer le ‘purdah’ ou être isolées ont réapparu au sein de la société».

Il convient de souligner que la religion n’est qu’un seul des nombreux déterminants que constituent les normes culturelles qui maintiennent les femmes à la maison. La génération au sein de laquelle ces femmes et leurs maris sont nés, leur niveau d’éducation, le fait qu’elles vivent dans une zone rurale ou même leur affiliation politique peuvent également avoir un impact sur ces normes sociales.

De plus, les normes culturelles qui ont des répercussions sur le travail des femmes peuvent également avoir un impact en dehors du foyer. Certaines études ont ainsi démontré que, selon le contexte, des usines peuvent refuser d’embaucher des femmes mariées ou ces dernières peuvent être victimes de harcèlement ou d’actes d’intimidation lorsqu’elles semblent passer outre les limites posées par les normes culturelles. Même un mari progressiste ne pourrait pas guérir tous les maux résultant des rôles traditionnellement attribués aux femmes et aux hommes.

Une grande partie des études de cas réalisées va également en ce sens. Une travailleuse dans le secteur de l’habillement, âgée de 26 ans, et vivant près de Shahjahanpur, en Inde, le formule très clairement:

Dans notre culture, les femmes n’ont pas le droit de quitter la maison. Qu’est-ce que je peux faire d’autre à part ce travail?³¹

De la même manière, une travailleuse dans le secteur de l’habillement à Istanbul déclare:

Comment pourrais-je aller travailler? J’ai deux jeunes enfants et mon mari travaille toute la journée et rentre tard le soir. Je n’ai personne dans ma famille qui puisse s’occuper de mes enfants pendant que je travaille. La famille de

mon mari est loin de l’endroit où nous vivons actuellement. Je travaille donc à la pièce et m’occupe de mes enfants en même temps. Nous vivons dans un studio qui a été transformé en une sorte d’entrepôt ou de dükkan (boutique), il m’est donc difficile d’avoir un parent avec nous pour s’occuper de mes enfants³².

Une étude sur les femmes musulmanes en Turquie a conclu que: «les activités génératrices de revenus des femmes basées à domicile à Istanbul, outre les tâches plus traditionnelles attachées au rôle de mère et de femme au foyer, sont considérées au niveau de la communauté comme une expression de leur identité en tant que ‘bonne’ musulmane travailleuse. Comme les femmes mettent l’accent sur leur identité de genre afin d’obtenir une sécurité financière et d’appartenir à la communauté au sein des quartiers pauvres, elles constituent une source de main-d’œuvre à faible coût pour la production sur le marché mondial»³³. Cela peut, sans aucun doute, également se vérifier pour les femmes d’autres confessions et dans d’autres pays percevant de faibles revenus.

Les écarts de rémunération dans le travail à domicile

Lorsque l’on aborde la question des relations hommes-femmes et du marché du travail, les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes viennent immédiatement à l’esprit. La figure 5.5 illustre les écarts de rémunération lorsque l’éducation, l’âge, la catégorie professionnelle à un chiffre sont pris en considération. Tout comme de nombreuses questions examinées au sein du présent chapitre, les résultats dépendent fortement du niveau de revenu du pays considéré. Aux États-Unis et en Italie, qui sont des pays à revenu élevé, les désavantages engendrés au niveau des revenus par le fait d’être une femme sont plus ou moins équivalents chez les travailleurs à domicile que chez les salariés travaillant à l’extérieur du domicile. En revanche, l’écart de rémunération entre les hommes et les femmes est plus élevé (voire beaucoup plus élevé) parmi les travailleurs à domicile en Inde, au Mexique et en Argentine, qui sont des économies à faible revenu ou à revenu intermédiaire. Les écarts de rémunération (pour les salariés non basés à domicile) présentés ici concordent à peu près avec

ceux figurant au sein des autres études. La seule exception concerne les États-Unis, où la majorité des études réalisées font part d'écarts de rémunération proches de 15 pour cent, bien que certaines estimations soient plus proches des 23 pour cent identifiés dans le cadre du présent rapport³⁴.

Même si la profession a été prise en considération dans le cadre des estimations, les différences constatées entre les deux catégories de pays proviennent probablement des différences existant au niveau du profil du travail à domicile lui-même. Alors que le travail à domicile en Inde et au Mexique est principalement effectué par des travailleurs industriels à domicile, le travail à domicile en Italie et aux États-Unis est dominé par

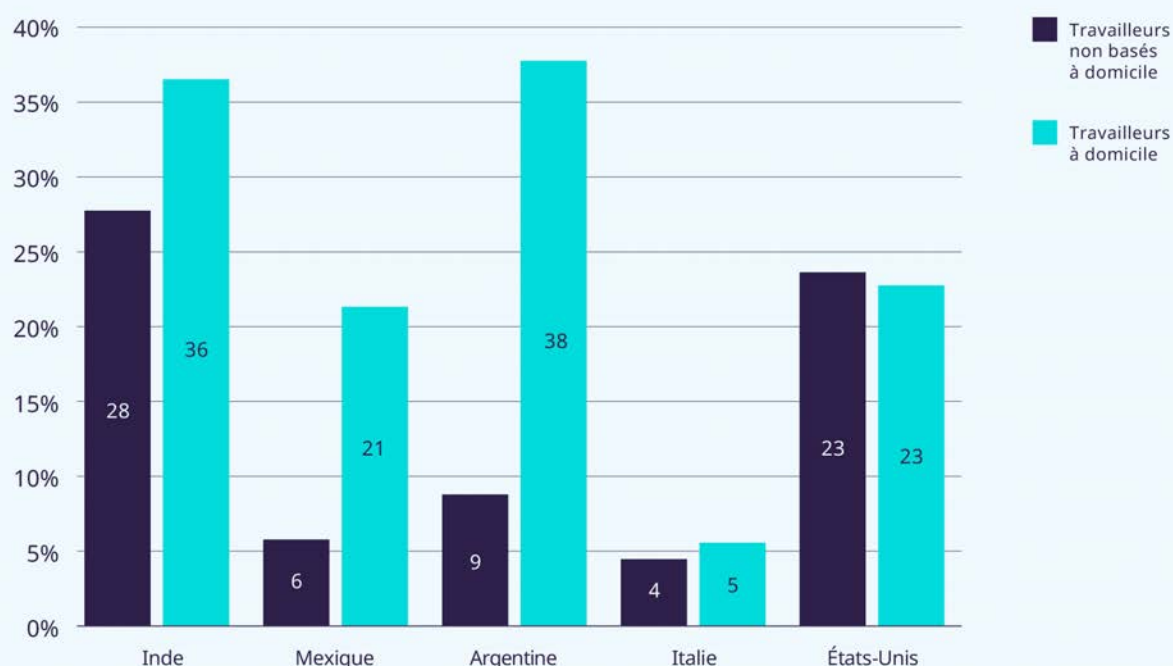
les professions d'encadrement ou les professions techniques pour lesquelles les écarts entre les hommes et les femmes ne sont pas nécessairement moindres mais peuvent être communs aux travailleurs à domicile et aux autres travailleurs.

Les revenus du marché du travail modifient-ils les relations hommes-femmes?

L'interdépendance existant entre la sphère familiale et le marché du travail peut également se manifester dans l'autre sens. En effet, ces mêmes normes culturelles qui conduisent à enfermer les

► Figure 5.5 Écart salarial entre les hommes et les femmes, parmi les salariés, selon le lieu de travail

Écart salarial entre les hommes et les femmes, parmi les salariés, selon le lieu de travail



Note: L'écart salarial a été estimé à l'aide d'une équation des gains au sein de laquelle une variable indicative «féminine» a été estimée en utilisant l'âge, la scolarité et la profession à un chiffre. Les chiffres au sein de la figure 5.5 sont calculés à l'aide de la formule suivante: $1 - e^{(\text{coefficient} \times \text{variable})}$, dans laquelle femme est le coefficient de la variable indicative ayant une valeur de 0 lorsque la personne est un homme et 1 lorsqu'elle est une femme.

Source: Inde, enquête périodique sur la main-d'œuvre, 2018; Mexique, enquête nationale sur la profession et l'emploi, 4e trimestre, 2019; Argentine, enquête permanente sur les ménages, 4e trimestre, 2019; Italie, enquête sur la main-d'œuvre, 4e trimestre, 2019; États-Unis, enquête communautaire américaine, 2018.

femmes à l'intérieur de leurs maisons peuvent aussi en retour être assouplies du fait du travail à domicile et des revenus que ce dernier génère.

Une étude réalisée au Kerala, en Inde³⁵, a permis de démontrer que de nombreuses femmes ont réussi à gagner en influence et à être mieux considérées au sein de leur famille grâce à leur contribution en espèces à l'économie du ménage. En Inde, 36 pour cent des travailleuses à domicile interrogées ont déclaré que le fait d'accepter un travail sous-traité rémunéré s'était traduit par une augmentation de leur pouvoir de décision à la maison, cet effet étant encore plus marqué chez les femmes mariées: 38 pour cent des travailleuses à domicile ont déclaré qu'elles étaient libres de choisir les besoins de la famille qui allaient pouvoir être satisfaits grâce à leurs revenus³⁶. Cependant, en termes de rôles traditionnellement attribués aux femmes et aux hommes au sein du foyer, notamment concernant la cuisine, le ménage et la garde des enfants, cette étude a démontré que le fait d'accepter un travail rémunéré avait peu d'impact sur ces questions. En effet, les hommes assumaient rarement davantage de tâches domestiques lorsque leurs épouses étaient occupées à un travail à domicile rémunéré³⁷. L'augmentation du pouvoir de décision des femmes se faisait donc au prix d'un allongement de leurs heures de travail.

Le rééquilibrage des relations hommes-femmes a également lieu dans les pays à revenu élevé. Jennifer, une immigrante sud-asiatique travaillant dans la confection de vêtements depuis son domicile au Canada, déclare:

Dès le départ, mon mari ne m'a jamais prise au sérieux. Il pensait que c'était juste quelque chose que j'allais faire sur une courte période. Mais je suis sérieuse, je travaille et je contribue au revenu familial. Je le lui ai dit³⁸.

Malheureusement, pour les femmes, le fait de gagner en influence et d'être mieux considérées au sein de la famille en raison du travail à domicile effectué ne se vérifie pas dans l'ensemble des pays. En effet, les travailleuses à domicile au Pakistan ont notamment indiqué que leurs familles étaient généralement si pauvres qu'elles n'arrivaient pas à économiser grâce à leur revenu, et le travail qu'elles exerçaient en sous-traitance

se basait sur des stéréotypes et des hiérarchies hommes-femmes déjà bien établis. En effet, au lieu d'une quelconque amélioration de leur statut, le travail à domicile se traduisait par de très longues journées de travail, les femmes étant restées les seules responsables des activités de soins non rémunérées³⁹. Pour les travailleuses à domicile interrogées, le fait de s'engager dans un travail rémunéré n'était pas une stratégie d'autonomisation mais une question de simple survie.

Une limite supplémentaire au fait que le travail à domicile puisse agir comme facteur permettant de rééquilibrer les rôles traditionnellement attribués aux hommes et aux femmes réside dans le fait que le type de travail effectué par les travailleuses à domicile peut au contraire renforcer les stéréotypes de genres au niveau de la division du travail. La formation en vue d'exercer à l'avenir un travail à domicile est un élément qui fait partie intégrante de l'éducation des jeunes filles en Turquie: les compétences en broderie, tricot, ouvrages à l'aiguille, crochet et couture sont connues sous le nom *elişi* et sont apprises en grandissant. La réalisation de travaux d'*elişi* a toujours été considérée comme la base permettant aux femmes à faible revenu de gagner une rémunération et constitue également une voie d'accès vers le marché du travail⁴⁰, mais, dans le même temps, ces compétences perpétuent le statut inférieur attribué aux femmes. Comme l'explique l'historienne du travail Eileen Boris: «Le travail à domicile et le travail domestique forment à eux deux un cercle fermé, permettant le perfectionnement de certaines compétences au détriment des autres, et donnant ainsi du poids à la croyance que les femmes sont de parfaites travailleuses manuelles, idéalement prédisposées au travail à domicile»⁴¹.

Les maris de ces travailleuses peuvent également être amenés à s'approprier les revenus de leurs femmes. À Yogyakarta, en Indonésie, seulement 72 pour cent des travailleuses interrogées ont déclaré qu'elles étaient payées directement pour le travail à domicile effectué, tandis que les autres ont indiqué que leur conjoint ou d'autres membres de la famille recevaient leurs paiements. Bien qu'il s'agisse sans aucun doute d'un phénomène davantage isolé, ces données suggèrent néanmoins que la question de savoir qui reçoit les paiements en contrepartie du travail exécuté à domicile peut parfois se révéler être une question pertinente.

Enfin, cela peut entraîner certaines modifications au niveau de l'attitude des maris quant aux dépenses des ménages, dont certaines peuvent

avoir un effet négatif. L'étude réalisée au Ghana a démontré que le fait pour les femmes de percevoir des revenus permettait de rehausser le statut de nombreuses travailleuses à domicile aux yeux de leurs maris, plusieurs d'entre elles ayant déclaré que leurs maris avaient commencé à les appeler «madame» au lieu de les appeler simplement par leur prénom. Certaines ont aussi indiqué que leurs maris avaient commencé à effectuer des tâches ménagères, en reconnaissance du fait que leurs épouses étaient occupées à exercer des activités rémunérées. Toutefois, quelques-unes des femmes interrogées ont également déclaré que leurs maris avaient cessé d'apporter leur contribution financière au ménage, gardant leurs revenus pour eux-mêmes et laissant les dépenses du ménage à la charge de leur femme⁴².

Dans l'ensemble, cependant, il semble que les travailleurs basés à domicile apprécient l'idée de gagner leur propre revenu en restant au sein de leur domicile. Dans le cadre d'une enquête réalisée par le BIT auprès de femmes au foyer à plein temps au Sri Lanka, 98 pour cent des personnes interrogées ont, en effet, répondu que la possibilité de travailler à domicile leur permettrait d'intégrer ou de réintégrer le marché du travail⁴³. Les travailleurs handicapés, étant basés à domicile davantage à cause d'infrastructures non adaptées et de leur propre handicap qu'en raison de normes culturelles, ont également accès à des possibilités de travail à domicile qui n'existent pas autrement.

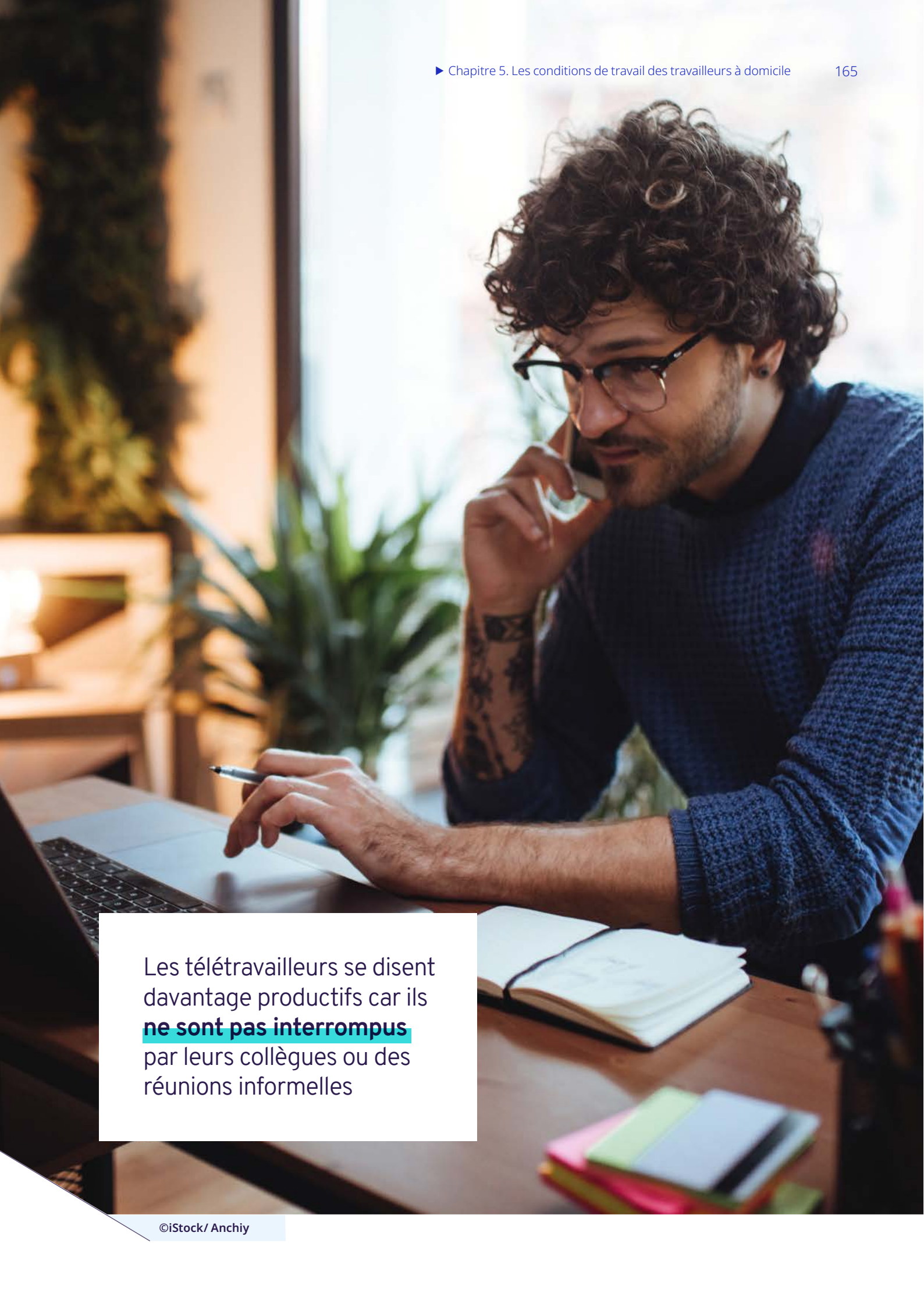
S'il est possible de tirer une conclusion des éléments précédemment exposés, c'est que les revenus correspondant au travail à domicile peuvent renforcer substantiellement la position et le pouvoir de négociation des femmes au sein du ménage, bien que cela ait lieu dans les limites fixées par la culture et les conditions économiques.

Jongler entre le travail rémunéré et les activités de soins non rémunérées

Les études relatives à l'utilisation du temps révèlent que les travailleurs à domicile commencent à travailler à des heures très différentes et terminent leurs journées de travail à des heures très différentes également, tirant ainsi profit de l'un des principaux avantages du travail à domicile, à savoir contrôler son emploi du temps.

Lorsque l'on procède à la comparaison des temps de travail des hommes et des femmes travaillant à domicile, les résultats témoignent, sans grande surprise, d'une persistance des stéréotypes de genre. En effet, alors que les hommes consacrent 2,4 pour cent de leur temps aux tâches ménagères, la contribution des femmes représente quant à elle 32,7 pour cent de leur temps. Les femmes consacrent généralement moins d'heures (18,6 pour cent de leur journée) au travail rémunéré basé à domicile que les hommes (27,6 pour cent de leur journée). Il en résulte que le nombre total d'heures consacré au travail rémunéré et aux activités de soins non rémunérées effectué par les femmes représente 50 pour cent de leurs journées, contre 30 pour cent chez les hommes.

Concilier les exigences en termes de production avec les activités de soins et les tâches ménagères peut s'avérer complexe, que ce soit pour les travailleurs industriels à domicile ou les télétravailleurs hautement qualifiés. Une étude sur les travailleurs industriels à domicile, en Inde, a révélé que les femmes avaient des difficultés à accomplir les tâches ménagères pendant les périodes de forte production, bénéficiant d'un soutien et d'une compréhension limités de la part de leur mari⁴⁴. De nombreuses femmes (et certains hommes) optent pour le télétravail afin de pouvoir mieux concilier responsabilités professionnelles et responsabilités familiales. Et si les études réalisées mettent en avant certains avantages inhérents au télétravail, cela ne se fait pas sans conséquences notamment en termes d'allongement de la durée de la journée de travail et d'interférences avec leur travail rémunéré (voir l'encadré 5.1). Les premières informations disponibles concernant le recours au télétravail dans le cadre de la pandémie de COVID-19 semblent indiquer différentes répercussions sur les hommes et sur les femmes, ces dernières ayant été contraintes d'assumer une plus grande part des tâches domestiques et des activités de soins que leur conjoint parmi les couples qui ont été contraints de passer du travail dans les locaux de l'employeur au télétravail pendant la pandémie⁴⁵.

A man with curly brown hair and glasses is sitting at a wooden desk in a home office. He is wearing a blue sweater and has a tattoo on his left forearm. He is holding a white mobile phone to his ear with his left hand and a pen over a laptop with his right hand. On the desk, there is an open notebook and a stack of colorful sticky notes. A large potted plant is visible in the background.

Les télétravailleurs se disent
davantage productifs car ils
ne sont pas interrompus
par leurs collègues ou des
réunions informelles

Encadré 5.1 Le COVID-19 et le télétravail

Depuis que le terme a été inventé dans les années 1970, le télétravail, ou le travail à distance, a suscité de grandes attentes, pensant qu'il serait amené à changer le monde du travail et la nature de l'environnement urbain. Toutefois, une infime partie de ces attentes s'est en réalité concrétisée. Alors que le nombre de télétravailleurs a augmenté au fil des décennies, tant en Europe qu'aux États-Unis, leur part rapportée au nombre total de la main-d'œuvre est restée très faible, inférieure à 10 pour cent⁴⁶, jusqu'à l'arrivée brutale de la pandémie de COVID-19. Les chiffres relatifs au télétravail, après l'arrivée de la pandémie, se situent entre 13 pour cent de la main-d'œuvre au Brésil à plus de 33 pour cent en Europe⁴⁷ et près de 50 pour cent aux États-Unis⁴⁸. Depuis mars 2020, le télétravail est devenu une réalité du jour au lendemain pour d'innombrables travailleurs, en particulier dans les pays à revenu élevé.

Bien qu'il existe un certain nombre d'études réalisées sur le télétravail et ses conséquences sur les travailleurs, les répercussions globales du télétravail sur la santé restent peu connues et ne font pas l'unanimité⁴⁹.

Les télétravailleurs rapportent une plus grande autonomie dans la manière d'organiser leur journée et un plus grand nombre d'heures disponibles dans la mesure où ils ne perdent pas de temps dans les transports. Ces travailleurs utilisent généralement ce bonus de temps pour prolonger leur journée de travail, faire des courses en dehors des heures de pointe, faire une activité physique ou passer davantage de temps avec leur famille. Les télétravailleurs bénéficient généralement d'un meilleur moral et d'une plus grande satisfaction dans leur travail, mais cela pourrait être une manifestation d'un biais de sélection et non pas un effet propre au télétravail en tant que tel.

Le revers négatif de cette flexibilité consiste en ce qui est communément désigné comme le «présentisme»⁵⁰, c'est-à-dire un effacement de la démarcation entre vie professionnelle et vie privée. Les télétravailleurs ont tendance à travailler de longues heures et de façon continue et ont le sentiment qu'ils doivent rester accessibles en permanence. Les déplacements entre le lieu de travail et le domicile du travailleur ne se résument pas seulement au temps perdu dans les transports, mais constituent également une sorte de rituel permettant de délimiter le temps au bureau du temps à la maison et du temps personnel. Les télétravailleurs passent en effet directement de la table du petit-déjeuner à leur bureau (et il s'agit d'ailleurs souvent de la même table), ce qui peut engendrer un état de stress et de surmenage. Le présentisme et la flexibilité du travail sont les deux faces d'une même médaille.

Les télétravailleurs se disent davantage productifs car ils ne sont pas interrompus par leurs collègues ou des réunions informelles. Toutefois, les conséquences négatives de cette situation sont: de longues heures de travail devant un ordinateur, une posture statique et contraignante, des mouvements répétitifs et au fil du temps le développement de problèmes musculo-squelettiques aux niveaux du cou, des épaules, des poignets, des mains et de la région lombaire.

L'un des autres avantages signalés par les télétravailleurs est le fait de pouvoir éviter les interactions humaines indésirables telles que les intrigues de bureau, qui sont toutes liées à l'accès au pouvoir. Les télétravailleurs peuvent préférer se concentrer sur leurs performances et moins se soucier des luttes de pouvoir. D'un autre côté, cela peut se traduire par l'isolement social résultant du fait de passer de longues heures seuls, sans aucune interaction sociale, tandis que le fait de ne pas participer à la vie de bureau peut ralentir la progression professionnelle.

Des études empiriques font état de répercussions à la fois positives et négatives, mais peu d'analyses convaincantes du rapport coûts-avantages ont été réalisées⁵¹. Néanmoins, il peut être supposé que si le télétravail est librement choisi par le travailleur, alors les avantages sont supérieurs aux coûts.

Tout cela s'applique, bien évidemment, à un monde dans lequel les gens choisissent librement de travailler à domicile. La pandémie de COVID-19 a, quant à elle, créé une nouvelle réalité: pour chaque télétravailleur volontaire, cinq ou six travaillent à domicile parce qu'ils n'ont pas le choix. Ces télétravailleurs involontaires peuvent: avoir eu une vie parfaitement adaptée à un travail dans les locaux de l'employeur; ne pas disposer d'un espace de travail adéquat au sein de leur domicile; avoir dû s'occuper de leurs enfants en permanence en raison de la fermeture des écoles; et également souffrir d'anxiété par peur de perdre leur emploi. Il s'agit ici d'un ensemble de circonstances totalement différent de celui des télétravailleurs volontaires, ayant choisi de recourir à cette modalité de travail dans le monde de l'avant-COVID-19.

Les recherches préliminaires menées sur le télétravail, depuis mars 2020, ont abouti à différentes conclusions, certaines attendues et d'autres plutôt surprenantes. Ces recherches ont démontré que l'importance du recours au télétravail était davantage liée à la structure industrielle et professionnelle de l'économie qu'à l'intensité de la pandémie⁵². Les données disponibles au niveau des différents États aux États-Unis ont démontré que, bien que les taux d'infection au COVID-19 prédisent le passage au télétravail, les États ayant le plus grand nombre de personnes occupant

des fonctions d'encadrement, de professionnels et de personnes exerçant des professions liées ont assisté à une importante transition vers le travail à domicile, se traduisant par moins de personnes licenciées ou mises en congé. Aussi bien les données disponibles aux États-Unis qu'en Europe démontrent que plus les pourcentages de télétravailleurs sont élevés, plus les taux de chômage sont inversement faibles, bien que cela se soit davantage vérifié en Europe qu'aux États-Unis⁵³.

Les cadres sont généralement satisfaits par le télétravail. Selon une enquête réalisée par ClearlyRated, un programme d'enquête de satisfaction en ligne utilisé par les entreprises, 56 pour cent des responsables chargés du recrutement ont estimé que le passage au télétravail en raison de la pandémie s'était mieux passé que prévu, 33 pour cent ont constaté une augmentation de la productivité à la suite du passage au télétravail et 62 pour cent ont déclaré que leurs salariés auraient davantage recours au télétravail à l'avenir⁵⁴. Par conséquent, même le télétravail involontaire et manifestement improvisé semble avoir globalement engendré une plus grande productivité et une réduction des coûts.

Malheureusement, cette vision idyllique n'est pas partagée par la totalité des salariés. L'enquête sur la qualité de vie en Europe révèle que la satisfaction de vivre, le bonheur et l'optimisme sont inférieurs aux niveaux habituels, ce qui est probablement dû au fait que les personnes sont confrontées à une pandémie et à une récession économique sans précédent. Plus précisément, 27 pour cent de ceux qui travaillent à domicile en raison de la pandémie déclarent travailler pendant ce qui aurait dû être leur temps libre afin de satisfaire leurs obligations professionnelles. Près de 25 pour cent des travailleurs vivant avec des enfants de moins de 12 ans ont signalé des difficultés à se concentrer sur leur travail, contre 5 pour cent des ménages sans enfants et 7 pour cent des ménages avec des enfants âgés de 12 à 17 ans⁵⁵. Une étude réalisée au Royaume-Uni a démontré que 33 pour cent des personnes interrogées travaillant à domicile avaient le sentiment qu'elles ne pouvaient pas bien travailler en essayant d'assurer l'instruction de leurs enfants à la maison et 34 pour cent estimaient ne pas être de bons parents en raison de leur charge de travail⁵⁶. Enfin, une enquête réalisée auprès des travailleurs ayant opté pour le télétravail pendant la pandémie aux États-Unis a révélé que 35 pour cent du temps économisé du fait de ne pas avoir à se déplacer au bureau était consacré à une augmentation du travail effectué dans le cadre de leur emploi principal, et ce davantage que la garde des enfants et l'exercice d'une activité physique combinés⁵⁷.

Dans le cadre d'une série d'entretiens qualitatifs, les télétravailleurs en raison du COVID-19 ont déclaré que les interactions sociales quotidiennes avec des collègues au travail, les conversations informelles lors des pauses-café ou le fait de plaisanter avec leurs collègues leur manquaient. Ces télétravailleurs ont également insisté sur l'effacement de la démarcation entre vie professionnelle et vie personnelle. Les frontières temporelles entre les heures de travail et les heures de loisirs pendant la journée de travail, les frontières spatiales entre le lieu de travail et le domicile et les frontières entre les jours de travail et les week-ends se sont toutes partiellement effacées, menant ainsi au présentisme. Pour reprendre les propos d'un télétravailleur :

Cela est très facile de juste s'asseoir et travailler. Avant le déjeuner, normalement je me demande où je vais aller manger, mais maintenant je m'assois à la table de la cuisine et je travaille, et puis il est 12 heures 30 et je sens qu'il est l'heure de déjeuner et je suis juste resté ici assis toute la journée. Cela n'aurait jamais lieu au bureau⁵⁸.

D'un autre côté, les personnes interrogées se sont déclarées très satisfaites de pouvoir mieux maîtriser l'organisation de leur journée et, dans l'ensemble, n'ont pas porté un regard négatif sur le télétravail :

J'espère que plus de gens se sentent comme moi, et que la société va retenir de cette expérience que le travail à domicile fonctionne très bien, qu'il y aura plus de confiance dans le fait que vous effectuerez vos tâches professionnelles et que les gens auront encore plus de liberté pour pouvoir travailler à domicile s'ils le souhaitent⁵⁹.

Il est nécessaire ici de souligner que l'ensemble des résultats relatifs à l'impact du télétravail sur les entreprises et les travailleurs sont préliminaires et qu'il sera nécessaire d'approfondir les recherches en la matière. Les données disponibles suggèrent toutefois que, dans l'ensemble, les employeurs sont plus satisfaits du télétravail que leurs travailleurs. Cela peut être dû en partie aux faibles attentes qu'avaient les employeurs au début de la pandémie quant au télétravail, ainsi qu'à l'anxiété des salariés due au confinement et aux perspectives d'avenir. Il semble toutefois probable qu'une augmentation du recours au télétravail à l'avenir figure parmi les effets durables de la pandémie de COVID-19.

► 5.5 Travail à domicile et travail des enfants

L'un des dangers évidents du travail basé à domicile et du travail à domicile est la participation des enfants du ménage au processus de production.

Dans la mesure où le processus de production se déroule dans un espace privé, où l'inspection du travail ne peut pas pénétrer ou bien le faire avec difficulté, et compte tenu également de l'absence d'une distinction claire entre activités de soins à autrui et travail productif, il peut s'avérer très difficile de tracer et d'imposer des limites au travail des enfants lorsque des travailleurs sont basés à domicile. Alors que la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, et la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, de l'OIT prévoient clairement la nécessité de fixer un âge minimum pour travailler et également de protéger les enfants contre les travaux dangereux, il existe, au sein des limites ainsi posées, une certaine marge d'appréciation quant aux travaux pouvant être autorisés pour les enfants de moins de 15 ans.

Il ressort de la figure 2.14 (présentée au sein du chapitre 2) que, dans un certain nombre de pays, la probabilité des enfants vivant au sein d'un ménage dont certains membres adultes sont des travailleurs à domicile d'être engagés dans le travail des enfants est supérieure à celles des autres enfants. Le tableau 5.10 tente d'analyser de manière légèrement plus approfondie le travail des enfants en Inde et au Mexique, en comparant l'impact des différents facteurs associés au travail des enfants. Ces résultats ne doivent pas être interprétés comme la manifestation d'un lien de causalité direct. En effet, l'assiduité à l'école est à la fois une cause et une conséquence de l'absence de travail des enfants. Le principal objectif est ici de démontrer l'ampleur de la corrélation entre travail à domicile et travail des enfants.

©BIT



► **Tableau 5.10 Probits sur le travail des enfants, en Inde et au Mexique**

	Inde		Mexique	
Nombre d'observations		72 557		26 831
Rapport de vraisemblance	$\chi^2(7)$	175,18	$\chi^2(7)$	29 315,12
Variable	Coefficient	Valeur-P	Coefficient	Valeur-P
Travailleurs basés à domicile et indépendants au sein du ménage	0.512	1%	0.260	0%
Travailleurs à domicile au sein du ménage	0.793	4%	1.075	0%
Enfant à l'école	-1.516	0%	-0.921	0%
Années d'enseignement suivies par la mère	0.010	61%	-0.009	0%
Années d'enseignement suivies par le père	-0.043	0%	-0.005	7%
Âge	0.178	0%	2.528	0%
Localisation (zone urbaine comme base)				
rural (Inde)	0.013	91%		
ville moyenne (Mexique)			0.037	43%
petite ville (Mexique)			0.218	0%
rural (Mexique)			0.450	0%
Constante	-3.749	0%	-32.937	0%

Note: Le travail des enfants suit de manière imparfaite la définition juridique adoptée au sein de chaque pays. Au Mexique, le travail des enfants est défini comme le travail des enfants de moins de 15 ans, les travaux dangereux ou dégradants étant également interdits aux adolescents de 15 à 18 ans. En Inde, le travail des enfants est défini comme le travail exécuté par des enfants de moins de 14 ans, les travaux dangereux ou dégradants étant interdits aux enfants de 14 à 18 ans. En raison de contraintes de temps et également d'une absence de consensus quant aux professions constituant un travail dangereux ou dégradant, cela n'a pas été programmé dans l'analyse.

Source: Inde, enquête périodique sur la main-d'œuvre, 2018; et Mexique, enquête nationale sur la profession et l'emploi, 4e trimestre, 2019y.

Deux types de variables en termes de travail basé à domicile sont utilisés. Le premier est le travail basé à domicile des travailleurs indépendants et le second est le travail basé à domicile des travailleurs à domicile. À cette fin, une reclassification des travailleurs à domicile probables a été entreprise sur la base des méthodologies précédemment mentionnées au sein du chapitre 2. La définition du travail des enfants utilisée était la définition juridique en vigueur dans chacun des pays.

Les résultats parlent d'eux-mêmes. En Inde, l'impact sur le travail des enfants du fait que le ménage soit composé de travailleurs à domicile est inversement proportionnel à dix années supplémentaires d'instruction de parents concernés.

Le fait qu'un travailleur à domicile soit présent au sein du ménage, au Mexique, multiplie par deux la probabilité qu'un enfant travaille, de la même manière que le fait de déménager d'une zone urbaine à une zone rurale.

Il est certain que davantage de recherches sont nécessaires sur les liens qu'entrelient travail des enfants et travail à domicile. À ce stade, ces résultats sont seulement descriptifs et doivent être interprétés avec la plus grande prudence. Ils suggèrent, cependant, très clairement que le travail basé à domicile, et en particulier le travail à domicile au sein d'un ménage, augmente de manière significative et substantielle le risque en matière de travail des enfants.

► 5.6 Protection sociale

L'État peut garantir une protection sociale grâce à des régimes contributifs (habituellement financés par des employeurs et/ou des travailleurs), des régimes non contributifs (habituellement financés par la fiscalité générale) ou une combinaison des deux.

La convention n° 177 prévoit que les travailleurs à domicile, qu'ils soient ou non formellement considérés comme des salariés, ont droit à une protection de sécurité sociale dans les mêmes conditions que les autres travailleurs. Cependant, en pratique, les travailleurs à domicile ont traditionnellement été exclus de cette protection, que ce soit en raison d'un cadre juridique excluant – de manière implicite ou explicite – les travailleurs à domicile ou, le plus souvent, parce que les lois existantes ne sont pas appliquées. Cela signifie que l'accès à la sécurité sociale, y compris la retraite, les soins de santé, la protection de la maternité, les indemnités en cas de maladie, les prestations d'invalidité, la protection contre les accidents du travail et l'assurance-chômage, est limité pour les travailleurs à domicile, et cela aggrave encore davantage leur situation dans l'emploi, souvent déjà précaire.

Dans certains pays, la protection sociale des travailleurs à domicile a été améliorée grâce à l'extension de la couverture de l'assurance sociale et d'autres protections juridiques aux travailleurs à domicile. En outre, les travailleurs à domicile peuvent bénéficier de régimes financés par l'impôt, tels que les allocations familiales universelles ou les pensions sociales, ou de régimes d'assistance sociale soumis à des conditions de ressources et destinés aux ménages pauvres⁶⁰. Certains exemples sont examinés en détail ci-après, mais garantir une protection sociale adéquate aux travailleurs à domicile demeure une perspective lointaine.

L'Inde est l'un des pays avec la plus longue tradition en termes d'organisation des travailleurs à domicile et de pression exercée par les ONG, les associations de travailleurs à domicile et de travailleurs indépendants et les syndicats traditionnels dans le but d'étendre aux travailleurs à domicile les droits en matière de protection sociale. Les travailleurs à domicile bénéficient donc de

différents niveaux de protection sociale. Ceux qui sont occupés à la fabrication de bidis ont droit à une protection sociale en vertu des lois concernant les bidis adoptées à la fin des années 1960, qui obligeaient leurs employeurs à leur délivrer des cartes d'identité afin de leur permettre de recevoir des prestations sociales. La mise en œuvre de cette législation s'est révélée être, dans une large mesure, inefficace, et la responsabilité en matière de délivrance de cartes d'identité a été transférée à l'organisation de protection sociale du travail gérée par le gouvernement. La mise en œuvre a cependant été décentralisée au niveau des États et la couverture est loin d'être universelle. La Commission parlementaire permanente sur le bien-être des travailleurs chargés de la fabrication de bidis a signalé que, en raison de la chaîne de sous-traitants existante, la plupart de ces travailleurs n'étaient toujours pas enregistrés et n'avaient donc droit à aucune protection sociale, bien que 75 pour cent d'entre eux souffrent de maladies liées au travail. La commission a recommandé qu'une cartographie des entreprises intervenant dans le secteur de la fabrication de bidis soit réalisée, mais cela ne s'est jamais concrétisé. Selon cette commission, même les travailleurs enregistrés sont confrontés à des difficultés en matière de protection sociale, en raison du manque d'infrastructures⁶¹.

En Thaïlande, où les travailleurs à domicile représentent environ 12 pour cent de l'emploi urbain total, dont près de 75 pour cent sont informels, le gouvernement a mis en œuvre, depuis 2011, différents programmes visant à étendre la couverture de sécurité sociale aux travailleurs de l'économie informelle, cependant certaines limites existent. En effet, tous les travailleurs ne sont pas informés de ces programmes; les régimes de sécurité sociale sont limités à certains travailleurs; et, en Thaïlande, la majorité

des travailleurs basés à domicile sont classés comme travailleurs indépendants ou travailleurs familiaux contribuant à l'entreprise familiale et ne sont donc pas couverts par la loi sur la protection des travailleurs à domicile⁶².

Dans plusieurs pays, les travailleurs à domicile ont la possibilité d'avoir accès à la protection sociale grâce aux régimes universels. Cependant, même les systèmes de protection sociale qui sont, en théorie, ouverts à tous sont souvent historiquement construits sur des relations d'emploi traditionnelles, ce qui peut constituer un obstacle pour les travailleurs à domicile. Au Danemark, par exemple, les travailleurs indépendants sont comptabilisés, en partie, comme des «salariés» et en partie comme des entrepreneurs indépendants, et seuls les revenus antérieurs sont pris en considération aux fins de l'indemnité versée en cas de maladie du travailleur⁶³.

Aux Philippines⁶⁴, les travailleurs à domicile ne sont couverts par les systèmes nationaux de sécurité sociale et d'assurance-maladie que si les employeurs enregistrent effectivement leurs travailleurs, ce qui est rarement le cas⁶⁵. D'autres travailleurs doivent eux-mêmes payer une couverture volontaire, à moins qu'ils n'y aient droit, grâce à un programme financé par le gouvernement, en tant que membre d'un peuple indigène, ou dans le cadre du programme de transferts monétaires soumis à conditions. Parmi les 85 travailleurs à domicile interrogés dans le cadre d'une étude commandée par le BIT en 2019, seuls 22 pour cent étaient effectivement couverts par le système national de sécurité sociale, principalement parce qu'ils étaient couverts grâce à un conjoint, un parent ou un enfant. La majeure partie de ces travailleurs (60 pour cent) était couverte par PhilHealth (le système national d'assurance-maladie). Le reste était couvert par le gouvernement dans le cadre d'un programme de transferts monétaires soumis à conditions ou d'autres programmes. Afin de faire face aux dépenses urgentes et, dans certains cas, juste pour pouvoir subvenir à leurs besoins, les travailleurs à domicile aux Philippines ont tendance à recourir à des systèmes de microcrédits locaux, ou à faire appel à des usuriers⁶⁶. Plus de la moitié des travailleurs à domicile en ligne ayant répondu à l'enquête du BIT cotisaient volontairement au système de sécurité sociale, le système d'assurance nationale de l'État pour les travailleurs du secteur privé, et à PhilHealth, le système d'assurance-maladie de l'État⁶⁷. Au mois de février 2019, la loi sur l'accès universel aux soins de santé a été adoptée afin de couvrir l'ensemble des citoyens philippins, mais elle n'a toujours pas été mise en œuvre.

Dans certains pays à faible revenu ou à revenu intermédiaire, les prestations de sécurité sociale sont limitées pour l'ensemble des travailleurs. Au Ghana, la plupart des travailleurs à domicile, y compris ceux du secteur formel, n'ont pas accès à certains droits, aux congés payés, aux dispositions en matière de sécurité et de santé et aux prestations de sécurité sociale et de retraite⁶⁸.

D'après les entretiens réalisés auprès des travailleurs à domicile, il ressort que, si plusieurs de ces travailleurs sont préoccupés quant à l'avenir, d'autres ne le sont pas, certaines différences étant probablement dues à la générosité relative des régimes non contributifs dans chaque pays, ainsi qu'à leurs revenus. Pour reprendre les propos d'un travailleur indépendant ukrainien: «Tout le monde recevra la pension minimale versée par l'État. Cela est une évidence. Dans le cas contraire, la classe ouvrière protestera»⁶⁹.

D'autres travailleurs à domicile sont très préoccupés par l'avenir, mais n'ont pas de solutions dans l'immédiat leur permettant d'y faire face. Un travailleur basé à domicile dans le secteur des TIC, en Turquie, l'exprime très clairement:

Le plus gros problème pour les travailleurs indépendants est de travailler sans contrat et sans sécurité sociale. Payer moi-même ma sécurité sociale coûte très cher et je ne peux pas me le permettre. Je ne paie que mes primes d'assurance-maladie pour le moment. [...] Je ne sais pas ce que je ferai à 65 ans! Je commence un peu à m'inquiéter pour ma sécurité vieillesse mais, pour le moment, je n'ai pas de solution à ce problème⁷⁰.

Dans de nombreux cas, le travail à domicile des femmes est une composante de la stratégie privilégiée par le ménage en matière de revenus, au sein de laquelle l'informalité et l'absence d'accès à la sécurité sociale ne sont pas considérés comme un problème en tant que tel, dans la mesure où ces femmes sont généralement couvertes en tant que personne à charge par leur mari (père ou frère) occupé sur le marché du travail formel. Tant que les liens familiaux sont maintenus et que les membres de la famille continuent d'être couverts, alors ces femmes sont couvertes et ne se soucient donc pas d'une couverture individuelle de sécurité sociale. Toutefois, même ainsi, cette couverture reste limitée: la famille bénéficie d'un accès aux services de santé, mais la perte de revenu de la

travailleuse à domicile en cas de maladie ne sera pas compensée.

En Thaïlande, l'absence de protection sociale pousse certains travailleurs à domicile à continuer à travailler jusqu'à un âge avancé. Pour reprendre les propos d'un travailleur âgé de 65 ans:

Comme je suis le seul à travailler dans ma famille, tout le monde dépend de moi, si je tombe malade et que je ne peux pas travailler, alors je ne serai pas payé. Je ne suis pas marié et je m'occupe de ma mère et de mon neveu de 3 ans. J'ai 65 ans, ma santé n'est pas bonne et je dois voir le médecin deux fois par mois. Si je ne travaille pas, il ne faudra pas longtemps avant que nous vivions tous dans la rue⁷¹.

Le tableau 5.11 illustre ce que les enquêtes auprès des ménages permettent de révéler quant à l'accès des travailleurs à domicile à la protection sociale. Dans la mesure où la définition en termes de couverture de la sécurité sociale varie considérablement d'une enquête à l'autre, les données chiffrées obtenues dans ce cadre ne sont pas directement comparables. En Argentine et au Mexique, les enquêtes auprès des ménages incluent les travailleurs ayant un contrat de travail formel qui ont accès à la protection sociale dans son ensemble, tandis qu'en Inde l'enquête auprès des ménages contient différentes questions concernant spécifiquement l'accès aux retraites, aux soins de santé, au congé de maternité et aux indemnités de licenciement, de sorte que deux définitions coexistent: ceux qui ont accès à l'ensemble des prestations et ceux qui ont au moins accès à un élément. Les travailleurs à domicile

identifiés au sein de l'enquête en Italie bénéficient d'une couverture universelle en matière de sécurité sociale dans la mesure où ils sont traités comme des salariés.

Le principal point à retenir de la présente section est en réalité que, dans les pays où la protection sociale est limitée, les travailleurs à domicile sont désavantagés. En effet, ces derniers sont souvent classés et considérés comme des travailleurs indépendants, et leur accès à la sécurité sociale a tendance à être limité, à moins que des dispositions adéquates soient prévues au sein de la législation nationale concernant l'accès à la sécurité sociale des travailleurs indépendants. Les régimes universels basés sur une condition de résidence peuvent garantir un niveau de protection de base mais, pour avoir accès à des niveaux de protection satisfaisants, il est essentiel de bénéficier d'une couverture de sécurité sociale. Des mesures permettant d'améliorer l'accès des travailleurs à domicile aux régimes de sécurité sociale contributifs, complétées par des efforts visant à renforcer les socles de protection sociale définis au niveau national, peuvent et doivent être mises en œuvre, parallèlement à des régimes de protection sociale spécifiques pour les travailleurs à domicile. Ces régimes spécifiques peuvent être plus facilement accessibles aux travailleurs à domicile, à leurs organisations et à leurs porte-parole, mais ils sont souvent confrontés à des difficultés en termes d'adéquation des prestations, de mutualisation des risques et de durabilité. Bien qu'il n'existe pas de solution universelle en la matière, des efforts supplémentaires sont nécessaires pour garantir un accès universel aux systèmes de protection sociale, notamment à des socles de protection sociale, qui permettent de garantir une couverture adéquate et globale d'une manière durable et adaptée à la situation des travailleurs à domicile.

► **Tableau 5.11 Accès à la protection sociale**

	Inde en partie	Inde en totalité	Mexique	Argentine	Italie
Travailleurs non basés à domicile	14,0%	5,9%	38,1%	54,4%	79,7%
Travailleurs basés à domicile	0,8%	0,1%	0,1%	3,6%	28,8%
Travailleurs à domicile	5,8%	0,8%	0,5%	26,9%	99,0%

Note: «Inde en partie» fait référence aux travailleurs qui bénéficient d'au moins un élément de protection sociale (pensions, soins de santé, congé de maternité et indemnités de licenciement); «Inde en totalité» fait référence aux travailleurs qui bénéficient de l'ensemble des éléments.

Source: Inde, enquête périodique sur la main-d'œuvre, 2018; Mexique, enquête nationale sur la profession et l'emploi, 4e trimestre, 2019; Argentine, enquête permanente sur les ménages, 4e trimestre, 2019; Italie, enquête sur la main-d'œuvre, 4e trimestre, 2019.

► 5.7 Organisation et représentation des travailleurs

Au cours des dernières décennies, des organisations de travailleurs à domicile se sont formées au sein de différents pays du monde et nombre d'entre elles ont participé aux actions politiques en faveur de leurs membres, la portée de ces actions allant des niveaux local et national à l'échelle mondiale.

En outre, certains syndicats traditionnels ont également incorporé des travailleurs à domicile au sein de leurs membres et participé à leur organisation. Parmi les exemples d'organisations représentant les travailleurs basés à domicile et les travailleurs à domicile à différents niveaux figurent notamment l'Association des travailleuses indépendantes en Inde, le Syndicat des travailleurs de la broderie, de la tapisserie et de l'artisanat du Portugal, le Syndicat du textile, de l'habillement et de la chaussure de l'Australie (désormais fusionné avec le Syndicat de la construction, de la sylviculture, de la marine, des mines et de l'énergie), le Syndicat sud-africain des travailleurs de l'habillement et du textile⁷², le Syndicat de l'alimentation, des boissons et de la restauration en Allemagne, et la Confédération nationale des travailleurs du textile au Chili.

Néanmoins, en pratique, l'organisation des travailleurs à domicile se heurte à de nombreux obstacles, dont certains sont inhérents au travail à domicile en tant que tel, dont la nature même du travail revient à isoler les travailleurs à domicile les uns des autres. Ces derniers sont souvent marginalisés non seulement au sein du marché du travail, mais également de la société, restant confinés dans des structures urbaines et parfois même dans leur famille. En outre, comme ces travailleurs sont situés à l'extrémité inférieure des chaînes de sous-traitance, ils ont généralement peu d'interactions avec les entreprises situées au sommet de la chaîne de production qui exercent indubitablement un plus grand contrôle au niveau de la fixation des prix. Enfin, certains travailleurs à domicile ne s'identifient pas eux-mêmes comme des travailleurs ayant des intérêts communs avec d'autres travailleurs.

Outre les obstacles inhérents à la nature même du travail à domicile, les organisations peuvent également être confrontées à une résistance directe de la part des employeurs et des intermédiaires. Une étude récemment réalisée en Inde sur les travailleurs à domicile et les travailleurs au sein des usines dans l'industrie de la chaussure en cuir au Tamil Nadu, par exemple, a permis de révéler la prédominance des activités antisyndicales, comme notamment le recours aux incitations et aux menaces envers les travailleurs et le harcèlement des militants syndicaux. Dans ces cas-là, la crainte des travailleurs de subir des représailles limite la possibilité des syndicats et des ONG de rassembler publiquement les travailleurs à domicile. Par ailleurs, le taux de sensibilisation des travailleurs aux droits du travail, et en particulier aux droits syndicaux, s'est avéré faible⁷³.

La peur de s'organiser a également été découverte par des chercheurs en Inde, au Pakistan, aux Philippines, au Sri Lanka et en Thaïlande à la fin des années 1990 et au début des années 2000. Comme l'a noté Radhika Balakrishnan, auteure de *The Hidden Assembly Line*:

L'organisation des travailleurs exerçant leur activité en tant que sous-traitants au niveau local peut se révéler extrêmement complexe, pour les mêmes raisons que celles qui poussent les entreprises à opter pour ce type de travail. Toute tentative d'organiser ces travailleurs est utilisée par l'employeur comme argument pour déménager son activité dans un autre endroit.

**S'organiser
est difficile,**
mais même les
organisations
les plus
sommaires
sont en mesure
de négocier
des hausses
de salaire

Dans certains cas, parce que l'ONG qui aidait à recueillir des données était bien connue, les travailleurs craignaient d'être vus avec ses représentants de peur de perdre leur contrat⁷⁴.

Enfin, la déclaration du Syndicat turc des travailleurs basés à domicile démontre que les organisations de travailleurs basés à domicile doivent parfois affronter non seulement l'opposition des employeurs, mais également celle de l'État:

Nous nous organisons en faveur du «travail décent», de la sécurité sociale, mais en nous organisant nous cherchons également à conquérir le droit de s'organiser. Nous avons constitué et créé notre syndicat, mais le gouvernement a lancé une action en justice pour le faire fermer. Aussi, faire reconnaître notre syndicat Ev-Ek-Sen en tant que syndicat impliquera de reconnaître les droits syndicaux de l'ensemble des travailleurs basés à domicile, et plus généralement de l'ensemble des travailleurs qui exercent leur activité sans être couverts par la sécurité sociale. Nous, les travailleurs basés à domicile, nous ne représentons qu'une partie des travailleurs qui ne bénéficient d'aucune couverture de sécurité sociale. Par conséquent, la reconnaissance d'Ev-Ek-Sen sera une victoire très importante non seulement du point de vue de notre lutte syndicale, mais également pour l'ensemble des travailleurs précaires⁷⁵.

Il en résulte que, en pratique, les travailleurs à domicile sont rarement organisés. L'étude de cas portant sur l'Indonésie a permis de révéler que seulement 14 pour cent des travailleurs à domicile négociaient de manière collective avec d'autres travailleurs à domicile, alors même que 22 pour cent d'entre eux négociaient les prix de manière indépendante⁷⁶. Pourtant, lorsque la négociation collective a lieu, cette dernière semble fonctionner. En effet, le rapport de corrélation existant entre le niveau moyen des revenus des travailleurs à domicile et la négociation collective menée, au niveau de la province, en Indonésie, est estimé à 0,48⁷⁷, ce qui signifie que, dans les provinces où les travailleurs à domicile ont davantage recours à la négociation collective, la rémunération de ces travailleurs est supérieure. Le rapport de corrélation existant entre les tentatives de négociation portant sur les salaires ou les prix exercées sur une base individuelle est quant à lui négatif, ce qui signifie que, dans les provinces où les travailleurs à domicile tentent de négocier les taux de rémunération à la pièce sur une base individuelle, la rémunération de ces travailleurs est inférieure.

L'histoire est identique à celle qui a pu être observée au sein du mouvement ouvrier au fil du temps: s'organiser est difficile, mais même les organisations les plus sommaires sont en mesure de négocier des hausses de salaire.

► 5.8 Sécurité et santé au travail des travailleurs à domicile

Lorsque le travail est effectué à domicile, il incombe généralement à chaque travailleur de créer un environnement de travail approprié, notamment en investissant dans des outils et des postes de travail appropriés, ce qui peut entraîner des risques en matière de SST.

Ces risques sont généralement aggravés par les difficultés existant aux niveaux juridique et pratique quant à l'intervention de l'inspection du travail au sein des logements privés, comme évoqué au sein du chapitre 6.

Pour les travailleurs à domicile, le lieu de travail doit également pouvoir fonctionner en tant que foyer et peu de travailleurs à domicile, notamment parmi les travailleurs les plus pauvres, ont la possibilité de consacrer une partie de leur logement uniquement à leur travail. Au Mexique et en Inde, seulement 27 et 16 pour cent des travailleurs à domicile, respectivement, ont accès à un espace de travail dédié. Un des aspects positifs est que les travailleurs à domicile exercent souvent (bien que ce ne soit pas toujours le cas) un plus grand contrôle au niveau de leur temps que ceux qui travaillent dans des usines ou des bureaux. Les travailleurs qui alternent, tout au long de la journée, entre les activités de soins non rémunérées et le travail à domicile rémunéré peuvent être en mesure de diminuer le nombre de longues heures de travail ininterrompues dans la même posture. Pendant une pandémie, le travail à domicile se présente également comme l'une des meilleures options permettant de réduire les risques d'infection.

Cependant, si l'on s'attarde sur les aspects négatifs du travail à domicile, il apparaît que cette modalité de travail, en comparaison du travail au sein d'une usine ou d'un bureau, présente plusieurs risques au niveau de la santé. Le premier et le plus évident est que les travailleurs utilisent souvent des matériaux nocifs, tels que la colle, le plomb ou le tabac, dans des environnements mal protégés. Sont également utilisés: le mercure pour le polissage de l'or, l'acide pour la gravure des métaux et la cire pour le moulage

du laiton. Des colorants et des acides forts sont utilisés dans la production et le lavage des jeans. Exercer un travail à domicile dans un cadre de vie déjà précaire peut rendre l'environnement de travail – mais également la vie des travailleurs et de leurs familles – moins sûr en réduisant la quantité d'espace disponible au sein du logement et en y introduisant des produits chimiques, des fumées ou des matériaux dangereux utilisés dans le cadre du travail⁷⁸.

Le deuxième type d'impact négatif est que la rémunération à la pièce met à rude épreuve les travailleurs à domicile, qui peuvent être amenés à travailler un nombre d'heures supérieur à celui qu'ils feraient s'ils étaient subordonnés à un employeur qui reste quant à lui responsable, de quelque manière que ce soit, des accidents du travail. En outre, comme le travail à domicile se déroule au sein d'un logement privé, l'inspection du travail est souvent dans l'incapacité de protéger les travailleurs contre les longues heures de travail.

Enfin, l'isolement social pouvant accompagner le travail à domicile peut rendre certains travailleurs à domicile non seulement sujets à la dépression et à d'autres troubles de santé mentale, mais également moins conscients des normes en matière de sécurité.

Des études sur les risques des télétravailleurs en matière de SST suggèrent que ces derniers sont confrontés à des problèmes similaires à ceux des autres travailleurs à domicile, notamment en termes d'ergonomie du lieu de travail, d'intensification du travail et d'heures de travail excessives, d'estompage de la démarcation entre travail rémunéré et vie privée et d'isolement social⁷⁹. Sur les plateformes numériques de travail, un risque supplémentaire est lié aux tâches

destinées à la modération de contenu, c'est-à-dire la recherche de contenus numériques violents ou pornographiques. Bien qu'il puisse sembler que ces photos ou vidéos soient téléchargées par simple enchantement, elles doivent d'abord passer par l'algorithme du site du réseau social. Sur YouTube, une fois qu'une vidéo est signalée par l'algorithme, un modérateur de contenu humain doit vérifier cette décision afin que les éléments préjudiciables soient supprimés. Ces travailleurs peuvent être exposés à 8000 images potentiellement violentes ou pornographiques en une seule journée de travail. Il n'est donc pas surprenant que ce type de travail ait été associé au trouble de stress post-traumatique⁸⁰.

La difficulté d'un tel travail est aggravée par les conditions de travail des travailleurs, qui sont généralement embauchés en tant qu'indépendants et travaillent souvent à domicile. Beaucoup d'entre eux n'ont reçu aucune formation ou aucune forme de soutien psychologique pour le travail qu'ils exécutent⁸¹.

Risques élevés en matière de SST pour les travailleurs industriels à domicile

Des recherches réalisées au niveau international sur le travail industriel à domicile ont démontré que cette modalité de travail s'accompagne souvent d'un risque accru d'accident, d'exposition à des substances dangereuses (y compris des matières infectieuses) et à la violence au travail⁸². Dans certains cas, ces résultats sont dramatiques en matière de SST.

En Inde, un échantillon représentatif de 1 405 ménages de travailleurs industriels à domicile et de 467 ménages témoins supplémentaires a permis de révéler la prédominance des problèmes de santé liés au travail. Au total, 31 pour cent des travailleurs à domicile engagés dans la confection de vêtements (zardosi), 64 pour cent des fabricants de bâtons d'encens et 71 et 45 pour cent des travailleurs chargés de la fabrication de bidis – au Madhya Pradesh et au Tamil Nadu respectivement – ont déclaré souffrir d'un problème de santé lié à leur travail⁸³. Une étude réalisée par la Voluntary Health Association en Inde a mis en évidence que 75 pour cent des travailleurs chargés de la fabrication de bidis souffrent de plusieurs maladies dues à une exposition continue au tabac et à d'autres substances dangereuses. Ces chiffres sont impressionnants et démontrent que

les résultats disponibles en matière de SST pour le travail industriel à domicile chez les travailleurs pauvres en Inde sont pour le moins inquiétants.

Des études de cas confirment la situation désastreuse des travailleurs industriels à domicile en Inde. Une étude réalisée sur les travailleurs à domicile occupés à la fabrication de chaussures en cuir dans la région du Tamil Nadu a permis de documenter des problèmes de tensions au niveau des mains et des épaules, des problèmes au niveau du dos et des articulations, des problèmes oculaires, des maux de tête et des problèmes de posture dus à de mauvaises pratiques ergonomiques et aux longues heures de travail, ainsi que des blessures par perforation. La pression exercée sur ces travailleurs afin d'achever les travaux à temps, ainsi que les commandes parfois excessives compte tenu des délais accentuent ces problèmes⁸⁴. Une autre étude réalisée récemment sur le travail à domicile en Inde souligne également l'absence d'installations adéquates en termes de logement, de réseau d'assainissement et de fourniture d'équipements de base, ce qui a des retombées négatives sur la sécurité et la santé de ces travailleurs. En effet, ces travailleurs sont exposés à différents risques en la matière puisqu'il n'existe aucune séparation entre l'espace de travail et les espaces de vie, et qu'ils exécutent leur travail à leur domicile, en présence d'enfants. Par conséquent, leurs familles sont également exposées à différents risques pour leur santé⁸⁵. Les travailleurs à domicile chargés de rouler manuellement des bidis – et leurs familles – respirent des fumées de tabac qui les exposent à un risque élevé d'asthme, de bronchite et de tuberculose⁸⁶. Des études épidémiologiques soulignent les risques d'une exposition à long terme aux solvants avec des atteintes du système nerveux central. La fabrication et l'assemblage de chaussures à domicile ont été associés au développement de déficiences respiratoires aiguës et chroniques⁸⁷.

Les longues heures de travail présentent également un risque en matière de SST, comme le démontre une étude sur les travailleurs à domicile dans l'industrie textile en Thaïlande⁸⁸. Les blessures physiques comme les tensions, les douleurs articulaires et les problèmes oculaires causés par de longues heures de travail, de mauvaises positions de travail et de piètres conditions d'éclairage étaient courantes. Cette étude a également permis de révéler que les journées de travail duraient en moyenne entre quatorze et seize heures. En outre, les bidonvilles surpeuplés aggravent encore les risques en matière de SST.

Pour les travailleurs à domicile dans le secteur de l'habillement, en Bulgarie, le stress lié aux délais impartis pour l'exécution des tâches est un facteur de risques important en matière de SST. Pour reprendre les propos de l'un des travailleurs interrogés dans le cadre d'une étude récente:

Ils nous ont mis dans un état de stress extrêmement élevé au cours de cette période, notamment lors de la dernière partie où ils nous ont mis sous pression. Ils nous disent que si nous ne leur livrons pas la commande complète, nous ne recevrons aucune rémunération⁸⁹.

Parmi les conditions de travail spécifiques présentant un risque pour la santé, les travailleurs à domicile ont mentionné le travail avec de la colle toxique et des textiles lavés avec des solutions nocives, le fait de devoir travailler pendant de longues heures avec des aiguilles qui causent des blessures par piqûre aux mains et faire face aux crises d'asthme et aux problèmes cardiaques, en plus des douleurs corporelles dans les articulations et aux mains⁹⁰.

Mais les questions liées à la SST sont également préoccupantes pour les travailleurs industriels à domicile installés dans les pays plus riches. Outre les bas salaires et l'irrégularité du rythme de travail, les travailleurs à domicile dans le secteur de l'habillement et des chaussures en Espagne et en Allemagne ont mentionné, comme principal inconvénient, les conditions physiques de leur lieu de travail. En effet, la saleté et les mauvaises odeurs au sein du domicile, les douleurs aux bras et au dos, les allergies et les maladies circulatoires et oculaires faisaient partie des problèmes les plus

fréquemment mentionnés, tout comme la fatigue en période de forte intensité de travail. Certains travailleurs à domicile souffrent également de troubles psychologiques dus à l'isolement, à l'épuisement et au manque de satisfaction personnelle et de contrôle exercé sur leur vie professionnelle⁹¹.

Ces résultats négatifs seraient atténués si les employeurs ou les sous-traitants fournissaient un équipement de sécurité adéquat. Lorsqu'ils ne fournissent pas cet équipement, les travailleurs à domicile pauvres (voire pas si pauvres) ne vont pas acquérir cet équipement et s'exposeront donc, eux-mêmes ainsi que les membres de leurs familles, à des blessures.

Les blessures liées au travail se produisent également à la suite d'un travail informatique basé à domicile. Parmi les problèmes à long terme mentionnés figurent les troubles de la posture, les douleurs au dos et aux poignets, les problèmes de vue et les hernies, en raison de longues heures de travail et de mauvaises conditions ergonomiques au domicile, dont aucun employeur n'est responsable, seul le travailleur l'étant⁹².

Pour conclure, le tableau 5.12 illustre le pourcentage de travailleurs basés à domicile et de travailleurs à domicile qui ont été absents de leur travail ou ont été forcés de réduire leur rythme de travail en raison de problèmes de santé. Il s'agit d'un indicateur très limité et il est nécessaire de ne pas attacher trop d'importance à ces résultats. Tel que précédemment indiqué au sein du chapitre 2, le fait d'avoir des problèmes de santé peut être une raison pour commencer à travailler depuis son domicile et les travailleurs à domicile ont souvent un accès limité aux jours d'arrêt maladie. Néanmoins, cet indicateur permet d'établir des comparaisons entre les pays en utilisant des questions qui sont formulées de manière similaire.

► **Tableau 5.12 Absence au travail pour cause de maladie**

	Afrique du Sud	Mexique	Italie	Royaume-Uni
Travailleurs non basés à domicile	10%	1%	8%	2%
Travailleurs basés à domicile	15%	4%	5%	3%
Travailleurs à domicile	11%	14%	6%	3%

Source: Afrique du Sud, enquête générale auprès des ménages, 2017; Mexique, enquête nationale sur la profession et l'emploi, 4e trimestre, 2019; Italie, enquête sur la main-d'œuvre, 4e trimestre, 2019; Royaume-Uni, enquête sur la main-d'œuvre, 2018.

Les résultats sont similaires à ceux de la quasi-totalité des analyses comparant les pays ci-dessus. Les travailleurs à domicile dans les pays où le travail industriel à domicile est prédominant, tels que l'Afrique du Sud et le Mexique, ont des taux d'accidents plus élevés que ceux dans lesquels le télétravail ou d'autres professions du secteur des services prédominent. En effet, ces derniers ont soit des taux d'accidents du travail plus faibles, comme en Italie, soit les différences sont très faibles, comme au Royaume-Uni.

Il ressort de la présente section que, si la SST représente un problème pour l'ensemble des travailleurs à domicile, ce problème est plus grave pour les travailleurs industriels à domicile. La rémunération à la pièce, la manipulation de produits toxiques, le déficit de responsabilité en raison des longues chaînes de sous-traitance et d'une réglementation insuffisante sont autant de facteurs exposant l'ensemble des travailleurs à domicile à des risques sanitaires excessifs aussi bien à court terme qu'à plus long terme.

► 5.9 Formation et perspectives de carrière des travailleurs à domicile

Alors que de nombreux travailleurs à domicile ont ou acquièrent des compétences spécialisées dans leur domaine, les travailleurs industriels à domicile n'ont qu'un faible niveau d'éducation formelle, voire aucune.

En Inde, les travailleurs à domicile possèdent en moyenne six années d'éducation, contre neuf années pour les travailleurs au sein des bureaux, des usines ou des magasins. En Afrique du Sud et au Mexique, les travailleurs à domicile ont également généralement une à deux années d'éducation de moins que les travailleurs au sein des bureaux ou des usines. Dans les pays à revenu élevé, la situation est différente et les travailleurs à domicile, dont beaucoup sont des professionnels hautement qualifiés, se caractérisent par un plus grand nombre d'années d'éducation formelle.

Cependant, les êtres humains ne se contentent pas de regarder là où ils sont aujourd'hui, mais également là où ils

souhaiteraient se trouver dans quelques années. Qu'ils soient correctement ou peu instruits, tous ces travailleurs devraient avoir le droit d'accéder à une formation et à des perspectives de carrière. Pourtant, le travail à domicile peut être source d'obstacles pour les travailleurs et leurs employeurs en matière de formation. Si le lien existant entre les travailleurs et les employeurs est ténu, tel que cela est souvent le cas pour les travailleurs à domicile qui sont formellement indépendants mais qui ont un employeur qui de fait achète toute leur production, établit leurs horaires de travail, fournit les matières premières, etc., il est évident que l'employeur sera peu enclin à fournir une formation. Les travailleurs à domicile peuvent également ne pas avoir accès aux installations lorsque la formation a lieu au sein des locaux de l'employeur. Tout cela transfère, en théorie, la charge de la formation sur les épaules des travailleurs à domicile eux-mêmes.

Le travail à domicile peut être source d'obstacles pour les travailleurs **en matière de formation**

Comment cette prédiction se comporte-t-elle face à la réalité vue à travers les études de cas et les enquêtes sur la main-d'œuvre?

Les enquêtes sur la main-d'œuvre ne comprennent pas toutes des questions détaillées en matière de formation. En effet, certaines n'en contiennent aucune à ce sujet, tandis que d'autres ont des sections entières sur la disponibilité des offres de formation, leur régularité et la partie responsable d'en assumer la charge financière. L'étude sur la main-d'œuvre réalisée au Royaume-Uni est l'une des plus complètes en la matière et ce de manière parfois surprenante. Le premier résultat pouvant être tiré de cette étude est le fait que, comme l'on pouvait raisonnablement s'y attendre, les travailleurs à domicile sont moins susceptibles d'accéder à une formation que les autres travailleurs: 16 pour cent des travailleurs à domicile avaient reçu un certain type de formation au cours des trois mois précédant l'enquête, contre 28 pour cent des autres travailleurs. En outre, 8 pour cent de ceux qui travaillaient à l'extérieur du domicile avaient reçu une formation continue, contre seulement 4 pour cent pour les travailleurs à domicile. Si ces résultats ne sont guère surprenants, ce qui l'est davantage est que, lorsque l'on a demandé à ces deux catégories de travailleurs si leur employeur leur avait proposé une formation, elles ont répondu par l'affirmative dans des proportions égales (à savoir 8 pour cent). Aussi, ce qu'il faut retenir, c'est qu'au Royaume-Uni, où le travail à domicile est exercé principalement par des travailleurs hautement qualifiés, les employeurs proposent des formations que les travailleurs à domicile refusent, peut-être en raison des difficultés logistiques concernant l'accès à une formation qui n'a pas été conçue pour être adaptée à leurs besoins.

Les chiffres concernant l'Italie sont encore plus surprenants. Alors que 41 pour cent des travailleurs à domicile ont répondu qu'ils s'étaient engagés dans un certain type d'activité d'apprentissage pour des raisons professionnelles (la question est formulée de manière assez large et comprend des réponses telles que regarder une vidéo ou un séminaire en ligne), seulement 20 pour cent des travailleurs qui exercent leur activité au sein des locaux de l'employeur ont répondu par l'affirmative à cette question. En outre, lorsqu'on a demandé à l'ensemble des travailleurs combien avaient participé à une activité d'apprentissage mise en place par

l'employeur, les chiffres s'élevaient à 10 pour cent pour les travailleurs à domicile et à seulement 4 pour cent pour les autres travailleurs. Lorsque les variables de l'éducation et de l'âge sont contrôlées, cette différence disparaît, et lorsque la variable de la profession est contrôlée, cette différence devient négative. La conclusion pouvant être provisoirement tirée de ces résultats est que, bien qu'il soit correct et incontestable d'affirmer que les travailleurs à domicile ont accès à moins de possibilités de formation, cette affirmation peut être contredite par un biais de sélection: si les travailleurs à domicile occupent des professions qui nécessitent de recevoir une formation constante, ces chiffres peuvent s'inverser, même s'il revient principalement aux travailleurs à domicile de supporter les coûts inhérents à la formation.

Enfin, les données disponibles pour l'Inde démontrent un faible accès à la formation pour l'ensemble des travailleurs, mais plus particulièrement pour les travailleurs à domicile. Alors que 2,8 pour cent des travailleurs qui ne sont pas basés à domicile déclarent avoir reçu une formation (autre que l'école), cette proportion chute à 0,5 pour cent pour les travailleurs à domicile. Lorsque ces travailleurs sont interrogés sur la formation transmise par l'héritage familial, ces proportions sont similaires pour les travailleurs non basés à domicile et les travailleurs à domicile s'élevant, respectivement, à 2,3 et 2,4 pour cent. Ces résultats se vérifient au sein des études de cas, même s'il est possible que les personnes interrogées répondent de manière incomplète à la question relative à la formation transmise par l'héritage familial (qui ne constitue pas une question en tant que telle mais qui se limite à un simple élément de réponse dans le cadre d'une question plus large).

Certaines études de cas démontrent aussi que les travailleurs à domicile sont en effet souvent responsables de leur propre formation. Une étude sur les travailleurs à domicile dans le secteur de l'habillement et du textile à Karachi a indiqué que plus de 40 pour cent des travailleurs à domicile avaient reçu une formation informelle concernant l'exécution de leurs tâches, mais que, à quelques exceptions près, cette formation avait été obtenue par apprentissage auprès d'un membre de la famille ou d'un voisin. Cette formation n'avait donc pas été fournie par le sous-traitant ayant passé commande⁹³. Tel que précédemment mentionné, en Turquie, où de nombreux travailleurs à domicile sont impliqués dans la confection de vêtements et de produits textiles, les jeunes filles apprennent les techniques de la broderie, du tricot, de l'aiguille, du

crochet et de la couture à la fois pour la production au niveau domestique, mais également comme moyen futur de pouvoir gagner un revenu⁹⁴.

Le travail à domicile en ligne

Le travail à domicile et le travail basé à domicile en ligne, y compris le travail via des plateformes numériques, peuvent constituer une source de nouvelles possibilités d'emploi, notamment dans les pays où, au cours des dernières générations, l'offre de diplômés universitaires sur le marché du travail dépasse considérablement le nombre d'emplois à l'échelle locale correspondant à leur niveau d'éducation ou à leurs aspirations professionnelles⁹⁵.

Cependant, tel qu'indiqué tout au long du présent rapport, les travailleurs à domicile sont principalement recrutés en tant que travailleurs indépendants, et si certains d'entre eux peuvent légitimement relever du statut de travailleurs indépendants, dans d'autres cas, ces travailleurs peuvent volontairement figurer à tort dans une catégorie afin de se soustraire aux obligations du droit du travail et de la sécurité sociale⁹⁶. Cette classification en elle-même est révélatrice du lien ténu existant entre employeurs et salariés, ce qui est susceptible d'entraver les perspectives de carrière des travailleurs à domicile en ligne. Ces travailleurs n'ont pas d'accès formel aux structures d'avancement et, compte tenu du nombre excédentaire de travailleurs sur les plateformes

en ligne, il existe peu de raisons pouvant encourager à contribuer à l'amélioration des compétences des travailleurs à domicile en ligne.

Les données disponibles suggèrent que si les travailleurs à domicile ont besoin d'une formation pour accomplir leurs tâches ou élargir leurs possibilités en termes de tâches qu'ils sont en mesure d'accomplir, alors ces travailleurs partiront eux-mêmes à la recherche de cette formation. Aux Philippines, par exemple, plus de 40 pour cent des travailleurs à domicile en ligne qui ont participé à une enquête réalisée en 2019 ont déclaré avoir eux-mêmes payé pour pouvoir suivre des cours de formation leur permettant d'acquérir des compétences pertinentes dans le cadre du travail en ligne. Les cours suivis par les travailleurs à domicile, principalement en ligne⁹⁷, allaient de la formation permettant d'effectuer des tâches simples, telles que la saisie et l'encodage de données, à une formation permettant d'acquérir des compétences plus techniques, comme la programmation et le développement Internet, la gestion des médias sociaux et l'utilisation d'outils spécialisés tels qu'Adobe Photoshop, Canva et Hive⁹⁸. Des études sur les travailleurs des plateformes numériques en Ukraine et en Chine révèlent des résultats similaires en matière d'autoapprentissage⁹⁹. Même si les travailleurs industriels à domicile et les travailleurs à domicile en ligne sont souvent embauchés précisément en raison de leurs compétences particulières, les opportunités de carrière offertes par ce type de travail sont de la responsabilité des travailleurs à domicile.

©iStock/ Dziggyfoto



Les entreprises qui ont massivement recours au télétravail peuvent être amenées à **élaborer des stratégies de formation** qui soient également adaptées au travail à domicile

L'un des autres aspects plus positifs liés à cette modalité de travail réside dans le fait que le travail à domicile en ligne ouvre la possibilité aux personnes n'ayant reçu aucune éducation formelle d'accéder à des fonctions professionnelles dont elles auraient autrement pu être exclues. Certaines données suggèrent que le travail à domicile en ligne permet d'obtenir des revenus supérieurs et d'accéder à une plus grande diversité de tâches que le niveau d'éducation du travailleur aurait pu ouvrir à lui seul. Par exemple, *The 2020 Freelancer Income Report* démontre que les travailleurs indépendants qui n'ont aucun diplôme de l'enseignement secondaire gagnent en moyenne plus que leurs homologues titulaires d'un baccalauréat et à peine moins que leurs homologues titulaires d'un diplôme de troisième cycle. Lorsqu'il s'agit de recruter des travailleurs indépendants, et contrairement à ce qui a lieu dans le cadre du recrutement de salariés, les clients semblent davantage valoriser l'expérience, les travaux exécutés et les évaluations réalisées par d'autres clients sur le travailleur indépendant. En effet, le niveau d'éducation formelle semble occuper une place moins importante dans le cadre du processus de recrutement¹⁰⁰.

Les travailleurs à domicile en ligne, aux Philippines, exécutent une grande variété de tâches, principalement liées à la saisie de données, à l'assistance virtuelle en général, à l'informatique et aux tâches de microtravail. Ces travailleurs ont généralement un niveau d'instruction plus élevé que celui de la population en général: 61 pour cent des travailleurs en ligne sont titulaires d'un baccalauréat,

contre seulement 16 pour cent pour la population en âge de travailler. Selon les travailleurs en ligne interrogés, pour obtenir un emploi en ligne, ce qui fait la différence n'est pas leur niveau d'études ou leur diplôme universitaire mais leur volonté d'apprendre et leur motivation à exécuter le travail. Cependant, 40 pour cent d'entre eux pensent toujours qu'ils ont besoin d'acquérir une formation technique supplémentaire ou une formation en anglais pour pouvoir effectuer toutes les tâches publiées en ligne¹⁰¹.

La principale conclusion de la présente section est qu'il existe des obstacles quant à l'accès des travailleurs à domicile à la formation. Dans les pays à revenu élevé, ces obstacles existent mais peuvent être moindres que le biais de sélection qui détermine qui devient travailleur à domicile. Dans les pays à faible revenu, en revanche, ces obstacles à la formation sont aggravés plutôt qu'atténués par ce même biais de sélection.

Si les changements provoqués par la pandémie de COVID-19 tendent à se pérenniser et que de nombreux travailleurs continuent à exercer leur activité en télétravail même après la découverte d'un vaccin, il sera nécessaire d'accorder une attention particulière aux retombées potentiellement négatives du travail à domicile sur l'accès à la formation et le développement du capital humain. Les entreprises qui ont massivement recours au télétravail peuvent être amenées à élaborer des stratégies de formation qui soient également adaptées au travail à domicile.

► 5.10 Conclusion

Le présent chapitre porte sur les conditions de travail de ceux qui travaillent à domicile.

Le profil des travailleurs à domicile étant hétérogène, leurs conditions de travail le sont également. Les travailleurs industriels à domicile sont plus nombreux dans les pays à revenu faible et intermédiaire et moins nombreux dans les pays à revenu élevé. Les télétravailleurs sont, quant à eux, plus nombreux dans les pays à revenu élevé et moins nombreux dans les pays à revenu faible et intermédiaire.

Le malus lié au travail à domicile, lorsque l'ensemble des autres variables est contrôlé, est présent dans la quasi-totalité des pays et des différents contextes, mais il se manifeste beaucoup plus fortement chez les travailleurs industriels à domicile en Inde que chez les télétravailleurs aux États-Unis.

Les travailleurs basés à domicile et les travailleurs à domicile sont partout pénalisés dans l'accès à la sécurité sociale mais, là encore, cette différence est plus importante en Inde ou au Mexique qu'au Royaume-Uni ou en Italie. Les perspectives de formation et de carrière sont partout moindres pour les travailleurs à domicile, dès lors que la profession est prise en considération, mais les différences sont bien plus importantes pour les travailleurs industriels à domicile que pour les travailleurs à domicile exerçant leur activité par intermédiation numérique. Les travailleurs à domicile s'absentent davantage du travail pour cause de maladie, mais cette différence est là encore plus importante en Afrique du Sud et au Mexique qu'en Italie et au Royaume-Uni.

Le seul domaine dans lequel les différences ne sont pas apparentes est celui de l'organisation des travailleurs. Bien qu'il existe de nombreuses organisations pour les travailleurs à domicile et les travailleurs à domicile exerçant leur activité par intermédiation numérique, les activités de certaines associations et syndicats dans le secteur du travail industriel à domicile ont été évoquées. Aucune preuve n'a pu être trouvée qui attesterait du fait que les travailleurs à domicile

exerçant leur activité par intermédiation numérique soient systématiquement mieux organisés que les travailleurs industriels à domicile. Compte tenu de la plus grande dispersion géographique des travailleurs en ligne, la probabilité qu'ils soient organisés peut être même inférieure à celle des travailleurs industriels à domicile situés dans une zone géographique réduite.

Une dernière observation en la matière est l'importante interaction existant entre le travail à domicile et les rôles traditionnellement attribués aux femmes et aux hommes. Partout dans le monde, il revient aux femmes d'effectuer une plus grande part des activités de soins non rémunérées, ce qui fait du travail à domicile et des autres formes de travail basé à domicile des modalités de travail où les femmes sont majoritairement représentées, contrairement à d'autres sphères du marché du travail. Bien que ces différences culturelles entre les hommes et les femmes soient présentes partout dans le monde, dans certains pays ces différences sont si fortes qu'elles créent effectivement un obstacle au travail des femmes en dehors du foyer. Ce phénomène aboutit à la segmentation du marché du travail et peut conduire à des revenus extrêmement faibles pour les travailleurs industriels à domicile.

La pandémie de COVID-19 a mis le travail à domicile sur le devant de la scène en tant que stratégie de prévention du chômage de masse. À ce titre, les leçons de ce chapitre peuvent permettre de guider les différents acteurs. Les inconvénients du travail à domicile (tels que le renforcement des rôles traditionnellement attribués aux femmes et aux hommes, le ralentissement au niveau de la formation et du développement du capital humain, ainsi que des heures de travail plus nombreuses et irrégulières) doivent être mis en balance avec ses avantages (tels qu'une probabilité réduite d'infection et une capacité accrue à équilibrer vie professionnelle et vie personnelle).

► Notes

- 1 Sur le Brésil, le Ghana, les Philippines et la Turquie.
- 2 Octavio Fabián Lóyzaga de la Cueva et Verónica Alejandra Curiel Sandoval, «El trabajo a domicilio en México», *Alegatos Revista*, no 88 (2014), pp. 661-690.
- 3 Siddhartha Kara, *Tainted Garments: The Exploitation of Women and Girls in India's Home-based Garment Sector* (Université de Californie, Berkeley, 2019); Ayesha Datta, Gurpreet Kaur et Rajib Nandi, *Situating the Home, Habitat and Infrastructure: Towards a Better Quality of Life for the Home-Based Worker* (Institute of Social Studies Trust, 2018).
- 4 Kara, p. 19.
- 5 Jenna Harvey, *Homeworkers in Global Supply Chains: A Review of Literature*, WIEGO Resource Document No. 11, 2019; et Anton Pieper et Prashasti Putri, *No Excuses for Homework: Working Conditions in the Indonesian Leather and Footwear Sector* (Südwind et INKOTA, 2017).
- 6 Amit Basole, «Spare Change for Spare Time? Homeworking Women in Banaras», dans *Women Workers in Urban India*, dir. de publication Saraswati Raju et Santosh Jatrana (Presses universitaires de Cambridge, 2016).
- 7 John DiNardo, Nicole M. Fortin et Thomas Lemieux, *Labour Market Institutions and the Distribution of Wages, 1973-1992: A Semiparametric Approach*, NBER Working Paper No. 5093 (1995).
- 8 Claudia Pigini et Stefano Staffolani, «Teleworkers in Italy: Who Are They? Do They Make More?», *International Journal of Manpower*, vol. 40, no 2 (2019), pp. 265-285.
- 9 Kotaro Hara, Abi Adams, Kristy Milland, Saiph Savage, Chris Callison-Burch et Jeffrey P. Bigham, «A Data-Driven Analysis of Workers' Earnings on Amazon Mechanical Turk», *ArXiv:1712.05796 [Cs]* (2017).
- 10 Harvey, p. 2.
- 11 Indira Hirway, «Trade Liberalization and Home-Based Workers. Insights Emerging from Time Use of These Workers», document présenté lors de la conférence intitulée: «Long-term perspectives on home-based work», Stockholm, 2018.
- 12 Saniye Dedeoğlu, «Homeworkers in Turkey: Home Bounded – Global Outreach», étude commandée par le BIT (2019), p. 11.
- 13 Wissanee Poonsab, Joann Vanek et Françoise Carré, *Informal Workers in Urban Thailand: A Statistical Snapshot*, WIEGO Statistical Brief No. 20 (2019).
- 14 Marlese von Broembsen, «The European Union's Commodification of Bulgarian Homeworkers: Regulating Informal Labour in Global Production Networks», WIEGO Working Paper No. 40 (2019), p. 10.
- 15 Voir par exemple Alexandra J. Ravenelle, *Hustle and Gig: Struggling and Surviving in the Sharing Economy* (Presses universitaires de Californie, 201), «The 2020 Freelancer Income Report».
- 16 Mariya Aleksynska, Anastasia Bastrakova et Natalia Kharchenko, *Work on Digital Labour Platforms in Ukraine: Issues and Policy Perspectives* (BIT, 2018), p. 17.
- 17 Akosua K. Darkwah et Dzodzi Tsikata, «Home-Based Work and Homework in Ghana: An Exploration», étude commandée par le BIT (2020), pp. 20-21.
- 18 Amelita King-Dejardin, «Homeworking: Bad Job? Good Job?», étude commandée par le BIT (2019), p. 31.
- 19 Aleksynska et al.
- 20 Simon Osborne, «End of the Office: The Quiet, Grinding Loneliness of Working from Home», *The Guardian*, 14 juillet 2020.
- 21 Panagiotis G. Ipeirotis et John J. Horton, «The Need for Standardization in Crowdsourcing», document présenté dans le cadre d'une conférence, CHI 2011, mai 2011.

- 22 BIT, *Emploi et questions sociales dans le monde: le rôle des plateformes numériques dans la transformation du monde du travail*, 2021.
- 23 Dan Wheatley, «Good to Be Home? Time-use and Satisfaction Levels among Home-based Teleworkers», *New Technology, Work and Employment*, vol. 27, no 3 (2012), pp. 224-241.
- 24 Pasi Pyöriä, «Knowledge Work in Distributed Environments: Issues and Illusions», *New Technology, Work and Employment*, vol. 18, no 3 (2003), pp. 166-180.
- 25 Les chiffres résultent d'un modèle probit dans lequel l'éducation, l'âge et le nombre d'enfants par ménage sont tous contrôlés.
- 26 BIT, *Prendre soin d'autrui: un travail et des emplois pour l'avenir du travail décent*, 2019.
- 27 Abi Adams-Prassl et Janine Berg, «When Home Affects Pay: An Analysis of the Gender Pay Gap Among Crowdworkers», SSRN, document de recherche (octobre 2017); Aleksynska *et al.*
- 28 Indrani Mazumdar, «Homebased Work in 21st Century India», Occasional Paper No. 64 (Centre for Women's Development Studies, 2018).
- 29 BIT, *India Wage Report: Wage Policies for Decent Work and Inclusive Growth*, 2018.
- 30 Voir T. M. Tonmoy Islam et Aphichoke Kotikula, «Home-based Work Decisions among Bangladeshi Women», document présenté lors de la conférence intitulée: «Long-term perspectives on home-based industrial work», Stockholm, 2018. L'analyse utilisée est la technique de décomposition élaborée par Bourguignon, Ferreira et Leite, dans laquelle la répartition hypothétique est estimée pour l'année retenue en se basant sur les coefficients de l'année de base et vice versa. La pertinence de chaque variable peut être vérifiée en modifiant uniquement les coefficients ou la répartition de cette variable.
- 31 Kara.
- 32 Dedeoğlu.
- 33 Dedeoğlu.
- 34 États-Unis, Département du travail de l'État de Vermont, «More than Choice? A Review of the Gender Pay Gap».
- 35 Sonia George, «Re-engaging Work Spheres into Labour Spaces: The Micro/Macro Politics of Home-Based Work», document présenté lors de la conférence intitulée: «Long-term perspectives on home-based work», Stockholm, 2018.
- 36 Namrata Bali et Jeemol Unni, «Subcontracted Women Workers in the Garment Industry in India», dans *The Hidden Assembly Line: Gender Dynamics of Subcontracted Work in a Global Economy*, dir. de publication Radhika Balakrishnan (Kumarian Press, 2002), pp. 135-136.
- 37 Bali et Unni, p. 137.
- 38 Srabani Maitra, «Are We Not Being Entrepreneurial? Exploring the Home/Work Negotiation of South Asian Home-Based Immigrant Women Entrepreneurs in Canada», document présenté lors de la conférence intitulée: «Long-term perspectives on home-based industrial work», Stockholm, 2018. .
- 39 Saba Gul Khattak, «Subcontracted Work and Gender Relations: The Case of Pakistan», dans Balakrishnan, pp. 39-41.
- 40 Dedeoğlu.
- 41 Eileen Boris, «Regulating Industrial Homework: The Triumph of 'Sacred Motherhood'», *The Journal of American History*, vol. 71, no 4 (1985), pp. 745-763.
- 42 Darkwah et Tsikata.
- 43 BIT, *Factors Affecting Women's Labour Force Participation in Sri Lanka*, 2016.
- 44 Datta *et al.*, p. 25.
- 45 Bryce Covert, «Write a Book? Sure, Work From Home. Care for a Child? Nope», *The New York Times*, 25 juin 2020.
- 46 Aida Isabel Tavares, «Telework and Health Effects Review», *International Journal of Health-care*, vol. 3, no 2 (2017), pp. 30-36.
- 47 Daphne Arendt, Massimiliano Mascherini, Tadas Leoncikas et Eszter Sandor, «Living, Working and COVID-19: First Findings – April 2020» (Eurofound, 2020).
- 48 Arendt *et al.*; Erik Brynjolfsson, John J. Horton, Adam Ozimek, Daniel Rock, Garima Sharma et Hong-Yi TuYe, *COVID-19 and Remote Work: An Early Look at US Data*, NBER Working Paper 27344, 2020.
- 49 Tavares.
- 50 Tavares.

- 51 Une exception notable en la matière est l'article de Nicholas Bloom, James Liang, John Roberts et Zhichun Jenny Ying, «[Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment](#)», *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 130, no 1 (2015), pp. 165-218; cette étude est examinée au sein du chapitre 4.
- 52 Brynjolfsson *et al.*
- 53 Arendt *et al.*; et Brynjolfsson *et al.*
- 54 Adam Ozimek, «[The Future of Remote Work](#)», communiqué de presse (Upwork, 2020).
- 55 Arendt *et al.*
- 56 Beneden Health, «The Impact of COVID-19 on Mental Wellbeing», mai 2020.
- 57 José María Barrero, Nicholas Bloom et Steven Davis, «[60 Million Fewer Commuting Hours per Day: How Americans Use Time Saved by Working from Home](#)», *VoxEU.org*, 23 septembre 2020.
- 58 Henning Hallin, «[Home-Based Telework during the COVID-19 Pandemic](#)», thèse de maîtrise (Université de Mälardalen, 2020), p. 16.
- 59 Hallin, p. 18.
- 60 Il s'agit notamment des régimes universels, tels que les allocations familiales universelles ou les pensions sociales, ou les régimes d'assistance sociale soumis à des conditions de ressources et destinés aux ménages pauvres; voir BIT, *Rapport mondial sur la protection sociale 2017-2019: protection sociale universelle pour atteindre les objectifs de développement durable*, 2017.
- 61 Mazumdar, p. 38.
- 62 Poonsab *et al.*
- 63 Ole Obitsøe, «[Politisk flertal vil have problemer med sygedagpenge gået efter i sømmene](#)», *Journalisten*, 20 août 2019.
- 64 King-Dejardin, p. 24.
- 65 King-Dejardin, p. 49.
- 66 Localement connus sous le nom de «*bombay*» et «*turko*».
- 67 King-Dejardin, pp. 43-44.
- 68 Darkwah et Tsikata, p. 10.
- 69 Aleksynska *et al.*, p. 39.
- 70 Dedeoğlu.
- 71 Jing Hast, «[Homeworkers Conditions in the Garment Industry in Thailand](#)» thèse de maîtrise (The Swedish School of Textile, 2011), p. 26.
- 72 Chris Tilly, Rina Agarwala, Sarah Mosoetsa, Carlos Salas et Hina Sheikh, «[Informal Worker Organizing as a Strategy for Improving Subcontracted Work in the Textile and Apparel Industries of Brazil, South Africa, India and China](#)» (Département du travail des États-Unis, 2013), pp. 48-49.
- 73 HomeWorkers Worldwide et Cividep Inde, «[Due Diligence in Tamil Nadu Leather Footwear Manufacture](#)» (2019), p. 3.
- 74 Radhika Balakrishnan, *The Hidden Assembly Line: Gender Dynamics of Subcontracted Work in a Global Economy* (Kumarian Press, 2002), pp. 9-10.
- 75 Dedeoğlu.
- 76 BIT, «[Homeworkers in Indonesia: Results from the Homeworker Mapping Study in North Sumatra, West Java, Central Java, Yogyakarta, East Java and Banten](#)», 2015.
- 77 Calculs des auteurs à partir de: BIT, «Homeworkers in Indonesia».
- 78 Harvey; et Santosh Mehrotra et Mario Biggeri, dir. de publication, *Asian Informal Workers: Global Risks Local Protection* (Routledge, 2007).
- 79 Eurofound et BIT, *Working Anytime, Anywhere: The Effects on the World of Work*, 2017.
- 80 Sarah T. Roberts, «[Behind the Screen: The Hidden Digital Labor of Commercial Content Moderation](#)», thèse doctorale (Université de l'Illinois à Urbana-Champaign, 2017).
- 81 Roberts; et Janine Berg, Marianne Furrer, Ellie Harmon, Uma Rani et M Six Silberman, *Les plateformes de travail numérique et l'avenir du travail: pour un travail décent dans le monde en ligne* (BIT, 2019).

- 82 Michael Quinlan, *The Effects of Non-Standard Forms of Employment on Worker Health and Safety*, Conditions of Work and Employment Series No. 67 (BIT, 2015).
- 83 Mehrotra et Biggeri.
- 84 HomeWorkers Worldwide et Cividep Inde, «Due Diligence in Tamil Nadu Leather Footwear Manufacture» (2019), p. 5.
- 85 Ellina Samantroy, «The Invisible Workers: Capturing Home-Based Work in India», document présenté lors de la conférence intitulée: «Long-term perspectives on home-based work», Stockholm, 2018.
- 86 Mazumdar, p. 36.
- 87 Pia Markkanen, *Shoes, Glues and Homework: Dangerous Work in the Global Footwear Industry* (Routledge, 2009).
- 88 Hast, p. 24.
- 89 Von Broembsen, p. 10.
- 90 Von Broembsen, pp. 10–11.
- 91 Mireia Baylina et Michaela Schier, «Homework in Germany and Spain: Industrial Restructuring and the Meaning of Homework for Women», *GeoJournal*, vol. 56, no 4 (2002), pp. 295-304.
- 92 Voir, par exemple, Dedeoğlu, p. 31.
- 93 M. Zhou, *Pakistan's Hidden Workers: Wages and Conditions of Home-Based Workers and the Informal Economy* (BIT, 2017), p. 35.
- 94 Dedeoğlu, p. 18.
- 95 King-Dejardin; et Darkwah et Tsikata.
- 96 BIT, «La qualité de l'emploi dans l'économie des plates-formes numériques», Commission mondiale sur l'avenir du travail, note d'information # 5, 2018, pp. 3-4.
- 97 Via des plateformes de formation et d'enseignement en ligne, telles que Filipino Virtual Assistance, Udemy, Coursera, Google Ads Academy, Boot Camp et HubSpot Academy; quelques-unes des personnes interrogées ont également mentionné TESDA, l'autorité de formation professionnelle aux Philippines.
- 98 King-Dejardin, p. 28.
- 99 Aleksynska *et al.* et Yiu Por Chen, «Online digital labour platforms in China: Working conditions, policy issues and prospects», ILO Working paper 24, 2021.
- 100 Payoneer.
- 101 King-Dejardin, pp. 27-29.

6 La protection juridique des travailleurs à domicile



La dispersion,
l'invisibilité et
le caractère
informel des

travailleurs à domicile

sont autant de facteurs
qui rendent difficile
l'application des

dispositions légales

en la matière



Avant l'adoption de la convention n° 177 et de la recommandation n° 184, **aucune norme de l'OIT** ne réglementait le travail à domicile de manière globale ni même ne définissait le travail à domicile et les travailleurs à domicile

©iStock/ictor

Le chapitre 5 a démontré que, en dépit des opportunités que représente le travail à domicile, il est souvent associé à une série de déficits de travail décent. Cela se traduit notamment par des bas salaires, des heures de travail excessivement longues, des risques en matière de sécurité et l'absence de protection sociale, ainsi que par des obstacles à l'exercice de la liberté syndicale et aux droits de négociation collective, en particulier pour les travailleurs industriels à domicile, dont la plupart travaillent dans l'économie informelle¹. Tout au long de l'histoire de l'OIT, les préoccupations formulées quant à la situation des travailleurs à domicile se sont traduites par de nombreux appels adressés à l'Organisation afin qu'elle se saisisse de cette question².

Avant l'adoption de la convention n° 177 et de la recommandation n° 184, aucune norme de l'OIT ne réglementait le travail à domicile de manière globale ni même ne définissait le travail à domicile

et les travailleurs à domicile. Néanmoins, de nombreux instruments de l'OIT couvrent explicitement les travailleurs à domicile et contiennent des dispositions sur des questions spécifiques les concernant. Ainsi, la convention (n° 26) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928, se réfère explicitement aux travailleurs employés «dans des industries à domicile». De même, la convention (n° 103) sur la protection de la maternité (révisée), 1952, s'applique aux «femmes salariées travailleuses à domicile». De nombreux instruments de l'OIT couvrent également les travailleurs à domicile de manière implicite et contiennent des dispositions les concernant. Cela est notamment le cas des huit conventions fondamentales traitant des questions relatives à la liberté syndicale et au droit de négociation collective, à l'élimination du travail des enfants et du travail forcé, et à la discrimination dans l'emploi et la profession³.

D'autres normes de l'OIT sont également dotées d'un large champ d'application. Par exemple, la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, et la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, s'appliquent à toutes les catégories de travailleurs et à toutes les branches d'activité économique. La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) a également confirmé que les travailleurs à domicile étaient inclus dans le champ d'application de la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000⁴, qui s'applique à «toutes les femmes employées, y compris les femmes qui le sont dans le cadre de formes atypiques de travail dépendant». Cependant, un certain nombre de normes de l'OIT contiennent des clauses de souplesse permettant aux États Membres d'exclure certaines catégories de travailleurs, y compris les travailleurs à domicile, de leur champ d'application.

Afin de répondre aux préoccupations exprimées, le BIT a entrepris une série d'études concernant différents types de travail à domicile. Plus particulièrement, en 1989-1990, deux rapports majeurs ont été publiés sur le travail à domicile et le télétravail⁵. À sa 244^e session (novembre 1989), le Conseil d'administration du BIT a décidé qu'une réunion d'experts sur la protection sociale des travailleurs à domicile aurait lieu à Genève l'année suivante. Cette réunion d'experts était chargée d'examiner la nature et l'étendue du travail à domicile ainsi que les problèmes qui s'y rapportent; d'évaluer l'expérience nationale en matière de protection et d'organisation des travailleurs à domicile; de donner des avis sur la façon d'envisager la protection des travailleurs à domicile dans les États Membres et sur les mesures qui pourraient conduire à leur assurer une protection plus efficace; et enfin de donner des avis sur l'action future de l'OIT dans le domaine du travail à domicile et, notamment, envisager les besoins d'établir de nouvelles normes internationales du travail. Cette réunion d'experts a adopté des conclusions à l'unanimité concernant les mesures à prendre au niveau national et l'action de l'OIT, mais les membres étaient partagés quant à l'opportunité d'élaborer de nouvelles normes internationales du travail sur le travail à domicile⁶.

Les experts tripartites ont, en effet, conclu que «[c]ompte tenu des conditions très variées dans lesquelles le travail à domicile est effectué et de la diversité de ce type de travail, le Conseil d'administration du BIT devrait prendre la mesure de l'importance des problèmes qui lui sont associés afin de décider d'une action appropriée de l'OIT dans ce domaine»⁷. Trois ans plus tard, le Conseil d'administration du BIT a décidé de lancer un processus normatif sur le travail à domicile, qui a abouti à l'adoption de la convention n° 177 et de la recommandation n° 184 par la Conférence internationale du Travail. Il est important de noter qu'un chapitre entier de l'étude d'ensemble de la CEACR sur l'emploi, qui a été examinée par la Conférence internationale du Travail en juin 2021, est consacré à ces deux instruments sur le travail à domicile⁸.

Le présent chapitre examine en détail les dispositions contenues dans ces normes de l'OIT et fournit des explications supplémentaires sur différents éléments couverts par ces deux instruments en se basant sur les travaux préparatoires. Il se réfère également à divers exemples de dispositions législatives adoptées au niveau national afin de mettre en œuvre les principes énoncés au sein de la convention n° 177 et de la recommandation n° 184. Il est assez frappant de constater qu'aucune législation n'a encore été adoptée sur le travail à domicile effectué via une plateforme numérique⁹. Il semble que cela soit principalement dû au caractère transnational des activités exercées et au fait que les travailleurs concernés sont généralement classés comme travailleurs indépendants. En outre, il est fait référence dans ce chapitre aux dispositions spécifiques régissant, par exemple, la fixation de taux de salaire minimum pour les travailleurs à domicile ou le droit des télétravailleurs à la déconnexion. Une telle approche est par définition fragmentée: le fait qu'une disposition donnée soit conforme aux exigences de la convention n° 177 sur une question particulière ne signifie pas que la législation du pays considéré est, à tous égards, conforme à cette convention. La combinaison de moyens permettant de garantir un travail décent aux travailleurs à domicile de manière globale est présentée au sein du chapitre 7.

► 6.1 L'adoption des normes de l'OIT sur le travail à domicile

En novembre 1993, le Conseil d'administration a décidé d'inscrire à l'ordre du jour de la session de 1995 de la Conférence internationale du Travail une question normative sur le travail à domicile¹⁰.

Bien que l'ensemble des parties aient reconnu l'importance du sujet, aucun consensus ne s'était dégagé à cet égard depuis la réunion d'experts de 1990 sur la nécessité de disposer de normes de l'OIT sur le travail à domicile.

Les membres travailleurs étaient favorables à l'adoption d'une convention et d'une recommandation sur le travail à domicile qui, selon eux, avaient le même objectif que les normes de l'OIT sur le travail à temps partiel adoptées en 1994, à savoir «répondre à l'évolution des formes d'emploi, qui laisse sans protection un nombre croissant de travailleurs». Ils considéraient que l'élaboration de normes sur le travail à domicile était opportune puisque «[d]es industries entières (par exemple, le textile et le vêtement) se tournent vers le travail à domicile, et la 'société de l'information' en mutation rapide suscite de nouvelles formes de travail à domicile, comme le télétravail»¹¹.

Les membres employeurs étaient, quant à eux, opposés à l'adoption de nouvelles normes sur le travail à domicile pour un certain nombre de raisons, notamment compte tenu de la diversité du travail à domicile et des conditions dans lesquelles il était exercé, du manque de données pertinentes, du caractère satisfaisant du cadre législatif

existant et du risque que poserait l'adoption de nouvelles normes en cantonnant le travail à domicile dans la clandestinité¹².

Lors de la première discussion de la Conférence internationale du Travail, les opinions exprimées par les représentants gouvernementaux étaient principalement partagées entre ceux qui soutenaient l'adoption d'une convention complétée par une recommandation et ceux qui étaient uniquement en faveur d'une recommandation¹³. Les membres employeurs ont appuyé un amendement présenté par plusieurs gouvernements qui visait à limiter le processus normatif à l'adoption d'une recommandation, mais qui a toutefois été rejeté par la Commission de la Conférence¹⁴. La Conférence a donc discuté du contenu à la fois d'une convention et d'une recommandation¹⁵.

La convention n° 177 et la recommandation n° 184 ont finalement été adoptées par la Conférence à sa session de 1996¹⁶. La convention est entrée en vigueur le 22 avril 2000 et a été ratifiée, à ce jour, par treize États Membres de l'OIT (par ordre chronologique: Finlande; Irlande; Albanie; Pays-Bas; Argentine; Bulgarie; Bosnie-Herzégovine; Tadjikistan; Belgique; Macédoine du Nord; Slovaquie; Antigua-et-Barbuda; et Espagne)¹⁷.

► 6.2 Travailleurs à domicile, employeurs et intermédiaires: le champ d'application de la convention n° 177

La convention n° 177 définit le travail à domicile comme:

«un travail qu'une personne – désignée comme travailleur à domicile – effectue:

- i. à son domicile ou dans d'autres locaux de son choix, autres que les locaux de travail de l'employeur;**
- ii. moyennant rémunération;**
- iii. en vue de la réalisation d'un produit ou d'un service répondant aux spécifications de l'employeur, quelle que soit la provenance de l'équipement, des matériaux ou des autres éléments utilisés à cette fin,**

à moins que cette personne ne dispose du degré d'autonomie et d'indépendance économique nécessaire pour être considérée comme travailleur indépendant en vertu de la législation nationale ou de décisions de justice»¹⁸.

Le chapitre 1 expose les différents éléments de cette définition à la lumière des débats s'étant déroulés au cours de la Conférence internationale du Travail. En ce qui concerne la dernière partie de la définition – sur la manière dont les travailleurs à domicile ne remplissent pas les conditions pour être classés comme travailleurs indépendants –, il convient également d'attirer l'attention sur la recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006, qui invite les États Membres à examiner à des intervalles appropriés et, si nécessaire, à clarifier et adapter le champ d'application de la législation pertinente, afin de garantir une protection efficace aux travailleurs qui exercent leur activité dans le cadre d'une relation de travail. La recommandation n° 198 prévoit que la détermination de l'existence d'une relation de travail devrait être guidée, en premier lieu, par les faits ayant trait à l'exécution du travail et à la rémunération du travailleur, nonobstant la manière dont la relation est caractérisée par les parties. Elle précise que des mesures devraient être adoptées, notamment, en vue

de fournir aux parties concernées des orientations sur la distinction entre travailleurs salariés et travailleurs indépendants, et de combattre les relations de travail déguisées. En outre, les normes devraient s'appliquer à toutes les formes d'arrangements contractuels, y compris celles impliquant des parties multiples, et devraient établir qui est responsable de la protection qu'elles prévoient. Une protection effective devrait être assurée aux travailleurs affectés plus particulièrement par l'incertitude de l'existence de la relation de travail, notamment les travailleuses, ainsi qu'aux travailleurs les plus vulnérables, en particulier les travailleurs de l'économie informelle.

La convention n° 177 définit également le terme **«employeur»** comme «toute personne physique ou morale qui, directement ou par un intermédiaire, que l'existence de ce dernier soit ou non prévue par la législation nationale, donne du travail à domicile pour le compte de son entreprise» (art. 1 c)).

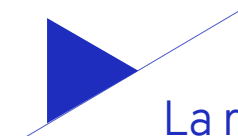
Au cours de la première discussion s'étant tenue sur ces instruments au sein de la Conférence internationale du Travail, en 1995, les membres employeurs ont présenté un amendement visant à supprimer la définition du terme «employeur», en faisant valoir qu'une telle définition pourrait conduire à confondre employeurs et clients. Ils se sont également interrogés sur le rôle de l'intermédiaire et se sont demandé à quel moment un intermédiaire pouvait devenir un employeur. Le Bureau a précisé qu'un intermédiaire ne serait jamais considéré comme l'employeur du travailleur à domicile. En raison de l'absence de soutien, cet amendement a été retiré, mais les membres employeurs ont exprimé leur préoccupation quant à la possibilité de ratifier une convention contenant la définition proposée¹⁹.

Préalablement à la deuxième discussion au sein de la Conférence internationale du Travail, s'étant tenue en 1996, le Bureau a proposé de définir le terme «employeur» comme «toute personne physique ou morale qui donne ou fait donner du travail à domicile aux fins de son activité professionnelle»²⁰. La restriction aux personnes donnant du travail aux fins de leur activité professionnelle a été ajoutée pour tenir compte des préoccupations exprimées quant à la confusion possible entre employeurs et clients. Comme l'a expliqué le Bureau, «une personne qui fait confectionner un costume par quelqu'un qui travaille à domicile est un employeur si le costume doit être mis en vente dans son magasin, mais ne l'est pas si le costume est destiné à son usage personnel». En réponse aux préoccupations exprimées dans certains commentaires reçus des mandants, le Bureau a confirmé que le terme «entreprise» était «suffisamment large pour couvrir aussi les activités des organismes gouvernementaux et à but non lucratif, et [n'était] pas restreint aux activités lucratives du secteur privé»²¹.

Lors de la seconde discussion, plusieurs gouvernements ont voulu s'assurer que les pays dont la législation nationale ne reconnaissait pas les **intermédiaires** puissent néanmoins ratifier la convention proposée. Les membres travailleurs voulaient quant à eux, en revanche, éviter d'exclure du champ d'application de la convention les travailleurs ayant obtenu du travail par le biais d'intermédiaires exerçant illégalement leur activité dans les pays où celle-ci est interdite. Un consensus s'est dégagé sur une formulation alternative faisant référence à un intermédiaire «qu'il soit ou non prévu par la législation nationale»²².

La convention n° 177 «**s'applique à toute personne effectuant un travail à domicile** au sens de l'article 1» (art. 2). Comme le Bureau l'a expliqué, dans le cadre de son rapport préparatoire, compte tenu du caractère promotionnel de la convention proposée, il semblait approprié de prévoir un large champ d'application²³. L'objectif était d'adopter une «convention [brève] énonçant quelques principes de base» offrant aux «États Membres une grande liberté pour définir et mettre en œuvre des mesures spécifiques». D'un autre côté, la recommandation proposée contenait des dispositions qui visaient «soient à faciliter l'application de la convention, soit à assurer une protection dans des domaines non couverts par celle-ci»²⁴.

La convention n° 177 et la recommandation n° 184 ne sont pas des instruments sectoriels: ils couvrent une forme d'emploi qui diffère d'un travail à plein temps dans les entreprises, réalisé par des personnes ayant un contrat de durée déterminée ou indéterminée. Il s'agit d'une forme particulière d'emploi qui peut se retrouver dans plusieurs secteurs d'activités, notamment dans l'industrie et le commerce. En conséquence, ces instruments devraient être considérés comme des instruments d'application générale couvrant une forme ou condition particulière de travail²⁵.



La réglementation appropriée de la relation de travail, telle que prévue dans la recommandation n° 198, est une condition préalable importante à la **protection juridique** des travailleurs à domicile

► 6.3 Adoption d'une politique nationale sur le travail à domicile

La principale obligation prévue par la convention n° 177 est que les États doivent «adopter, mettre en œuvre et revoir périodiquement une politique nationale sur le travail à domicile visant à améliorer la situation des travailleurs à domicile, en consultation avec les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs et, lorsqu'elles existent, avec les organisations s'occupant des travailleurs à domicile²⁶ et celles des employeurs ayant recours à des travailleurs à domicile» (art. 3).

Cette disposition ne nécessite pas l'adoption d'une politique sectorielle distincte et la politique applicable au travail à domicile peut donc s'inscrire dans le cadre d'autres politiques plus larges sur l'emploi ou le marché du travail²⁷. À cet égard, dans son étude d'ensemble sur l'emploi de 2020, la CEACR a souligné «les liens étroits qui existent entre les objectifs de la convention n° 122 sur la politique de l'emploi, de la recommandation n° 204 sur la transition vers l'économie formelle et des instruments relatifs au travail

à domicile, en particulier sur la question de l'adoption d'une politique nationale»²⁸.

Dans la mesure du possible, il devrait être fait appel à **des organes tripartites ou aux organisations d'employeurs et de travailleurs** pour formuler et mettre en œuvre cette politique nationale (recommandation n° 184, paragr. 3(2)). En l'absence d'organisations s'occupant des travailleurs à domicile ou d'organisations des employeurs ayant recours à des travailleurs à domicile, des

©OIT/ B.Birla



mesures appropriées devraient être prises afin de permettre aux travailleurs à domicile et à leurs employeurs de faire connaître leurs opinions au sujet de ladite politique nationale et des mesures prises pour lui donner effet (paragr. 3(3)).

La politique nationale sur le travail à domicile doit être mise en œuvre par «voie de législation, de conventions collectives, de sentences arbitrales, ou de toute autre manière appropriée conforme à la pratique nationale» (convention n° 177, art. 5). En outre, les États Membres devraient «[c]onformément à la législation et à la pratique nationales, [...] **désigner une autorité**²⁹ ou des autorités chargées de formuler et de mettre en œuvre la politique nationale sur le travail à domicile» (recommandation n° 184, paragr. 3(1)).

La politique nationale sur le travail à domicile doit «promouvoir, autant que possible, **l'égalité de traitement entre les travailleurs à domicile et les autres travailleurs salariés** en tenant compte des caractéristiques particulières du travail à domicile ainsi que, lorsque cela est approprié, des conditions applicables à un type de travail identique ou similaire effectué en entreprise» (convention n° 177, art. 4(1))³⁰. L'objectif visant à «améliorer la situation des travailleurs à domicile» en garantissant la promotion du principe de l'égalité de traitement revient à reconnaître, de manière implicite, que les travailleurs à domicile sont souvent exposés à des conditions moins favorables que les autres travailleurs.

La convention se réfère à l'égalité de traitement «entre les travailleurs à domicile et les autres travailleurs salariés». La situation des travailleurs à domicile doit être comparée avec celle des autres travailleurs salariés et non pas avec celle des travailleurs d'une entreprise donnée, car l'«adoption, la mise en œuvre ou la révision d'une politique nationale doivent nécessairement se fonder sur un champ de comparaison qui ne peut être limité à l'entreprise ou à la branche d'activité d'une même région»³¹. Toutefois, cette disposition de la convention exige de tenir compte des caractéristiques spécifiques du travail à domicile, ainsi que, lorsque cela est approprié, «des conditions applicables à un type de travail identique ou similaire effectué en entreprise». Ce type de comparaison est approprié pour déterminer, par exemple, la rémunération des travailleurs à domicile³².

Les domaines dans lesquels l'égalité de traitement doit être promue concernent: a) la liberté syndicale et le droit à la négociation collective; b) la protection contre la discrimination dans l'emploi et la profession; c) la protection en matière de sécurité et de santé au travail (SST); d) la

rémunération; e) la protection par des régimes légaux de sécurité sociale; f) l'accès à la formation; g) l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail; et h) la protection de la maternité (convention n° 177, art. 4(2)). Cette liste n'est pas exhaustive et se concentre sur certaines questions revêtant une importance particulière. Plusieurs aspects des conditions d'emploi et de travail sont complétés par d'autres dispositions plus détaillées, qui sont examinées ci-après.

Les statistiques du travail jouent également un rôle important dans l'élaboration et la mise en œuvre de la politique nationale. Des mesures appropriées doivent être prises pour faire en sorte que les statistiques du travail couvrent, dans la mesure du possible, le travail à domicile (convention n° 177, art. 6). En outre, des informations détaillées, y compris des données classées par sexe, sur l'ampleur et les caractéristiques du travail à domicile devraient être collectées, tenues à jour et publiées (recommandation n° 184, paragr. 4).

Une réglementation appropriée de la relation de travail, telle que prévue dans la recommandation n° 198, est une condition préalable importante à la protection juridique des travailleurs à domicile. Comme l'a souligné la CEACR, cette question est particulièrement importante «dans les pays où il n'existe pas de loi spécifique sur le travail à domicile et où les tribunaux doivent statuer au cas par cas et déterminer dans chaque affaire de travail à domicile si un contrat de travail



La politique nationale sur le travail à domicile doit «promouvoir, autant que possible, l'égalité de traitement entre les travailleurs à domicile et les autres travailleurs salariés en tenant compte des **caractéristiques particulières du travail à domicile**»

existe»³³. L'étude d'ensemble sur l'emploi de 2020 fournit plusieurs exemples de différentes approches législatives³⁴. En Pologne, par exemple, les travailleurs à domicile sont considérés comme des entrepreneurs indépendants au sens du Code du travail et comme des salariés dans le système de sécurité sociale. En Italie, par dérogation aux dispositions du Code civil définissant la relation de travail, la loi n° 877 de 1973 sur les règles de protection des travailleurs à domicile prévoit que la subordination existe lorsque le travailleur à domicile est tenu de respecter les directives de l'entrepreneur concernant le mode d'exécution, les caractéristiques et les exigences du travail à accomplir. En Grèce, la législation prévoit la présomption de l'existence d'une relation d'emploi lorsque le travail à domicile est fourni en personne, exclusivement ou principalement pour le même employeur pendant neuf mois consécutifs. Néanmoins, dans de nombreux cas, les travailleurs à domicile ne sont pas reconnus comme des salariés et ne bénéficient donc pas de la protection résultant de l'existence d'une relation de travail.

Deux des onze États Membres de l'OIT pour lesquels la convention n° 177 est en vigueur ont **adopté une politique nationale sur le travail à domicile**, comme requis par la convention. En Argentine, une législation spécifique³⁵ régit les formes traditionnelles de travail à domicile. La Cour d'appel de Buenos Aires a récemment jugé que cette législation n'est pas exhaustive et que les travailleurs à domicile restent couverts par la loi n° 20744 sur les contrats de travail de 1976³⁶. En outre, la loi sur le télétravail n° 27555 a été promulguée en août 2020. En Belgique, la loi relative aux contrats de travail a été modifiée en 1996 en vue d'introduire des dispositions spécifiques sur le travail à domicile³⁷. Le télétravail exercé de façon régulière est quant à lui régi par une convention collective du travail³⁸, tandis que le télétravail exercé de façon occasionnelle est régi par la loi de 2017 concernant le travail faisable et maniable³⁹. Un certain nombre d'autres États parties à la convention n° 177 ont entrepris des efforts en vue d'adopter une politique nationale sur le travail à domicile, toutefois avec certaines restrictions, comme la CEACR a été amenée à le relever⁴⁰. Dans de nombreux cas, la législation contient une disposition d'ordre général sur l'égalité de traitement ou régit certains aspects particuliers du travail à domicile, alors que la convention exige que ces deux approches soient mises en œuvre de manière simultanée. La CEACR a également noté que de nombreux rapports reçus dans le cadre de la préparation de son étude d'ensemble

sur l'emploi de 2020 avaient indiqué qu'il n'existait pas de politique nationale visant spécifiquement à améliorer la situation des travailleurs à domicile. En ce qui concerne la révision périodique requise de la politique nationale, la CEACR a observé que l'examen de la législation en matière de travail à domicile intervient parfois «à l'occasion d'une révision d'ensemble de la législation nationale menée dans le but de garantir une protection efficace aux travailleurs qui exercent leur activité dans le cadre d'une relation de travail, conformément à la recommandation n° 198»⁴¹.

Le gouvernement de la Finlande a indiqué que la législation nationale garantit aux travailleurs à domicile l'égalité de traitement par rapport aux autres salariés. Cependant, la CEACR a souligné qu'une telle approche «risque de donner lieu à une interprétation simpliste du but de la convention». Elle a attiré l'attention du gouvernement sur son obligation, en vertu de l'article 3 de la convention n° 177, d'adopter, mettre en œuvre et revoir périodiquement une politique nationale sur le travail à domicile qui, bien qu'elle ne constitue «pas nécessairement [...] une politique sectorielle distincte» ou ne se traduise pas «par l'adoption d'une législation applicable exclusivement au travail à domicile», doit «être centrée directement sur l'emploi et les conditions de travail» des travailleurs à domicile⁴². La commission a également adressé des commentaires similaires au gouvernement des Pays-Bas, suite aux observations formulées par trois syndicats exprimant leur préoccupation concernant l'absence de politique nationale sur le travail à domicile⁴³. De la même manière, en Albanie, il n'existe aucune protection spécifique pour les travailleurs à domicile, hormis une disposition du Code du travail sur l'égalité de traitement⁴⁴. En Bulgarie, le Code du travail a été modifié en 2011, à la suite de la conclusion d'un accord national entre plusieurs organisations d'employeurs et de travailleurs sur la réglementation du travail à domicile. Néanmoins, deux organisations de travailleurs considèrent que les travailleurs à domicile ne sont pas protégés par la législation nationale et la CEACR a demandé au gouvernement de fournir des informations détaillées sur les mesures prises ou envisagées pour améliorer la situation des travailleurs à domicile, et d'indiquer les organisations d'employeurs et de travailleurs qui ont été consultées concernant l'élaboration, la mise en œuvre et le réexamen de ces mesures⁴⁵. Jusqu'à présent, le gouvernement irlandais a concentré ses efforts sur la réglementation du télétravail et la CEACR a souligné que «les formes plus traditionnelles de travail à domicile, caractérisées par une faible rémunération,

un travail occasionnel et de mauvaises conditions de travail, qui confinent à l'économie clandestine, existent encore et doivent rester dans le champ de vigilance des pouvoirs publics»⁴⁶.

La plupart des travailleurs à domicile vivent dans des pays qui n'ont pas ratifié la convention n° 177 et où diverses approches ont été adoptées. Le chapitre 2 contient des informations détaillées sur l'ampleur du travail à domicile, et plus particulièrement du travail à domicile, dans les différents pays du monde. Certains de ces pays ont adopté **une législation spécifique sur le travail à domicile** – ou sur le télétravail – qui est parfois complétée par les dispositions générales du droit du travail.

En Algérie, le Code du travail prévoit que le travail à domicile peut être réglementé par des dispositions spécifiques. Un décret exécutif a été adopté en 1997 afin de réglementer différents aspects de cette forme de travail, notamment concernant la rémunération et la protection sociale. Cependant, ce décret ne contient aucune disposition générale en matière de non-discrimination⁴⁷. En Inde, les conditions de travail des travailleurs à domicile sont réglementées, au niveau sectoriel, par la loi de 1966 sur les bidis et les cigares (conditions

d'emploi)⁴⁸. Des législations spécifiques sur le travail à domicile, venant parfois compléter les dispositions générales des lois du travail, ont également été adoptées notamment en Allemagne⁴⁹, en Autriche⁵⁰, en Italie⁵¹, au Japon⁵², à Maurice⁵³, au New Jersey (États-Unis)⁵⁴, au Portugal⁵⁵, en Suisse⁵⁶, en Thaïlande⁵⁷ et en Uruguay⁵⁸.

Un certain nombre de pays **réglementent également le télétravail par le biais d'une législation spécifique**. Au niveau de l'UE, les partenaires sociaux européens ont conclu un accord-cadre sur le télétravail en 2002 (voir l'encadré 6.1), que les États membres de l'UE ont mis en œuvre par le biais de conventions collectives (par exemple le Danemark⁵⁹ et la France⁶⁰) ou par voie législative (par exemple Malte⁶¹, la Pologne⁶² et le Portugal⁶³). En Italie, le télétravail fait l'objet d'un «accord interconfédéral» conclu en 2004. Par ailleurs, la loi n° 81/2017 a introduit la notion de travail «agile» ou «intelligent», qui s'exerce en partie à l'intérieur des locaux de l'entreprise et en partie à l'extérieur de ces locaux, sans emplacement fixe. Parmi les autres pays ayant adopté une législation spécifique sur le télétravail figurent la Colombie⁶⁴, le Costa Rica⁶⁵, El Salvador⁶⁶ et le Pérou⁶⁷.

► Encadré 6.1 Éléments clés de l'Accord-cadre européen sur le télétravail⁶⁸

Le télétravail est défini, au sein de cet accord, comme «une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information, dans le cadre d'un contrat ou d'une relation d'emploi, dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière».

Le télétravail est volontaire pour le travailleur et l'employeur concernés.

L'employeur doit fournir au télétravailleur les informations écrites pertinentes, y compris sur les conventions collectives applicables.

Le passage au télétravail, en tant que tel, parce qu'il modifie uniquement la manière dont le travail est effectué, n'affecte pas le statut d'emploi du télétravailleur. Le refus d'un travailleur d'opter pour un télétravail n'est pas, en soi, un motif de résiliation de la relation d'emploi ni de modification des conditions d'emploi de ce travailleur.

Cet accord-cadre prévoit également que les télétravailleurs doivent bénéficier des mêmes droits que les autres travailleurs. Les particularités du télétravail peuvent être prises en compte dans des accords spécifiques complémentaires collectifs et/ou individuels. Cet accord-cadre prévoit expressément que les télétravailleurs ont les mêmes droits collectifs que les travailleurs dans les locaux de l'entreprise.

Il contient également des dispositions sur la protection des données utilisées et traitées par le télétravailleur à des fins professionnelles, ainsi que sur l'obligation de l'employeur de respecter la vie privée du télétravailleur.

Enfin cet accord-cadre contient des dispositions sur la fourniture et l'entretien des équipements, la sécurité et la santé, l'organisation du travail et la formation.

Dans d'autres pays, **les travailleurs à domicile sont inclus dans le champ d'application de la législation du travail**, parfois avec certaines exceptions ou exclusions. En Australie, la loi de 2012 portant modification (pour l'industrie du textile, de l'habillement et de la chaussure) de la loi sur le travail équitable (Fair Work Act) a étendu la couverture de la plupart des dispositions de la loi de 2009 sur le travail équitable aux travailleurs extérieurs à l'entreprise qui exécutent un travail dans l'industrie textile, de l'habillement ou de la chaussure, considérant ces travailleurs comme des salariés⁶⁹. Aux États-Unis, la loi sur les normes de travail équitables (Fair Labor Standards Act) s'applique aux travailleurs à domicile qui sont couverts sur une base individuelle ou dont l'employeur est couvert sur la base de l'entreprise⁷⁰. En Arménie⁷¹, au Cabo Verde⁷², au Maroc⁷³ et à Sainte-Lucie⁷⁴, la législation nationale du travail s'applique également expressément aux travailleurs à domicile. En Colombie⁷⁵, la législation du travail s'applique aux télétravailleurs dans la mesure où elle est plus favorable que les dispositions de la loi sur le télétravail.

La législation du travail peut également contenir **des dispositions régissant les conditions de travail spécifiques des travailleurs à domicile**, comme en Bulgarie⁷⁶, au Chili⁷⁷, en France⁷⁸, en Hongrie⁷⁹, en République dominicaine⁸⁰ et en Fédération de Russie⁸¹.

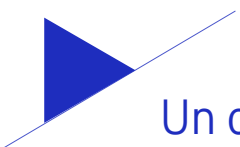
Un certain nombre d'initiatives réglementaires ont été mises en œuvre à travers le monde en vue de faire du télétravail l'une des réponses permettant de faire face à la pandémie de COVID-19⁸². Dans de nombreux pays, les employeurs sont encouragés et parfois tenus de veiller à ce que leurs salariés exercent, dans la mesure du possible, leurs activités via le télétravail. Ces politiques

s'appliquaient généralement aux travailleurs dits «non essentiels», dont la présence au sein des locaux de l'employeur n'était pas impérative. Elles pouvaient également concerner les salariés présentant un risque de développer une forme grave d'infection au COVID-19 ou ayant été placés en quarantaine pour des raisons de santé. Dans certains cas, les employeurs qui n'étaient pas en mesure d'avoir recours à des modalités de télétravail ont été contraints de fermer temporairement leur entreprise. Du côté des travailleurs, le télétravail était soit volontaire, soit obligatoire, selon la situation. Plusieurs gouvernements ont adopté une réglementation spécifique régissant le télétravail dans le contexte de la crise sanitaire.

L'un des exemples en la matière est la loi organique d'appui humanitaire du 19 juin 2020 adoptée en Équateur, qui a introduit des dispositions sur le télétravail dans le Code du travail⁸³. La législation établit désormais une distinction entre: 1) les télétravailleurs autonomes, qui travaillent de manière permanente en dehors des locaux de l'entreprise; 2) les télétravailleurs nomades, qui n'ont pas de lieu de travail fixe et dont les principaux outils de travail sont les TIC sur des appareils mobiles; 3) les télétravailleurs à temps partiel, qui travaillent deux à trois jours par semaine depuis leur domicile et le reste du temps dans les locaux de l'entreprise; et 4) les télétravailleurs occasionnels.

Des dispositions législatives régissant le télétravail ont également été adoptées dans l'État plurinational de Bolivie⁸⁴ et en Ukraine⁸⁵. En Arabie saoudite, le ministère des Ressources humaines et du Développement social a publié, en mars 2020, des directives sur le travail à distance dans le secteur privé⁸⁶. Au Malawi, le ministère du Travail, des Compétences et de l'Innovation a également publié des directives sur le lieu de travail, dans le contexte du COVID-19 faisant la promotion du télétravail⁸⁷.

En Belgique, le «télétravail à domicile» fait partie des mesures d'urgence mises en place pour faire face à la pandémie de COVID-19⁸⁸. Comme indiqué précédemment, dans différents pays une législation distincte réglementait déjà le télétravail exercé de manière régulière ou occasionnelle. Toutefois, le télétravail à domicile se distingue de ces modalités de travail à deux égards. Tout d'abord, le télétravail à domicile n'a pas été introduit sur une base volontaire mais était, à l'inverse, obligatoire dans toutes les entreprises non essentielles pour tous les membres du personnel dont la fonction s'y prêtait. Ensuite, les salariés ne pouvaient pas choisir leur lieu de travail mais avaient l'obligation de travailler depuis leur domicile.



Un certain nombre d'initiatives réglementaires ont été mises en œuvre à travers le monde en vue de **faire du télétravail** l'une des réponses permettant de faire face à la pandémie de COVID-19

Des mesures ont également été prises afin: de permettre l'enregistrement par voie électronique des salariés travaillant à domicile (en Grèce); de simplifier les obligations des employeurs en matière de sécurité et de santé à l'égard des télétravailleurs (en Croatie et en Espagne⁸⁹); de veiller à ce que les travailleurs soient indemnisés des coûts induits par le télétravail (en France); de garantir la reconnaissance des accidents du travail survenant à domicile (en Argentine et en Autriche); et de simplifier temporairement les procédures permettant aux employeurs de demander une subvention pour mettre en place des modalités de travail flexibles, notamment le travail à distance (République de Corée). En Italie⁹⁰, la réglementation adoptée a permis de mettre en place des modalités de travail intelligentes, sans avoir besoin de conclure un accord individuel entre l'employeur et le salarié, comme cela est habituellement requis.

Plusieurs pays européens ont également conclu des accords bilatéraux autorisant temporairement les travailleurs frontaliers à télétravailler à plein temps sans être obligés de verser des cotisations de sécurité sociale dans leur pays de résidence.

Les réponses politiques apportées au niveau national ont parfois pris la forme d'un accord entre les partenaires sociaux⁹¹. En Côte d'Ivoire, par exemple, les organisations de travailleurs et d'employeurs de la Commission indépendante permanente de concertation ont signé un protocole

d'accord de portée nationale relatif aux mesures à prendre en vue d'apporter une réponse conjointe à la pandémie de COVID-19, qui recommandait que le télétravail soit mis en œuvre chaque fois que cette modalité sera possible. En Allemagne, dans le secteur de l'industrie chimique, un accord sectoriel de crise a été conclu entre le syndicat IG BCE et la confédération patronale BAVC, afin notamment d'encourager les négociations sur le télétravail au niveau de l'entreprise. Dans certains pays, dont l'Afrique du Sud⁹² et la Fédération de Russie⁹³, la promotion du recours au télétravail comme outil permettant de faire face à la crise de santé publique s'est faite sur une base tripartite.

Le développement du télétravail pourrait bien se poursuivre lorsque la crise sanitaire sera terminée, ce qui pourra amener à la mise en œuvre d'initiatives réglementaires en la matière. En Allemagne, par exemple, le ministre du Travail a exprimé son intention de voir adopter prochainement une législation sur le travail à distance⁹⁴.

Les sections suivantes examinent certains aspects particuliers des conditions de travail des travailleurs à domicile, comme la rémunération ou le temps de travail. Les dispositions générales sur l'égalité de traitement, précédemment mentionnées, n'apparaissent pas dans les sections suivantes, dont l'objectif est plutôt de faire référence à des législations qui traitent spécifiquement de ces questions.

©iStock/ guruXOOX



► 6.4 Liberté syndicale et droit de négociation collective

L'égalité de traitement doit être promue en ce qui concerne «le droit des travailleurs à domicile de constituer ou de s'affilier à des organisations de leur choix et de participer à leurs activités» (convention n° 177, art. 4(2)).

Cette disposition couvre notamment le droit de négocier collectivement et d'agir en tant que représentants des travailleurs⁹⁵. À cet égard, il convient de rappeler que, en vertu des conventions n°s 87 et 98, tous les travailleurs⁹⁶, y compris les travailleurs à domicile, devraient jouir de la liberté syndicale et du droit de négociation collective, comme l'ont d'ailleurs confirmé les organes de contrôle de l'OIT⁹⁷.

La recommandation n° 184 préconise également **d'identifier et de supprimer les restrictions législatives ou administratives ou autres obstacles** à l'exercice du droit d'organisation des travailleurs à domicile et du droit de leurs organisations de s'affilier à des fédérations ou confédérations syndicales (paragr. 11). De nombreux mandats de l'OIT ont soutenu cette disposition dans le cadre des discussions au sein de la Conférence internationale du Travail, estimant que le droit d'organisation et de négociation collective est particulièrement important pour les travailleurs à domicile, qui sont dispersés et travaillent souvent

dans des conditions d'isolement. Le Bureau a rappelé à cet égard que «les organisations de travailleurs à domicile ont du mal à se faire reconnaître en tant que syndicats dans la plupart des pays, où existe pourtant le droit général de s'organiser»⁹⁸. Comme l'a souligné la CEACR, la question de l'accès au domicile des travailleurs à domicile est un élément important à prendre en considération au moment d'évaluer si le droit d'association de ces travailleurs est garanti et exercé, et des mesures devraient être adoptées pour s'assurer que les travailleurs à domicile sont informés de leurs droits de s'affilier aux syndicats de leur choix ou d'en constituer de nouveaux et d'entrer directement en contact avec leurs représentants syndicaux⁹⁹.

En outre, des mesures devraient être prises pour **encourager la négociation collective** en tant que moyen de déterminer les conditions d'emploi et de travail des travailleurs à domicile (recommandation n° 184, paragr. 12)¹⁰⁰.

Comme souligné précédemment, tous les travailleurs, y compris les travailleurs à domicile, doivent bénéficier de la liberté d'association et du droit de négociation collective. **De nombreux cadres juridiques nationaux sont dotés d'un large champ d'application** sans qu'aucune disposition indique expressément que les travailleurs à domiciles sont couverts par ce cadre juridique. Certains pays ont néanmoins adopté des dispositions légales à cet effet.

Par exemple, **le droit syndical des travailleurs à domicile est expressément reconnu** aux Philippines¹⁰¹. En Argentine¹⁰², la législation sur le travail à domicile réglemente l'enregistrement des associations professionnelles d'employeurs et de travailleurs, qui peuvent, entre autres, demander à l'autorité compétente de convoquer des commissions salariales. Au Chili¹⁰³, l'employeur doit informer par écrit les travailleurs à distance et les télétravailleurs de l'existence des syndicats légalement

constitués dans l'entreprise. En Espagne¹⁰⁴, les travailleurs à distance peuvent exercer leurs droits collectifs de la même manière que les autres travailleurs du centre de travail auquel ils sont affectés. En Allemagne¹⁰⁵, la législation prévoit la création de commissions sectorielles sur le travail à domicile, composées de représentants des travailleurs et des employeurs, avec un président nommé par les pouvoirs publics. Le droit syndical des travailleurs à domicile est également reconnu en Bulgarie¹⁰⁶.

Au Pérou¹⁰⁷, la législation prévoit la fixation de la rémunération des travailleurs à domicile par voie de **négociation collective**. En Belgique¹⁰⁸, un certain nombre de commissions paritaires connaissent encore du travail à domicile «classique» et les conventions collectives de travail fixent pour ces travailleurs les mêmes durées de travail que pour les autres travailleurs. Dans de nombreux pays, les conventions collectives ne peuvent être conclues que pour les salariés, ce qui exclut les travailleurs à domicile qui ne sont pas dans une relation de travail du champ d'application de ces conventions. Des solutions alternatives existent parfois. En Autriche¹⁰⁹, par exemple, les travailleurs à domicile peuvent être couverts par des «accords globaux» dont le contenu est calqué sur celui des conventions collectives.

Les dispositions relatives à la liberté d'association et à la négociation collective sont davantage répandues dans **la législation portant sur le télétravail**. En Belgique¹¹⁰, les conditions de travail des télétravailleurs sont régies par une convention collective nationale et ils bénéficient des mêmes droits collectifs que les travailleurs occupés dans les locaux de l'employeur, y compris du droit de communiquer avec les représentants des travailleurs et vice versa. En Bulgarie¹¹¹, les modalités du télétravail peuvent être réglementées par voie de convention collective et les télétravailleurs bénéficient d'une clause d'égalité de traitement concernant leurs droits collectifs. Ils peuvent également former un groupe indépendant en vue d'élire un représentant distinct chargé d'échanger des informations et de consulter l'entreprise si le nombre total des télétravailleurs dépasse vingt personnes. En outre, l'employeur doit offrir aux télétravailleurs la possibilité de participer aux activités du syndicat présent dans l'entreprise à laquelle ils appartiennent. Les modalités d'exercice de ces droits collectifs sont négociées dans le cadre d'accords individuels ou collectifs ou sont régies par le règlement intérieur de l'entreprise.

En Pologne¹¹², les conditions du recours au télétravail par l'employeur doivent faire l'objet d'une

convention collective ou, à défaut, être envisagées dans le cadre de la réglementation interne au lieu de travail, en tenant compte des opinions exprimées par les organisations représentatives des travailleurs. Au Portugal¹¹³, les télétravailleurs sont comptabilisés parmi les salariés de l'entreprise en matière de structures de représentation collective et peuvent demander à être affiliés à ces structures. Les outils TIC fournis par l'employeur aux fins du télétravail peuvent également être utilisés par les travailleurs pour participer à des réunions avec les représentants des travailleurs, ainsi que par les organisations représentatives pour diffuser des informations. Les télétravailleurs jouissent également de la liberté syndicale au Pérou¹¹⁴, tandis qu'en Colombie ils bénéficient d'une clause d'égalité de traitement en matière de droit syndical¹¹⁵.

En Lituanie¹¹⁶, les employeurs doivent permettre aux télétravailleurs de communiquer et de collaborer avec d'autres salariés et représentants des travailleurs au sein des locaux de l'employeur. Ils doivent également informer régulièrement le comité d'entreprise, au moins une fois par année civile, du statut du télétravail dans l'entreprise, en indiquant le nombre de salariés en télétravail, les fonctions qu'ils occupent et leur rémunération moyenne, en ventilant ces informations par catégorie professionnelle et par sexe. À Malte¹¹⁷, les télétravailleurs jouissent des droits établis par toute convention collective applicable et bénéficient également d'une clause d'égalité de traitement en ce qui concerne les droits collectifs. Ils ont le droit de participer et de se porter candidats aux élections des instances représentatives des travailleurs. En outre, ces travailleurs doivent être comptabilisés en vue de la détermination des seuils aux fins de la représentation des travailleurs et des droits d'information et de consultation.

Malgré les difficultés rencontrées pour organiser une main-d'œuvre dispersée et souvent invisible, un certain nombre **d'organisations aux niveaux national et international** ont réussi à aider ces travailleurs à faire entendre leur voix et à défendre leurs droits. Quelques exemples fructueux en la matière sont examinés au sein du chapitre 7.

La participation à la négociation collective est peu répandue parmi les travailleurs occupés à des travaux industriels à domicile, en particulier dans les pays en développement. Certains accords, néanmoins, portent sur la situation particulière de ces travailleurs. En Argentine, dans l'industrie de l'habillement, les taux de salaire minimum sont fixés, en fonction des différentes tâches

exécutées, par les commissions salariales sur le travail à domicile¹¹⁸. En Thaïlande, les taux de rémunération pour le travail à domicile sont fixés par la Commission sur la protection du travail à domicile, composée de représentants du gouvernement, d'un nombre égal de représentants des employeurs et des travailleurs à domicile, ainsi que de personnes qualifiées¹¹⁹. En Italie, qui a une longue tradition de travail à domicile et de syndicalisation, au fil des décennies, le travail à domicile a été réglementé par des conventions

collectives (voir l'encadré 6.2). En outre, les conventions collectives nationales du travail concernant l'industrie manufacturière ont repris les dispositions de la loi n° 877/1973 sur le travail à domicile. La convention collective nationale du travail dans le secteur de l'industrie de la chaussure stipule, par exemple, l'égalité de traitement entre les travailleurs à domicile et les travailleurs au sein des locaux de l'employeur. Elle prévoit également un mécanisme pour calculer les taux de rémunération à la pièce.

► Encadré 6.2 Les conventions collectives dans le secteur de la chaussure de la Riviera del Brenta, en Vénétie, Italie

En Italie, la réglementation du travail à domicile par le biais de conventions collectives existe simultanément au niveau national, au niveau de l'entreprise et au niveau territorial. Parmi les exemples de négociation existant au niveau territorial se trouvent les négociations concernant le secteur de la chaussure dans la région de la Riviera del Brenta, en Vénétie. Il s'agit, en effet, du plus ancien quartier industriel d'Italie, fondé en 1898 et toujours actif dans la production de chaussures haut de gamme et de luxe pour femmes. Dans ce bassin manufacturier, la fragmentation de la production – et par conséquent le grand nombre de petites ou microentreprises – a encouragé la négociation au niveau local, à partir des années 1970 et ce jusqu'à nos jours.

Le travail à domicile a été inclus dans la négociation au niveau territorial lors de la **convention collective conclue en 1974**, dans le cadre de laquelle les partenaires sociaux ont été invités à mettre en œuvre la législation nationale sur le travail à domicile (loi n° 877 de 1973). Dans la **convention collective datant de 1978**, les partenaires sociaux ont réaffirmé leur engagement à mettre pleinement en œuvre la loi sur le travail à domicile. Les entreprises se sont engagées à fournir aux syndicats des informations sur le volume et la nature des tâches assignées dans le cadre du travail à domicile, ainsi que sur le nombre de travailleurs à domicile effectuant ces tâches. Dans le cadre de cet accord, les entreprises se sont également engagées à ne pas avoir recours au travail à domicile pendant les périodes d'intervention du Fonds de garantie des salaires pour l'ensemble des étapes de production de l'usine qui étaient affectées par une diminution temporaire du travail, dans une mesure compatible avec la structure organisationnelle existante.

La **convention collective de 1981** a prévu la création d'une Commission mixte sur le travail à domicile, composée de trois membres nommés par chacune des parties. La commission était chargée de fixer le «taux minute» de la rémunération par niveau de classification contractuelle, «compte tenu des difficultés extrêmes à déterminer des taux standard de rémunération à la pièce pour chacune des opérations individuelles, étant donné le grand nombre de modèles, leur qualité et les caractéristiques particulières de traitement propres à la production de la Riviera del Brenta». Cette commission était également chargée d'étudier le phénomène du travail à domicile dans son ensemble et de résoudre les éventuels différends survenant dans la détermination de la rémunération. La négociation au niveau local dans l'industrie de la chaussure a par la suite été suspendue du milieu des années 1980 jusqu'en 1995.

La **convention collective conclue le 16 février 2001** a introduit pour la première fois une prime de production pour les travailleurs à domicile afin de tenir compte de leur «participation aux résultats de l'entreprise». La **convention collective du 7 mai 2001** a également abordé la question de la formation des travailleurs à domicile, notamment en vue d'améliorer leur sécurité et leur santé. Ces deux conventions collectives sont toujours en vigueur.

Source: Informations fournies par Tania Toffanin, Université de Padoue, juin 2020.

De nombreux télétravailleurs sont couverts par des conventions collectives et le télétravail en tant que tel peut parfois être le résultat de négociations collectives, comme cela a été précédemment abordé au sein du chapitre 4, à l'égard du Bureau américain des brevets. Dans plusieurs États membres de l'UE, l'accord-cadre européen du 16 juillet 2002 sur le télétravail (voir l'encadré 6.1) a été mis en œuvre par voie de négociation collective¹²⁰. En effet, une convention collective sectorielle sur le télétravail a été négociée entre la Fédération des employeurs des services financiers de Roumanie et les syndicats

concernés du secteur. Cette convention collective stipule notamment que les horaires de travail des télétravailleurs sont établis de commun accord et que l'employeur n'a pas le droit de contrôler le lieu de travail du salarié en dehors de ses heures de travail. Dans le sud-ouest de l'Allemagne, un accord sectoriel régional sur le télétravail a été conclu entre IG Metall et plusieurs organisations d'employeurs. Cet accord régit, entre autres, les heures de travail, les outils de travail, le droit à la vie privée et le suivi des performances des télétravailleurs¹²¹.

©BIT

A photograph showing a woman in a yellow shirt working on a cardboard box with black caps. Two children are sitting next to her, also working on similar boxes. The background is a green wall. The text is overlaid on the left side of the image.

La législation nationale sur l'âge minimum devrait s'appliquer au travail à domicile et des programmes spécifiques devraient être adoptés pour **éliminer le travail des enfants** dans le cadre du travail à domicile

► 6.5 L'élimination du travail des enfants

L'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail est l'un des domaines dans lesquels l'égalité de traitement des travailleurs à domicile doit être promue (convention n° 177, art. 4(2) g)). La recommandation n° 184 prévoit également que la législation nationale sur l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail devrait s'appliquer au travail à domicile (paragr. 10) et que des programmes spécifiques d'élimination du

travail des enfants devraient être adoptés pour le travail à domicile (paragr. 29(3)). Ces dispositions viennent compléter celles de la convention (n° 138) et de la recommandation (n° 146) sur l'âge minimum, 1973, ainsi que celles de la convention (n° 182) et de la recommandation (n° 190) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, qui s'appliquent également au travail à domicile.

Plusieurs pays ont fixé **un âge minimum pour le travail à domicile**. En Belgique¹²², par exemple, la législation interdisant le travail des enfants ne fait aucune distinction entre le travail à domicile et le travail effectué au sein des locaux de l'employeur. Aux Philippines¹²³, les dispositions du Code du travail et du Code de protection de l'enfance et de la jeunesse réglementent l'emploi des personnes mineures en tant que travailleurs à domicile. À Malte, le terme «travail» tel que défini par le Règlement sur la protection des jeunes sur les lieux de travail¹²⁴ comprend les services effectués en tant que travailleur à domicile. En outre, en Colombie¹²⁵, la législation contient une disposition prévoyant l'égalité de traitement pour les télétravailleurs en ce qui concerne les dispositions relatives à l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail.

En Suisse¹²⁶, il est interdit de confier du travail à domicile à exécuter de manière indépendante à des jeunes gens de moins de 15 ans. En Italie¹²⁷, l'âge minimum d'admission au travail à domicile est fixé à 15 ans et l'emploi de personnes mineures est soumis à l'obligation de l'employeur de respecter des conditions et des normes de travail

appropriées afin de préserver leur santé, leur développement physique et mental et leur moralité. En Thaïlande¹²⁸, en vertu de la législation sur le travail à domicile, il est interdit de confier à des enfants de moins de 15 ans des travaux qui, par leur nature, sont susceptibles de présenter un danger pour leur sécurité et leur santé.

En Afrique du Sud¹²⁹, personne ne peut obliger ou autoriser un enfant à effectuer un travail à la pièce ou à la tâche. Dans le New Jersey (aux États-Unis)¹³⁰, aucun mineur de moins de 16 ans n'est autorisé à effectuer un travail industriel à domicile, tandis que des mesures spécifiques s'appliquent aux mineurs âgés entre 16 et 18 ans. Au Portugal¹³¹, les enfants de moins de 16 ans peuvent aider les travailleurs à domicile à condition qu'ils aient achevé leur scolarité obligatoire et qu'il s'agisse de travaux légers. Les limites établies dans le cadre des contrats de travail conclus avec des personnes mineures dans le domaine de la protection de la sécurité, de la santé et du développement, ainsi que de la durée et de l'aménagement du temps de travail s'appliquent également au travail à domicile.

► 6.6 Sécurité et santé au travail

L'article 7 de la convention n° 177 prévoit que la législation nationale en matière de sécurité et de santé au travail doit s'appliquer au travail à domicile, en tenant compte de ses caractéristiques propres.

En outre, la législation nationale doit également déterminer **les conditions dans lesquelles certains types de travaux et l'utilisation de certaines substances peuvent faire l'objet d'une interdiction aux fins du travail à domicile** pour des raisons de sécurité et de santé¹³². Les travailleurs à domicile sont protégés par les dispositions des normes internationales du travail d'application générale, telles que notamment la convention (n° 155) et la recommandation (n° 164) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, le Protocole de 2002 relatif à la convention n° 155, et la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019.

L'autorité compétente au niveau national devrait assurer **la diffusion de directives en matière de sécurité et de santé** concernant les dispositions réglementaires et les précautions que les employeurs et les travailleurs à domicile sont tenus de respecter. Chaque fois que cela est réalisable, ces directives devraient être traduites dans des langues comprises par les travailleurs à domicile (recommandation n° 184, paragr. 19).

La recommandation n° 184 prévoit également que **les employeurs devraient être tenus** de prendre certaines mesures afin de garantir la sécurité et la santé au travail des personnes travaillant à domicile. Ils devraient être tenus d'informer les travailleurs à domicile de tout risque, lié à leur travail, qui est ou devrait être connu de l'employeur, de leur indiquer les précautions à prendre, ainsi que de leur fournir, le cas échéant, la formation nécessaire (paragr. 20 a)). Les employeurs devraient également veiller à ce que les machines, outils ou autres équipements fournis aux travailleurs à domicile soient munis de dispositifs de sécurité appropriés et prendre des mesures raisonnables¹³³ pour veiller à ce qu'ils soient dûment entretenus (paragr. 20 b)). En outre, les employeurs doivent fournir gratuitement aux travailleurs à domicile tout équipement de protection individuelle nécessaire (EPI) (paragr. 20 c)).

Quant à eux, **les travailleurs à domicile devraient être tenus** de se conformer aux mesures prescrites en matière de sécurité et de santé, et de prendre raisonnablement soin de leur sécurité et de leur santé et de celles des autres personnes qui pourraient être affectées par leurs actes ou omissions au travail, y compris par l'utilisation correcte des matériaux, des machines, des outils et des autres équipements mis à leur disposition (recommandation n° 184, paragr. 21). Cette disposition fut introduite à la suite de l'adoption d'un amendement présenté par les membres employeurs, qui considéraient que les travailleurs à domicile devraient assumer la responsabilité personnelle de leur sécurité et de leur santé dans la mesure où ils ne sont pas sous surveillance et jouissent souvent d'une plus grande autonomie que les salariés au sein d'une entreprise¹³⁴.

En cas de **danger imminent et grave** pour la sécurité ou la santé du travailleur à domicile, de sa famille ou du public, la poursuite de ce travail devrait être interdite jusqu'à ce que des mesures appropriées aient été prises pour y remédier. La détermination de l'existence d'un tel danger devrait être établie par un inspecteur du travail ou un autre fonctionnaire chargé de la sécurité (recommandation n° 184, paragr. 22(2)). Plusieurs mandants ont souligné, au cours des discussions s'étant tenues dans le cadre de la Conférence internationale du Travail, qu'il s'agit ici «d'une sanction grave qui doit être pleinement justifiée et pouvoir être, le cas échéant, contestée devant les tribunaux»¹³⁵.

La législation nationale en matière de **sécurité et de santé** au travail doit s'appliquer au travail à domicile, en tenant compte de ses caractéristiques propres

La recommandation n° 184 prévoit également **un droit de retrait**, inspiré de la convention n° 155: les travailleurs à domicile qui refusent d'accomplir un travail dont ils ont un motif raisonnable de croire qu'il présente un danger imminent et grave pour leur sécurité ou leur santé devraient être

protégés contre des conséquences injustifiées d'une manière compatible avec les conditions et la pratique nationales. Les travailleurs à domicile devraient informer sans délai l'employeur de la situation (paragr. 22(1)).

Différentes approches, y compris des approches mixtes, peuvent être adoptées au niveau national en matière de sécurité et santé au travail. **Les dispositions légales générales en matière de sécurité et santé au travail** peuvent être applicables aux travailleurs à domicile, comme cela est le cas en Espagne¹³⁶, au Honduras¹³⁷, en Italie¹³⁸, en République de Moldova¹³⁹, en Nouvelle-Zélande¹⁴⁰, au Portugal¹⁴¹ et en Fédération de Russie¹⁴². **Une législation distincte** peut également être adoptée pour traiter les questions spécifiques liées au travail à domicile en matière de sécurité et santé au travail. Un exemple de réglementation spécifique adoptée au Maroc est disponible au sein de l'encadré 6.3.

La législation nationale peut également exiger que les lieux de travail des travailleurs à domicile soient entretenus et que l'exécution du travail à domicile soit effectuée de manière à éviter les risques pour la sécurité (comme en Allemagne¹⁴³, en Autriche¹⁴⁴ et en Serbie¹⁴⁵). La législation peut également exiger des employeurs qu'ils fournissent des informations ou des instructions adéquates aux travailleurs à domicile (comme au Chili¹⁴⁶, en Suisse¹⁴⁷ et en Thaïlande¹⁴⁸).

L'exécution de **certains types de travail à domicile comportant des risques particuliers** pour les travailleurs à domicile peut être interdite (comme en Algérie¹⁴⁹, en France¹⁵⁰, en Italie¹⁵¹, en Haïti¹⁵², en Macédoine du Nord¹⁵³, aux Philippines¹⁵⁴ et en Slovaquie¹⁵⁵). Ces dispositions sont importantes car, comme l'a noté la CEACR, la réglementation stricte en matière de SST dans les usines peut conduire à un transfert de certaines activités vers le travail à domicile¹⁵⁶. En Thaïlande¹⁵⁷, les types de travail à domicile suivants sont interdits: travail impliquant l'utilisation de produits dangereux; travail devant être effectué à l'aide d'outils ou de machines dont les vibrations peuvent présenter un risque pour le travailleur; travail impliquant d'être exposé à des températures extrêmement basses ou élevées; ainsi que d'autres types de travaux pouvant affecter la sécurité et la santé ou l'environnement. Il est également interdit de livrer des matières premières, des équipements ou d'autres éléments utilisés pour l'exécution du travail à domicile qui présentent un danger pour les travailleurs à domicile, leur famille, les communautés voisines et l'environnement.

► Encadré 6.3 Réglementation de la sécurité et de la santé des salariés travaillant à domicile au Maroc

Au Maroc, un décret spécifique régit la SST des salariés travaillant à domicile¹⁵⁸. Ce décret prévoit notamment que l'employeur doit informer les salariés travaillant à domicile de tout risque, lié à leur travail, et leur indiquer les précautions à prendre et mettre à leur disposition, le cas échéant, la formation nécessaire en matière de sécurité. L'employeur doit également s'assurer que les équipements et les matériaux de travail qu'il fournit aux salariés travaillant à domicile sont conçus de telle façon qu'ils ne puissent causer aucun accident ou porter atteinte à leur santé ou compromettre leur sécurité. L'employeur doit fournir gratuitement aux salariés travaillant à domicile tout équipement de protection individuelle (EPI) adapté à la nature du travail exécuté. Enfin, l'employeur doit tenir compte des capacités personnelles des salariés travaillant à domicile de telle manière que la charge de travail ne porte pas atteinte à leur sécurité et à leur santé. Les salariés travaillant à domicile doivent, quant à eux, respecter les instructions que l'employeur leur donne en vue de prévenir les accidents et les atteintes à leur sécurité et à leur santé, ainsi qu'à celles des autres personnes qui pourraient être affectées par leurs actes ou omissions au travail. Les salariés à domicile doivent utiliser correctement les dispositifs de sécurité dont sont munis les équipements de travail, et ne peuvent ni les enlever ni les modifier sans l'autorisation de l'employeur, ainsi que les EPI mis à leur disposition par l'employeur.

Il est également important de veiller à ce que **les travailleurs à domicile se conforment** aux mesures prescrites en matière de sécurité et de santé, comme cela est prévu par exemple au Brésil¹⁵⁹, en Bulgarie¹⁶⁰ et en Suisse¹⁶¹.

Dans certains pays, des dispositions en matière de SST ont été adoptées pour **les télétravailleurs**, comme en Belgique¹⁶², en Bulgarie¹⁶³, au Chili¹⁶⁴, en Colombie¹⁶⁵, en Hongrie¹⁶⁶ et en Pologne¹⁶⁷. En Italie, lors de la mise en place de modalités de travail intelligentes (ou *lavoro agile*), l'employeur doit assurer la protection de la SST et fournir régulièrement aux travailleurs et aux délégués à la sécurité des informations écrites sur les risques identifiés. Les travailleurs doivent coopérer à la mise en œuvre des mesures préventives mises en place par les employeurs¹⁶⁸.

Certains pays cherchent également à répondre au risque que représente pour la santé le «travail sans fin»¹⁶⁹ qui peut être particulièrement répandu en cas de télétravail en raison de l'utilisation généralisée des outils TIC. En France, la notion selon laquelle les travailleurs jouissent d'un «**droit à la déconnexion**» a été introduite dans le Code du travail en 2016¹⁷⁰. Par ailleurs, dans le cas du télétravail, un accord collectif – ou, à défaut, une charte élaborée par l'employeur – doit déterminer les plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail¹⁷¹. Au Chili, lorsque les travailleurs à domicile sont libres de fixer leurs horaires de travail ou que les télétravailleurs ne sont pas soumis aux limitations concernant le nombre d'heures de travail, leur employeur doit respecter leur droit à la déconnexion¹⁷². La durée minimale du temps de déconnexion est de douze heures continues par période de vingt-quatre heures. En outre, l'employeur ne peut en aucun cas communiquer avec les salariés pendant leurs jours de repos ou leurs périodes de congés annuels. Le contrat de travail des travailleurs à domicile et des télétravailleurs doit contenir des dispositions sur le temps de déconnexion. Des dispositions légales sur le droit à la déconnexion ont également été adoptées en Belgique¹⁷³, en Équateur¹⁷⁴ et en Italie¹⁷⁵. Le droit à la déconnexion peut également être prévu par les conventions collectives, que ce soit au niveau de l'entreprise ou du secteur¹⁷⁶.

Les travailleurs à domicile doivent également être **protégés contre toutes les formes de violence et de harcèlement dans le monde du travail**, comme prévu par la convention n° 190. Dans

certains cas, les travailleurs à domicile qui tentent de découvrir le nom de l'entreprise pour laquelle ils produisent un travail ou qui sollicitent une augmentation de leur taux de salaire peuvent être victimes de mesures de représailles, telles que la menace de perdre leur travail ou de diminuer le volume de travail qui leur est assigné¹⁷⁷. Les télétravailleurs peuvent être particulièrement vulnérables au **cyberharcèlement**, car leur travail implique le recours aux TIC et leur accès aux mécanismes de prévention et de règlement des différends peut être limité, en pratique, par rapport aux autres travailleurs se trouvant au sein des locaux de l'employeur. L'encadré 6.4 contient des informations supplémentaires sur la lutte contre le cyberharcèlement dans le cadre du travail à domicile.

Un autre aspect important de la SST réside dans le fait que les travailleurs à domicile soient couverts par les dispositions en matière de **maladies professionnelles** (liées à des risques ergonomiques, à l'exposition à des matières toxiques, etc.) et d'**accidents du travail** en cas d'accidents survenant dans l'exercice de leurs activités professionnelles, y compris lorsque le domicile est leur lieu de travail. Cette protection est garantie, par exemple, au Portugal¹⁷⁸. En Belgique, il existe une présomption simple selon laquelle un accident survenu à un télétravailleur est considéré comme accident du travail lorsque deux conditions sont réunies:

- Premièrement, l'accident doit se produire au lieu mentionné par écrit comme lieu d'exécution du travail ou, en l'absence de tout document écrit, à la résidence du télétravailleur ou au lieu où le télétravailleur effectue habituellement son travail.
- Deuxièmement, l'accident doit s'être produit durant la période de la journée mentionnée dans un écrit comme période pendant laquelle le travail peut être effectué. À défaut d'une telle mention, la présomption s'appliquera pendant les heures de travail que le télétravailleur devrait effectuer si son travail était accompli dans les locaux de l'employeur¹⁷⁹.

Une présomption similaire est également prévue par la législation en France pour les télétravailleurs¹⁸⁰. En Fédération de Russie, la législation prévoit une assurance obligatoire des télétravailleurs contre les accidents du travail, sauf disposition contraire du contrat de travail¹⁸¹.

► **Encadré 6.4 Combattre le cyberharcèlement dans le travail à domicile¹⁸²**

La convention n° 190 cherche à prévenir et à éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail, notamment lorsqu'ils s'exercent dans le cadre de communications liées au travail, y compris celles effectuées au moyen de TIC¹⁸³. Cela comprend le cyberharcèlement dans le monde du travail, défini comme «tout comportement agressif à l'encontre d'une victime ou d'un groupe de victimes par l'entremise des TIC»¹⁸⁴.

La convention n° 190 protège toutes personnes qui travaillent, quel que soit leur statut contractuel, y compris les travailleurs de l'économie informelle. Les États doivent veiller à ce que leur législation interdise les comportements inacceptables au travail, tels que l'intimidation et le harcèlement perpétrés par l'entremise des TIC et protège l'ensemble des travailleurs couverts par le champ d'application de la convention, y compris les travailleurs à domicile.

La Nouvelle-Zélande a adopté une loi couvrant spécifiquement les cas de cyberharcèlement¹⁸⁵ qui englobe toutes les formes de communication électronique. Cette loi prévoit la possibilité d'engager des poursuites aussi bien sur le plan pénal que sur le plan civil. Elle crée également un nouveau délit pénal: causer un préjudice en publiant des contenus en ligne. En outre, NetSafe est une agence agréée qui conseille les victimes, mène des enquêtes, tente de parvenir à des accords transactionnels, et assure la liaison avec les tierces parties, telles que les fournisseurs de services Internet. Lorsqu'aucun accord transactionnel n'est conclu, les tribunaux peuvent ordonner des réparations par le biais d'ordonnances visant à supprimer ces contenus ou à révéler l'identité de la source d'une communication anonyme. Il peut s'agir, par exemple, d'ordonner à un employeur de supprimer un contenu préjudiciable publié sur une application de messagerie interne.

L'employeur peut, sous certaines conditions, être autorisé à **accéder au lieu de travail du travailleur à domicile** afin de s'assurer de l'existence de protections adéquates en matière de sécurité et de santé. À Maurice¹⁸⁶, par exemple, lorsque le travail est effectué au sein de la résidence du travailleur à domicile, l'employeur peut, avec l'autorisation du travailleur à domicile et sous réserve d'un préavis, accéder à la résidence du travailleur à une heure raisonnable convenue avec le travailleur à domicile et pour un nombre de raisons déterminé, notamment en vue d'effectuer une évaluation des risques et entreprendre des inspections périodiques de sécurité et de santé. Un droit d'accès limité à la résidence du travailleur à domicile est également accordé aux employeurs au Portugal¹⁸⁷. En Belgique¹⁸⁸, les services internes de prévention compétents ont accès au lieu du télétravail afin de vérifier l'application correcte de la législation applicable en matière de sécurité et de santé. Si le télétravail s'effectue dans un local habité, l'accès est soumis à une notification préalable et à l'accord du télétravailleur. Ce dernier peut demander une visite d'inspection de ces

mêmes services. Ces dispositions sont sans préjudice des pouvoirs attribués aux inspecteurs du travail (voir la section 6.12 ci-après).

Enfin, il convient de garder à l'esprit que **le télétravail est mentionné au sein du cadre stratégique recommandé par le BIT pour faire face à la pandémie du COVID-19**¹⁸⁹. Dans de nombreux pays, l'introduction temporaire du travail à domicile obligatoire, et en particulier du télétravail, a constitué en soi une mesure prise par les employeurs pour protéger la SST de leurs salariés¹⁹⁰. En France, le Code du travail prévoyait déjà une telle possibilité avant la pandémie de COVID-19: en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés¹⁹¹. Comme précédemment évoqué¹⁹², en réponse à la crise sanitaire, un certain nombre de pays ont adopté des réglementations sur le télétravail.



©iStock/Chaay_Tee

► 6.7 Temps de travail

La proposition faite par plusieurs organisations de travailleurs de faire mention du temps de travail dans les dispositions sur l'égalité de traitement des travailleurs à domicile, compte tenu de ses répercussions sur la sécurité et la santé, la charge de travail et la rémunération, n'a pas été retenue par la Conférence internationale du Travail¹⁹³. Lors des travaux préparatoires, de nombreux gouvernements et organisations d'employeurs ont avancé que réglementer le temps de travail priverait le travail à domicile de son principal avantage: la flexibilité¹⁹⁴.

Néanmoins, la recommandation n° 184 prévoit que **le délai** fixé pour achever un travail ne devrait pas être tel qu'il prive le travailleur à domicile de la possibilité de **bénéficier d'un temps de repos journalier et hebdomadaire comparable à celui dont bénéficient les autres travailleurs** (paragr. 23). En outre, la législation nationale devrait fixer les conditions dans lesquelles les travailleurs à domicile devraient bénéficier, comme les autres travailleurs, de jours fériés payés, de congés annuels payés et de congés de maladie payés (paragr. 24).

Les dispositions relatives au temps de travail sont parmi celles dont **les travailleurs à domicile sont le plus souvent exclus**, généralement au motif qu'ils ne sont pas soumis à la surveillance étroite de l'employeur¹⁹⁵. Une telle exclusion peut avoir de sérieuses répercussions sur les travailleurs à domicile en raison de la relation étroite existant, en cas de travail à la pièce, entre temps de travail et rémunération. En effet, lorsque les taux de salaire sont bas et que la législation ne fixe pas de limites raisonnables au temps

de travail des travailleurs à domicile, ces derniers peuvent se voir contraints de travailler pendant des heures excessivement longues.

Dans certains pays, comme en République bolivarienne du Venezuela, tout ou partie de **la législation sur le temps de travail s'applique aux travailleurs à domicile**. En Irlande, la loi de 2007 sur l'organisation du temps de travail s'applique à l'ensemble des salariés et prévoit certaines exigences spécifiques pour les travailleurs à domicile. En Bulgarie¹⁹⁶, les travailleurs à domicile

sont libres de déterminer leurs horaires de travail dans les limites fixées par la loi, ainsi que leurs périodes de repos journalier et hebdomadaire, et ne peuvent pas effectuer d'heures supplémentaires. En Finlande, la loi de 2019 sur le temps de travail couvre les travailleurs à domicile. Les dispositions relatives au droit à la déconnexion, précédemment mentionnées, sont également un moyen de limiter indirectement les heures de travail.

Concernant **le télétravail**, la législation peut prévoir que les télétravailleurs sont soumis aux modalités de temps de travail applicables au sein de l'entreprise, comme cela est notamment le cas en Belgique¹⁹⁷, ou contenir une disposition relative à l'égalité de traitement pour les télétravailleurs en ce qui concerne la charge de travail et les normes en matière de performance, comme cela est notamment le cas à Malte¹⁹⁸. Au Chili¹⁹⁹, le télétravail est réglementé par les dispositions générales sur le temps de travail, à certaines spécificités près. En effet, lorsque la nature du travail effectué le permet, les parties peuvent convenir que le télétravailleur sera libre de déterminer ses horaires de travail, à condition de respecter les limitations applicables en termes d'heures de travail et les règles en matière de repos hebdomadaire. Les parties peuvent également convenir d'exclure le télétravailleur de l'application des règles relatives au temps de travail. Néanmoins, lorsque l'employeur contrôle la manière dont le travail est effectué, il est présumé que le travailleur est soumis aux horaires de travail normaux. En tout état de cause, l'employeur doit respecter le droit du travailleur à se déconnecter pendant une période d'au moins douze heures consécutives pour chaque période de vingt-quatre heures, ainsi que pendant les périodes de congé. En Italie²⁰⁰ (en ce qui concerne les modalités de travail intelligentes) et en Lituanie²⁰¹, les télétravailleurs sont libres de fixer leurs propres horaires de travail, à condition que les limites fixées par la législation soient respectées. Bien que les règles relatives au temps de travail ne s'appliquent pas aux télétravailleurs en Colombie²⁰², l'administration du travail est chargée d'effectuer des contrôles spécifiques afin de s'assurer que ces travailleurs ne sont pas soumis à des charges de travail excessives.

Certains pays ont tenté de **limiter la charge de travail** imposée aux travailleurs à domicile ou du moins de s'assurer que les délais de livraison du travail ne donnent pas lieu à des horaires de travail excessifs. Au Sénégal²⁰³, par exemple, des mesures doivent être prises pour éviter le surmenage des travailleurs rémunérés au rendement. En Allemagne²⁰⁴, lorsque le travail est réparti entre plusieurs travailleurs à domicile, la charge

de travail doit être répartie équitablement entre ces travailleurs, en tenant compte de leur capacité de travail. La Commission sur le travail à domicile peut être amenée à déterminer le volume de travail autorisé sur une période donnée dans certaines branches d'activité industrielle ou pour certains types de travail à domicile. Ce travail doit pouvoir être effectué par un travailleur à plein temps, non qualifié, pendant les heures normales de travail de travailleurs en situation comparable au sein de l'entreprise. Une quantité de travail supérieure ne peut être confiée que si le travailleur à domicile fait appel à du personnel auxiliaire. Dans un tel cas, le personnel auxiliaire doit être rémunéré.

En Suisse²⁰⁵, l'employeur doit tenir compte de la capacité personnelle de production du travailleur à domicile. Il doit, en particulier, fixer le délai imparti pour la livraison de l'ouvrage de telle manière que le travailleur à domicile n'ait à travailler ni plus de huit heures par jour ni le dimanche. Des dispositions similaires existent en Autriche²⁰⁶. En Australie²⁰⁷, lorsqu'il s'agit de déterminer le temps requis pour effectuer un travail donné (ce qui est communément appelé «la norme de temps»), le commettant doit prévoir un délai juste et raisonnable, y compris *a)* prévoir pour la réalisation du travail à effectuer un délai supérieur à la norme de temps fixée pour un travail comparable accompli au sein d'un atelier ou d'une usine, et *b)* prévoir un délai supplémentaire raisonnable afin de pouvoir effectuer les tâches auxiliaires telles que le regroupement et le découplage, le tri et l'emballage.

Les études de temps et de mouvement peuvent également aider à prévenir des charges de travail excessives, et, plus important encore, permettre de s'assurer que les taux de rémunération à la pièce ne soient pas fixés à un taux inférieur au salaire minimum applicable. Des directives permettant de garantir le bon déroulement en la matière ont parfois été adoptées, notamment aux Philippines²⁰⁸. En France²⁰⁹, dans les branches professionnelles employant des travailleurs à domicile, le tableau des temps nécessaires à l'exécution des travaux en série est établi par les conventions ou accords collectifs de travail ou, à défaut, par l'autorité administrative.

Les répercussions liées aux délais fixés pour la remise du travail dans le cadre du travail à domicile peuvent également être prévues par la législation nationale. En France²¹⁰, par exemple, lorsque les délais fixés imposent au travailleur à domicile de prolonger son activité au-delà de huit heures par jour ouvrable (en tenant compte du tableau susmentionné) ou le dimanche ou un jour férié,

il a droit à une majoration au niveau de sa rémunération.

Il est également important de définir **ce qui doit être considéré comme du temps de travail** dans le cadre du travail à domicile. Au Royaume-Uni²¹¹, la législation définit les heures de travail à prendre en compte pour déterminer si le salaire minimum national a été versé. Lorsqu'un travailleur effectue un travail de rendement (ou travail à la pièce) à domicile, le temps de trajet entre son domicile et les locaux où le travailleur doit faire rapport doit être considéré comme du temps de travail. À Maurice²¹², les heures de travail des travailleurs à domicile comprennent le temps passé à: a) recevoir le travail et à récupérer les matériaux; b) livrer le travail terminé; c) attendre à la maison que les outils et équipements de travail soient réparés ou entretenus; d) attendre à la maison que le travail soit livré ou autrement assigné; e) attendre que l'employeur fournisse le travail; f) attendre que des instructions soient données par téléphone ou autrement; ainsi que g) assister à des réunions avec l'employeur ou ses clients à des fins commerciales.

En outre, un certain nombre de législations adoptées au niveau national prévoient que les travailleurs à domicile doivent être **indemnisés par l'employeur pour les temps d'attente** lorsque les matériaux et les fournitures ne sont pas livrés ou que le travail n'est pas récupéré aux dates et heures convenues, comme en Autriche (après trente minutes d'attente)²¹³, à El Salvador²¹⁴, au Mexique²¹⁵ et au Paraguay²¹⁶ (après une heure d'attente).

La législation peut également réglementer les droits des travailleurs à domicile en ce qui concerne **le repos hebdomadaire et les jours fériés**. En Équateur²¹⁷, par exemple, les règles interdisant à l'employeur, sauf cas exceptionnels, d'exiger d'un travailleur qu'il travaille pendant les jours et les heures correspondant à son temps de repos obligatoire

s'appliquent aux travailleurs à la pièce. Le Code du travail contient également des dispositions sur la rémunération des jours de repos hebdomadaire et le paiement des heures supplémentaires pour ces travailleurs. En Australie²¹⁸, le commettant ne peut pas obliger un travailleur extérieur à l'entreprise à travailler les samedi, dimanche ou jours fériés, sauf accord préalable écrit du travailleur. En Suisse²¹⁹, l'employeur ne peut ni donner ni se faire livrer de l'ouvrage à domicile le dimanche ou un jour férié.

Le droit des travailleurs à domicile à **un congé annuel payé** est également l'un des aspects de leurs conditions de travail qui est expressément prévu dans certaines législations. Au Mexique²²⁰, par exemple, les travailleurs à domicile bénéficient d'un congé annuel payé. Cela est également le cas au Maroc²²¹. Lorsque le travailleur à domicile travaille pour plusieurs employeurs, les dates de congés sont fixées par l'employeur pour lequel le travailleur à domicile a travaillé le plus longtemps. En Algérie²²², le travailleur à domicile occupé par le même employeur durant au moins six mois a droit à une indemnité de congé payé équivalente à la rémunération de deux jours par mois de travail effectué. En Autriche²²³, les travailleurs à domicile acquièrent également un droit au congé annuel payé à partir de six mois de service. Ils ont alors droit à deux jours et demi ouvrables de congés payés par mois, ce droit étant porté à trois jours par mois après vingt-cinq ans de service. Si le travailleur à domicile a une relation de travail avec plusieurs clients, son droit aux congés payés est évalué de manière séparée par rapport à chacun de ses clients. À Maurice²²⁴, les travailleurs à domicile qui sont dans une relation d'emploi continue auprès du même employeur pendant une période de douze mois consécutifs ont également droit à un congé annuel payé.

► 6.8 Rémunération

La convention n° 177 prévoit que les États parties ont l'obligation de promouvoir l'égalité de traitement des travailleurs à

domicile en ce qui concerne la rémunération (art. 4(2) d)). Cette disposition n'oblige pas les gouvernements à «intervenir, en ce

qui concerne la rémunération, dans les systèmes établis de négociation collective, ce qui réduirait l'autonomie des partenaires sociaux»²²⁵.

La recommandation n° 184 prévoit également que **des taux minima de salaires** devraient être fixés pour le travail à domicile, conformément à la législation et à la pratique nationales (paragr. 13). Cette disposition ne détermine pas le niveau auquel les taux minima de salaires devraient être fixés, ni la manière dont ils doivent être fixés. Il convient de noter que la convention (n° 26) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928, demande aux États parties à la convention «[d']instituer ou [de] conserver des méthodes permettant de fixer des taux minima de salaires pour les travailleurs employés dans des industries ou parties d'industries (et en particulier dans les industries à domicile) où il n'existe pas de régime efficace pour la fixation des salaires par voie de contrat collectif ou autrement et où les salaires sont exceptionnellement bas» (art. 1(1)).

En outre, la recommandation n° 184 prévoit que les taux de rémunération des travailleurs à domicile²²⁶ devraient être fixés de préférence par **la négociation collective**. À défaut, ces taux devraient être fixés par des décisions de l'autorité compétente, après consultation des partenaires sociaux²²⁷ ou par d'autres mécanismes appropriés de fixation des salaires aux niveaux national, sectoriel ou local. Faute d'être fixés par l'un de ces moyens, les taux de rémunération devraient faire l'objet d'un accord entre le travailleur à domicile et l'employeur (paragr. 14). La possibilité de fixer les taux de rémunération par accord entre l'employeur et le travailleur à domicile a été incluse dans le texte après des débats intenses de la Conférence internationale du Travail²²⁸. Toutefois, comme le Bureau l'a souligné, le but de la recommandation n° 184 est de fournir des orientations sur la manière d'améliorer la situation des travailleurs à domicile, et non de refléter cette situation. De nombreux mandants ont affirmé que les bas salaires constituent l'un des problèmes majeurs auxquels sont confrontés les travailleurs à domicile, qui pour la plupart ne sont pas en position de force pour négocier individuellement avec les employeurs²²⁹. La disposition finalement incluse dans le texte de la recommandation envisage donc la possibilité de fixer les taux de rémunération par le biais d'un accord individuel entre le travailleur à domicile et l'employeur, uniquement en dernier recours²³⁰.

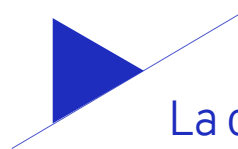
Si le travailleur à domicile est **rémunéré à la pièce**, le taux de rémunération appliqué au travailleur à domicile devrait être comparable à celui

perçu par un travailleur occupé dans l'entreprise de l'employeur ou, à défaut, dans une autre entreprise de la branche d'activité et de la région concernées (paragr. 15)²³¹.

Outre leur rémunération, les travailleurs à domicile devraient **recevoir un dédommagement pour les dépenses** liées à leur travail (consommation d'énergie et d'eau, communications et entretien de l'équipement et des machines) et pour le temps passé à ces activités, notamment pour entretenir l'équipement et les machines, trier, et déballer ou emballer (paragr. 16).

La législation nationale en matière de **protection des salaires** devrait s'appliquer aux travailleurs à domicile (paragr. 17). Elle devrait notamment garantir que des critères prédéfinis soient fixés en ce qui concerne les déductions afin de protéger les travailleurs à domicile contre des déductions injustifiées sous prétexte de matériaux endommagés ou de travail défectueux. La protection contre les déductions injustifiées a été ajoutée pendant les débats au sein de la Conférence internationale du Travail au motif qu'une rémunération doit être versée au travailleur à domicile, même si un article ne répond pas exactement aux normes spécifiées²³². En outre, les travailleurs à domicile devraient être payés soit à chaque livraison d'un travail achevé, soit à des intervalles réguliers ne dépassant pas un mois. Ces dispositions sont sans préjudice des dispositions de la convention (n° 95) et de la recommandation (n° 85) sur la protection du salaire, 1949.

Par ailleurs, lorsqu'un intermédiaire est utilisé, celui-ci devrait être **tenu solidairement responsable** avec l'employeur du paiement de la rémunération due aux travailleurs à domicile, conformément à la législation et à la pratique



La convention n° 177 exige que les États parties garantissent la promotion de **l'égalité de traitement** pour les travailleurs à domicile en ce qui concerne la rémunération

nationales (paragr. 18) (voir également la section 6.12 ci-après).

Les taux de rémunération

Au niveau national, les efforts visant à garantir une rémunération équitable aux travailleurs à domicile se concentrent souvent sur la question de **la rémunération à la pièce**, qui est le mode de rémunération standard pour les travailleurs engagés dans le travail industriel à domicile classique. Dans ce cas-là, la question de la rémunération est étroitement liée à celle du temps de travail: si le taux de rémunération à la pièce est trop faible, alors les travailleurs concernés doivent accomplir un nombre d'heures excessivement long afin d'être en mesure de pouvoir gagner leur vie, ce qui revient en pratique à effectuer des heures supplémentaires non rémunérées²³³. Pour l'employeur, la principale difficulté consiste à pouvoir comparer les taux de rémunération des travailleurs au sein de l'entreprise (qui sont souvent rémunérés à l'heure) et des travailleurs à domicile (qui ne sont pas soumis au même contrôle et peuvent ne pas avoir accès aux mêmes outils et machines, ce qui peut entraîner des répercussions en termes de productivité). À cet égard, **l'étude du temps et du mouvement** peut se révéler être un outil opportun. Une étude du temps et du mouvement est un «système de mesure du travail conçu pour déterminer le temps standard nécessaire à un travailleur (moyennement) qualifié ou à une machine pour effectuer une tâche spécifique à un niveau de performance déterminé». Cette étude est menée en vue de «déterminer si le taux à la pièce ou les normes de production (quota) prescrites par les employeurs à leurs salariés sont justes et raisonnables»²³⁴.

Pour être juste et efficace, un système de paiement à la pièce doit, principalement, «être transparent, les travailleurs doivent percevoir une rémunération qui tient compte des difficultés et de la qualité de leur travail; les taux doivent être structurés de manière que les travailleurs motivés puissent gagner beaucoup plus que le salaire minimum»²³⁵. Lorsqu'un nombre important de travailleurs reçoit une rémunération inférieure au salaire minimum, cela signifie généralement que le salaire à la pièce est trop faible et que les efforts des travailleurs sont sous-évalués.

La première approche consiste à prévoir **un taux de rémunération minimum pour les travailleurs à la pièce**. Dans certains pays, comme le Canada (Nouveau-Brunswick), l'Indonésie²³⁶, Madagascar, le Maroc, les Philippines²³⁷ et la

République islamique d'Iran, le salaire des travailleurs à domicile ne peut être inférieur au salaire minimum applicable. Dans d'autres pays, comme l'Estonie²³⁸, l'Inde, le Pakistan et le Sri Lanka, des taux de salaire minimum spécifiques peuvent être fixés pour les travailleurs à la pièce. Ainsi, dans l'État du Madhya Pradesh en Inde, les rouleurs de bidis rémunérés à la pièce ont droit à un salaire minimum garanti, à la condition qu'ils roulent au moins 5 600 bidis par semaine²³⁹.

D'autres législations nationales **règlementent expressément la rémunération des travailleurs à domicile**. Au Monténégro, au Népal, au Nicaragua, au Panama²⁴⁰, au Paraguay²⁴¹ et en Tunisie²⁴², les règles en matière de salaire minimum s'appliquent à tous les salariés, y compris aux travailleurs à domicile. Des taux de salaire minimum peuvent également être fixés spécifiquement pour les travailleurs à domicile, comme cela est notamment le cas en Argentine²⁴³, en Australie²⁴⁴, en Autriche²⁴⁵, en Équateur²⁴⁶, en Italie²⁴⁷, au Japon²⁴⁸ et au Mexique²⁴⁹.

En Thaïlande, la détermination du salaire versé par unité produite dans le cadre du travail à domicile relève de l'autorité de la Commission sur la protection des travailleurs à domicile²⁵⁰. Le ministère de la Protection du travail et du Bien-être a collaboré avec le BIT dans le cadre d'un projet pilote destiné à réaliser des études de temps et de mouvement dans le secteur de la fabrication des filets de pêche et de l'habillement, dans un certain nombre de provinces.

La législation peut également aborder **la relation existant entre la rémunération à la pièce ou perçue dans le cadre du travail à domicile et la rémunération habituelle, basée sur le temps de travail ou le travail effectué dans les locaux de l'entreprise**. Dans plusieurs pays africains, dont le Burkina Faso²⁵¹, le Cameroun²⁵², la Côte d'Ivoire, le Gabon et le Sénégal²⁵³, les taux de rémunération du travail à la pièce doivent être établis de manière à assurer qu'un travailleur de capacité moyenne, travaillant normalement, ait une rémunération au moins égale à la rémunération perçue par un travailleur effectuant un travail similaire et rémunéré à l'heure.

Au Portugal²⁵⁴, la rémunération du travail à domicile est fixée en prenant en considération: *a)* le temps moyen requis pour la production d'un bien ou l'exécution d'un service, ainsi que le taux de rémunération établi dans la convention collective applicable pour un travail identique exécuté au sein des locaux de l'entreprise ou, à défaut, le salaire minimum mensuel, et *b)* les frais supportés par le travailleur, concernant notamment

les dépenses en électricité, eau et moyens de communication, ainsi que l'achat et l'entretien des équipements. Au Costa Rica²⁵⁵ et en République bolivarienne du Venezuela²⁵⁶, la rémunération des travailleurs à domicile ne peut être inférieure à la rémunération versée pour un travail de niveau de performance identique effectué au sein de l'entreprise, alors qu'en Thaïlande²⁵⁷ l'égalité de traitement est prévue pour un travail de «même nature, de même qualité et de quantité égale». Des dispositions sur l'égalité de traitement des travailleurs à domicile sont également prévues au sein des législations nationales en Croatie²⁵⁸, en Espagne²⁵⁹, au Guatemala²⁶⁰, au Honduras²⁶¹, à Maurice²⁶², au Mexique²⁶³, au Nicaragua²⁶⁴ et au Paraguay²⁶⁵.

Plusieurs pays ont également adopté une législation qui vise à assurer **un taux de rémunération à la pièce qui soit adéquat**. Aux Philippines²⁶⁶, la législation prévoit la fixation de taux de production standard par le biais de l'une des procédures suivantes: étude du temps et du mouvement, accord individuel ou collectif approuvé par les autorités du travail ou consultation des organisations de travailleurs et d'employeurs lors d'une conférence tripartite convoquée par les autorités du travail. Au Royaume-Uni, des dispositions détaillées ont été adoptées afin de garantir un taux de rémunération à la pièce qui soit équitable, défini comme «le montant devant être versé par pièce, en vue de s'assurer qu'une personne travaillant à une vitesse moyenne perçoive une rémunération d'un montant au moins équivalent au salaire horaire minimum»²⁶⁷.

En règle générale, la rémunération n'est pas source de réelles difficultés pour les télétravailleurs, même si la possibilité d'une augmentation au recours au télétravail exercé de manière permanente, au lendemain de la crise de santé publique actuelle, est susceptible d'entraîner certaines pressions en termes de baisses de salaire, dans la mesure où les salariés n'auront plus besoin de vivre dans des villes chères. Néanmoins, la législation de certains pays, comme la Colombie²⁶⁸, contient **des dispositions sur l'égalité de traitement pour les télétravailleurs**. En Équateur²⁶⁹, la rémunération est convenue entre le télétravailleur et l'employeur de manière conforme aux règles générales établies par le Code du travail. Au Chili²⁷⁰, tout accord relatif au télétravail ne peut en aucun cas porter atteinte aux droits établis par le Code du travail, notamment en matière de rémunération.

Certaines législations obligent également les employeurs à **indemniser les travailleurs à**

domicile pour certaines dépenses qu'ils sont amenés à engager. Une disposition détaillée adoptée à Maurice²⁷¹ prévoit notamment que l'employeur est obligé de rembourser au travailleur à domicile:

- a. toutes dépenses liées à la fourniture d'électricité et d'eau, aux télécommunications et à tout autre équipement en rapport avec le travail effectué à domicile;
- b. toutes dépenses liées à la maintenance des outils et des équipements fournis au travailleur à domicile pour l'exécution de son travail;
- c. l'équivalent du montant correspondant à un trajet aller-retour en bus:
 - i. pour se rendre ou revenir des locaux de l'employeur;
 - ii. pour rencontrer des clients ou toute autre personne en rapport avec son travail; ou
 - iii. pour tout autre motif en rapport avec son travail, en accord avec l'employeur;
- d. toutes autres dépenses convenues entre le travailleur à domicile et son employeur; et
- e. tous autres frais ou dépenses inhérents au travail à domicile.

Des dispositions similaires existent en Arménie²⁷², en Belgique²⁷³, en Hongrie²⁷⁴, au Portugal²⁷⁵, en Fédération de Russie²⁷⁶, en Suisse²⁷⁷ et en République bolivarienne du Venezuela²⁷⁸.

Cette question est parfois également abordée dans le cadre spécifique du **télétravail**. L'employeur peut être tenu de fournir les équipements nécessaires au télétravail, ainsi que les fournitures, et devoir en assurer l'entretien, comme cela est notamment le cas en Bulgarie²⁷⁹, au Chili²⁸⁰ et en Équateur²⁸¹. De manière alternative, la législation peut également exiger que l'employeur prenne certains coûts à sa charge, comme cela est notamment le cas en Belgique²⁸², au Brésil²⁸³, en Colombie²⁸⁴ et à Malte²⁸⁵. Le Tribunal fédéral suisse a récemment jugé²⁸⁶ que, lorsque le télétravailleur utilise une pièce de son logement pour travailler, l'employeur est tenu de rembourser au télétravailleur les coûts relatifs à cette pièce.

La protection des salaires

Dans certains pays, dont la Belgique²⁸⁷, la Finlande²⁸⁸ et la Nouvelle-Zélande²⁸⁹, **les dispositions législatives en matière de protection des salaires** s'appliquent aux travailleurs à domicile. Certains aspects de la protection des salaires sont

expressément réglementés en vue protéger les travailleurs à domicile.

La principale exigence vise à s'assurer que **les salaires soient payés en temps et en heure**. Aux Philippines²⁹⁰, au Portugal²⁹¹ et en Thaïlande²⁹², le versement de la rémunération doit avoir lieu immédiatement à la livraison du travail, alors qu'en Australie²⁹³ et en Belgique²⁹⁴ la rémunération due au travailleur à domicile doit être versée à la date et au lieu convenus entre les parties. En Argentine²⁹⁵, les salaires doivent être payés directement aux jours et heures fixés par l'autorité chargée de l'exécution de la législation. Les pouvoirs publics peuvent créer des caisses de paiement officielles lorsqu'ils le jugent nécessaire, en vue d'assurer le paiement des salaires dus aux travailleurs à domicile. La périodicité des paiements est également réglementée en Autriche²⁹⁶, au Costa Rica²⁹⁷, au Guatemala²⁹⁸, au Honduras²⁹⁹, à Maurice³⁰⁰ et au Nicaragua³⁰¹.

L'une des autres questions importantes concerne **la limitation des retenues sur salaire**. En Équateur³⁰², les retenues sur le salaire ou la rémunération de base minimale sont interdites. Des amendes peuvent être infligées aux travailleurs à domicile si le travail produit est défectueux. Aux Philippines³⁰³, l'employeur peut demander au travailleur à domicile de refaire son travail sans paiement supplémentaire, quand ce dernier est

mal exécuté. Lorsque le travail exécuté par le travailleur à domicile n'est pas satisfaisant, les législations nationales adoptées en Hongrie³⁰⁴, en Pologne³⁰⁵ et au Portugal³⁰⁶ réglementent également les conséquences possibles en termes de rémunération.

Au Mexique³⁰⁷, au Pérou³⁰⁸ et aux Philippines³⁰⁹, des dispositions législatives fixent des retenues sur salaire pouvant s'appliquer en cas de perte, de destruction ou d'endommagement du matériel fourni par l'employeur. En Thaïlande³¹⁰, la législation réglemente les retenues sur salaire possibles en cas de pertes pour l'employeur dues à des actes intentionnels ou à une négligence grave du travailleur à domicile.

L'obligation imposée à l'employeur de rendre publics les taux de salaire et de remettre des fiches de paie au travailleur à domicile lors du versement de la rémunération sont des éléments supplémentaires importants au niveau de la protection des salaires. L'affichage des taux de rémunération dans un endroit visible est obligatoire dans un certain nombre de pays, dont l'Allemagne³¹¹, l'Autriche³¹², le Cameroun³¹³ et le Mexique³¹⁴. La remise de fiches de paie aux travailleurs à domicile est obligatoire, notamment en Allemagne³¹⁵, en Australie³¹⁶, en Autriche³¹⁷, à Maurice³¹⁸ et au Portugal³¹⁹.



► 6.9 Cessation d'emploi

La convention n° 177 ne traite pas de la question de la la cessation d'emploi. Néanmoins, les travailleurs à domicile qui sont salariés sont inclus dans le champ d'application de la convention (n° 158) sur le licenciement, 1982.

La recommandation n° 184 prévoit également que les travailleurs à domicile devraient bénéficier de **la même protection que les autres travailleurs en cas de cessation d'emploi** (paragr. 27). Les termes «autres travailleurs» ne signifient pas uniquement les salariés et cette disposition n'implique pas que tous les travailleurs à

domicile doivent bénéficier de la même protection que les salariés en cas de licenciement abusif, mais que les travailleurs à domicile ayant un certain statut ou une certaine position devraient bénéficier de la même protection que les autres travailleurs ayant le même statut ou la même position³²⁰.

Les travailleurs à domicile qui sont classés comme salariés bénéficient normalement des dispositions législatives générales sur le licenciement, y compris la protection contre les licenciements abusifs et les périodes de préavis d'une durée minimale. Lorsque les travailleurs à domicile n'ont pas le statut de salariés, ils peuvent être confrontés à ce que l'on appelle communément un «licenciement déguisé», quand l'entrepreneur décide de cesser de leur fournir du travail, parfois sans préavis³²¹.

Certaines **législations sur le travail à domicile traitent expressément de cette question**. En France³²² et en République de Moldova³²³, par exemple, les règles générales applicables à la résiliation du contrat de travail individuel s'appliquent aux travailleurs à domicile. En Belgique³²⁴, les règles générales régissant le licenciement s'appliquent aux travailleurs à domicile. Cependant, seuls les travailleurs à domicile qui sont rémunérés sur une base forfaitaire peuvent, pendant la période de préavis, s'absenter du travail pour rechercher un nouvel emploi.

En Autriche³²⁵, la relation de travail à domicile prend fin soit par notification expresse du client ou du travailleur à domicile, soit trente jours après la livraison de la dernière

commande, si le client ne passe pas une autre commande auprès du travailleur à domicile ou si le travailleur à domicile refuse sans motif d'accepter une autre commande dans ce délai. En cas de notification expresse, le délai de préavis doit avoir une durée minimale d'une semaine. Au cours de la semaine suivant la notification, le travailleur à domicile a droit à un travail à domicile rémunéré au taux de salaire moyen des treize semaines précédentes. En l'absence de travail assigné, il a droit à une indemnité correspondant à la rémunération hebdomadaire calculée sur la base de la rémunération moyenne des treize dernières semaines. Les travailleurs à domicile ont également droit à une indemnité de cessation d'emploi.

En Thaïlande³²⁶, lorsqu'il apparaît probable que le travail à domicile ne sera pas terminé à temps, le travailleur à domicile doit en informer son employeur afin de trouver un accord sur une extension du délai. Si l'employeur n'accepte pas d'accorder une telle extension et subirait un préjudice du fait de la livraison tardive du travail sans que ce dernier ne soit défectueux, alors l'employeur a le droit de mettre fin à la relation de travail à domicile et d'assigner ce travail à une tierce personne. Ces dispositions n'empêchent pas les parties de réclamer des dommages

et intérêts à la partie responsable de la cessation d'emploi. La relation de travail à domicile cesse également lorsqu'elle repose sur les compétences du travailleur à domicile et que ce dernier décède ou n'est pas en capacité d'effectuer le travail qui lui a été confié sans commettre de faute.

En Allemagne³²⁷, la législation fixe des délais de préavis différents suivant la durée de la relation de travail et de l'ancienneté du travailleur, et selon que le travailleur à domicile exerce son activité principalement pour un client ou un intermédiaire. La législation nationale fixe également le montant de l'indemnité due au travailleur à domicile lorsque le client ou l'intermédiaire réduit le travail qui lui a été confié d'au moins 25 pour cent par rapport au travail régulièrement confié depuis une période minimale d'un an. Au Portugal³²⁸, la législation sur le travail à domicile régit différents aspects de la cessation d'emploi, y compris la cessation d'emploi en raison de l'absence de travail confié au travailleur. Sauf accord contraire, l'absence de travail qui entraîne l'inactivité du travailleur à domicile pendant une période d'une durée supérieure à soixante jours consécutifs entraîne la rupture de la relation de travail, sous réserve d'une notification par écrit par le client. Les travailleurs à domicile ont droit à une indemnisation en cas de non-respect du délai de préavis requis, si le client ne fournit pas de raisons suffisantes pour mettre fin à la relation de travail à domicile ou en cas de résiliation résultant de l'absence de travail confié au travailleur.

En Uruguay³²⁹, les travailleurs à domicile ont droit à une indemnisation en cas de licenciement. **L'absence de travail confié au travailleur à domicile** pendant une période de deux mois, ainsi que les situations dans lesquelles la quantité de travail assignée est réduite d'au moins 25 pour cent sur une période de six mois donnent également droit à une indemnité. Au Mexique³³⁰, les travailleurs à domicile qui ne reçoivent plus de travail bénéficient des droits accordés aux autres salariés en cas de licenciement par l'employeur. Ils peuvent demander au Conseil de conciliation et d'arbitrage à être réintégrés dans les fonctions qu'ils exerçaient auparavant ou à recevoir une indemnisation à hauteur de trois mois de salaire. Lorsque l'employeur ne justifie pas la cause du licenciement, le travailleur a également le droit

de recevoir la rémunération due à partir du licenciement et pendant une période de douze mois maximum. En Argentine³³¹, la législation prévoit que des amendes peuvent être imposées aux commettants et intermédiaires lorsque ces derniers diminuent, suspendent ou suppriment, sans justification, la quantité de travail confiée à un travailleur à domicile. Le montant de ces amendes doit être transféré au travailleur à domicile.

En Éthiopie³³², les contrats de travail à domicile sont réputés être conclus pour une période ou une tâche déterminée. Par conséquent, le contrat s'éteint lorsqu'il arrive à échéance ou que le travail est exécuté. En Suisse³³³, si du travail à l'essai est confié au travailleur à domicile, le contrat est considéré, sauf accord contraire, comme conclu à l'essai pour un temps déterminé. Lorsque le travailleur est occupé d'une manière ininterrompue par l'employeur, le contrat est considéré, sauf accord contraire, comme conclu pour un temps indéterminé. Dans les autres cas, il est réputé conclu pour un temps déterminé.

Dans un certain nombre de pays, des dispositions spécifiques s'appliquent concernant **le télétravail**. En Fédération de Russie³³⁴, l'employeur peut mettre fin à un accord de télétravail pour l'un des motifs prévus dans le contrat de travail. En Italie³³⁵, l'accord portant sur des «modalités de travail intelligentes» (ou *lavoro agile*) peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée. Dans ce dernier cas, la résiliation du contrat peut intervenir avec un préavis de trente jours. Chacune des parties peut également résilier le contrat de travail en cas de motif valable avant le terme convenu ou sans préavis. Par ailleurs, dans plusieurs pays européens, dont la France³³⁶, Malte³³⁷ et la Pologne³³⁸, la décision du salarié de refuser un poste de télétravail ou d'arrêter le télétravail ne constitue pas un motif valable pour que l'employeur puisse mettre un terme au contrat de travail. À cet égard, l'accord-cadre européen sur le télétravail prévoit que «[l]e passage au télétravail, en tant que tel, parce qu'il modifie uniquement la manière dont le travail est effectué, n'affecte pas le statut d'emploi du télétravailleur. Le refus d'un travailleur d'opter pour un télétravail n'est pas, en soi, un motif de résiliation de la relation d'emploi ni de modification des conditions d'emploi de ce travailleur»³³⁹.

► 6.10 Sécurité sociale et protection de la maternité

L'article 4(2) *e*) de la convention n° 177 exige de promouvoir l'égalité de traitement des travailleurs à domicile en ce qui concerne **la protection par des régimes légaux de sécurité sociale**. La recommandation n° 184 insiste sur la nécessité de garantir que les travailleurs à domicile bénéficient d'une protection en matière de sécurité sociale et précise que cette protection pourrait être assurée par l'extension ou l'adaptation des régimes existants de sécurité sociale ou par le développement de caisses ou de régimes

spéciaux pour les travailleurs à domicile (paragr. 25).

L'article 4(2) *h*) de la convention n° 177 prévoit également la promotion de l'égalité de traitement en ce qui concerne **la protection de la maternité**. En outre, la recommandation n° 184 prévoit que la législation nationale en matière de protection de la maternité devrait s'appliquer aux travailleurs à domicile (paragr. 26).

La protection en matière de sécurité sociale, telle que définie par les normes de l'OIT – en particulier la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, et la recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012 –, est loin d'être accessible à l'ensemble des travailleurs à domicile dans le monde. Principalement dans les formes traditionnelles de travail à domicile, des difficultés peuvent résulter de l'informalité et de nombreux travailleurs sont exclus de la couverture de la sécurité sociale en pratique.

Dans d'autres cas, les travailleurs à domicile peuvent être exclus du champ d'application de la législation pertinente en la matière. Néanmoins, selon les informations fournies par les gouvernements dans leurs rapports pour l'étude d'ensemble de la CEACR de 2020 sur l'emploi³⁴⁰, dans un grand nombre d'États Membres de l'OIT, la législation nationale prévoit **une couverture de sécurité sociale pour les travailleurs à domicile**, même s'ils sont parfois exclus de certaines prestations spécifiques³⁴¹. Selon les informations disponibles, les travailleurs à domicile bénéficient d'une protection sociale notamment dans les pays suivants (l'astérisque (*) indique que les informations sont issues de l'étude d'ensemble de 2020 sur l'emploi³⁴²): Algérie³⁴³, Allemagne*, Argentine*, Autriche³⁴⁴, Belgique*³⁴⁵, Bulgarie³⁴⁶, Cabo Verde, Colombie³⁴⁷, Danemark*, Égypte*, États-Unis³⁴⁸, Gabon*, Guatemala*, Jamaïque*, Panama*, Pérou³⁴⁹, Philippines³⁵⁰, Portugal³⁵¹, République dominicaine³⁵², Sénégal*, Suède*, Thaïlande* et Uruguay³⁵³.

Au Japon, l'ensemble des résidents, y compris les travailleurs à domicile, sont couverts par le régime national d'assurance-maladie.

La protection de la maternité est également particulièrement importante pour les travailleuses à domicile en raison du grand nombre de femmes travaillant à domicile. Le droit à la protection de la maternité peut, toutefois, être limité aux travailleuses à domicile dans une relation de travail. Les dispositions générales sur la protection de la maternité s'appliquent aux travailleuses à domicile notamment en Autriche³⁵⁴, en Belgique³⁵⁵, au Chili³⁵⁶, et à Maurice³⁵⁷. La législation au Pérou³⁵⁸ – et en ce qui concerne les télétravailleurs, la législation en Colombie³⁵⁹ – contient certaines dispositions sur l'égalité de traitement. Aux Pays-Bas³⁶⁰, en réponse aux observations formulées par les syndicats FNV, CNV et VCP, le gouvernement a indiqué que les travailleuses à domicile ont droit à la même protection de la maternité, en vertu de la législation du travail, que les autres salariées.

La protection de la maternité comprend également la prévention des risques pour la santé. En Thaïlande³⁶¹, il est interdit à quiconque de demander à une femme enceinte d'effectuer tout type de travail à domicile qui, par sa nature, présente un danger pour la sécurité et la santé de la travailleuse. Enfin, le travail à domicile peut constituer en soi une forme de protection de la maternité. En Lituanie³⁶², par exemple, les travailleuses enceintes, ayant récemment accouché, allaitant ou élevant un enfant de moins

de 14 ans ou un enfant handicapé jusqu'à l'âge de 18 ans, ont le droit de demander à pouvoir travailler à distance pendant une durée au moins égale à un cinquième de leurs heures de travail. Les employeurs ne

peuvent refuser cette demande que si cette dernière entraînerait des coûts excessifs en raison des nécessités liées à la production ou des spécificités au niveau de l'organisation du travail.

► 6.11 L'accès à la formation

Conformément à l'article 4(2) f) de la convention n° 177, la politique nationale sur le travail à domicile doit promouvoir l'égalité de traitement pour les travailleurs à domicile en ce qui concerne l'accès à la formation.

En outre, les programmes relatifs au travail à domicile, que la recommandation n° 184 demande aux États Membres de promouvoir et d'appuyer, devraient fournir aux travailleurs à domicile une formation leur permettant d'améliorer leurs compétences (y compris les compétences non traditionnelles, l'aptitude

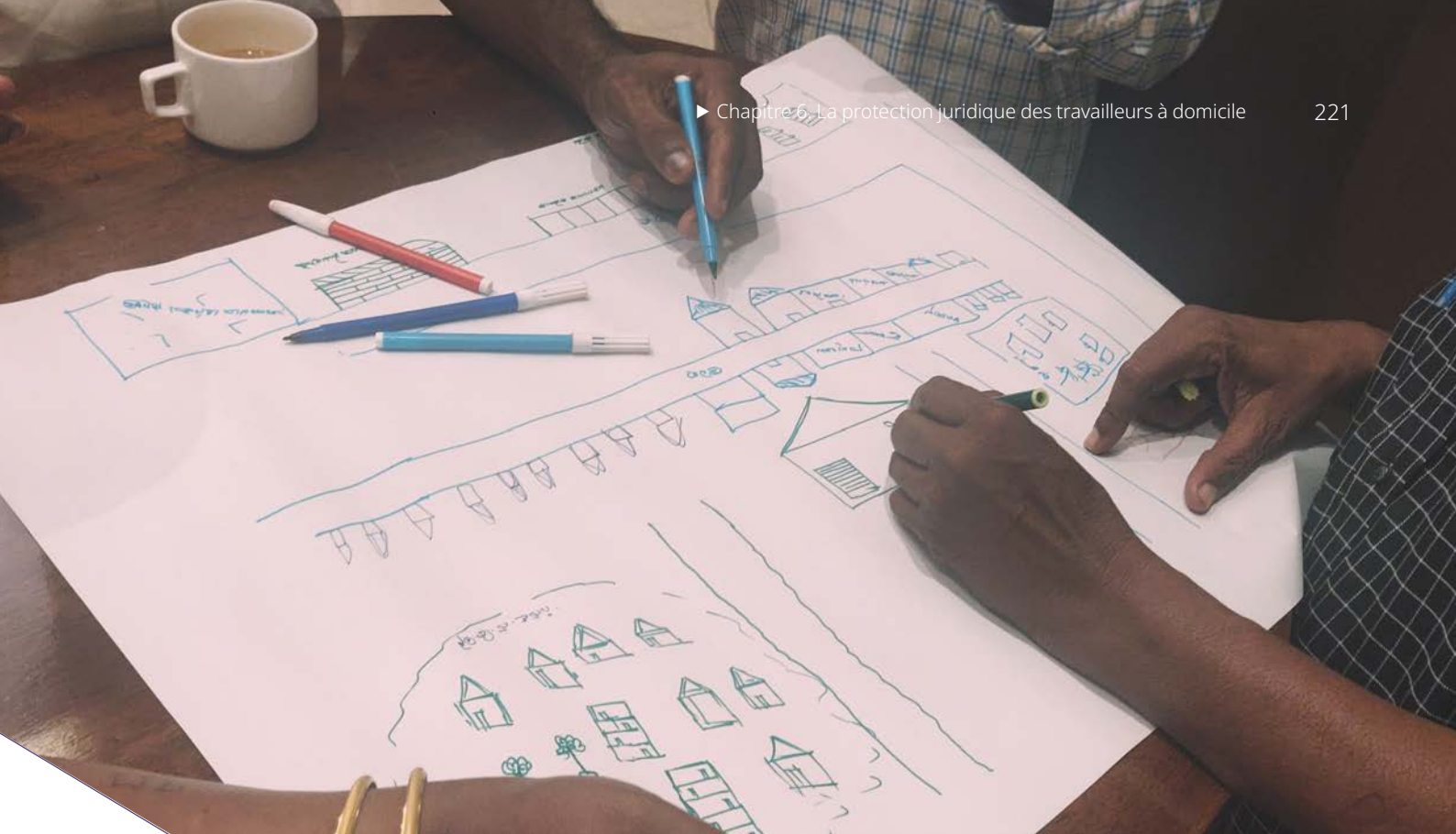
à diriger et à négocier), leur productivité, leurs possibilités d'emploi et leur capacité de gains, et assurer une formation à proximité aussi immédiate que possible du domicile du travailleur et qui n'exige pas de qualifications formelles non nécessaires (paragr. 29)³⁶³.

Les dispositions législatives prévoyant l'accès des travailleurs à domicile à la formation sont rares, y compris dans les pays ayant adopté une réglementation spécifique sur le travail à domicile. En Thaïlande³⁶⁴, la Commission pour la protection des travailleurs à domicile peut formuler des recommandations en vue de développer une main-d'œuvre qualifiée, notamment concernant le soutien du gouvernement pour la diffusion d'informations sur le «développement des compétences dans l'exécution du travail» aux travailleurs à domicile. Aux Philippines³⁶⁵, la législation prévoit uniquement qu'une assistance technique soit fournie aux organisations de travailleurs à domicile enregistrées, aux employeurs, aux entrepreneurs et aux sous-traitants en matière de formation professionnelle.

En ce qui concerne **les obligations des employeurs**, en Bulgarie³⁶⁶, les employeurs ont l'obligation d'assurer «l'acquisition et l'actualisation des qualifications, ainsi qu'une formation» aux travailleurs à domicile. Au Portugal³⁶⁷, le bénéficiaire de l'activité du travailleur à domicile doit s'assurer que ce dernier dispose d'une formation adéquate

pour l'exécution de son travail. Cette formation doit être équivalente à la formation dispensée au travailleur qui effectue le même travail au sein de l'entreprise.

Les télétravailleurs bénéficient généralement plus souvent des dispositions sur le droit à la formation professionnelle, notamment en Europe. L'accord-cadre européen sur le télétravail (voir l'encadré 6.1 ci-dessus) prévoit, en effet, que les télétravailleurs ont le même accès à la formation et aux possibilités de carrière que des travailleurs comparables qui travaillent dans les locaux de l'employeur, et reçoivent une formation appropriée, ciblée sur les équipements techniques à leur disposition et sur les caractéristiques de cette forme d'organisation du travail³⁶⁸. Cette disposition est reprise, en Belgique, dans la Convention collective de travail sur le télétravail³⁶⁹. À Malte³⁷⁰, les télétravailleurs ont également les mêmes droits d'accès et de participation aux programmes de formation et d'évolution de carrière, mis en œuvre par l'employeur ou en son nom, que les salariés comparables qui travaillent dans les locaux de l'employeur. Au Portugal, le Code du travail³⁷¹ prévoit



©OIT/B. Birla

que les travailleurs à domicile bénéficient de l'égalité de traitement par rapport aux autres travailleurs en matière de formation et d'évolution de carrière. En outre, les employeurs ont l'obligation de fournir aux télétravailleurs, lorsque cela s'avère nécessaire, une formation adéquate sur l'utilisation des TIC inhérentes à l'exercice de leur activité. Au Pérou, les télétravailleurs³⁷² ont également

le droit d'être formés à l'utilisation des outils informatiques et de télécommunication nécessaires à l'exécution de leurs tâches. En Italie³⁷³, les travailleurs régis par des «modalités de travail intelligentes» (ou *lavoro agile*) bénéficient du droit à l'apprentissage tout au long de la vie, qu'il soit formel ou informel, ainsi qu'à la certification périodique des compétences pertinentes.

► 6.12 Mesures de contrôle et d'exécution

Conformément à la recommandation n° 184, l'autorité compétente³⁷⁴ devrait prévoir **l'enregistrement des employeurs occupant des travailleurs à domicile et, le cas échéant, des intermédiaires** utilisés par ces employeurs, et devrait préciser les informations que les employeurs devraient lui fournir ou tenir à sa disposition (paragr. 6).

En outre, l'employeur devrait être tenu d'**informer l'autorité compétente** lorsqu'il donne du travail à domicile pour la première fois. L'employeur devrait également tenir **un registre de tous les travailleurs à domicile**, classés selon le sexe, auxquels il donne du travail (paragr. 7(1) et 7(2)). Il a, en outre, été décidé qu'il revenait à l'employeur, plutôt qu'aux autorités nationales compétentes, de

tenir un registre de ses travailleurs à domicile, et de permettre ainsi à l'inspection du travail de procéder aux activités de contrôle qui lui incombent³⁷⁵.

L'employeur devrait également tenir **un relevé du travail attribué** au travailleur à domicile indiquant: le temps alloué pour exécuter le travail; le taux de rémunération; s'il y a lieu, les coûts encourus par le travailleur à domicile et les montants remboursés à ce titre; toutes retenues faites conformément à la législation nationale; et la rémunération brute due, la rémunération nette versée, ainsi que la date du paiement. Une copie du relevé du travail devrait être fournie au travailleur à domicile (paragr. 7(3) et 7(4)).

Le travailleur à domicile devrait être **tenu informé de ses conditions d'emploi spécifiques**³⁷⁶ par écrit ou par tout autre moyen conforme à la législation et à la pratique nationales³⁷⁷. Cette information devrait inclure en particulier le nom et l'adresse de l'employeur et, s'il existe, de l'intermédiaire; le taux de rémunération; et le type de travail à effectuer (paragr. 5).

Chaque fois que cela est réalisable, l'information concernant les droits et la protection des travailleurs à domicile, les obligations des employeurs à leur égard, ainsi que les programmes relatifs au travail à domicile, devrait être fournie dans **des langues comprises par les travailleurs à domicile** (paragr. 30).

Lorsque la législation nationale prévoit la possibilité d'avoir recours à des intermédiaires aux fins du travail à domicile, **les responsabilités respectives des employeurs et des intermédiaires** doivent être fixées, conformément à la pratique nationale, par voie de législation ou de décisions de justice (convention n° 177, art. 8). Ce texte a fait l'objet de nombreux débats au sein de la Conférence internationale du Travail³⁷⁸. En outre, la recommandation n° 184 introduit le principe d'une responsabilité solidaire entre l'employeur et l'intermédiaire en ce qui concerne le paiement de la rémunération due aux travailleurs à domicile (paragr. 18). Cette disposition reconnaît qu'il existe des situations dans lesquelles les travailleurs à domicile n'ont aucun contact avec l'employeur et dépendent, pour leur paiement, de l'intermédiaire. Cela implique que les travailleurs à domicile peuvent réclamer les salaires impayés à l'employeur, à l'intermédiaire ou aux deux³⁷⁹.

La convention n° 177 prévoit également la mise en place **d'un système d'inspection**³⁸⁰ compatible avec la législation et la pratique nationales afin

d'assurer le respect de la législation applicable au travail à domicile (art. 9). La recommandation n° 184 contient une clause de sauvegarde selon laquelle, dans la mesure où cela est «compatible avec la législation et la pratique nationales relatives au respect de la vie privée», les inspecteurs du travail ou autres fonctionnaires compétents devraient être autorisés à pénétrer dans les parties du domicile ou d'un autre local privé où ce travail est effectué (paragr. 8). Le Bureau a indiqué, à cet égard, que le consentement du travailleur pouvait ou non être requis par la législation nationale. En outre, si un travailleur à domicile constitue un danger pour tout le voisinage parce qu'il manipule des explosifs, son droit à la vie privée sera certainement subordonné à la sécurité publique³⁸¹.

Des mesures adéquates, y compris, s'il y a lieu, des sanctions, doivent également être prévues et effectivement appliquées en cas de manquement à la législation nationale applicable au travail à domicile (convention n° 177, art. 9). La rédaction de l'article 9 vise à refléter toutes sortes de mesures correctives envisageables, telles que les amendes, le versement des arriérés de salaire et la réintégration dans l'emploi³⁸². En outre, en cas d'infractions graves ou répétées à la législation applicable au travail à domicile, des mesures appropriées, y compris l'interdiction éventuelle de donner du travail à domicile, devraient être prises conformément à la législation et à la pratique nationales (recommandation n° 184, paragr. 9).

Enfin, l'autorité compétente devrait faire en sorte qu'il existe **des mécanismes pour le règlement des conflits** entre un travailleur à domicile et un employeur ou, le cas échéant, un intermédiaire utilisé par l'employeur (recommandation n° 184, paragr. 28).

L'application des dispositions législatives concernant la protection des travailleurs à domicile représente **un véritable défi en raison de la dispersion, de l'invisibilité et du caractère informel** de ces travailleurs. Cela est plus particulièrement le cas dans les chaînes d'approvisionnement, où les travailleurs à domicile n'ont souvent de contact qu'avec l'intermédiaire qui leur a confié un travail à exécuter et n'ont aucun moyen de protéger leurs droits, notamment

concernant le paiement de la rémunération due en contrepartie du travail effectué. Afin de faire face à cette situation, l'Australie a adopté certaines initiatives globales (voir l'encadré 6.5). Dans d'autres pays, la législation nationale met en œuvre les dispositions de la convention n° 177 concernant les mesures de contrôle et d'exécution visant à garantir le respect des dispositions protégeant les travailleurs à domicile.

L'obligation de faire rapport et de communiquer des informations

L'une des premières étapes importantes pour les autorités nationales consiste à être informées **des employeurs occupant des travailleurs à domicile** afin d'assurer un contrôle adéquat du respect des dispositions applicables.

En Allemagne³⁸³, les employeurs sont tenus de faire une déclaration auprès de l'autorité du travail du *Land* concerné avant de donner pour la première fois du travail à domicile, tel que requis par la convention n° 177. En France³⁸⁴ et au Honduras³⁸⁵, les employeurs doivent également informer les autorités du travail lorsqu'ils commencent à avoir recours au travail à domicile. En Autriche³⁸⁶, cette exigence se limite à une notification à l'assurance-maladie, tandis qu'en Algérie³⁸⁷ les employeurs doivent soumettre une déclaration à l'organisme de sécurité sociale et à l'inspection du travail. Des obligations similaires peuvent exister en cas de télétravail, comme cela est notamment prévu en Colombie³⁸⁸ et en Équateur³⁸⁹.

Dans certains pays, comme en Équateur³⁹⁰, au Mexique³⁹¹ et en Suisse³⁹², il existe une exigence spécifique pour les employeurs de travailleurs à domicile qui doivent être enregistrés auprès des autorités compétentes. Dans d'autres pays, comme en Argentine³⁹³ et en République dominicaine³⁹⁴, les employeurs doivent obtenir une licence ou une autorisation avant de pouvoir recourir au travail à domicile.

En outre, la législation de plusieurs pays, dont l'Allemagne³⁹⁵, l'Argentine³⁹⁶, la Bulgarie³⁹⁷, le Costa Rica³⁹⁸, le Honduras³⁹⁹, l'Irlande⁴⁰⁰, le Mexique⁴⁰¹, le Paraguay⁴⁰², le Portugal⁴⁰³, la République centrafricaine⁴⁰⁴, la République dominicaine⁴⁰⁵ et la Suisse⁴⁰⁶, impose à l'employeur de tenir **un registre des travailleurs à domicile** qu'il emploie. En Algérie, le registre des travailleurs à domicile doit notamment indiquer le numéro d'immatriculation à la sécurité sociale des travailleurs à domicile⁴⁰⁷.

En Équateur⁴⁰⁸, la législation prévoit également la remise **d'un livret de travail** aux travailleurs à domicile, comme prévu par la convention n° 177. Des obligations similaires existent en Autriche⁴⁰⁹, en Équateur⁴¹⁰, au Honduras⁴¹¹, en Italie⁴¹², au Japon⁴¹³, au Mexique⁴¹⁴, au Pérou⁴¹⁵ et République

dominicaine⁴¹⁶. En Argentine⁴¹⁷, l'employeur a l'interdiction d'inclure dans ce livret des informations sur la capacité du travailleur à domicile, son comportement ou son aptitude.

En Algérie, lors de la remise des travaux à exécuter à domicile, l'employeur doit établir un carnet de commandes dans lequel sont inscrites les informations relatives au travailleur à domicile, la nature et la quantité du travail, la date de remise de ce travail, la rémunération applicable, ainsi que la liste des accessoires et fournitures remis au travailleur à domicile. Lors de la livraison de l'ouvrage objet de la commande, l'employeur doit mentionner sur un carnet la date de livraison, le montant de la rémunération effectivement versée, ainsi que, le cas échéant, les fournitures et accessoires restitués. Ce carnet doit être signé par l'employeur et le travailleur à domicile, et ce dernier doit en recevoir une copie⁴¹⁸. Des obligations similaires sont imposées à l'employeur au Costa Rica⁴¹⁹.

Il est également important de veiller à ce que les travailleurs à domicile **soient informés par écrit de leurs conditions de travail**, normalement par le biais de la conclusion d'un contrat écrit, comme cela est notamment le cas en Australie⁴²⁰, en Belgique⁴²¹ et en Bulgarie⁴²², où l'accord doit être rédigé de manière claire et simple, dans une langue que le travailleur comprend, les employeurs devant également fournir aux travailleurs à domicile un document d'information sur leurs droits et prérogatives. En Macédoine du Nord⁴²³, à Maurice⁴²⁴ et au Pérou⁴²⁵, la législation exige également la conclusion d'un contrat écrit, dont une copie doit être enregistrée auprès des autorités. Au Mexique⁴²⁶, l'accord écrit doit être adressé à l'inspection du travail, qui peut exiger des modifications pour s'assurer qu'il est conforme à la législation. En Thaïlande, l'accord doit être conclu par écrit et rédigé en thaï⁴²⁷.

Au Chili, **le télétravail** peut être prévu au sein du contrat de travail ou dans un document annexe. La législation régit les informations spécifiques devant figurer à cette fin⁴²⁸. Les accords prévoyant le télétravail doivent également être conclus par écrit en Belgique⁴²⁹, en Colombie⁴³⁰ et à Malte⁴³¹.



Dans le secteur du tissage de paniers, le travail collectif et d'échange est répandu au sein des communautés installées dans le Haut Ghana oriental. © G. D. Torvikey | 20.08.2019.

Les intermédiaires

Différentes approches ont été adoptées au niveau national en ce qui concerne le recours aux intermédiaires pour l'exécution du travail à domicile. Le recours aux intermédiaires est, par exemple, interdit au Mexique⁴³² et en République dominicaine⁴³³, tandis qu'en Équateur⁴³⁴ les intermédiaires qui occupent des travailleurs à domicile sont considérés comme des employeurs.

Lorsque le recours à des intermédiaires est autorisé, il est important de **clarifier la répartition des responsabilités** entre les parties concernées, y compris la possibilité de prévoir une responsabilité solidaire des parties, en vue de garantir la protection effective des droits des travailleurs à domicile. En France⁴³⁵, l'employeur est responsable à l'égard du travailleur à domicile de l'application de l'ensemble des dispositions légales applicables aux salariés, même si ce dernier a recours à un intermédiaire. Des règles spécifiques s'appliquent toutefois lorsqu'un chef d'entreprise

conclut un contrat pour l'exécution d'un travail ou la fourniture de services avec un entrepreneur qui recrute lui-même la main-d'œuvre nécessaire et que celui-ci n'est pas propriétaire d'un fonds de commerce ou d'un fonds artisanal. En cas de défaillance de l'entrepreneur, le salarié lésé, les organismes de sécurité sociale et d'allocations familiales et la caisse de congés payés peuvent engager une action directe contre le chef d'entreprise pour lequel le travail a été réalisé.

Au Paraguay, les intermédiaires doivent se déclarer comme tels et fournir le nom de l'employeur pour le compte duquel ils agissent lors de la conclusion des contrats de travail. S'ils ne respectent pas cette règle, ils sont solidairement responsables avec l'employeur du respect des obligations légales et contractuelles envers les travailleurs concernés⁴³⁶. Des dispositions sur la responsabilité conjointe de l'employeur et de l'intermédiaire sont également prévues par la législation en Argentine⁴³⁷, à El Salvador⁴³⁸, au Guatemala⁴³⁹ et aux Philippines⁴⁴⁰.

L'inspection du travail

La CEACR a reconnu que **le travail à domicile est par définition plus difficilement contrôlable**⁴⁴¹. Les principaux obstacles rencontrés par les inspecteurs du travail sont: le manque de clarté au niveau du cadre juridique applicable; le caractère informel de la majorité des travailleurs à domicile; la difficulté de déterminer l'existence d'une relation de travail; et l'application des règles de confidentialité lorsque le lieu de travail est également le domicile du travailleur.

Il est toutefois nécessaire de mettre en place «**un système d'inspection et de sanctions pour assurer le respect de la législation applicable au travail à domicile**», notamment parce que les travailleurs à domicile sont souvent dispersés et isolés et qu'en conséquence, ils sont moins à même de recourir aux mécanismes de contrôle traditionnels⁴⁴². Le système d'inspection doit être «**compatible avec la législation et la pratique nationales concernant le respect de la vie privée**»⁴⁴³.

En France⁴⁴⁴, lorsque le travailleur à domicile est occupé dans des conditions ne répondant pas aux obligations de sécurité et de santé au travail, l'agent de contrôle de l'inspection du travail peut mettre l'employeur en demeure de cesser de recourir aux services du travailleur concerné. Au Honduras⁴⁴⁵, le travail à domicile est soumis à la surveillance de l'inspection du travail et de la santé, tandis qu'en Italie⁴⁴⁶ des commissions de contrôle du travail à domicile sont instituées au niveau provincial. En Argentine⁴⁴⁷, l'autorité d'exécution peut nommer des membres d'associations professionnelles en tant qu'inspecteurs officiels, agissant conjointement ou séparément.

Des dispositions légales doivent également réglementer **l'accès des inspecteurs au lieu de travail, en particulier lorsqu'il s'agit du domicile privé**. En Suisse⁴⁴⁸, tant les employeurs que les travailleurs à domicile sont tenus de permettre aux organes de surveillance d'accéder à leurs locaux. En Équateur⁴⁴⁹, les inspecteurs du travail effectuent des inspections périodiques des lieux de travail à domicile lorsque plus de cinq travailleurs sont occupés ensemble. Ils peuvent également inspecter les ateliers en cas de réclamation alléguant l'exécution d'un travail dangereux pour la sécurité ou la santé des travailleurs.

Au Portugal⁴⁵⁰, les visites d'inspection peuvent se dérouler sur le lieu de travail, en présence du travailleur à domicile ou d'une personne désignée par lui, et normalement uniquement entre 9 heures et 19 heures. En Thaïlande⁴⁵¹, les membres de la Commission sur le travail à domicile sont autorisés à pénétrer dans les locaux de l'employeur ou sur le lieu de travail du travailleur à domicile pendant les heures de travail pour effectuer une visite d'inspection ou mener une enquête. Ils peuvent également assigner une personne à comparaître devant la commission et à faire une déclaration ou à produire certains documents ou matériaux, s'ils le jugent nécessaire. Les employeurs et les travailleurs à domicile sont tenus de répondre à ces demandes et ne peuvent entraver l'exercice des fonctions des inspecteurs. Au Maroc⁴⁵², les agents chargés de l'inspection du travail sont autorisés à pénétrer, entre 6 heures et 22 heures, dans les lieux de travail des travailleurs à domicile. Cependant, lorsque le travail s'effectue dans un lieu habité, ils ne peuvent y pénétrer qu'après avoir obtenu l'autorisation des habitants.

Mesures applicables en cas de manquement à la législation

De nombreuses législations sur le travail à domicile prévoient **des sanctions** en cas de manquement aux dispositions applicables. Tel est le cas, par exemple, en Algérie⁴⁵³, en Argentine⁴⁵⁴, en Autriche⁴⁵⁵, en Italie⁴⁵⁶, aux Philippines⁴⁵⁷, au Portugal⁴⁵⁸, en République dominicaine⁴⁵⁹, en Suisse⁴⁶⁰ et en Thaïlande⁴⁶¹. En Autriche⁴⁶², une interdiction temporaire ou permanente de fournir du travail à domicile peut être imposée à un employeur en cas d'infractions répétées.

Les sanctions devraient être complétées par des dispositions permettant de garantir que les travailleurs à domicile qui ont été victimes d'une violation de leurs droits soient en mesure de recevoir **une indemnisation adéquate**, comme cela est prévu notamment en Argentine⁴⁶³ et au Costa Rica⁴⁶⁴. En Inde, des comités sectoriels sur la protection sociale ont été créés à cette fin. Dans l'État du Maharashtra, par exemple, les comités de Mathadi sont compétents pour recevoir les plaintes déposées par les travailleurs à domicile⁴⁶⁵. En Thaïlande⁴⁶⁶, l'inspection du travail est chargée d'enquêter en cas de non-paiement des salaires dus aux travailleurs à domicile.

► Encadré 6.5 Australie: l'application des droits des travailleurs à domicile dans les chaînes d'approvisionnement

Des initiatives visant à améliorer la situation des travailleurs à domicile dans le secteur du textile, de l'habillement et de la chaussure (THC) ont été mises en œuvre sur quatre niveaux différents en vue de: 1) élargir le champ d'application de la législation du travail; 2) déterminer les responsabilités tout au long de la chaîne d'approvisionnement; 3) assurer la participation des syndicats aux activités visant à garantir l'application de la loi; et 4) élaborer un système d'attribution de labels et d'accréditations, avec la participation des organisations de la société civile.

D'un point de vue historique, la première étape importante en la matière a consisté en l'adoption du Code de bonnes pratiques pour les travailleurs à domicile, négocié en 1997 entre le syndicat australien du textile, de l'habillement et de la chaussure (Textile, Clothing and Footwear Union of Australia – TCFUA) et le secteur de la mode et du textile en Australie⁴⁶⁷. Ce code vise à garantir que les travailleurs à domicile sont dûment protégés et comprennent clairement leurs droits en matière d'emploi, en établissant un système d'accréditation pour les fabricants qui respectent ses dispositions. Le TCFUA est chargé de faire respecter les normes du travail contenues dans le Code de bonnes pratiques, notamment via des audits de conformité qui font partie du processus d'accréditation et l'identification des cas de non-conformité. Ce code prévoit également la création d'Ethical Clothing Australia afin de promouvoir un comportement éthique au sein du secteur THC, mettre en œuvre le Code de bonnes pratiques et aider les entreprises candidates à l'accréditation ou déjà accréditées⁴⁶⁸.

La convention de 2010 sur l'industrie du textile, de l'habillement, de la chaussure et des industries associées s'applique aux travailleurs à domicile⁴⁶⁹, et son annexe F contient des dispositions concernant spécifiquement cette catégorie de travailleurs. La clause F.5, en particulier, régit leurs conditions de travail, y compris l'application des normes nationales d'emploi, «que le commettant soit ou non un employeur ou que le travailleur soit ou non un salarié». Les commettants ont l'obligation de s'enregistrer mais ne sont pas autorisés à conclure des accords avec un autre commettant qui n'est pas enregistré, ce qui permet de garantir la traçabilité des accords d'approvisionnement en main-d'œuvre au sein de la chaîne d'approvisionnement⁴⁷⁰. En outre, les commettants doivent communiquer une copie de la liste des travailleurs à domicile occupés au directeur général de la Commission du travail équitable et au bureau local du syndicat concerné⁴⁷¹.

L'adoption de la convention de 2010 a constitué une étape importante, préalable aux modifications introduites en 2012 au sein de la loi sur le travail équitable (Fair Work Act), en vertu desquelles les travailleurs à domicile dans le secteur THC sont considérés, sous certaines conditions, comme des salariés, la plupart des dispositions de la loi leur étant applicables⁴⁷².

La loi de 2012 portant modification de la loi sur le travail équitable (secteur du textile, de l'habillement et de la chaussure) a également permis de rendre les chaînons supérieurs de la chaîne d'approvisionnement solidairement responsables des paiements dus aux travailleurs à domicile dans le secteur THC. En effet, lorsqu'un travailleur à domicile dans le secteur THC réalise un ouvrage pour une personne (dénommée «la personne responsable») et que cette dernière ne paie pas l'intégralité des montants dus pour la réalisation de cet ouvrage, le travailleur à domicile a alors la possibilité d'adresser par écrit une réclamation de paiement à l'entité pour laquelle l'ouvrage a été indirectement réalisé (dénommée «l'entité indirectement responsable»). Les travailleurs à domicile dans le secteur THC peuvent adresser cette réclamation à toute entité dont ils ont des raisons raisonnables de penser qu'il s'agit d'une «entité indirectement responsable». Les commerçants au détail chargés de vendre les biens produits grâce à l'ouvrage des travailleurs à domicile dans le secteur THC ne sont pas considérés comme entités indirectement responsables, à condition qu'ils n'aient aucun pouvoir de contrôler l'exécution de ce travail avant que les biens ne leur soient livrés.

Des réglementations similaires ont été adoptées au niveau des différents États. Dans l'État de Victoria⁴⁷³, par exemple, un travailleur à domicile peut réclamer toute rémunération due à la personne qu'il croit être son employeur (c'est-à-dire l'employeur apparent) si l'employeur n'a pas payé le travailleur à domicile de tout ou partie de la rémunération due. En outre, les donneurs d'ordres sont tenus de verser la rémunération des travailleurs à domicile. Leur responsabilité ne s'éteint que s'ils disposent d'une déclaration écrite du sous-traitant attestant que toutes les rémunérations dues ont été payées, à moins qu'ils n'aient des raisons de croire que cette déclaration était fausse⁴⁷⁴. Les travailleurs à domicile sont également protégés contre la victimisation. En outre, les représentants autorisés du bureau de la TCFUA pour l'État de Victoria disposent de certains droits en ce qui concerne la possibilité de pénétrer dans les locaux et de réaliser des inspections.

Enfin, le médiateur du travail équitable a réalisé une campagne à l'échelle nationale au sein du secteur THC. La phase initiale de sensibilisation a débuté en mars 2015 et a pris la forme d'une vaste consultation avec les parties prenantes du secteur, les employeurs, les travailleurs et les organisations communautaires, avec des campagnes de communication spécifiques, en particulier la communication d'informations propres au secteur THC traduites en chinois et en vietnamien pour les employeurs, des informations traduites pour les travailleurs, des radios et des articles de presses écrits en chinois et en vietnamien, ainsi que des publications sur les réseaux sociaux et des déclarations dans les médias. Cette première phase a été suivie d'une phase de mise en conformité qui a, quant à elle, débuté en juin 2016⁴⁷⁵.

Le dialogue social peut également contribuer au respect des droits des travailleurs à domicile dans les chaînes d'approvisionnement, notamment grâce à l'adoption **d'accords-cadres mondiaux**. Dans le secteur de l'habillement, par exemple, un accord-cadre mondial conclu entre Inditex et IndusriALL Global Union prévoit qu'«Inditex s'engage à travailler avec ses fournisseurs et IndusriALL Global Union avec ses syndicats membres, afin de réaliser tous les efforts possibles pour assurer une mise en œuvre réussie de l'Accord dans toutes les étapes de la 'chaîne d'approvisionnement' d'Inditex»⁴⁷⁶.

► 6.13 Résumé

Dans le cadre de l'élaboration de leur législation nationale sur le travail à domicile, de nombreux pays ont suivi, du moins en partie, les orientations contenues dans la convention n° 177 et la recommandation n° 184, qu'ils aient ou non ratifié cette convention. Dans de nombreux cas, cependant, les dispositions juridiques examinées au sein du présent chapitre ne traitent que certains aspects des déficits de travail décent qui peuvent être associés au travail à domicile⁴⁷⁷ ou ne font pas partie d'une «politique nationale sur le travail à domicile» plus large, telle que l'envisage la convention. Comme précédemment souligné, le fait d'inclure au sein de la législation nationale des dispositions appelant à l'égalité de traitement pour les travailleurs à domicile par rapport aux autres travailleurs ou le fait d'inclure les travailleurs à domicile dans le champ d'application de la législation générale du travail ne répond pas au besoin d'élaborer des réglementations spécifiques prenant en compte les «caractéristiques particulières» du travail à domicile, telles que, par exemple, le fait que les personnes engagées dans le travail industriel à domicile soient généralement rémunérées à la pièce ou les difficultés pour l'employeur d'assurer le respect des exigences en matière de SST au niveau de la conception du lieu de travail. En outre, l'existence d'une relation de travail peut être difficile à établir. Autant d'arguments en faveur de l'adoption de lois et règlements spécifiques sur le travail à domicile, idéalement complétés par des conventions collectives sectorielles ou professionnelles.

De plus, l'adoption de dispositions législatives adéquates ne signifie pas nécessairement que les travailleurs à domicile recevront effectivement la protection dont ils ont besoin. La recommandation n° 184

préconise, par exemple, l'élimination de tous types d'obstacles – législatifs, administratifs ou autres – à la liberté syndicale et au droit de négociation collective. Comme cela a été précédemment évoqué, dans la pratique, cependant, la plupart des travailleurs à domicile se heurtent encore à des difficultés importantes pour pouvoir s'organiser et participer aux processus de négociation collective. En outre, les normes de l'OIT sur le travail à domicile prévoient que les travailleurs à domicile devraient bénéficier d'une protection en matière de sécurité sociale et de l'égalité de traitement en ce qui concerne les régimes légaux de sécurité sociale. Néanmoins, les travailleurs des plateformes numériques ou les personnes occupées dans le cadre du travail industriel à domicile ne jouissent en réalité d'aucune protection ou d'une protection limitée, car beaucoup d'entre eux travaillent dans l'économie informelle et ne bénéficient donc d'aucune protection au niveau du droit du travail et de la sécurité sociale. En outre, l'absence d'application effective de la législation existante revient à maintenir ces travailleurs dans l'informalité.

Le chapitre 7, ci-après, envisage une voie possible vers le travail décent pour les travailleurs à domicile, en se basant sur les bonnes pratiques identifiées au sein du présent chapitre. Pour garantir que cet objectif soit atteint, différentes mesures doivent être prises pour assurer que les travailleurs à domicile bénéficient d'une couverture juridique adéquate et que la loi soit effectivement mise en œuvre dans la pratique. Ces efforts peuvent être complétés par des politiques nationales supplémentaires et globales permettant de soutenir la transition vers l'économie formelle.

Le fait d'inclure au sein de la législation nationale des dispositions appelant à l'égalité de traitement des travailleurs à domicile par rapport aux autres travailleurs ou le fait d'inclure les travailleurs à domicile dans le champ d'application de la législation générale du travail ne répond pas au besoin d'élaborer des **réglementations spécifiques** prenant en compte les «caractéristiques particulières» du travail à domicile



► Notes

- 1 La recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, définit les termes «économie informelle» comme désignant «toutes les activités économiques des travailleurs et des unités économiques qui – en droit ou en pratique – ne sont pas couvertes ou sont insuffisamment couvertes par des dispositions formelles», à l'exclusion des activités illicites (paragr. 2).
- 2 BIT, *Travail à domicile*, CIT.82/V(1), 1995, pp. 79-81.
- 3 La convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948; la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949; la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, et son Protocole de 2014; la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957; la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973; la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999; la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951; et la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.
- 4 Voir, par exemple, CEACR, «Slovaquie, demande directe, convention no 183», 2015.
- 5 BIT, «Home Work», dans *Conditions of Work Digest*, vol. 8, no 2, 1989; et BIT, «Telework», dans *Conditions of Work Digest*, vol. 9, no 1, 1990.
- 6 Les experts employeurs se sont opposés à l'idée d'adopter de nouvelles normes sur ce sujet, tandis que les experts travailleurs étaient favorables à une telle initiative, les experts gouvernementaux étant, quant à eux, divisés sur le sujet.
- 7 BIT, *La protection sociale des travailleurs à domicile*, Document d'information préparé par le Bureau international du Travail pour la réunion d'experts sur la protection sociale des travailleurs à domicile MEHW/1990/7.
- 8 BIT, *Promouvoir l'emploi et le travail décent dans un monde en mutation*, CIT.109/III(B), 2020, chapitre 4. La session 2020 de la Conférence internationale du Travail n'a pas pu avoir lieu en raison de la pandémie de COVID-19. L'étude d'ensemble a donc été examinée à sa session de 2021, avec un addendum contenant des informations actualisées fournies par les mandants tripartites de l'OIT.
- 9 En France, le Code du travail a été modifié en 2016 afin d'introduire des dispositions sur les travailleurs indépendants qui travaillent via une plateforme numérique. L'article L.7342-1 du Code du travail prévoit que, lorsque la plateforme détermine les caractéristiques de la prestation de service fournie ou du bien vendu et fixe son prix, elle a, à l'égard des travailleurs concernés, une «responsabilité sociale». Le Code du travail prévoit également que les plateformes numériques de travail peuvent établir une charte déterminant les conditions et modalités d'exercice de leur responsabilité sociale, mais uniquement pour les travailleurs exerçant des activités comme la conduite d'une voiture de transport ou la livraison de marchandises, ce qui ne constitue pas du travail à domicile.
- 10 GB.258/PV(Rev.), p. II/4.
- 11 BIT, *Compte rendu des travaux*, CIT.82 (1995), pp. 25/5.
- 12 BIT, *Compte rendu des travaux*, CIT.82 (1995), pp. 25/6-25/8.
- 13 BIT, *Compte rendu des travaux*, CIT.82 (1995), pp. 25/9-25/12.
- 14 Les membres employeurs ont par la suite demandé un vote par appel nominal, dont le résultat a été que l'amendement proposé a été rejeté; voir BIT, *Compte rendu provisoire*, CIT.82 (1995), pp. 25/15-25/16.

- 15 Au début de la deuxième discussion, les membres employeurs se sont à nouveau opposés à l'adoption d'une convention qui, de leur point de vue, ne serait qu'une lettre morte non ratifiable et serait, de plus, susceptible de compromettre le maintien des emplois et leur création. Suite au rejet d'un amendement visant à transformer la convention en une recommandation, les membres employeurs ont déclaré qu'ils ne prendraient pas part au processus de rédaction du projet de convention, se disant particulièrement préoccupés par les définitions des termes «travailleurs à domicile», «employeurs» et «intermédiaires». Les membres employeurs ont toutefois participé à la discussion sur le projet de recommandation. Voir BIT, *Compte rendu provisoire*, CIT.83 (1996), pp. 10/4 et 10/13-10/21.
- 16 La convention a été adoptée par 246 votes contre 14, avec 152 abstentions, alors que la recommandation a été adoptée par 303 votes contre 4, avec 111 abstentions. La quasi-totalité des membres employeurs se sont abstenus. Voir BIT, *Compte rendu provisoire*, CIT.83 (1996), p. 252.
- 17 La dernière ratification a été enregistrée en 2022.
- 18 Art. 1 a) de la convention no 177.
- 19 BIT, *Compte rendu des travaux*, CIT.82 (1995), pp. 25/24-25/25.
- 20 BIT, *Le travail à domicile*, CIT.83/IV(1) (1996), p. 5. La nouvelle définition supprime également la référence aux intermédiaires. Cette référence fut toutefois réintroduite, suite aux réponses reçues des mandants; voir BIT, *Le travail à domicile*, CIT.83/IV(2A), 1996, pp. 44-45.
- 21 BIT, *Le travail à domicile*, CIT.83/IV(2A), 1996, p. 45.
- 22 BIT, *Compte rendu des travaux*, CIT.83 (1996), p. 10/27.
- 23 BIT, *Le travail à domicile*, CIT.82/V(2), 1995, p. 42.
- 24 BIT, *Compte rendu des travaux*, CIT.82 (1995), pp. 25/3 et 25/4.
- 25 BIT, *Compte rendu des travaux*, CIT.83 (1996), p. 10/37.
- 26 La référence aux «organisations s'occupant des travailleurs à domicile» plutôt qu'aux «organisations des travailleurs à domicile» a été introduite parce que certaines organisations de travailleurs estimaient qu'il serait particulièrement important d'étendre la consultation à d'autres groupes, comme les groupes de femmes et les groupes communautaires, dans lesquels les organisations de travailleurs à domicile n'existaient pas à proprement parler; voir BIT, *Le travail à domicile*, CIT.82/V(2), 1995, p. 47.
- 27 BIT, *Compte rendu des travaux*, CIT.82 (1995), p. 25/28.
- 28 BIT, *Promouvoir l'emploi et le travail décent dans un monde en mutation*.
- 29 Cette autorité peut être désignée à quelque niveau que ce soit d'un État fédéral; voir BIT, *Compte rendu des travaux*, CIT.82 (1995), p. 25/46.
- 30 La recommandation no 184 demande également aux États Membres de promouvoir et appuyer, en coopération avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, des programmes sur le travail à domicile (paragr. 29). Ces programmes devraient, entre autres, viser à informer les travailleurs à domicile de leurs droits; sensibiliser aux questions relatives au travail à domicile; faciliter l'organisation des travailleurs à domicile dans des organisations de leur choix, y compris des coopératives; fournir aux travailleurs à domicile une formation; améliorer leur sécurité et leur santé; et faciliter la création de centres et de réseaux de travailleurs domestiques en vue, notamment, de réduire leur isolement.
- 31 BIT, *Le travail à domicile*, CIT.82/V(2), 1995, pp. 42 et 55.
- 32 BIT, *Le travail à domicile*, CIT.82/V(2), 1995, p. 55; voir la recommandation no 184, paragr. 15, sur le taux de rémunération à la pièce.
- 33 BIT, *Promouvoir l'emploi et le travail décent dans un monde en mutation*, paragr. 532.
- 34 BIT, *Promouvoir l'emploi et le travail décent dans un monde en mutation*, paragr. 534-539.
- 35 Loi no 12713 de 1941 sur le travail à domicile.
- 36 Voir Argentine, Cámara nacional de apelaciones del trabajo, «No. CNT 25407/2012/CA1», 13 mars 2019.
- 37 Une évaluation des dispositions légales en matière de travail à domicile et des améliorations à apporter au statut de ces travailleurs a été annoncée par le gouvernement mais n'a pas encore été réalisée; voir CEACR, «Belgique, demande directe, convention no 177», 2016, et «Belgique, demande directe, convention no 177», 2019.

- 38 Convention collective de travail no 85 de 2005, modifiée par la convention collective de travail no 85 bis en 2008.
- 39 Art. 22 à 28 de la loi du 5 mars 2017.
- 40 Les positions de la CEACR mentionnées au sein du présent chapitre ne sont pas nécessairement les plus récentes pour les pays concernés. Il s'agit de citations destinées à souligner certaines des positions de principe adoptées par la CEACR, qui n'ont pas nécessairement été réaffirmées dans les commentaires ultérieurs. Il convient de noter que, pour chacun des commentaires, l'année qui est mentionnée correspond à l'année de publication du commentaire et non à l'année de son adoption.
- 41 BIT, *Promouvoir l'emploi et le travail décent dans un monde en mutation*, paragr. 548-549.
- 42 CEACR, «Finlande, demande directe, convention no 177», 2004.
- 43 CEACR, «Pays-Bas, demande directe, convention no 177», 2019.
- 44 Le Code du travail a été modifié en 2015 pour couvrir le télétravail, en sus du travail à domicile. L'article 15 du code, tel que modifié, contient toujours une disposition sur l'égalité de traitement. Elle exclut, toutefois, l'application de certaines dispositions du code, notamment sur le temps de travail, à ces travailleurs.
- 45 CEACR, «Bulgarie, observation, convention no 177», 2019. Les observations sur l'application de la convention étaient soumises par le Syndicat des travailleurs indépendants et de l'économie informelle et la Confédération des syndicats indépendants de Bulgarie.
- 46 CEACR, «Irlande, demande directe, convention no 177», 2004 (répétition en 2009, 2010, 2011 et 2012).
- 47 Code du travail, art. 4, et Décret exécutif no 97-474 du 8 décembre 1997 fixant le régime spécifique des relations de travail concernant les travailleurs à domicile.
- 48 En outre, la loi de 2008 sur la sécurité sociale des travailleurs non syndiqués a étendu la couverture de la sécurité sociale aux «travailleurs non syndiqués», y compris les travailleurs à domicile.
- 49 Loi de 1951 sur le travail à domicile.
- 50 Loi de 1960 sur le travail à domicile.
- 51 Loi no 877 de 1973 établissant de nouvelles règles pour la protection du travail à domicile.
- 52 Loi no 60 de 1970 sur le travail industriel à domicile.
- 53 Règlement de 2019 sur les droits dans l'emploi (travail à domicile).
- 54 Loi et Règlement sur le travail industriel à domicile.
- 55 Loi no 101/2009.
- 56 Loi fédérale du 20 mars 1981 sur le travail à domicile.
- 57 Loi B.E.2553, de 2010, sur la protection des travailleurs à domicile.
- 58 Loi no 9.910 sur le travail manuel à domicile.
- 59 Accords sectoriels conclus dans les branches de l'industrie manufacturière et des services commerciaux.
- 60 Accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005.
- 61 Ordonnance nationale de 2008 relative au télétravail.
- 62 Code du travail, art. 675 et suivants.
- 63 Code du travail, art. 165 et suivants.
- 64 Loi no 1221 de 2008 et décret no 0884 de 2012.
- 65 Loi no 9738 du 18 septembre 2019 sur le télétravail.
- 66 Décret no 600 du 20 mars 2020.
- 67 Loi no 30036 de 2013 et décret suprême no 017-2015-TR.
- 68 CES, UNICE/UEAPME et CEEP, «Accord-cadre sur le télétravail», juillet 2002.
- 69 Les travailleurs extérieurs à l'entreprise sont également couverts par la convention de 2010 sur l'industrie du textile, de l'habillement, de la chaussure et des industries associées (Textile, Clothing, Footwear and Associated Industries Award). Les différents États ont également des règlements; voir par exemple pour l'État de Victoria, la loi de 2003 sur l'amélioration de la protection des travailleurs extérieurs à l'entreprise. Pour plus d'informations sur la protection des travailleurs à domicile en Australie, voir l'encadré 6.5.
- 70 Département américain du travail, Division des salaires et horaires de travail, «Fact Sheet #24: Homeworkers Under the Fair Labor Standards Act (FLSA)».
- 71 Code du travail, art. 98.
- 72 Code du travail, art. 26; cette disposition fait référence à la fois au travail à domicile et au télétravail.
- 73 Code du travail, art. 2(3); des règles spécifiques ont été adoptées en matière de SST.
- 74 Code du travail, art. 3(1).
- 75 Loi no 1221 de 2008, art. 6(12).
- 76 Code du travail, art. 107b et suivants.

- 77 Code du travail, art. 152 quater G et suivants, relatifs au travail à distance et au télétravail, introduits par la loi no 21.220 du 24 mars 2020.
- 78 Code du travail, art. L7411-1 et suivants.
- 79 Code du travail de 2012.
- 80 Code du travail, art. 266 et suivants.
- 81 Code du travail – homework: art. 310 ss; telework: art. 312.1 ss.
- 82 Une partie des informations contenues dans cette section relative au télétravail en tant que réponse politique permettant de faire face à la pandémie de COVID-19 est tirée d'Eurofound, «[COVID-19 EU PolicyWatch](#)», et du BIT, «[COVID-19 et le monde du travail: réponses politiques nationales](#)».
- 83 Un nouvel article a été introduit après l'article 16 du Code du travail. Le nouvel article figurant après l'article 25 de la loi organique sur la fonction publique contient une disposition similaire. Voir également l'arrêté ministériel no MDT-2020-076 sur le «télétravail émergent». Le télétravail avait déjà fait l'objet d'arrêtés ministériels visant les secteurs privé et public, adoptés respectivement en 2016 et 2017.
- 84 Décret suprême no 4218 du 14 avril 2020.
- 85 Loi no 540-IX du 30 mars 2020 modifiant certains textes législatifs pour assurer des garanties sociales et économiques supplémentaires au regard de la propagation du coronavirus (COVID-2019).
- 86 Voir Arabie saoudite, Saudi Press Agency, «[Ministry of Human Resources and Social Development Issues Guideline for Remote Work in Private Sector](#)», communiqué de presse, 17 mars 2020.
- 87 Malawi, ministère du Travail, des Compétences et de l'Innovation, «[COVID-19 Workplace Guidelines](#)», avril 2020.
- 88 Arrêté ministériel du 23 mars 2020 portant mesures d'urgence pour limiter la propagation du coronavirus COVID-19, art. 2.
- 89 Décret-loi royal no 8/2020 du 17 mars 2020 relatif aux mesures exceptionnelles afin de faire face à l'impact économique et social du COVID-19, art. 5.
- 90 Décret du Premier ministre du 1er mars 2020, art. 4.
- 91 Voir, par exemple, BIT, «Négociation par les employeurs et les travailleurs de mesures visant à prévenir la propagation du COVID-19, protéger les moyens de subsistance et favoriser la relance: tour d'horizon des pratiques», Note d'information de l'OIT, juillet 2020.
- 92 Une équipe tripartite spéciale de réponse à la crise du coronavirus a été créée en vue de prendre des mesures concernant, notamment, l'adaptation du lieu de travail, y compris par le recours au travail à domicile ou au télétravail; voir BIT, «[Le rôle central du dialogue social pour faire face à la crise du COVID-19](#)», Note d'orientation, mai 2020.
- 93 Voir «Recommendations of the Russian Tripartite Commission for the Regulation of Social and Labour Relations regarding the conduct of the social partners, workers and employers under conditions imposed to prevent the spread of the coronavirus in the Russian Federation», 2020.
- 94 Voir DW.com, «[Coronavirus: Germany to Draft New Law amid Rise in Working from Home](#)», 12 septembre 2020.
- 95 BIT, *Compte rendu des travaux*, CIT.82 (1995), pp. 25/32-25/33.
- 96 La mesure dans laquelle les garanties prévues par les conventions nos 87 et 98 s'appliquent aux forces armées et à la police doit être déterminée par la législation nationale. En outre, la convention no 98 ne traite pas de la situation des fonctionnaires publics et ne peut, en aucune manière, être interprétée comme portant préjudice à leurs droits ou à leur statut.
- 97 Voir, par exemple, CEACR, «[Turquie, observation, convention no 87](#)», 2010; et CEACR, «[Pologne, observation, convention no 87](#)», 2016. Voir également: BIT, *La liberté syndicale – Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale*, 6e édition, 2018, paragr. 408-409.
- 98 BIT, *Le travail à domicile*, CIT.82/V(2), 1995, p. 151.
- 99 BIT, *Promouvoir l'emploi et le travail décent dans un monde en mutation*, paragr. 559.
- 100 Sur la promotion de la négociation collective, voir BIT, *Négociation collective – Guide de politique*, 2016.
- 101 Department Order No. 05-92, art. 3 et 4.
- 102 Loi no 12713 sur le travail à domicile, art. 19 et 20.
- 103 Code du travail, art. 152 quater N.
- 104 Loi 10/2021 sur le travail à distance, art. 19.
- 105 Loi sur le travail à domicile, art. 4.
- 106 Code du travail, art. 107d(6). La CEACR a néanmoins noté les préoccupations exprimées par le Syndicat des travailleurs indépendants et de l'économie informelle concernant le refus de leur accorder des droits de consultation et a demandé au gouvernement de fournir des informations à cet égard. Voir CEACR, «[Bulgarie, observation, convention no 177](#)», 2019.
- 107 Loi sur la productivité et la compétitivité au travail, art. 90.
- 108 CEACR, «[Belgique, demande directe, convention no 177](#)», 2019.

- 109 BIT, «*Regulating the Employment Relationship in Europe: A Guide to Recommendation No. 198*», 2013, p. 9.
- 110 Convention collective de travail no 85 concernant le télétravail, art. 17.
- 111 Code du travail, art. 107h et 107m.
- 112 Code du travail, art. 676.
- 113 Code du travail, art. 171.
- 114 Décret suprême no 017-2015-TR portant sur la mise en œuvre de la loi sur le télétravail, art. 6 e).
- 115 Loi no 1221 de 2008, art. 6(6) a).
- 116 Code du travail, art. 52(7) et 52(8).
- 117 Ordonnance nationale relative au télétravail, art. 4(1) a) et 9.
- 118 Voir FAIIA, «*Trabajo a domicilio Ley 12713*», 2019.
- 119 Loi B.E.2553 sur la protection des travailleurs à domicile (2010), art. 25 et 28.
- 120 Voir, par exemple, Belgique, Convention collective de travail no 85 concernant le télétravail de 2005, telle que modifiée.
- 121 Eurofound, *Regulations to Address Work-Life Balance in Digital Flexible Working Arrangements*, 2020, pp. 19 et 20.
- 122 Loi sur le travail de 1971, art. 7(1).
- 123 Ordonnance ministérielle no 05-92, art. 12.
- 124 Art. 2(1).
- 125 Loi no 1221 de 2008, art. 6(6) g).
- 126 Loi fédérale sur le travail à domicile, art. 6.
- 127 CEACR, «*Demande directe, Italie, convention no 138*», 2005.
- 128 Loi B.E.2553 sur la protection des travailleurs à domicile (2010), art. 20. La CEACR a rappelé au gouvernement que la convention (no 138) sur l'âge minimum, 1973, interdit tous types de travaux dangereux à toutes les personnes de moins de 18 ans, y compris à celles qui travaillent dans l'économie informelle et qui accomplissent des tâches industrielles à domicile. Voir CEACR, «*Demande directe, Thaïlande, convention no 138*», 2014.
- 129 Réglementation sur le travail dangereux des enfants, adoptée en application de la loi sur les conditions élémentaires d'emploi (BCEA), art. 7. Cette réglementation n'empêche toutefois pas le versement d'une commission ou d'une prime pour l'accomplissement d'une tâche, à un enfant, à condition que cet enfant perçoive au minima le salaire minimum applicable ou, en l'absence d'un tel salaire minimum, touche un salaire de base calculé en fonction du temps travaillé.
- 130 Loi sur le travail industriel à domicile, art. 12(59)-1.8.
- 131 Loi no 101/2009 portant régime juridique du travail à domicile, art. 3.
- 132 Le libellé initial, qui ne faisait pas référence aux «conditions dans lesquelles» certains types de travail pouvaient être interdits, a été modifié parce que plusieurs gouvernements avaient des difficultés avec l'idée d'établir et de tenir à jour des listes de types de travail interdits; voir BIT, *Compte rendu provisoire*, CIT.82 (1995), pp. 25/37-25/38.
- 133 La référence aux «mesures raisonnables» a été ajoutée pour tenir compte de la préoccupation exprimée par les membres employeurs selon laquelle cette responsabilité exige des employeurs qu'ils aient la capacité nécessaire de vérifier l'entretien des équipements; voir BIT, *Compte rendu provisoire*, CIT.83 (1996), pp. 10/64-10/66.
- 134 BIT, *Compte rendu provisoire*, CIT.82 (1995), pp. 25/85-25/86.
- 135 BIT, *Le travail à domicile*, CIT.82/V(2), 1995, p. 98.
- 136 Loi 10/2021 sur le travail à distance, art. 15.
- 137 Code du travail, art. 171.
- 138 Décret-loi no 81/2008, art. 2(1) a). La définition du terme «travailleur» est suffisamment large pour inclure les travailleurs à domicile.
- 139 Code du travail, art. 291.
- 140 Art. 19, définition du terme «travailleur».
- 141 Loi no 101/2009 sur le travail à domicile, art. 5(1).
- 142 Code du travail, art. 311.
- 143 Loi sur le travail à domicile, art. 12.
- 144 Loi de 1960 sur le travail à domicile, art. 16.
- 145 Loi sur l'emploi, art. 44.
- 146 Art. 152 quater N.
- 147 Loi sur le travail à domicile, art. 8.
- 148 Art. 23.
- 149 Décret exécutif no 97-474, art. 7.

- 150 Code du travail, art. L7424-1.
- 151 Loi no 877/1973 sur le travail à domicile, art. 2.
- 152 Code du travail, art. 369.
- 153 Loi sur les relations de travail, art. 51. L'inspecteur du travail a le pouvoir d'interdire certains types de travail à domicile.
- 154 Arrêté ministériel no 05-92, art. 13.
- 155 Loi sur les relations d'emploi, art. 70 et 71.
- 156 CEACR, «Guatemala, observation, convention no 182», 2013.
- 157 Loi de 2010 sur la protection des travailleurs à domicile, art. 21 et 22.
- 158 Décret no 2-12-262 du 10 juillet 2012 fixant les règles d'hygiène applicables aux salariés travaillant à domicile ainsi que les obligations qui incombent aux employeurs faisant exécuter des travaux à domicile.
- 159 [Consolidation de la législation du travail modifiée par] la loi no 13.467 du 13 juillet 2017, art. 75-E.
- 160 Code du travail, art. 107e(1).
- 161 Loi sur le travail à domicile, art. 9.
- 162 Convention collective de travail no 85, art. 15.
- 163 Code du travail, art. 107j.
- 164 Décret no 18 de 2020.
- 165 Loi no 1221 de 2008, art. 6(9).
- 166 Loi de 1993 sur la sécurité et la santé au travail, art. 86A(3).
- 167 Code du travail, art. 6717.
- 168 Loi sur le *lavoro agile*, art. 22.
- 169 Eurofound et BIT, *Working Anytime, Anywhere: The Effects on the World of Work*, 2017, p. 49.
- 170 Les négociations sur le droit à la déconnexion ont lieu chaque année dans les entreprises d'au moins 50 salariés. Les dispositions légales correspondantes ont toutefois été assouplies en 2017. Voir Code du travail, art. L2242-11, L2242-13 et L2242-17.
- 171 Code du travail, art. L1222-9.
- 172 Code du travail, tel que modifié par la loi sur le travail à domicile et le télétravail de 2020, art. 152 quater J et 152 quater K.
- 173 Loi du 26 mars 2018 sur le renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale.
- 174 Nouvel article introduit après l'article 16 du Code du travail tel que modifié par la loi organique humanitaire de 2020. Une disposition similaire a été introduite pour le secteur public: nouvel article introduit après l'article 25 de la loi organique de la fonction publique.
- 175 Loi de 2007 sur le travail intelligent.
- 176 Eurofound et BIT, p. 50.
- 177 Voir, par exemple, M. Zhou, *Pakistan's Hidden Workers: Wages and Conditions of Home-based Workers and the Informal Economy*, BIT, 2017.
- 178 Loi no 101/2009 sur le travail à domicile, art. 5(1).
- 179 Loi sur les accidents du travail, art. 7.
- 180 Code du travail, art. L1222-9.
- 181 Code du travail, art. 312.3.
- 182 Informations extraites de Valerio De Stefano, Ilda Durri, Charalampos Stylogiannis et Mathias Wouters, «Le système doit être mis à jour: renforcer la protection contre le cyberharcèlement et contre la violence et le harcèlement fondés sur les TIC dans le monde du travail», Document de travail de l'OIT no 1, février 2020.
- 183 Article 3 d) de la convention no 190.
- 184 Voir De Stefano *et al.*, p. 17.
- 185 Loi sur les communications numériques nuisibles, 2015.
- 186 Règlement sur les droits des travailleurs (travailleurs à domicile), 2020, annexe 2, paragr. 5.
- 187 Loi sur le régime juridique applicable au travail à domicile no 101/2009, art. 4(2) et 4(3).
- 188 Convention collective de travail no 85 concernant le télétravail, art. 15.
- 189 BIT, «Le COVID-19 et le monde du travail: répercussions et réponses», Observatoire de l'OIT, 1re édition, 18 mars 2020.
- 190 BIT, *Le télétravail durant la pandémie de COVID-19 et après – Guide pratique*, 2020.
- 191 Code du travail, art. L1222-11.

- 192 Voir la section 6.3 de la présente étude.
- 193 BIT, *Le travail à domicile*, CIT.82/V(2), 1995, p. 57.
- 194 BIT, *Le travail à domicile*, CIT.82/V(2), 1995, p. 136.
- 195 Ce type d'exclusion a parfois été noté par la CEACR dans le cadre de ses commentaires formulés sur l'application des normes en matière de sécurité et de santé. Voir, par exemple, «*Tchéquie, observation, convention no 155*», 2006.
- 196 Code du travail, art. 107f.
- 197 Convention collective de travail no 85, art. 8.
- 198 Ordonnance nationale relative au télétravail, art. 7.
- 199 Code du travail, art. 152 quater J, introduit par la loi no 21220 du 24 mars 2020.
- 200 Loi no 81 du 22 mai 2017, art. 18(1).
- 201 Code du travail, art. 52(5).
- 202 Loi no 1221 de 2008, art. 6(1).
- 203 Convention collective nationale interprofessionnelle de 2019, art. 47.
- 204 Loi sur le travail à domicile, art. 11.
- 205 Loi fédérale sur le travail à domicile, art. 7.
- 206 Loi de 1960 sur le travail à domicile, art. 14(3).
- 207 Convention de 2010 sur l'industrie du textile, de l'habillement, de la chaussure et des industries associées (Textile, Clothing, Footwear and Associated Industries Award), annexe F.
- 208 Voir section 6.8.
- 209 Code du travail, art. L7122-1 et L7422-2.
- 210 Code du travail, art. L7122-9 et L7422-10.
- 211 Réglementations de 2015 sur le salaire minimum national, art. 39(2).
- 212 Règlement sur les droits des travailleurs (travailleurs à domicile), 2020, annexe 1.
- 213 Loi de 1960 sur le travail à domicile, art. 13.
- 214 Code du travail, art. 73.
- 215 Loi fédérale sur le travail, art. 324 et 325.
- 216 Code du travail, art. 145.
- 217 Code du travail, art. 62, 53 et 55.
- 218 Convention de 2010 sur l'industrie du textile, de l'habillement, de la chaussure et des industries associées, annexe F, clause F.5.3.
- 219 Loi fédérale sur le travail à domicile, art. 7.
- 220 Code du travail, art. 328; pour les travailleurs à la pièce, l'indemnité de congés payés est calculée sur la base de la rémunération moyenne sur la période des trente jours précédant le droit aux congés payés (art. 89).
- 221 Code du travail, art. 264.
- 222 Décret exécutif no 97-474 du 8 décembre 1997 fixant le régime spécifique des relations de travail concernant les travailleurs à domicile, art. 9.
- 223 Loi de 1960 sur le travail à domicile, art. 20. Cette loi contient également des dispositions sur le calendrier relatif aux congés annuels et aux congés payés.
- 224 Règlement sur les droits des travailleurs (travailleurs à domicile), 2020, art. 4.
- 225 BIT, *Compte rendu des travaux*, CIT.82 (1995), p. 25/33.
- 226 Cette disposition se réfère à la rémunération effectivement versée aux travailleurs à domicile ou qu'ils sont censés percevoir et qui peut être supérieure aux taux minima; voir BIT, *Compte rendu des travaux*, CIT.82 (1995), pp. 25/74-25/75.
- 227 La recommandation no 184 préconise la consultation «des organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs ainsi que des organisations s'occupant des travailleurs à domicile et des employeurs ayant recours à des travailleurs à domicile ou, lorsque ces dernières organisations n'existent pas, des représentants de ces travailleurs et de ces employeurs» (paragr. 14(1) a)).
- 228 BIT, *Compte rendu des travaux*, CIT.82 (1995), pp. 25/75-25/77.
- 229 BIT, *Le travail à domicile*, CIT.83/IV(1), 1996, p. 9, et BIT, *Le travail à domicile*, CIT.83/IV(2A), 1996, p. 100.
- 230 Les membres employeurs se sont fortement opposés à cette modification; voir BIT, *Compte rendu des travaux*, CIT.83 (1996), pp.10/57-10/61.

- 231 Au début des travaux préparatoires, il a été demandé aux mandants si, en application du principe d'égalité de traitement, la rémunération des travailleurs rémunérés à la tâche devrait être déterminée après une évaluation impartiale du temps nécessaire pour produire la pièce dont il s'agit, et tenir compte du montant que les travailleurs en entreprise rémunérés au temps recevraient pour le temps ainsi évalué. Voir BIT, *Le travail à domicile*, CIT.82/V(2), 1995, p. 103. Cette suggestion n'a toutefois pas obtenu le soutien de la majorité.
- 232 BIT, *Compte rendu des travaux*, CIT.83 (1996), p. 10/67.
- 233 BIT, *Systèmes de salaires minima: rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations*, CIT.103/III(1B), 2014, paragr. 163.
- 234 Voir Philippines, ministère du Travail et de l'Emploi, «Time and Motion Studies».
- 235 BIT, *Guide des politiques en matière de salaire minimum*, 2018, chapitre 1.7.
- 236 Loi sur la main-d'œuvre, Loi no 13 de 2003, art. 56, et Règlement no PER-01/MEN/1999 du ministère de la Main-d'œuvre, art. 14 et 15.
- 237 Décret présidentiel no 442, Code du travail, art. 124.
- 238 Loi sur les contrats de travail, art. 28(5).
- 239 Inde, ministère du Travail et de l'Emploi, *Evaluation Study on the Implementation of Minimum Wages Act, 1948 in Beedi Making Industry in Madhya Pradesh*, 2015, p. 37. Les travailleurs ont également droit au salaire minimum si les matières premières ont été fournies en quantité insuffisante ne permettant pas de produire le nombre de bidis requis.
- 240 Code du travail, art. 142.
- 241 Code du travail, art. 147.
- 242 Décret, art. 8.
- 243 L'article 26 de la loi no 12713 de 1941 sur le travail à domicile prévoit que les taux de salaire au niveau sectoriel sont fixés par le conseil des salaires.
- 244 Convention de 2010 sur l'industrie du textile, de l'habillement, de la chaussure et des industries associées, annexe F.
- 245 Loi fédérale sur le travail à domicile (texte no 94), 1960, art. 34. Les taux de salaire minimum sont fixés par une autorité fédérale; cependant, cette procédure ne peut être appliquée qu'en l'absence de convention collective.
- 246 Code du travail, art. 279 et 280.
- 247 Loi no 877/1973 sur le travail à domicile, art. 8; les taux à la pièce sont fixés par les comités régionaux en l'absence de convention collective applicable.
- 248 Loi sur le travail industriel à domicile, art. 8 à 15.
- 249 Code du travail, art. 322.
- 250 Loi B.E.2553 de 2010 sur la protection des travailleurs à domicile, art. 28(3).
- 251 Code du travail (2004), art. 180.
- 252 Code du travail, art. 63.
- 253 Code du travail, art. L.110. Les normes objectives et détaillées de ce mode de rémunération doivent être précisées par écrit au travailleur. D'après l'article 47 de la convention collective nationale interprofessionnelle de 2019, la rémunération du travailleur doit être au moins égale au salaire minimum de la catégorie dont relève l'emploi considéré. En outre, les tarifs de travail au rendement doivent être établis de façon que le travailleur de capacité moyenne et travaillant normalement ait la possibilité de dépasser le salaire minimum de sa catégorie.
- 254 Loi sur le travail à domicile, art. 7(1) a) et b).
- 255 Code du travail, art. 112.
- 256 Loi organique de 2012 sur le travail et les travailleurs, art. 212.
- 257 Loi B.E.2553 de 2010 sur la protection des travailleurs à domicile, art. 16.
- 258 Loi sur le travail de 2004, art. 19(3).
- 259 Loi 10/2021 sur le travail à distance, art. 4(1).
- 260 Code du travail, art. 159.
- 261 Code du travail, art. 170.
- 262 Réglementations sur le travail à domicile, annexe 1, art. 3(1) b).
- 263 Code du travail, art. 323.
- 264 Code du travail, art. 159.
- 265 Code du travail, art. 144.
- 266 Ordonnance ministérielle no 05-92, art. 7. Le ministère du Travail et de l'Emploi a publié des lignes directrices sur la conduite de l'étude du temps et du mouvement par les commissions régionales tripartites des salaires et de la productivité; voir Ordonnance ministérielle no 125-13, série de 2013.

- 267 Voir Royaume-Uni, «[Minimum Wage for Different Types of Work](#)». Le travail à la pièce, dénommé travail extérieur à l'entreprise, n'est autorisé que lorsque l'employeur n'a aucun contrôle sur les heures de travail du travailleur, comme dans certaines formes de travail à domicile.
- 268 Loi no 1221 de 2008, art. 6(2), 6(3) et 6(6) d).
- 269 Nouvel article introduit après l'article 16 du Code du travail par la loi organique de 2020 relative à l'appui humanitaire.
- 270 Code du travail, tel que modifié par la loi no 21220 du 24 mars 2020, art. 152 quater G.
- 271 Réglementations sur le travail à domicile, annexe 1, art. 9.
- 272 Code du travail, art. 98. Obligation de compenser la moins-value des outils et équipements personnels du travailleur à domicile.
- 273 Loi relative aux contrats de travail, art. 119(6). Un forfait de 10 pour cent de la rémunération est dû au titre de remboursement des frais inhérents au travail à domicile, à moins que le travailleur prouve que les frais réels sont supérieurs à ce montant.
- 274 Code du travail, art. 200. Si le montant des dépenses réelles ne peut pas être déterminé, le travailleur à domicile reçoit une somme forfaitaire.
- 275 Loi sur le travail à domicile, art. 7(1) a) et b).
- 276 Code du travail, art. 310.
- 277 Art. 327 du Code des obligations.
- 278 Loi sur le travail, art. 213.
- 279 Code du travail, art. 107i(3).
- 280 Code du travail, tel que modifié par la loi no 21220 du 24 mars 2020, art. 152 quater L.
- 281 Nouvel article introduit après l'article 16 du Code du travail par la loi organique de 2020 relative à l'appui humanitaire.
- 282 Convention collective de travail no 85, art. 9.
- 283 Loi de 2017, art. 75-D.
- 284 Loi no 1221 de 2008, art. 6(7).
- 285 Ordonnance nationale relative au télétravail, art. 6(4).
- 286 Décision no 4A_533/2018 du 23 avril 2019.
- 287 Loi sur la protection de la rémunération des travailleurs, art. 1.
- 288 Loi no 866/1998 sur la garantie de la rémunération.
- 289 Loi de 1983 sur la protection des salaires.
- 290 Ordonnance ministérielle no 05-92, art 6.
- 291 Sauf disposition contraire en vertu d'un accord ou d'un usage. Loi sur le travail à domicile, art. 7(4).
- 292 Ou tel que spécifié dans le contrat de travail, mais au plus tard sept jours après la date de livraison. Loi sur la protection des télétravailleurs, art. 17.
- 293 Convention de 2010 sur l'industrie du textile, de l'habillement, de la chaussure et des industries associées, annexe F.
- 294 Loi relative aux contrats de travail, art. 119(3)
- 295 Loi sur le travail à domicile, art. 11 et 12.
- 296 Loi sur le travail à domicile, art. 9.
- 297 Code du travail, art. 112.
- 298 Code du travail, art. 159.
- 299 Code du travail, art. 170.
- 300 Réglementations sur le travail à domicile, annexe 1, paragr. 3(6).
- 301 Code du travail, art. 159.
- 302 Code du travail, art. 278 et 281. Les amendes imposées aux travailleurs ne peuvent pas excéder un sixième de la rémunération versée pour le travail correspondant.
- 303 Ordonnance ministérielle no 05-92, art. 9 a).
- 304 Code du travail, art. 200.
- 305 Code du travail, art. 82.
- 306 Loi sur le travail à domicile, art. 7(2).
- 307 Code du travail, art. 326(IV) et 110(I). Montant maximum pouvant être déduit: un mois de salaire et 30 pour cent du montant versé au-dessus du salaire minimum.
- 308 Loi sur la productivité et la productivité du travail, art. 90. Montant maximum pouvant être déduit: 25 pour cent de la rémunération mensuelle avant paiement de la rémunération.

- 309 Ordonnance ministérielle no 05-92, art. 8.
- 310 Loi sur la protection des travailleurs à domicile, art. 19. Montant maximum pouvant être déduit: 10 pour cent de la rémunération.
- 311 Loi sur le travail à domicile, art. 8.
- 312 Loi sur le travail à domicile, art. 8(2).
- 313 Code du travail, art. 64.
- 314 Code du travail, art. 324.
- 315 Loi sur le travail à domicile, art. 9.
- 316 Convention de 2010 sur l'industrie du textile, de l'habillement, de la chaussure et des industries associées, annexe F.
- 317 Loi sur le travail à domicile, art. 10.
- 318 Réglementations sur le travail à domicile, art. 4.
- 319 Loi sur le travail à domicile, art. 7(5).
- 320 BIT, *Compte rendu des travaux*, CIT.83 (1996), pp. 10/80 et 10/81.
- 321 BIT, *Home Work*, CIT. 82/V(1), 1995, p. 38.
- 322 Code du travail, art. L7411-1.
- 323 Code du travail, art. 292.
- 324 Loi relative aux contrats de travail, art. 119.11.
- 325 Loi de 1960 sur le travail à domicile, art. 27a-27b.
- 326 Loi B.E.2553 de 2010 sur la protection des travailleurs à domicile, art. 12 et 13.
- 327 Loi sur le travail à domicile, art. 29. Des règles de protection spécifiques s'appliquent aux représentants des travailleurs à domicile, voir art. 29a.
- 328 Loi sur le travail à domicile, art. 10 et 11.
- 329 Loi no 13.555 du 26 octobre 1966, art. 4.
- 330 Loi fédérale sur l'emploi, art. 329.
- 331 Loi no 12.713 sur le travail à domicile, art. 32.
- 332 Proclamation de 2019 sur le travail, art. 46(3).
- 333 Code des obligations, art. 354.
- 334 Code du travail, art. 312(5).
- 335 Loi de 2017 sur le *lavoro agile*, art. 19(2). Le préavis minimum est de 90 jours pour les travailleurs handicapés.
- 336 Code du travail, art. L1222-9.
- 337 Ordonnance nationale relative au télétravail, art. 3(3) a).
- 338 Code du travail, art. 679.
- 339 Art. 3.
- 340 BIT, *Promouvoir l'emploi et le travail décent dans un monde en mutation*, paragr. 590.
- 341 Les neuf branches de la sécurité sociale visées par la convention no 102 sont les suivantes: soins médicaux, indemnités de maladie, prestations de chômage, prestations de vieillesse, prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, prestations aux familles, prestations de maternité, prestations d'invalidité et prestations de survivants.
- 342 BIT, *Promouvoir l'emploi et le travail décent dans un monde en mutation*.
- 343 Décret exécutif no 97-474 du 8 décembre 1997 fixant le régime spécifique des relations de travail concernant les travailleurs à domicile, art. 10.
- 344 Loi sur le travail à domicile, art. 5 et 25(1). La souscription à une assurance-maladie est obligatoire. La législation prévoit également le maintien du droit à l'indemnisation si un travailleur à domicile est empêché de travailler en raison d'une maladie ou d'un accident qui n'est pas dû à un acte intentionnel ou à une négligence grave.
- 345 En Belgique, le régime de sécurité sociale des salariés a été étendu aux travailleurs à domicile qui effectuent leur travail dans des «conditions similaires» à celles des salariés. Le critère de la similitude est interprété au regard de la dépendance économique. Voir Koen Nevens, «Home Work, Telework and the Regulation of Working Time: A Tale of (Partially) Similar Regulatory Needs, in Spite of Historically Rooted Conceptual Divergence», dans *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 26, no 2 (2010), pp. 193-216.
- 346 Code du travail, art. 107d(5).
- 347 Loi no 1221 de 2008, art. 6(6) c) et e) (voir également décret no 0884 de 2012, art. 7); la législation contient une clause d'égalité de traitement en matière de sécurité sociale.
- 348 Règlements fédéraux, § 404.1008. Les travailleurs à domicile qui remplissent certaines conditions sont couverts par le régime fédéral vieillesse, survivants et invalidité; cependant, la couverture semble limitée aux formes traditionnelles de travail à domicile.

- 349 Loi générale sur le travail, art. 36 et 39; et Décret suprême no 003-97-TR, art. 96; les travailleurs à domicile sont affiliés aux régimes de retraite existants (nationaux ou privés) et à l'assurance-maladie.
- 350 Ordonnance no 05/92, art. 6; cette disposition prévoit la déduction des cotisations de sécurité sociale.
- 351 Loi sur le travail à domicile no 101/2009, art. 15.
- 352 Code du travail, art. 275.
- 353 Loi sur le travail manuel à domicile no 9.910, art. 16; la législation fait référence à la couverture des travailleurs à domicile par le régime d'assurance-vieillesse.
- 354 Loi sur la protection de la maternité, art. 1.
- 355 Loi sur le travail, art. 1 et 39 à 44.
- 356 Code du travail, art. 194.
- 357 Règlement sur les droits des travailleurs (travailleurs à domicile), 2020, annexe 1, art. 6.
- 358 Décret suprême no 017-2015-TR sur le télétravail, art. 6 b).
- 359 Loi no 1221 de 2008, art. 6(6) h).
- 360 CEACR, «[Pays-Bas, demande directe, convention no 177](#)», 2019.
- 361 Loi sur le travail à domicile, art. 20.
- 362 Code du travail, art. 52(2).
- 363 En outre, comme indiqué précédemment, la recommandation no 184 contient également des dispositions en vue d'assurer une formation en matière de SST.
- 364 Loi B.E.2553 de 2010 sur la protection des travailleurs à domicile, art. 28.
- 365 Ordonnance ministérielle no 05-92, art. 14.
- 366 Code du travail, art. 107d.
- 367 Loi no 101/2009 sur le travail à domicile, art. 6.
- 368 Art. 10.
- 369 Convention collective de travail no 85, art. 16.
- 370 Ordonnance nationale de 2008 relative au télétravail, art. 4.
- 371 Art. 169.
- 372 Décret suprême no 017-2015-TR sur le télétravail, art. 6 a).
- 373 Loi sur le lavoro agile, art. 20.
- 374 Au niveau national et, lorsque cela est approprié, aux niveaux régional, sectoriel ou local.
- 375 BIT, [Le travail à domicile](#), CIT.82/V(2), 1995, p. 82.
- 376 Les termes «conditions d'emploi spécifiques» couvrent non seulement les conditions d'emploi traditionnelles, telles que la rémunération, les congés payés et la sécurité sociale, mais aussi les «conditions d'emploi particulières aux travailleurs à domicile, par exemple celles qui sont applicables aux travailleurs à domicile qui utilisent leur propre matériel ou qui fournissent eux-mêmes les matériaux». En outre, le terme «emploi» ne se réfère pas seulement aux personnes qui ont le statut de salarié. Voir BIT, *Compte rendu des travaux*, CIT.82 (1995), pp. 25/51-25/52.
- 377 Cette flexibilité a été introduite pour tenir compte de la diversité des approches nationales, et éviter d'imposer un contrat écrit alors que cela n'est pas la pratique dans différents pays. Voir BIT, *Le travail à domicile*, CIT.82/V(2), 1995, p. 78.
- 378 BIT, *Compte rendu des travaux*, CIT.82 (1995), pp. 25/40-25/41; BIT, [Le travail à domicile](#), CIT.83/IV(1), 1996, p. 6; BIT, [Le travail à domicile](#), CIT.83/IV(2A), 1996, pp. 66-67; BIT, *Compte rendu des travaux*, CIT.83 (1996), p. 10/34.
- 379 BIT, [Le travail à domicile](#), CIT.83/IV(1), 1996, p. 10.
- 380 Cette disposition ne se réfère pas uniquement à l'inspection du travail. Dans certains pays, il existe des inspecteurs de la sécurité sociale, alors que dans d'autres l'inspection du travail ne s'occupe que des conditions de travail autres que les conditions de sécurité et de santé au travail, ou encore il existe un service spécial d'inspection du travail à domicile. Voir BIT, *Compte rendu des travaux*, CIT.82 (1995), pp. 25/43-25/44.
- 381 Voir BIT, *Compte rendu des travaux*, CIT.82 (1995), p. 25/63.
- 382 Voir BIT, *Compte rendu des travaux*, CIT.82 (1995), pp. 25/45-25/46.
- 383 Loi sur le travail à domicile, art. 7.
- 384 Code du travail, art. L7413-3.
- 385 Code du travail, art. 167.
- 386 Loi sur le travail à domicile, art. 5.
- 387 Décret exécutif no 97-474, art. 4.
- 388 Loi no 1221 de 2008, art. 7.

- 389 Nouvel article introduit après l'article 16 du Code du travail par la loi organique de 2020 relative à l'appui humanitaire. Le nouvel article figurant après l'article 25 de la loi organique sur la fonction publique prévoit que, dans le secteur public, les notifications doivent être fournies par l'organisme employeur.
- 390 Code du travail, art. 277.
- 391 Loi fédérale sur le travail, art. 317.
- 392 Loi fédérale sur le travail à domicile, art. 10.
- 393 Loi no 12713 sur le travail à domicile, art. 5.
- 394 Code du travail, art. 272. La licence doit indiquer les conditions dans lesquelles le travail à domicile doit être effectué, les types de produits à fabriquer et si le travailleur à domicile fournit tout ou partie des matériaux requis; la licence doit être renouvelée chaque année.
- 395 Loi sur le travail à domicile, art. 6.
- 396 Loi no 12713 sur le travail à domicile, art. 6.
- 397 Code du travail, art. 107b(3).
- 398 Code du travail, art. 110. Ce registre doit être visé par l'administration du travail.
- 399 Code du travail, art. 167.
- 400 Loi de 2007 sur l'organisation du temps de travail, art. 32(1).
- 401 Loi fédérale sur le travail, art. 320.
- 402 Code du travail, art. 141.
- 403 Loi no 101/2009 sur le travail à domicile, art. 12.
- 404 Code du travail, art. 188.
- 405 Code du travail, art. 270.
- 406 Loi fédérale sur le travail à domicile, art. 10.
- 407 Décret exécutif no 97-474, art. 4.
- 408 Code du travail, art. 276.
- 409 Loi sur le travail à domicile, art. 10.
- 410 Code du travail, art. 142.
- 411 Code du travail, art. 168.
- 412 Loi no 877/1973 sur le travail à domicile, art. 10.
- 413 Loi sur le travail industriel à domicile, art. 3.
- 414 Loi fédérale sur le travail, art. 321.
- 415 Décret suprême no 003-97-TR, art. 92 et 93.
- 416 Code du travail, art. 271.
- 417 Loi no 12713 sur le travail à domicile, art. 7.
- 418 Décret exécutif no 97-474, art. 5 et 6.
- 419 Code du travail, art. 110.
- 420 Convention de 2010 sur l'industrie du textile, de l'habillement, de la chaussure et des industries associées, annexe F; le contenu de ce document d'information figure au sein de l'annexe F.
- 421 Loi relative aux contrats de travail, art. 119.4; si le contrat écrit ne contient pas les informations requises, le travailleur à domicile pourra à tout moment mettre fin au contrat sans préavis ni indemnité (art. 119.5).
- 422 Code du travail, art. 107c et 62.
- 423 Loi sur les relations de travail, art. 50(3).
- 424 Règlement sur les droits des travailleurs (travailleurs à domicile), 2020, art. 3(4) et annexe 2.
- 425 Décret suprême no 003-97-TR, art. 91.
- 426 Loi fédérale sur le travail, art. 318 et 319.
- 427 Loi B.E.2553 (2010) sur la protection des travailleurs à domicile, art. 9.
- 428 Loi sur le travail à distance et le télétravail, art. 152 quater G et 152 quater K.
- 429 Convention collective du travail no 85, art. 6.
- 430 Décret no 0884 de 2012, art. 3, et loi générale du travail, art. 39.
- 431 Ordonnance nationale relative au télétravail, art. 3(5).
- 432 Loi fédérale sur le travail, art. 316.
- 433 Code du travail, art. 273.
- 434 Code du travail, art. 274.

- 435 Code du travail, art. L7413-1 et L8232-1 à L8232-3.
- 436 Code du travail, art. 25.
- 437 Loi no 12713 sur le travail à domicile, art. 4. Lorsque le travail à domicile est confié par un intermédiaire, l'employeur n'est redevable qu'à concurrence de la rémunération correspondant à deux mois de travail ou de la valeur du lot de travail donné lorsque la durée d'exécution de ce travail est supérieure.
- 438 Art. 5(3).
- 439 Code du travail, art. 5.
- 440 Ordonnance no 05-92, art. 11.
- 441 CEACR, «[Argentine, demande directe, convention no 177](#)», 2010.
- 442 CEACR, «[Pays-Bas, demande directe, convention no 177](#)», 2010.
- 443 CEACR, «[Albanie, demande directe, convention no 177](#)», 2010.
- 444 Code du travail, art. L7424-3.
- 445 Code du travail, art. 171.
- 446 Loi no 877/1973 sur le travail à domicile, art. 5.
- 447 Loi no 12713 sur le travail à domicile, art. 18.
- 448 Loi fédérale sur le travail à domicile, art. 11.
- 449 Code du travail, art. 283.
- 450 Loi no 101/2009 sur le travail à domicile, art. 13.
- 451 Loi B.E.2553 de 2010 sur la protection des travailleurs à domicile, art. 25 et 31; cette commission est composée de représentants de différentes agences gouvernementales, d'experts et d'un nombre égal d'employeurs et de travailleurs à domicile.
- 452 Code du travail, art. 533.
- 453 Décret exécutif no 97-474, art. 14; aucune sanction particulière n'est mentionnée, seule une référence d'ordre général à la «[législation en vigueur](#)».
- 454 Loi no 12713 sur le travail à domicile, art. 30 à 38; le produit des amendes est transféré à un fonds pour améliorer le respect de la législation sur le travail à domicile.
- 455 Loi sur le travail à domicile, art. 64.
- 456 Loi no 877/1973 sur le travail à domicile, art. 13.
- 457 Ordonnance no 05-92, art. 10.
- 458 Loi no 101/2009 sur le travail à domicile.
- 459 Code du travail, art. 276.
- 460 Loi sur le travail à domicile, art. 12.
- 461 Loi B.E.2553 de 2010 sur la protection des travailleurs à domicile, art. 41 à 48.
- 462 Loi sur le travail domicile, art. 65.
- 463 Loi no 12713 sur le travail à domicile, art. 39.
- 464 Code du travail, art. 112.
- 465 Voir Inde, gouvernement du Maharashtra, «[Mathadi Boards](#)».
- 466 Loi B.E.2553 de 2010 sur la protection des travailleurs à domicile, art. 33 à 35.
- 467 Voir Ethical Clothing Australia, «[Revised Homeworkers Code of Practice and Application for Accreditation Part 1 \(Manufacturers\)](#)».
- 468 Ethical Clothing Australia a notamment publié un guide sur les dispositions de la convention de 2010 sur l'industrie du textile, de l'habillement, de la chaussure et des industries associées, relatives aux travailleurs à domicile; voir Ethical Clothing Australia, «[Guide to Schedule F – Outwork and Related Provisions. Textile, Clothing, Footwear and Associated Industries Award as at June 2020](#)».
- 469 Art. 4.2.
- 470 Convention de 2010 sur l'industrie du textile, de l'habillement, de la chaussure et des industries associées, annexe F; voir Australie, médiateur du travail équitable, «[Textile, Clothing and Footwear Compliance Phase: Campaign Report](#)», 2019, note 38.
- 471 Convention de 2010 sur l'industrie du textile, de l'habillement, de la chaussure et des industries associées, annexe F.
- 472 Loi sur le travail équitable, art. 789BB.
- 473 Loi de 2003 sur les travailleurs à domicile (amélioration de la protection).
- 474 Les règles de responsabilité ci-dessus ne s'appliquent pas si le sous-traitant est en redressement judiciaire ou en cours de liquidation ou, dans le cas d'un particulier, s'il est en faillite et si les paiements effectués en vertu du contrat sont versés au séquestre, au liquidateur ou au syndic de faillite.

475 Australie, médiateur du travail équitable.

476 IndustriAll et INDITEX, «Global Framework Agreement between Industria de Diseño Textil, S.A. (INDITEX, S.A.) and IndustriALL Global Union on the Implementation of International Labour Standards throughout the Supply Chain of INDITEX».

477 Voir Marlese von Broembsen et Jenna Harvey, «Decent Work for Homeworkers in Global Supply Chains: Existing and Potential Mechanisms for Worker-centred Governance», Global Labour University Working Paper No. 54 (BIT, 2019).



7 Promouvoir le travail décent pour les travailleurs à domicile

Disposer de textes
législatifs n'est que la
première étape

de la garantie
des droits

Ces droits doivent ensuite
être transformés en

réalité



©iStock/pidjoe

► 7.1 Introduction

Le chapitre 5 du présent rapport a conclu que des déficits de travail décent considérables sont associés au travail à domicile.

Ces déficits sont très importants en ce qui concerne les travailleurs industriels à domicile, un peu moins pour les travailleurs des plateformes numériques et bien moindres, quoique persistants, pour les télétravailleurs. Les travailleurs à domicile sont pénalisés au niveau de leur rémunération dans presque l'ensemble des pays du monde et des différents contextes, avec un accès limité à la sécurité sociale et des perspectives de formation et de carrière toujours réduites. Ces travailleurs sont plus souvent dans l'incapacité d'accomplir leur travail pour cause de maladie, et la répartition traditionnelle du travail entre les hommes et les femmes cumulée à d'autres normes culturelles contribuent, dans certains pays, à maintenir les revenus des travailleuses industrielles à domicile à des niveaux extrêmement bas.

Le chapitre 6 a, néanmoins, permis d'illustrer la manière dont de nombreux pays ont suivi, du moins en partie, les orientations de la convention n° 177 et de la recommandation n° 184 dans le cadre de l'élaboration de leur législation sur le travail à domicile. Bien que

bon nombre des dispositions juridiques examinées au sein du chapitre 6 ne répondent qu'en partie à ces orientations et ne constituent pas une politique nationale cohérente au sens de la convention, et que la plupart des pays ne soient dotés d'aucun cadre juridique en la matière ou d'un cadre juridique insuffisant, il existe toutefois de nombreuses législations, complétées par des conventions collectives, qui abordent différents déficits de travail décent associés au travail à domicile.

Comment expliquer l'écart entre la réalité dépeinte au chapitre 5 et l'existence de la législation décrite au chapitre 6?

Mais surtout, comment combler l'écart existant entre le contenu de la législation et sa mise en œuvre effective? Disposer de lois dans les livres n'est que la première étape de la garantie des droits. Ces droits

doivent ensuite être transformés en réalité, ce qui nécessite une volonté politique et des efforts du gouvernement, des entreprises, des travailleurs et de leurs représentants. À quoi ressemblerait une telle politique pour les travailleurs à domicile et comment la mettre en œuvre?

En premier lieu, il est nécessaire de tenir compte de l'hétérogénéité existant au niveau des travailleurs à domicile. Comme indiqué précédemment au sein du chapitre 1, il existe trois différents types de travail à domicile:

1. le travail industriel à domicile, qui est défini au sens large afin d'inclure tout type de production de biens réalisée par des travailleurs à domicile pour les marchés locaux et internationaux. Une partie de ce travail est dite «industrielle» au sens où s'il s'agit souvent d'une étape d'un processus de production, sous-traitée à un travailleur à domicile, qui se déroule autrement au sein d'une usine, mais la production peut aussi être artisanale;

2. le travail sur les plateformes numériques basé à domicile, qui fait référence à des tâches dans le secteur des services effectuées par des travailleurs des plateformes numériques selon les spécifications de l'employeur ou de l'intermédiaire, dans des situations dans lesquelles les travailleurs n'ont pas l'autonomie et l'indépendance économique nécessaires pour être considérés comme travailleurs indépendants conformément à la législation nationale; et

3. le télétravail, qui se réfère aux situations où les salariés utilisent des outils TIC pour exécuter leur travail à distance. Conformément à la délimitation opérée par la convention n° 177, l'accent est mis sur les travailleurs qui travaillent depuis leur domicile (ou un autre lieu de leur choix) de manière permanente, et non pas sur les travailleurs qui alternent entre leur domicile et les locaux de l'employeur.

La plupart des travailleurs industriels à domicile et des travailleurs des plateformes numériques sont des travailleurs de l'économie informelle. En ce qui concerne les travailleurs industriels à domicile, alors que la majeure partie de ces travailleurs relève du champ d'application de la législation nationale, cette législation est rarement appliquée en pratique. En effet, ces travailleurs ne sont généralement pas enregistrés au sein des systèmes de sécurité sociale et ils ont, en pratique, des difficultés à exercer leurs droits liés au travail. En outre, leur taux de rémunération à la pièce est souvent inférieur au salaire minimum.

Concernant les travailleurs des plateformes numériques, basés à domicile, l'application de la législation s'avère encore plus complexe car leur employeur, ou leur intermédiaire, est souvent situé dans une juridiction différente. Comme précédemment indiqué au sein du chapitre 4, la plupart de ces travailleurs sont considérés par les plateformes comme des travailleurs indépendants, conformément aux accords sur les conditions de service. Dans les cas où les travailleurs n'ont pas le degré d'autonomie et l'indépendance économique nécessaire pour être considérés comme des travailleurs indépendants en vertu de la législation nationale, cela peut s'apparenter à une relation d'emploi déguisée, privant ainsi ces travailleurs de toute protection juridique et limitant leurs possibilités d'exercer un recours afin de faire valoir leurs droits.

Les télétravailleurs sont par définition des salariés, et la plupart d'entre eux sont employés de manière formelle. Cela permet de leur garantir un meilleur accès aux droits et avantages inhérents à la relation de travail dans le cadre de laquelle la législation est appliquée. Néanmoins, certains risques existent concernant, notamment, un nombre d'heures de travail excessif, ainsi que l'absence d'opportunités en matière de formation et d'évolution de carrière. Avec l'augmentation du recours au travail à domicile, comme nous avons pu le constater durant la pandémie de COVID-19, il existe également un risque de classification erronée au niveau de la relation de travail. Les gouvernements et les partenaires sociaux doivent donc être vigilants en la matière.

Deuxièmement, une politique globale visant à transformer le travail à domicile en source de travail décent doit être élaborée par différents acteurs au niveau politique. Les organisations internationales, les gouvernements, les syndicats et les organisations de travailleurs à domicile, les organisations d'employeurs et la société civile ont tous un rôle à jouer dans le cadre de l'élaboration de cette politique globale. Parmi ces différents acteurs, les gouvernements ont un rôle primordial à jouer en matière de garantie des droits.

Enfin, il est essentiel que la politique globale sur le travail à domicile aborde toute une série de questions afin de s'assurer que l'ensemble des catégories de travailleurs à domicile jouissent d'un traitement égal par rapport aux autres salariés. Dans le cadre des sections suivantes, nous abordons les principaux aspects de cette politique tout en soulignant les meilleures pratiques en la matière, identifiées dans différents pays du monde.

► 7.2 Gouvernance et actions au niveau international

L'adoption de la convention n° 177 et de la recommandation n° 184 a constitué un tournant pour les travailleurs à domicile du monde entier, en particulier pour les travailleurs industriels à domicile, bon nombre de ces travailleurs étant parmi les plus pauvres et les plus vulnérables sur le marché du travail.

La convention et la recommandation énoncent les principes et droits fondamentaux des travailleurs à domicile et une grande partie de leurs dispositions ont été reprises au sein des législations nationales, comme cela a été examiné en détail précédemment au sein du chapitre 6. Il existe également d'autres normes internationales du travail et instruments adoptés par d'autres organisations intergouvernementales qui contiennent des orientations pertinentes sur la gouvernance en matière de travail à domicile. En outre, certaines grandes entreprises dans les chaînes d'approvisionnement mondiales ont pris des mesures afin de garantir qu'elles appliquent ces dispositions. Ce type d'efforts, lorsqu'il se cumule aux actions sur le terrain et au dialogue social, peut être un moyen important d'assurer un travail décent pour les travailleurs à domicile.

7.2.1. Les instruments adoptés par les organisations intergouvernementales

Outre la convention n° 177 et la recommandation n° 184, d'autres normes internationales du travail contiennent des dispositions spécifiques en faveur des travailleurs à domicile, telles que notamment la convention (n° 26) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928, et la convention (n° 103) sur la protection de la maternité (révisée), 1952, qui sont également abordées au sein du chapitre 6. Trois autres normes sont également pertinentes: la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, la recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006, et la recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012.

Comme illustré au sein du chapitre 2, la plupart des travailleurs industriels à domicile sont des travailleurs de l'économie informelle, ce qui signifie que, même s'ils peuvent être couverts par la législation nationale, celle-ci n'est pas appliquée en pratique ou le niveau de protection offert est insuffisant. La recommandation n° 204 fournit des orientations sur les politiques pouvant être adoptées par les États Membres en vue d'encourager la formalisation des unités économiques engagées dans des chaînes de sous-traitance dont font souvent partie les travailleurs à domicile, ainsi que des mesures pouvant être prises afin de garantir l'application de la législation nationale à ces travailleurs. Cette recommandation invite les États Membres à prendre des mesures pour remédier au non-paiement des contributions sociales et au contournement de la législation sociale et du travail par l'application de la loi et de sanctions effectives, ainsi que par l'adoption de mesures préventives afin de réduire les obstacles à la transition vers l'économie formelle et de fournir des incitations dans le but de promouvoir la formalisation des unités économiques.

La recommandation n° 198 est également un instrument essentiel dans la protection des travailleurs à domicile, tel que précédemment indiqué au sein du chapitre 6, dans la mesure où le champ d'application de la législation du travail est souvent limité aux salariés. En effet, de nombreux travailleurs à domicile sont classés d'un point de vue contractuel comme des travailleurs indépendants bien qu'ils n'aient ni le degré d'autonomie ni l'indépendance économique nécessaire pour être considérés comme tels en vertu de la législation nationale. Ce problème est récurrent aussi bien pour les travailleurs industriels à domicile que pour les travailleurs des plateformes numériques; les

télétravailleurs étant par définition classés comme des salariés, cette question est sans importance pour eux. Cependant, les responsables politiques doivent prendre conscience du fait que, à la suite de l'importance croissante du travail à domicile en raison de la pandémie de COVID-19, il existe un risque potentiel de classification erronée des travailleurs (recrutés comme travailleurs indépendants mais soumis au contrôle et à la surveillance de l'employeur de manière incompatible avec le statut de travailleur indépendant). Ces difficultés peuvent être le résultat d'une tentative délibérée de déguiser la vraie nature de la relation de travail, d'insuffisances ou de limitations au niveau du cadre juridique ou au niveau de son interprétation ou de son application, tel que souligné au sein de la recommandation n° 198 qui fournit des orientations utiles aux États Membres sur l'élaboration de stratégies destinées à faire face à ce type de défi.

La recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012, est également un instrument important. Elle invite les États Membres à établir des socles de protection sociale universels dans le cadre de stratégies d'extension de la sécurité sociale. Ces socles de protection sociale devraient comporter des garanties élémentaires de sécurité sociale assurant au minimum à toute personne dans le besoin, tout au long de la vie, l'accès à des soins de santé essentiels et une sécurité élémentaire de revenu qui ensemble garantissent en effet un accès aux biens et services définis comme nécessaires à l'échelle nationale. La mise en place effective de ces mesures aura indubitablement pour effet d'améliorer la vie des travailleurs à domicile de l'économie informelle.

La Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale de l'OIT de 2017 donne des orientations explicites aux entreprises multinationales sur la politique sociale et les pratiques inclusives, responsables et durables sur le lieu de travail. Elle définit les entreprises multinationales comme incluant les entreprises qui contrôlent des services en dehors du pays où elles ont leur siège et, en tant que telle, la déclaration se révèle être, dans la pratique, un instrument pertinent pour le travail industriel à domicile dans les chaînes d'approvisionnement mondiales et sur les plateformes numériques de travail. Par exemple, ces plateformes numériques pourraient être amenées à utiliser les orientations fournies par la Déclaration sur les entreprises multinationales pour développer des codes de conduite clairs pour leurs membres, et rendre publiques les procédures permettant aux travailleurs de soulever leurs préoccupations ou leurs revendications.

Parmi les autres instruments internationaux pertinents en la matière figurent, notamment, les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations Unies qui invitent les États et les entreprises à prévenir et à traiter les atteintes aux droits de l'homme commises dans le cadre de l'activité commerciale, ainsi qu'à y remédier. Les principes directeurs invitent également les entreprises, indépendamment de leur taille, à respecter au minimum la Charte internationale des droits de l'homme et la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail¹.

En outre, le Guide OCDE sur le devoir de diligence applicable aux chaînes d'approvisionnement responsables dans le secteur de l'habillement et de la chaussure, conçu pour aider les entreprises à mettre en œuvre les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales tout au long des chaînes d'approvisionnement dans le secteur de l'habillement et de la chaussure, contient un module spécifique (le module 12) sur l'approvisionnement responsable auprès de travailleurs à domicile². Ce module s'adresse en premier lieu aux marques, aux fabricants de vêtements et de chaussures, et à leurs acheteurs intermédiaires. Il a pour objectif de «minimiser le risque de marginalisation des travailleurs à domicile» et de leur permettre «d'accéder à de nouvelles opportunités de développement économique». Ce module indique que «[l]es travailleurs à domicile font partie intégrante de la main-d'œuvre d'une entreprise. Le travail à domicile doit donc être formalisé pour assurer une égalité de traitement et des conditions d'emploi correctes à ceux qui le pratiquent». Le module souligne, en outre, que: «un employeur peut exploiter le statut des 'travailleurs indépendants' pour se soustraire à sa responsabilité de formaliser davantage les emplois qu'il pourvoit». Il ajoute qu'il «est important que les travailleurs à domicile se fassent représenter par des organisations pour gagner en visibilité, se faire connaître et prendre une part active au dialogue social», notamment afin d'obtenir «de meilleures modalités et conditions d'emploi». En outre, «[l]e développement des organisations représentatives dans le secteur de l'habillement et de la chaussure est souvent porté par des femmes, ces dernières étant majoritaires parmi les travailleurs à domicile dudit secteur». Tout pays ayant adhéré aux Principes directeurs de l'OCDE doit mettre en place un mécanisme de mise en œuvre ou «Point de contact national» chargé de gérer les plaintes relatives aux violations présumées des Principes directeurs³.

En ce qui concerne le travail à domicile effectué via des plateformes numériques de travail, le modèle de production transfrontalière pose des défis en termes de juridiction et de réglementation au regard du droit du travail national⁴. Reconnaissant l'existence de ces difficultés, la Commission mondiale de l'OIT sur l'avenir du travail a recommandé «l'élaboration d'un système de gouvernance internationale pour les plateformes de travail numériques qui établisse un socle de droits et protections et impose aux plateformes (et à leurs clients) de les respecter»⁵. Ces normes de réglementation au niveau international pourraient fixer des exigences minimales et mettre en place l'infrastructure nécessaire pour faciliter le paiement des cotisations aux régimes nationaux de sécurité sociale en vue de garantir une sécurité des revenus aux travailleurs. Ces normes pourraient également prévoir la création d'un conseil représentatif chargé de résoudre les différends entre les plateformes, les clients et les travailleurs. La Commission mondiale de l'OIT a aussi noté que la convention du travail maritime, 2006 (MLC, 2006) est une source d'inspiration, dans la mesure où elle concerne également une industrie faisant intervenir de multiples parties opérant dans différentes juridictions.

7.2.2 Initiatives en matière de conformité adoptées par le secteur privé

Les grandes marques qui s'approvisionnent en produits au sein de chaînes d'approvisionnement complexes situées dans le monde entier ont, de plus en plus, tendance à mettre en place des codes de conduite imposant à leurs fournisseurs de respecter des normes spécifiques dans le domaine du travail et de l'environnement, et d'appliquer la législation en vigueur au niveau local. Le succès des codes de conduite est variable, ce qui démontre la nécessité d'une plus grande diligence raisonnable parmi les grandes entreprises pour qu'elles s'engagent à garantir des prix équitables pour leurs fournisseurs et à collaborer avec les fournisseurs, les gouvernements locaux, les travailleurs et leurs représentants afin de concevoir des solutions permettant d'assurer le respect de ces dispositions.

L'expérience de l'entreprise IKEA quant à sa chaîne d'approvisionnement en rotin illustre les défis pouvant être rencontrés en la matière, malgré les bonnes intentions de départ. En effet, en 2015, IKEA a conclu un partenariat avec le BIT en vue d'analyser les conditions de travail au sein de sa chaîne d'approvisionnement concernant les produits fabriqués en rotin, en Indonésie,

©OIT/B. Birla

Le succès des codes de conduite est variable, ce qui démontre la **nécessité d'une plus grande diligence raisonnable** parmi les grandes entreprises



notamment en vue d'évaluer le degré d'application de son code de conduite IWAY⁶. L'équipe de recherche a alors réalisé une cartographie de la chaîne d'approvisionnement en interrogeant les principaux fournisseurs, les sous-traitants, les travailleurs des centres de tissage et les travailleurs à domicile. Bien qu'IKEA exige de ses principaux fournisseurs qu'ils tiennent à jour des registres de leurs sous-traitants et des travailleurs, l'enquête a, notamment, permis de révéler que certains sous-traitants faisaient en réalité appel à d'autres sous-traitants et que les principaux fournisseurs ne tenaient pas nécessairement les registres à jour ou que les informations étaient incomplètes. En outre, les sous-traitants ont exprimé leur insatisfaction quant au caractère irrégulier des commandes, à leur annulation et à leur nombre insuffisant ayant eu des retombées négatives au niveau des travailleurs. Par conséquent,

d'importantes différences existaient au niveau des conditions de travail entre les différents fournisseurs. Les travailleurs, quant à eux, se sont plaints des faibles taux de rémunération, des retards de paiement et de l'impossibilité de négocier leur rémunération. L'enquête a révélé que 95 pour cent des travailleuses basées à domicile gagnaient moins que le salaire minimum de 1,2 million de roupies indonésiennes par mois (92 dollars É.-U.) et étaient les moins bien rémunérées parmi l'ensemble des groupes de travailleurs. Il existait également des différences importantes entre les revenus des hommes et ceux des femmes exécutant un travail comparable⁷. Beaucoup de travailleurs à domicile ne savaient pas qu'ils produisaient des biens pour IKEA et aucun mécanisme de plaintes n'était mis à la disposition des travailleurs à domicile.

► Encadré 7.1 Améliorer les conditions de travail des travailleurs à domicile dans la chaîne d'approvisionnement de Pentland Brands

En 2017, Pentland Brands a adopté une politique sur le travail à domicile, avec la contribution de HomeWorkers Worldwide (HWW), une organisation basée au Royaume-Uni qui apporte son soutien aux travailleurs à domicile dans le monde entier⁸. L'entreprise reconnaît le rôle des travailleurs à domicile dans sa chaîne d'approvisionnement et s'est engagée à collaborer avec ses fournisseurs et autres intervenants afin d'améliorer leurs conditions de travail. L'un de ses fournisseurs, en partenariat avec HWW et l'ONG indienne de défense des droits du travail Cividep, a cartographié la chaîne d'approvisionnement, une première fois en 2017 puis à nouveau en 2018, et a confirmé que les travailleurs à domicile cousaient à la main certains modèles de chaussures. Les entretiens menés avec la direction, les travailleurs à domicile et les agents intermédiaires chargés de répartir le travail ont permis d'identifier parmi les problèmes les plus urgents: des taux de rémunération à la pièce faibles, l'absence de sécurité sociale et des problèmes de santé liés au travail. En prenant comme point de départ une commande spécifique de Pentland, HWW et Cividep ont cartographié les taux de rémunération à la pièce versés aux travailleurs à domicile et le montant de la commission retenue par les agents intermédiaires, tout en déterminant les rôles joués par les agents intermédiaires (suivi des commandes, contrôle de qualité) qui sont souvent négligés. L'entreprise et le fournisseur ont réalisé une étude du temps et du mouvement afin de calculer les taux de rémunération à la pièce pour les travailleurs à domicile en basant leur rémunération sur les taux de salaire minimum.

Fin 2018, un nouveau système de rémunération a été introduit, augmentant en moyenne d'un tiers les taux de rémunération à la pièce afin d'appliquer le taux de salaire minimum. En outre, ce nouveau système garantissait que l'ensemble des travailleurs à domicile recevrait le même taux de rémunération pour une tâche donnée. Entre décembre 2018 et février 2019, le fournisseur de Pentland a mis en place un système simple sur support papier (carte de travail) afin de suivre les commandes et les paiements aux travailleurs à domicile, sur la base de modèles d'outils fournis par HWW. Ces outils sont transparents pour les travailleurs à domicile et disponibles en cas d'inspection des parties intéressées. Au lieu de facturer une commission, sur laquelle l'usine n'a aucun contrôle, les agents intermédiaires perçoivent désormais une rémunération fixe par paire de chaussures. Le coût inhérent à l'augmentation des taux de rémunération à la pièce a été pris en charge par le fournisseur mais, en raison de ces coûts supplémentaires, HWW souligne la nécessité que davantage de marques et de fournisseurs se joignent à ce type d'initiatives, notamment pour apporter des améliorations durables⁹.

L'identification des problèmes au sein des chaînes d'approvisionnement constitue la première étape dans l'élaboration de solutions

L'identification des problèmes au sein des chaînes d'approvisionnement constitue la première étape dans l'élaboration de solutions permettant de remédier aux déficits de travail décent existant tout en bas de la chaîne d'approvisionnement. Pentland Brands est un exemple d'entreprise ayant adopté des mesures afin de s'assurer que sa chaîne d'approvisionnement en chaussures respecte la législation applicable, allant au-delà de la simple adoption d'un code de conduite (voir l'encadré 7.1).

Les initiatives multipartites constituent l'une des autres approches en la matière. À cet égard, Ethical Trading Initiative (ETI, initiative pour le commerce éthique), qui regroupe plus de 80 entreprises multinationales parmi ses membres, ainsi que des syndicats et des ONG, vise à améliorer les conditions de travail dans les chaînes d'approvisionnement mondiales en définissant des orientations et des lignes d'action. En 2002, les membres de l'ETI ont créé le groupe des travailleurs à domicile de l'ETI. Ce groupe a réalisé des recherches parmi les travailleurs à domicile au sein de l'industrie des «crackers» (ou papillotes avec pétards) de Noël au Royaume-Uni ainsi qu'au sein de l'industrie de l'ornement en Inde, et a élaboré les «Lignes directrices pour les travailleurs à domicile: recommandations pour travailler avec les travailleurs à domicile» de l'ETI, en se basant sur la convention n° 177. Ces recommandations ont été testées sur le terrain, publiées en 2006 et mises à jour en 2010, le tout en étroite collaboration avec les organisations de travailleurs à domicile¹⁰. Néanmoins, la mise en œuvre de

ces orientations pratiques et détaillées ne sera possible que si elle s'accompagne de la mise en place de mécanismes permettant de garantir l'engagement de l'ensemble des acteurs tout au long de la chaîne d'approvisionnement, y compris des travailleurs à domicile et de leurs représentants.

7.2.3 Résumé

Les exemples mis en évidence au sein de la présente section, quant aux orientations adoptées au niveau international et aux initiatives mises en œuvre par les grandes entreprises afin d'améliorer les conditions de travail tout au long de la chaîne d'approvisionnement, sont des outils efficaces lorsqu'ils viennent s'ajouter à des efforts sur le terrain. Ces outils permettent d'offrir des orientations aux États Membres, aux entreprises tout au long des chaînes d'approvisionnement, ainsi qu'aux travailleurs et à leurs représentants, au niveau de l'élaboration d'interventions politiques, en couvrant tout un éventail de domaines d'intervention visant à améliorer les conditions de travail et d'emploi des travailleurs à domicile. Dans certains cas, notamment pour les pays ayant ratifié la convention n° 177 ou signé les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, des mécanismes existent afin de pouvoir traiter les plaintes éventuelles. Les exemples d'initiatives adoptées par le secteur privé en matière de conformité, bien que cela ne puisse se substituer à l'inspection du travail, mettent néanmoins à la disposition des marques, des acheteurs et des fabricants des orientations sur les mesures pouvant être adoptées pour aller au-delà des codes de conduite, en élaborant des actions concrètes pour s'assurer que les conditions de travail des travailleurs à domicile soient conformes à la législation nationale et aux normes internationales du travail. Ces initiatives, résumées au sein de la présente section et du tableau 7.1, visent principalement les travailleurs industriels à domicile, mais pourraient également être appliquées aux travailleurs des plateformes numériques basés à domicile, compte tenu de la nature transfrontalière du travail exécuté.

► **Tableau 7.1 Principaux éléments de l'action internationale****Principales orientations au niveau international**

La convention (n° 177) et la recommandation (n° 184) sur le travail à domicile, 1996

La recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015

La recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006

La recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012

La Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale, 2017

Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations Unies

Guide OCDE sur le devoir de diligence applicable aux chaînes d'approvisionnement responsables dans le secteur de l'habillement et de la chaussure

Initiatives privées visant à assurer le respect de la législation: les leçons apprises

Aller au-delà de l'adoption de recueils de directives pratiques et élaborer des actions spécifiques visant à garantir le respect de la législation nationale et des normes internationales du travail, en collaboration avec les entreprises et les organisations de travailleurs

► 7.3 L'importance de la représentation: organisations de travailleurs et coopératives, organisations d'employeurs et dialogue social

La représentation collective des travailleurs à domicile est essentielle pour parvenir au travail décent¹¹.

Les organisations de travailleurs à domicile défendent les intérêts de leurs membres à différents niveaux au sein des organes, des mécanismes et des processus de décision, tout en soutenant également leurs membres au niveau local. Dans de nombreux pays du monde, des travailleurs à domicile se sont organisés et plusieurs organisations régionales de travailleurs à domicile ont été créées¹². Les syndicats représentent également des alliés importants pour les travailleurs à domicile, car ils sont déjà actifs aux niveaux sectoriel ou national et bénéficient d'une vaste expérience en matière de dialogue social et de négociation collective. Les organisations d'employeurs représentent les intérêts des employeurs et jouent un rôle important au niveau de la sensibilisation de leurs membres à leurs obligations,

permettant d'assurer l'application de la législation et participant à son élaboration. Grâce à la négociation collective, les syndicats et les organisations d'employeurs peuvent établir des salaires et des conditions de travail équitables qui ont force de loi. En l'absence de syndicats pouvant participer à la négociation collective, les associations de travailleurs à domicile et de travailleurs des plateformes numériques ont néanmoins un rôle utile à jouer en offrant un soutien à leurs membres et en défendant leurs intérêts. En outre, tel que cela est reconnu au sein de la recommandation n° 204, les organisations de travailleurs et d'employeurs jouent un rôle important et actif pour faciliter la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle.

7.3.1 Les organisations de travailleurs

Parvenir à s'organiser constitue depuis longtemps un défi pour les travailleurs industriels à domicile. De nombreux travailleurs à domicile ne s'identifient pas en tant que travailleurs, ignorent en général leurs droits et se retrouvent isolés au sein de leurs logements. Ces caractéristiques s'appliquent également aux plateformes numériques de travail, sur lesquelles les travailleurs se trouvent confrontés à des défis supplémentaires: la dispersion géographique, l'absence d'interlocuteurs humains avec lesquels établir une relation, ainsi que les incertitudes juridiques liées à la multiplicité de juridictions compétentes en raison de la nature transfrontalière du travail exécuté sur les plateformes numériques.

Dans certains pays, il existe des obstacles juridiques à la constitution de syndicats pour les travailleurs à domicile, soit parce qu'ils ont été classés comme travailleurs indépendants ou parce qu'ils sont exclus du champ d'application des dispositions du Code du travail. Au niveau de la syndicalisation, la première étape consiste donc à engager des réformes afin de garantir que l'ensemble des travailleurs à domicile, quel que soit leur statut d'emploi, jouissent du droit fondamental d'organisation et de négociation collective, conformément au principe de la liberté syndicale inscrit dans la Constitution de l'OIT et réglementé par les conventions n°s 87 et 98.

Il existe plusieurs exemples illustrant l'impact positif exercé par les organes de contrôle de l'OIT dans l'amélioration du droit d'organisation des travailleurs à domicile. En 2014 et 2018, par exemple, le Syndicat des travailleurs autonomes et du secteur informel (UNITY) a envoyé ses observations sur la mise en œuvre de la convention n° 177 par la Bulgarie à la CEACR, exprimant sa préoccupation quant au refus du gouvernement de lui accorder des droits de consultation au motif qu'il s'agissait d'une organisation s'occupant du travail à domicile et que les travailleurs à domicile étaient considérés comme des travailleurs indépendants. Bien que cette organisation ait continué à formuler un certain nombre d'observations quant à l'application de la convention, les commentaires de la CEACR ont permis d'entamer un dialogue entre le gouvernement et le Syndicat des travailleurs autonomes et du secteur informel¹³.

Malgré les difficultés illustrées au sein des paragraphes précédents, plusieurs organisations de travailleurs à domicile ont réussi à améliorer la vie de leurs membres. Ces organisations ont souvent pris des formes différentes afin d'aider leurs membres à surmonter différents types de défis. Ainsi, l'Association indienne des travailleuses indépendantes (Self-Employed Women's Association – SEWA) a été créée au début des années 1970 en tant que syndicat de travailleuses indépendantes, affilié au plus grand syndicat de travailleurs dans le secteur du textile, l'Association des travailleurs du textile. La SEWA a ensuite développé d'autres types d'organisations afin de soutenir ses membres, qui étaient mieux adaptées pour répondre aux défis de nature économique auxquels étaient confrontées les femmes, comme la formation de coopératives. La SEWA, qui est présente dans dix-huit États en Inde et qui est affiliée à la Confédération syndicale internationale, compte actuellement 1,4 million de membres¹⁴. Elle a œuvré aussi bien à l'échelon national qu'à l'échelon international pour promouvoir certains changements au niveau de la législation, notamment en jouant un rôle central au moment de l'examen et de l'adoption de la convention n° 177 et de la recommandation n° 184. Elle a aussi entrepris un très grand nombre d'initiatives en faveur des communautés afin d'améliorer directement la vie de ses membres. La SEWA a également participé à différents projets sur le travail à domicile mis en œuvre par l'ETI, tout en jouant un rôle essentiel dans la cartographie des chaînes d'approvisionnement et en sensibilisant aux conditions de travail des travailleurs à domicile¹⁵.

Au sein de la province du Sind au Pakistan, les travailleuses basées à domicile dans le secteur de l'habillement et des bracelets se sont d'abord regroupées en coopérative, puis ont décidé de créer un syndicat afin de négocier de meilleures conditions de travail. La Fédération des travailleuses à domicile, qui est désormais affiliée à IndustriALL, a été enregistrée en 2009. Elle compte actuellement des membres dans les provinces du Sind, du Balouchistan et du Pendjab et a la capacité juridique de négocier en leur nom¹⁶. Dans la province du Sind, la loi sur les travailleurs basés à domicile a été adoptée en 2018. L'année suivante, le Conseil tripartite sur le salaire minimum a fixé des taux de salaire minimum pour les différentes catégories de travailleurs dans l'industrie des bracelets, y compris pour les travailleurs basés à domicile¹⁷.



Formation des dirigeants syndicaux sur les techniques d'évaluation participative pour identifier les travailleurs à domicile dans les niveaux inférieurs des chaînes d'approvisionnement, les organiser et développer des stratégies en faveur d'une action globale (novembre 2019, Tamil Nadu, Inde). ©OIT/B. Birla, 2019.

Aux Philippines, l'organisation nationale de travailleurs à domicile la plus connue est la Pambansang Kalipunan ng mga Manggagawang Impormal sa Pilipinas (PATAMABA), qui a célébré son trentième anniversaire en mai 2020. À l'origine, cette organisation était enregistrée en tant qu'ONG, puis a également été enregistrée en tant qu'organisation de travailleurs. Elle compte désormais plus de 18 000 membres, pour la plupart des femmes, répartis au sein de 10 régions, 34 provinces et plus de 200 sections locales à travers le pays. Au niveau local, PATAMABA apporte son aide aux travailleurs basés à domicile et aux travailleurs de l'économie informelle en mettant en œuvre certaines initiatives leur permettant d'accéder à des moyens de subsistance, au microcrédit, ainsi qu'à un filet de sécurité sociale. Au niveau politique, PATAMABA sensibilise l'opinion à la situation des travailleurs basés à domicile et des travailleurs informels. Cette organisation a été le principal porte-parole des travailleurs à domicile lors de l'élaboration par les Philippines de l'arrêté ministériel n° 05-92 (voir le chapitre 6), et dans la contribution des Philippines lors de la discussion sur la convention n° 177 pendant la Conférence internationale du Travail¹⁸. Elle a également fortement plaidé en faveur de l'extension de la protection sociale aux travailleurs informels, y compris aux travailleurs basés à domicile.

HomeNet Thailand (HNT) a été créé en 1992, dans le cadre d'un projet réalisé par le BIT, en tant qu'association de travailleurs basés à domicile et réseau d'ONG. En 2013, HNT est devenu une organisation constituée de membres. Ses activités visent à renforcer la protection des travailleurs à domicile grâce à la diffusion d'informations, l'organisation des travailleurs, la mise en réseau, la réalisation de recherches, le renforcement des capacités et la défense des intérêts des membres, à tous les niveaux gouvernementaux¹⁹. Avec un total de plus de 5 000 membres versant des cotisations, HNT est composé de travailleurs à domicile et de travailleurs basés à domicile, ainsi que d'autres travailleurs au sein de l'économie informelle, tels que les vendeurs de rue, les chauffeurs de moto-taxi et les travailleurs occasionnels²⁰. HNT a fait campagne pour l'adoption d'une protection juridique pour les travailleurs à domicile. Notamment grâce à ses efforts, la loi B.E.2553 sur la protection des travailleurs à domicile a été adoptée en 2010. L'année suivante, le gouvernement a adopté une politique visant à garantir aux travailleurs informels la prise en charge de leurs cotisations de sécurité sociale à hauteur de 30 pour cent. HNT a également réalisé une campagne fructueuse afin qu'une question sur «le lieu de travail» soit incluse au sein des enquêtes sur la main-d'œuvre²¹.

Au Ghana, depuis 1993, le mouvement des veuves et des orphelins a permis d'encourager l'autonomisation économique des femmes de la région du Haut Ghana oriental. Cette organisation sert d'intermédiaire entre les travailleuses à domicile (à savoir les femmes transformant les noix de karité) et différents acheteurs. Elle a permis de mettre à disposition des travailleuses à domicile un moulin, permettant ainsi de faciliter la production, et propose une formation sur l'utilisation des outils technologiques et le développement de carrière. Elle a notamment donné la possibilité aux travailleuses à domicile d'apprendre à utiliser un smartphone afin de communiquer plus rapidement avec leurs acheteurs au sujet de leurs commandes, et faire la promotion de leurs produits sur Facebook ou Instagram²².

Pour les syndicats traditionnels, il n'est pas toujours aisé de soutenir les travailleurs à domicile car les problèmes auxquels sont confrontés ces travailleurs sont substantiellement différents de ceux auxquels sont confrontés leurs autres membres. Néanmoins, il existe certains exemples de syndicats ayant réussi à travailler activement pour améliorer les conditions des travailleurs à domicile. En Argentine, par exemple, où certains travailleurs à domicile dans le secteur du textile et de l'habillement sont membres de syndicats, le Syndicat argentin de travailleurs à domicile et assimilés dans le secteur du textile a mené une campagne en 2017, appelant le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale à mettre en œuvre la loi n° 12.713 sur le travail à domicile au niveau national²³. Au Chili, la Fédération nationale du textile est également active dans l'organisation des travailleurs à domicile: elle regroupe actuellement quatre syndicats de travailleurs à domicile dans le secteur du textile et un syndicat de travailleurs dépendants et indépendants. La fédération a deux piliers parallèles de représentation syndicale: l'un comprenant les travailleurs salariés qui sont membres de syndicats dans le secteur du textile et de l'habillement (y compris du cuir et de la chaussure), et l'autre comprenant les travailleurs à domicile qui sont membres d'organisations de travailleurs à domicile dans le secteur du textile au niveau local²⁴.

En Uruguay, les travailleurs basés à domicile dans le secteur de l'habillement sont représentés par le Sindicato Unico de la Aguja qui, tel que précédemment mentionné au sein du chapitre 2, a aidé les travailleurs basés à domicile à se lancer dans la confection de masques au début de la propagation du COVID-19. Au Tamil Nadu, en

Inde, des travailleurs à domicile situés à Tirupur ont enregistré le syndicat des travailleurs non organisés, «Anuhatham», et ont participé à une journée nationale d'action syndicale pour protester contre les réformes du droit du travail adoptées dans certains États indiens suite à la pandémie de COVID-19²⁵.

En ce qui concerne les plateformes numériques de travail, il existe différentes associations informelles de travailleurs spécifiques à la plateforme ou au pays. La plupart d'entre elles fonctionnent via des médias sociaux et fournissent des informations et des conseils aux travailleurs des plateformes, tout en offrant à ces travailleurs la possibilité de se rencontrer de manière virtuelle et de bénéficier du soutien émotionnel de leurs homologues, bien que certains plaident en faveur de changements au niveau politique. En Turquie, Ofissizler est un réseau solidaire de travailleurs indépendants fondé à Istanbul en 2018. Il vise à faire reconnaître le travail indépendant en tant que forme d'emploi distincte, à établir des réseaux de solidarité entre les travailleurs indépendants, à réclamer l'adoption des droits garantis par la législation pour les travailleurs indépendants et à les promouvoir (par exemple la fixation de taux de rémunération minimum, des mesures permettant de pallier le non-paiement de la rémunération, la conclusion d'un contrat de travail, des prestations de sécurité sociale, etc.), et à soutenir des formes de production alternatives pouvant être mises en place par les travailleurs indépendants (coopératives, travail partagé ou mutualisation des compétences)²⁶.

FairCrowdWork.org, lancé en 2015 par IG Metall et qui travaille en collaboration avec la Chambre autrichienne du travail et le syndicat de cadres suédois Unionen, constitue un autre exemple en la matière. Néanmoins, cette organisation se limite à fournir des informations et à promouvoir les intérêts de ses membres, notamment en procurant des renseignements sur les droits et les obligations juridiques des travailleurs des plateformes numériques, en mettant à leur disposition les ressources syndicales ainsi que des informations détaillées sur les processus de travail et les évaluations objectives de différentes plateformes de microtâches bien connues. Ces syndicats ont également plaidé en faveur des intérêts des travailleurs des plateformes numériques auprès de l'UE et d'un certain nombre de gouvernements. En 2015, ils ont constitué le fer de lance de la Déclaration de Francfort sur le travail basé sur les plateformes numériques, qui

appelle à une coopération transnationale entre les différents acteurs (travailleurs, organisations de travailleurs, clients des plateformes, opérateurs de plateformes et régulateurs) pour garantir des conditions de travail justes et la participation des travailleurs à la gouvernance dans le monde des plateformes numériques de travail en pleine croissance²⁷. À la suite des modifications apportées, en 2017, par YouTube à ses règles en matière de monétisation, IG Metall et le Syndicat des Youtubeurs ont lancé la campagne «FairTube». L'objectif de cette campagne est d'améliorer la communication, l'équité et la transparence pour les Youtubeurs et d'établir un organe de médiation indépendant pour la résolution des différends²⁸.

7.3.2 Les coopératives

Les coopératives offrent également un autre moyen d'améliorer les conditions des travailleurs à domicile. En travaillant ensemble dans le cadre de coopératives, les femmes sont en mesure d'apprendre comment accéder aux marchés et peuvent mettre leurs ressources en commun afin de bénéficier ou d'accéder à des prestations sociales, telles que des programmes de soins de santé, de garde d'enfants, d'épargne et d'assurance. Les coopératives proposent également des formations pour aider les travailleurs à domicile à exécuter leur travail ou à trouver un autre emploi dans l'économie formelle. Cela peut comprendre une formation en développement personnel ou pour étayer l'aptitude à diriger ou à gérer une entreprise en faveur des travailleurs à domicile, ce qui permet de renforcer leur confiance en eux et leur autonomie, participant ainsi à l'autonomisation des femmes.

La coopérative polyvalente Mariveles Bagmakers aux Philippines représente un bon exemple de la manière dont les travailleurs industriels à domicile peuvent, en parlant d'une seule et même voix, mettre un terme à leur dépendance économique vis-à-vis de leurs sous-traitants et intermédiaires, en créant un lien direct avec le marché. En se rassemblant en tant qu'ouvriers d'usine déplacés et travailleurs à domicile, les membres de cette coopérative ont mis en commun leurs compétences, leurs talents et leurs ressources pour former une coopérative produisant des sacs de qualité à un prix abordable (sacs à dos pour l'école, sacs pour ordinateur portable, sacs de voyage, sacs ceinture, sacs pour vélo, etc.). Différentes branches gouvernementales aux niveaux local et fédéral

ont aidé la coopérative à se faire une place sur les marchés local et national. Pour faire reconnaître la qualité des sacs produits par la coopérative et en assurer sa publicité sur le marché national, la coopérative a créé la marque «MB bags». Cette coopérative s'approvisionne en matières premières (tissus et accessoires) au prix de gros et les vend aux fabricants de sacs à crédit avec un faible taux d'intérêt. La coopérative met à disposition des installations communes (machine à point d'arrêt et machine à broder) qui sont généralement trop coûteuses à acheter et à entretenir pour un seul fabricant de sacs. La coopérative permet également à ses membres d'avoir accès aux nouvelles tendances en matière de design grâce à des visites de groupe au Centre du design et de développement des produits des Philippines, et réalise des campagnes de commercialisation et de promotion. Les membres de la coopérative bénéficient d'une assistance en cas de décès ou de catastrophe naturelle, d'un panier de Noël, d'une formation aux moyens de subsistance et d'une assistance en cas d'hospitalisation. Cette coopérative offre également un ensemble de services d'épargne et de crédit²⁹.

En Thaïlande, le groupe Solidarity, un groupe de travailleurs à domicile et de travailleurs indépendants dont la production d'articles dans le secteur de l'habillement est réalisée de manière équitable, a été enregistré en tant que coopérative de travailleurs en application de la législation thaïlandaise en 2014. Un grand nombre de ces travailleurs était précédemment employé au sein d'usines. En tant que coopérative de travailleurs, le groupe Solidarity a réussi à prendre des commandes auprès d'agences de marchés publics et ainsi augmenter la production et améliorer la stabilité des revenus³⁰.

Avec le soutien de l'Union nationale des syndicats autonomes du Sénégal et du BIT, les travailleuses à domicile dans le secteur de la tannerie au Sénégal se sont organisées sous la forme d'une coopérative de travailleuses. Les revenus de la coopérative et le fonds d'épargne collectif ont permis à ces femmes d'améliorer leurs conditions de vie et de travail, et d'envoyer leurs enfants à l'école³¹. La SEWA a également participé au développement des entreprises coopératives appartenant à des femmes afin de les aider à s'autonomiser. L'une de ces coopératives, VimoSEWA, offre une couverture de protection sociale aux membres de la SEWA et aux autres travailleurs de l'économie informelle³².

Grâce à la négociation collective, les syndicats et les organisations d'employeurs peuvent établir des salaires et des **conditions de travail équitables** qui ont force de loi

7.3.3 Les organisations d'employeurs

Les organisations d'employeurs peuvent jouer un rôle essentiel auprès de leurs membres en vue de garantir la connaissance et le respect de la législation, ainsi qu'en offrant des conseils sur la façon de promouvoir des conditions de travail justes et décentes qui soutiennent les entreprises durables. En Indonésie, l'Association des employeurs indonésiens (APINDO), en collaboration avec le bureau de l'OIT à Jakarta, a publié des directives de bonnes pratiques sur l'emploi des travailleurs à domicile, qui mettent à disposition des employeurs un ensemble d'outils et de listes de contrôle afin de leur permettre de mieux comprendre leurs responsabilités juridiques envers les travailleurs à domicile, et leur offrent des conseils sur les méthodes existantes pour améliorer leur engagement avec eux³³. Le tableau 7.2 énumère la liste des points de contrôle de la conformité contenue au sein de ces lignes directrices. Bien que ce guide soit spécifiquement axé sur l'Indonésie, il peut être adapté à d'autres contextes et systèmes juridiques nationaux.

Avec le passage au télétravail à la suite de la pandémie de COVID-19, qui a entraîné de nombreuses fermetures, les organisations d'employeurs ont activement cherché à fournir des conseils à leurs membres sur la manière de mettre en place des politiques de télétravail efficaces. Le Bureau des activités pour les employeurs du BIT a préparé un guide à l'intention des organisations d'employeurs qui traite des responsabilités des employeurs, fournit des informations récentes sur les changements réglementaires en matière de télétravail intervenus au sein de différents pays et contient des directives pratiques sur la façon de gérer les salariés amenés à travailler à distance³⁴. En outre, l'Organisation internationale des employeurs a publié un document intitulé: «Guide de conseils de l'OIE sur le télétravail en période de COVID-19»³⁵, qui recommande aux employeurs de mettre en œuvre dix principales mesures (voir l'encadré 7.2).

► **Tableau 7.2 Liste des points de contrôle de la conformité élaborée par APINDO**

20 points de conformité	Oui	Non
1. Un système d'enregistrement fournissant des informations sur les travailleurs à domicile engagés, la charge de travail, la rémunération, ainsi que sur les commandes et la livraison des commandes aux travailleurs à domicile existe et est tenu à jour.		
2. Les contrats signés avec les intermédiaires contiennent des dispositions garantissant que les conditions de travail des travailleurs à domicile sont conformes aux exigences de la législation nationale.		
3. Les travailleurs à domicile ont un contrat écrit décrivant leur travail, leur taux de rémunération et les conditions d'emploi, ainsi que les prestations de sécurité sociale.		
4. Les travailleurs à domicile reçoivent une rémunération appropriée, qui n'est pas inférieure à celle des travailleurs effectuant un travail similaire au sein des locaux de l'entreprise et n'est pas inférieure au salaire minimum local.		
5. Les travailleurs à domicile sont payés en intégralité à la livraison du travail terminé. Les retenues éventuelles sur leur rémunération sont opérées selon des critères préétablis et n'excèdent pas plus de 50 pour cent du montant total de la rémunération due.		
6. Les travailleurs à domicile sont remboursés des frais supportés en lien avec l'exécution de leur travail (y compris l'entretien des équipements, l'électricité, les déplacements pour livrer les produits, etc.).		
7. À moins que les travailleurs à domicile ne demandent explicitement le contraire, ils reçoivent une charge de travail minimale par semaine, qui équivaut au nombre de pièces pouvant être complétées en 30 heures.		
8. La charge de travail maximale que reçoivent les travailleurs à domicile pour une semaine de production équivaut au nombre de pièces pouvant être réalisées en 54 heures.		
9. Lorsque la charge de travail fournie aux travailleurs à domicile nécessite plus de 40 heures de travail par semaine, des taux de rémunération des heures supplémentaires sont prévus.		
10. Les travailleurs à domicile ne sont pas tenus de travailler 7 jours par semaine		
11. Les travailleurs à domicile sont inscrits auprès du Jamsostek ou d'une autre caisse de sécurité sociale et les cotisations sont versées par l'entreprise au nom des travailleurs à domicile.		
12. Le contrat de travail des travailleuses à domicile n'est pas résilié lorsqu'elles tombent enceinte.		
13. Les travailleuses à domicile bénéficient d'un congé de maternité rémunéré d'une durée de 3 mois lorsqu'elles donnent naissance à un enfant.		
14. Les travailleurs à domicile bénéficient d'un congé de maladie rémunéré sur délivrance d'un certificat médical.		
15. Les travailleurs à domicile reçoivent des informations sur leur droit de s'associer et d'adhérer à des syndicats.		
16. Une évaluation de la sécurité et de la santé au travail a été réalisée sur les lieux de travail des travailleurs à domicile et ceux-ci ont été formés aux procédures leur permettant d'accomplir leur travail de manière sûre et appropriée.		
17. Des mesures sont en place pour garantir que les enfants ne sont pas employés pour travailler plus de 3 heures par jour (s'ils sont âgés de 13 à 15 ans) ou dans des types de travail qui pourraient présenter un danger pour leur sécurité, leur moralité ou leur développement.		
18. Lorsqu'il n'y a pas de travail disponible sur une certaine période, les travailleurs à domicile sont notifiés par écrit du préavis de licenciement d'une durée raisonnable.		
19. Un système de contrôle des conditions de travail des travailleurs à domicile est en place.		
20. Un système de réception des plaintes et préoccupations des travailleurs à domicile concernant leurs conditions de travail, et de réponses en la matière, est en place et a été rendu public auprès des travailleurs à domicile.		

Source: APINDO et BIT, «Good Practice Guidelines for the Employment of Homeworkers», 2013.

► **Encadré 7.2 Guide de conseils de l'OIE sur le télétravail en période de COVID-19**

1. Promouvoir la santé et la sécurité.
2. Établir une confiance mutuelle et partager les responsabilités.
3. Fournir un soutien et une compréhension supplémentaires.
4. Changer l'état d'esprit en matière de productivité.
5. Être flexible et réactif.
6. Communiquer régulièrement.
7. Encourager une culture de l'apprentissage.
8. Protéger la cybersécurité et la vie privée.
9. Garantir la conformité.
10. S'engager dans l'élaboration de politiques

7.3.4 Dialogue social et négociation collective

Avec des partenaires sociaux actifs et engagés, il est possible de trouver des solutions susceptibles d'entraîner des améliorations au niveau des conditions de travail des travailleurs à domicile, tout en favorisant les processus de production des employeurs. Avec le droit de négociation collective, comme prévu par la convention n° 98, les organisations de travailleurs et d'employeurs peuvent négocier des conventions collectives ayant force exécutoire. Le dialogue social et la négociation collective ont l'avantage de mettre en place des solutions qui sont adaptées aux besoins des employeurs et des travailleurs concernés.

Au Portugal³⁶, le Syndicat des travailleurs de l'industrie de la broderie de Madère participe aux négociations annuelles du «tableau de points» servant à déterminer les taux de rémunération des travailleurs à domicile dans cette industrie. Tel que précédemment mentionné au sein du chapitre 6, en Australie, le TCFUA a créé une coalition avec des groupes communautaires pour lancer une campagne nationale sur les textiles, l'habillement et les chaussures en 1997. Ils ont rendu public le nom des marques associées à de mauvaises conditions de travail et ont encouragé le travail décent en s'appuyant sur l'influence pouvant être exercée par les consommateurs. La campagne a conduit à la négociation d'un recueil

de directives pratiques sur les travailleurs à domicile, entre le TCFUA et l'industrie de la mode textile en Australie³⁷.

L'extension des conventions collectives peut également permettre de surmonter la difficulté concernant la participation des travailleurs à domicile à la négociation collective en raison de leur dispersion et de leur isolement. Cette extension «généralise les conditions d'emploi convenues entre les entreprises structurées et les travailleurs, représentés par leur(s) association(s) et syndicat(s), aux entreprises non structurées d'un secteur, d'une profession ou d'un territoire»³⁸. En Afrique du Sud, par exemple, la loi sur les relations professionnelles autorise expressément les comités de négociation à étendre leurs services et fonctions aux travailleurs du secteur informel et aux travailleurs à domicile³⁹. La négociation d'accords sectoriels, comme la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure en Italie mentionnée au sein chapitre 6, permet également d'adopter une approche davantage inclusive envers les travailleurs à domicile qui ne sont pas formellement rattachés à une entreprise.

En ce qui concerne les plateformes numériques de travail, l'adoption d'un code de conduite volontaire pour les plateformes de microtravail, signé en 2015 par huit plateformes numériques de travail, avec l'appui de l'Association allemande d'externalisation ouverte et le syndicat allemand IG Metall, offre un exemple de solution trouvée au niveau bipartite grâce au dialogue social⁴⁰. Ce

code de conduite contient un certain nombre de principes visant à promouvoir la confiance et une coopération équitable entre les prestataires de services, les clients et les travailleurs des plateformes numériques. Ce code a, par la suite, été révisé, sur la base des commentaires des travailleurs de la plateforme, afin d'inclure le principe selon lequel les opérateurs de plateforme devraient inclure les «normes locales en matière de salaire» parmi les facteurs pris en considération pour garantir qu'une «rémunération équitable» soit versée aux travailleurs⁴¹. En 2017, un «bureau de médiation» pour le code de conduite a été créé afin d'assurer la mise en œuvre de ce code et résoudre les différends entre les travailleurs et les plateformes signataires, quel que soit le lieu où se trouve le travailleur. Ce bureau de médiation est composé de cinq personnes – un travailleur, un représentant syndical, un représentant de la plateforme, un représentant de l'Association allemande d'externalisation ouverte et un président neutre – et cherche à trouver des solutions consensuelles aux litiges qui lui sont soumis. Au 31 décembre 2019, un total de 44 dossiers avait été soumis à ce bureau grâce à un formulaire en ligne⁴². Ce bureau bipartite est une initiative importante, compte tenu des inquiétudes concernant l'absence de mécanismes de règlement des différends disponibles pour les travailleurs des plateformes numériques de travail. Cela constitue également un bon exemple de gouvernance «virtuelle» du marché du travail, car l'ensemble des activités, y compris les discussions et les décisions de ce bureau, sont menées en ligne.

7.3.5 Résumé

Tous les travailleurs, quel que soit leur statut d'emploi et y compris les travailleurs à domicile, devraient jouir de la liberté syndicale et du droit de négociation collective. Néanmoins, réussir à s'organiser reste souvent un défi pour les travailleurs à domicile en raison d'obstacles juridiques existants ou de caractéristiques liées à leur situation de travail, telles que notamment leur isolement, leur dispersion et, exception faite des télétravailleurs, leur caractère informel.

Cependant, il existe certains exemples fructueux en termes d'organisations créées par et pour les travailleurs à domicile, parfois avec l'appui des syndicats traditionnels, qui ont permis de renforcer le pouvoir de négociation de ces travailleurs et d'améliorer leurs conditions de travail. Les coopératives contribuent également à l'amélioration de la situation des travailleurs à domicile, en leur apportant notamment un soutien de nature économique. Parfois, les travailleurs à domicile commencent par s'organiser en tant que coopératives et, a posteriori, créent un syndicat afin de pouvoir participer au processus de négociation collective.

Les organisations d'employeurs jouent également un rôle essentiel dans l'amélioration de la situation des travailleurs à domicile. Les campagnes de sensibilisation et le développement d'outils pratiques pour les employeurs contribuent à un plus grand respect des dispositions législatives applicables pour la protection des travailleurs à domicile.

La participation des partenaires sociaux à la négociation collective est essentielle pour compléter la protection juridique des travailleurs à domicile. Des mécanismes d'extension des conventions collectives et la conclusion d'accords sectoriels devraient être envisagés compte tenu des «caractéristiques particulières du travail à domicile», tel que souligné au sein de la convention n° 177.

Le travail à domicile sur les plateformes numériques de travail présente un certain nombre de défis supplémentaires en raison de la nature transfrontalière des relations de travail. Cependant, l'adoption d'un code de conduite volontaire par huit plateformes de microtravail et la mise en place d'un bureau de médiation montrent que des solutions existent.

La participation des partenaires sociaux à la négociation collective est essentielle pour **compléter la protection juridique** des travailleurs à domicile



©OIT/B. Birla

► **Tableau 7.3 Points clés à retenir pour améliorer la représentation, la voix et la négociation des travailleurs à domicile**

Rôle des différents acteurs dans l'amélioration de la représentation des travailleurs à domicile	Gouvernements	Veiller à ce que les travailleurs à domicile, y compris ceux considérés comme des travailleurs indépendants et ceux de l'économie informelle, jouissent effectivement de la liberté syndicale et du droit de négociation collective.
	Syndicats	Soutenir les efforts déployés par les travailleurs à domicile en vue de s'organiser, ainsi que leurs initiatives visant à participer à la négociation collective et à influencer l'introduction de changements législatifs permettant d'améliorer leurs conditions de travail.
	Coopératives	Aider à développer les compétences des travailleurs à domicile; améliorer la sécurité des revenus, notamment en leur fournissant une protection sociale; et contribuer aux efforts d'autonomisation des travailleurs à domicile.
	Organisations d'employeurs	Contribuer aux efforts de sensibilisation des employeurs et les soutenir dans la mise en œuvre de bonnes pratiques pour l'emploi des travailleurs à domicile.
Outils pour une négociation collective inclusive	Envisager une négociation au niveau sectoriel, ainsi que l'extension des conventions collectives en vue d'offrir aux travailleurs à domicile une protection du travail qui soit davantage inclusive.	

► 7.4 Le rôle des gouvernements

Comme le démontrent clairement les conclusions de ce rapport, il est nécessaire que les États Membres de l'OIT, avec la participation des partenaires sociaux, élaborent, mettent en œuvre et réexaminent périodiquement une politique globale visant à améliorer la situation des travailleurs à domicile, tel que requis par la convention n° 177.

Pour ce faire, il est également nécessaire de désigner une ou plusieurs autorités publiques chargées de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique nationale sur le travail à domicile. Les organisations de travailleurs et d'employeurs et, dans la mesure du possible, les organisations représentant les travailleurs à domicile et leurs employeurs, devraient pouvoir participer à ce processus, mais la responsabilité de l'élaboration et de l'application des dispositions législatives et des politiques en faveur de conditions de travail décentes pour les travailleurs à domicile revient aux gouvernements.

Ces dispositions législatives et politiques doivent viser à atteindre l'objectif d'égalité de traitement entre les travailleurs à domicile et les autres travailleurs, tel que requis par la convention n° 177. Les efforts politiques en faveur du travail à domicile doivent également tenir compte des spécificités des travailleurs à domicile, notamment leur invisibilité et leur isolement. En outre, les besoins et les caractéristiques des trois principaux types de travailleurs à domicile (travailleurs industriels, télétravailleurs et travailleurs des plateformes numériques) ne sont pas toujours identiques et les mesures prises doivent être adaptées en conséquence.

Tel qu'expliqué précédemment au sein chapitre 6, dans certains pays les travailleurs à domicile sont couverts par le champ d'application du droit du travail alors que dans d'autres pays une législation spécifique a été adoptée afin de réglementer le travail à domicile. En ce qui concerne le télétravail, son augmentation soudaine à la suite de la pandémie de COVID-19 a suscité un regain d'intérêt quant à la nécessité de disposer de mesures réglementaires permettant de répondre aux problèmes spécifiquement liés

au travail basé à domicile. De nombreuses avancées ont été réalisées au niveau de la législation, mais sa mise en œuvre reste imparfaite et la majorité des travailleurs à domicile engagés sur des plateformes numériques de travail ne sont pas protégés par la législation.

En ce qui concerne le travail à domicile industriel, il existe un débat quant au fait de savoir s'il est préférable d'inclure les travailleurs à domicile dans le champ d'application général du droit du travail ou d'adopter une législation ou des dispositions spécifiques qui leur soient applicables⁴³. Compte tenu des particularités liées au fait de travailler depuis son propre domicile et des difficultés rencontrées au sein de certaines juridictions nationales pour reconnaître le statut de salarié au travailleur afin de lui permettre de bénéficier de la protection offerte par la législation générale du travail, il peut être nécessaire d'adopter des lois ou des dispositions législatives spécifiques au travail à domicile, complétées éventuellement par une convention collective sectorielle ou professionnelle. Les deux approches peuvent également être combinées, à condition que la définition juridique des travailleurs à domicile soit suffisamment large pour inclure l'ensemble des travailleurs protégés par la convention n° 177. Quelle que soit la voie choisie, il est nécessaire de prévoir des dispositions couvrant les différents aspects de la protection des travailleurs à domicile, tel que détaillé au sein la convention n° 177 et de la recommandation n° 184, et de veiller à l'application de la législation.

Des exemples de dispositions juridiques traitant de ces différents aspects sont présentés au sein du chapitre 6. Outre le rôle des gouvernements pour garantir que les travailleurs à domicile jouissent effectivement de

la liberté syndicale et du droit et de négociation collective, comme précédemment souligné au sein de la section 7.3, il est également important de s'attarder sur les principaux éléments évoqués ci-après au sein des sections 7.4.1 à 7.4.9 afin de mettre en place une approche globale.

Les gouvernements devraient également lutter contre les répercussions de la pandémie de COVID-19 en élaborant des politiques de télétravail appropriées pour les salariés qui doivent soudainement travailler depuis le domicile, ainsi que des politiques de soutien du revenu pour les travailleurs industriels à domicile confrontés à une chute spectaculaire du nombre des commandes.

7.4.1 Rendre les travailleurs à domicile visibles: la nécessité d'améliorer les données statistiques

Tel que précédemment mentionné au sein du chapitre 6, malgré les exigences de la convention n° 177 les travailleurs à domicile restent, du moins en partie, invisibles au sein d'un grand nombre de données statistiques sur la main-d'œuvre. Rendre ces travailleurs pleinement visibles exige non seulement que les travailleurs à domicile soient comptabilisés en tant que tels, mais également que leurs revenus, leurs heures travaillées et leurs autres conditions de travail soient enregistrés de manière adéquate. Bien que certains progrès aient été réalisés afin de pouvoir inclure au sein des enquêtes auprès des ménages certaines questions permettant d'identifier le lieu de travail, peu de pays disposent de questions permettant d'identifier les travailleurs basés à domicile qui sont dans une situation de dépendance économique. Comme indiqué précédemment au sein du chapitre 2, la CISE-18 représente une avancée importante dans l'identification des «non-salariés dépendants», dont beaucoup sont des travailleurs à domicile. Les pays devraient s'efforcer à intégrer la CISE-18 au sein de leurs enquêtes sur la main-d'œuvre, facilitant ainsi également l'identification des travailleurs des plateformes numériques. Le BIT, en partenariat avec l'UE et l'OCDE, élabore actuellement un manuel permettant de mesurer le travail des plateformes numériques, qui devrait être publié prochainement. En outre, au mois de mai 2020, à la demande des bureaux nationaux de statistique, le BIT a publié des lignes directrices sur l'identification des télétravailleurs dans les enquêtes sur la main-d'œuvre⁴⁴.

Les registres du travail constituent une autre source d'information et de visibilité pour les travailleurs. La tenue de ces registres est importante pour assurer le respect de la législation, mais fournit également une autre source d'informations sur la pratique du travail à domicile. Beaucoup moins de recherches ont été réalisées jusqu'à présent sur les registres du travail que sur les enquêtes auprès des ménages.

7.4.2 Sensibiliser aux droits des travailleurs et aux responsabilités des employeurs

Veiller à ce que les travailleurs à domicile reçoivent des informations appropriées sur leurs conditions d'emploi et de travail, dans une langue qu'ils comprennent, est un élément essentiel pour pouvoir les sensibiliser à leurs droits au travail. Les contrats écrits devraient également, le cas échéant, mentionner la convention collective applicable, ainsi que les coordonnées de l'autorité publique susceptible d'offrir une assistance aux travailleurs à domicile en cas de besoin. Pour les travailleurs des plateformes numériques de travail, les ententes sur les conditions de service que les travailleurs doivent accepter avant de commencer à travailler doivent être présentées dans un format lisible, clair et concis, semblable aux licences de propriété intellectuelle «lisibles par les humains» élaborées par Creative Commons⁴⁵.

Le contrat de travail et d'autres types de documents écrits, tels que les registres de travailleurs à domicile et les relevés de travail, sont également importants pour garantir que les employeurs sont pleinement conscients de leurs responsabilités envers les travailleurs à domicile. Ce type de documents écrits aide, en outre, les inspecteurs du travail à vérifier les conditions de travail des travailleurs à domicile et à localiser leur lieu de travail afin de pouvoir, le cas échéant, réaliser des visites d'inspection. Cela facilite également le règlement des différends puisque ces documents permettent d'appuyer les arguments avancés par les parties.

En outre, les gouvernements, avec l'appui des partenaires sociaux, devraient entreprendre des campagnes afin de sensibiliser les travailleurs à domicile à leurs droits. Les connaissances juridiques vont souvent de pair avec un plus grand respect de la législation⁴⁶. Les campagnes de sensibilisation sont également un moyen rentable de s'assurer que la législation est effectivement mise en œuvre dans la pratique.

7.4.3 Fixer une rémunération juste et limiter le nombre d'heures de travail

Tel que précédemment indiqué, de nombreux travailleurs à domicile sont rémunérés à la pièce. Les faibles taux de rémunération les conduisent souvent à travailler pendant un nombre d'heures excessivement long afin de pouvoir gagner leur vie et, comme expliqué au sein du chapitre 6, les travailleurs à domicile sont souvent exclus du champ d'application des dispositions législatives sur le temps de travail. L'intervention des gouvernements sur ces deux questions interdépendantes est donc nécessaire.

Le recours au taux de rémunération à la pièce ne permet toutefois pas de se soustraire à l'obligation de garantir que les travailleurs perçoivent au moins le salaire minimum, ni au principe d'égalité de traitement, selon lequel le taux de rémunération des travailleurs à domicile est similaire à celui des travailleurs situés au sein des locaux de l'employeur. Dans la mesure où le salaire minimum et les autres taux de rémunération applicables au travail effectué au sein des locaux de l'employeur sont généralement fixés par rapport au temps travaillé (taux horaire ou mensuel), il est nécessaire d'établir une procédure permettant de s'assurer que les taux de rémunération à la pièce correspondent, au moins, au salaire minimum local pour le nombre d'heures de travail correspondant.

La fixation des taux de rémunération à la pièce est une opération complexe et, pour être effectuée avec précision, elle doit reposer sur des essais chronométrés réalisés auprès des travailleurs. Tel que mentionné au sein du chapitre 6, plusieurs gouvernements, dont ceux des Philippines et du Royaume-Uni, ont publié des orientations sur la fixation des taux de rémunération à la pièce⁴⁷. L'ETI, dans ses principes sur la fixation des taux de rémunération à la pièce pour les travailleurs à domicile, décrit une approche simplifiée pour réaliser une étude du temps et du mouvement qui est similaire à celle établie par les gouvernements nationaux⁴⁸ (voir l'encadré 7.3). Ces principes peuvent être utilisés par les ministères du Travail et les inspecteurs du travail ou, mieux encore, par le biais de processus conjoints avec les parties prenantes afin d'établir des systèmes justes et équitables de rémunération à la pièce pour les travailleurs à domicile. Avec quelques ajustements, ils pourraient également être appliqués au travail effectué via une plateforme numérique, en particulier aux plateformes de microtravail où le travail est rémunéré à la tâche.

La fixation des taux de rémunération à la pièce est une opération complexe et, pour être effectuée avec précision, elle doit reposer sur des **essais chronométrés** réalisés auprès des travailleurs

► **Encadré 7.3 Déterminer le taux de rémunération à la pièce des travailleurs à domicile**

Il est nécessaire de réaliser des tests afin de déterminer le «taux de production horaire moyen» pour la fabrication d'une pièce ou la réalisation d'une tâche spécifique. Le taux de production horaire moyen est le nombre de pièces et de fractions de pièces que les travailleurs produisent en une heure. Ce nombre peut être déterminé en chronométrant les travailleurs pendant qu'ils fabriquent une pièce ou qu'ils accomplissent une tâche spécifique. Pour rendre ce test aussi réaliste que possible, il est nécessaire de:

1. Choisir des travailleurs à domicile qui effectuent déjà ce travail, plutôt que de demander à un travailleur d'usine de le réaliser ou d'amener un travailleur à domicile au sein d'une usine.
2. Faire le test à l'endroit où les travailleurs à domicile effectuent leur travail. Cela signifie non seulement que le travail est accompli dans un environnement réaliste, mais cela permet également de garantir que le temps consacré à la mise en place et aux autres tâches administratives que les travailleurs à domicile doivent effectuer est inclus (ces tâches sont souvent accomplies par d'autres lorsque le travail est réalisé au sein d'une usine).
3. Lorsqu'il n'est pas pratique d'effectuer ce test sur le lieu de travail du travailleur à domicile, notamment lorsque le prix doit être convenu avant de passer une commande, l'évaluation doit reproduire le plus fidèlement possible l'environnement de travail du travailleur à domicile.
4. Choisir des travailleurs qui accomplissent leur travail à une vitesse représentative, c'est-à-dire ne pas choisir les travailleurs les plus rapides (les travailleurs à domicile eux-mêmes seront généralement en mesure de suggérer qui peut être considéré comme une personne travaillant à une vitesse «ordinaire»).
5. Chronométrer au minimum cinq travailleurs à domicile lorsqu'ils effectuent la tâche en question. Cela permettra de s'assurer que le temps mesuré est réaliste et de rallier les travailleurs à domicile au concept d'un taux de rémunération à la pièce équitable et de mieux diffuser le montant de ce taux une fois fixé.
6. Fixer le taux de rémunération à la pièce à un niveau signifiant que l'ensemble des travailleurs est en mesure de gagner le salaire minimum. Étant donné que la personne chargée de réaliser le test ne chronomètre les travailleurs que sur une période de temps relativement courte, le système d'extrapolation horaire des processus de travail individuels en un rythme de travail pouvant être maintenu tout au long de la journée de travail doit comprendre des facteurs permettant de prendre en considération:
 - a. la fatigue et les temps de pause;
 - b. le temps d'installation du poste de travail;
 - c. le temps d'emballage et de déballage des matériaux; et
 - d. les tâches administratives courantes.
7. Le taux devrait également permettre des variations raisonnables au niveau de la vitesse d'exécution des tâches entre les travailleurs. Par exemple, si le taux fixé est égal au taux moyen de l'échantillon de travailleurs, alors une grande partie des travailleurs risque de ne pas être en mesure de percevoir un salaire minimum. L'inclusion d'un facteur de correction de 20 pour cent reviendrait à ce que la quasi-totalité des travailleurs soit en mesure de percevoir un salaire minimum.

Le calcul serait alors le suivant:

$$\text{Taux de rémunération à la pièce} = \frac{\text{Salaire minimum (par jour ou par heure)} \times 120}{\text{Taux de production moyen}}$$

L'une des autres difficultés mises en évidence dans le cadre des principes de l'ETI, qui s'inspire de la convention n° 177 et de la recommandation n° 184 et qui devrait être prise en considération lors de la fixation des taux de rémunération à la pièce, est l'importance de ne pas effectuer de retenues sur le salaire des travailleurs à domicile pour un travail qui serait jugé de mauvaise qualité. Selon les principes de l'ETI, il est de la responsabilité de l'employeur de fournir une formation appropriée et, le cas échéant, les équipements, les logiciels ou les matériaux permettant d'assurer la qualité du travail.

En outre, ces principes prévoient que les travailleurs à domicile ne devraient pas avoir à supporter le coût des dépenses supplémentaires, telles que l'équipement ou les matériaux qu'ils sont tenus d'utiliser, ainsi que les frais raisonnables d'approvisionnement auprès des services publics ou le coût du transport et du temps passé dans les transports pour aller chercher les matériaux, et qu'ils devraient être remboursés pour ces dépenses.

Lorsque la fixation de taux de rémunération à la pièce équitables s'accompagne de mesures destinées à limiter la charge de travail imposée aux travailleurs à domicile et à prévenir la mise en place de délais trop courts pour la livraison du travail, ces taux de rémunération permettent de limiter le temps de travail des travailleurs à domicile. Ces mesures permettent également de réduire l'incidence du travail des enfants dans le cadre du travail à domicile.

En ce qui concerne les télétravailleurs, les longues heures de travail ont tendance à résulter de la confusion croissante existant entre le travail, d'une part, et la vie privée, d'autre part. L'introduction d'un «droit à la déconnexion» au sein de la législation nationale, comme cela est déjà le cas en France et dans d'autres pays, peut également contribuer à protéger la santé des télétravailleurs.

7.4.4 Garantir des lieux de travail sûrs et sains

Parce que le domicile est également le lieu de travail, il est davantage difficile de garantir des conditions de sécurité et de santé à la fois pour les employeurs, qui ont rarement accès au lieu de travail, et pour les travailleurs, qui peuvent être amenés à travailler sans avoir reçu de formation adéquate ou un équipement approprié. Les

risques inhérents au travail industriel à domicile sont beaucoup plus importants, car les travailleurs peuvent être amenés à devoir manipuler des matériaux nocifs qui peuvent affecter non seulement leur santé mais également celle de leur famille. Les travailleurs à domicile les plus démunis sont également davantage susceptibles de vivre dans des logements exigus et surpeuplés et peuvent ne pas disposer d'un espace de travail séparé pour effectuer leur travail. Ils peuvent aussi ne pas connaître l'équipement approprié nécessaire pour effectuer leur travail en toute sécurité ou ne pas l'avoir reçu.

Tel qu'expliqué au sein de la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, la santé, en relation avec le travail, ne vise pas seulement l'absence de maladie ou d'infirmité, mais comprend également les éléments physiques et mentaux affectant la santé directement liés à la sécurité et à l'hygiène du travail. Même pour les travailleurs à domicile, les gouvernements doivent veiller à ce que les employeurs se conforment à leur devoir de vigilance et à leur obligation de fournir, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, un environnement de travail sûr et ne présentant aucun risque pour la santé physique et mentale du travailleur. Cela englobe l'évaluation, le contrôle et l'atténuation des risques dans des lieux différents du lieu de travail normal, tels que le domicile du travailleur⁴⁹. Les travailleurs de l'économie informelle sont couverts par ces dispositions dans la mesure où la recommandation n° 204 invite les États Membres à «prendre des mesures immédiates afin de remédier aux conditions de travail dangereuses et insalubres qui caractérisent souvent le travail dans l'économie informelle» et «à promouvoir la protection de la sécurité et de la santé au travail et l'étendre aux employeurs et aux travailleurs de l'économie informelle» (paragr. 17).

Reconnaissant la nécessité d'améliorer la sécurité et la santé dans le cadre du travail à domicile, le BIT a élaboré, au milieu des années 2000, le manuel d'action WISH («Work Improvement for Safe Home») afin de partager avec les travailleurs à domicile certaines idées pratiques et faciles à mettre en œuvre pour améliorer la sécurité et la santé de leurs espaces de travail. Ce manuel contient une liste de points de contrôle allant du stockage et de la manipulation des matériaux à la sécurité des machines, aux postes de travail et à l'environnement physique⁵⁰. Ce manuel a été utilisé dans le cadre de la formation des travailleurs à domicile au Cambodge, en Mongolie et en Thaïlande, ainsi qu'en 2019 lors des ateliers de

formation de formateurs réalisés dans le cadre du projet multilatéral BIT/Japon intitulé: «Vers des chaînes d'approvisionnement mondiales équitables et durables: promouvoir le travail décent chez les travailleurs en Asie du Sud», en Inde et au Népal⁵¹. Dans le cadre de ce même projet, des activités ont été organisées au sein de la Fédération des associations d'artisanat du Népal afin de développer un recueil de directives pratiques en matière de SST pour la fabrication traditionnelle de statues en métal et de bijoux, où l'utilisation du mercure pour polir l'or représente un défi de taille.

Outre l'évaluation des risques physiques, il est nécessaire de développer et de mettre en œuvre une évaluation des risques psychosociaux, qui peut également aider à identifier les risques pour la santé des travailleurs à domicile, y compris des télétravailleurs, et à les atténuer. En plus des problèmes traditionnellement identifiés, il s'agit de prendre en considération les nouveaux phénomènes, comme le «présentisme virtuel»⁵². En outre, certains travailleurs à domicile engagés sur des plateformes numériques de travail sont chargés de la modération de médias sociaux quant aux images violentes ou pornographiques, un travail qui peut avoir un impact négatif sur leur santé mentale. La CEACR a d'ailleurs souligné que ce type de travail devrait faire l'objet d'un contrôle particulier de la part des autorités publiques⁵³.

7.4.5 Éliminer le travail des enfants

Tel que précédemment indiqué au sein des chapitres 2 et 5, la présence d'un travailleur à domicile à la maison augmente considérablement la probabilité qu'un enfant soit amené à travailler dans ce même logement. Le travail des enfants est un problème auquel de nombreux pays se sont attaqués avec un certain succès: le nombre d'enfants astreints au travail des enfants a diminué de 94 millions entre 2000 et 2016 et le nombre d'enfants effectuant des travaux dangereux a quant à lui diminué de plus de moitié⁵⁴. En ce qui concerne le travail à domicile, les politiques visant à garantir que les travailleurs à domicile reçoivent une rémunération équitable et à réglementer les quotas et les délais de livraison du travail sont des mesures importantes pour réduire le travail des enfants. Parmi les autres politiques bien connues de lutte contre le travail des enfants figurent notamment: des prestations telles que des transferts en espèces ou en nature aux familles

pauvres pour encourager l'assiduité scolaire; des campagnes de sensibilisation; et des inspections du travail avec l'imposition de sanctions pour les personnes employant des enfants. Ces politiques ont également été appliquées aux ménages de travailleurs à domicile avec un certain succès.

Ainsi, en Inde, le Beedi Workers Welfare Scholarship offre des bourses aux enfants des travailleurs à domicile engagés dans la fabrication de bidis et déclarés, dont les revenus du ménage sont inférieurs à 10 000 roupies indiennes par mois (soit 473 dollars É.-U. PPA). Le montant de ces bourses varie de 250 à 2 000 roupies (entre 12 et 95 dollars É.-U. PPA) par an pour les enfants et les jeunes inscrits dans un établissement scolaire, jusqu'à la fin de l'enseignement secondaire. Une étude réalisée par le BIT, au sein de quatre États indiens, sur les travailleurs engagés dans la fabrication de bidis et faisant appel à des groupes de discussion a révélé que la quasi-totalité des travailleurs interrogés avaient au moins un enfant bénéficiant du programme, ce qui a permis de réduire le travail des enfants dans le secteur de la fabrication des bidis grâce à la demi-journée passée à l'école⁵⁵. Malheureusement, cette même étude a également permis de révéler que, dans de nombreux ménages, les filles doivent encore rouler des bidis à la main pendant leur temps libre lorsqu'elles ne sont pas à l'école. Le fait d'occuper les filles à ce travail peut résulter d'une absence de sensibilisation aux effets néfastes du travail des enfants, mais aussi des bas salaires associés au travail consistant à rouler des bidis à la main, ce qui contraint les ménages à devoir fabriquer une quantité plus importante de bidis.

Les politiques nécessaires pour éliminer le travail des enfants dans les ménages composés de travailleurs à domicile sont connues et doivent seulement être appliquées de manière cohérente pour pouvoir produire des résultats positifs. La participation active du gouvernement et des partenaires sociaux à ces efforts est essentielle.

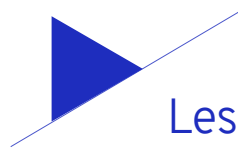
7.4.6 Mettre en œuvre un modèle stratégique pour assurer le respect de la législation

S'assurer de l'application de conditions de travail équitables aux travailleurs à domicile est l'un des aspects les plus difficiles du travail de l'inspection

du travail. Alors que de nombreux pays ont adopté des législations appropriées en la matière, les déficits constatés au niveau des conditions de travail des travailleurs à domicile, tel qu'évoqué précédemment au sein du chapitre 5, témoignent de l'écart existant entre le texte de ces lois et leur mise en œuvre effective en pratique.

L'application des techniques traditionnelles de l'inspection du travail à domicile est une entreprise difficile non seulement en raison de la localisation physique du lieu de travail, à savoir le domicile d'un particulier, mais également compte tenu de certaines caractéristiques propres au travail à domicile (à la fois industriel et numérique), telles que les niveaux élevés d'informalité, la difficulté de déterminer l'existence d'une relation de travail, et par conséquent le manque de clarté au niveau du cadre juridique applicable. Les inspections sont également entravées par des problèmes liés à l'identification même des travailleurs à domicile. En l'absence de registres du travail adéquats et des niveaux d'informalité élevés, il est difficile pour les autorités de savoir si le travail à domicile existe. Même après avoir appris son existence, il n'est pas aisé de pouvoir réaliser des inspections en raison des garanties accordées à la vie privée des individus. Tel que précédemment expliqué au sein du chapitre 6, certains pays accordent aux services de l'inspection du travail le droit de pénétrer au sein du logement des travailleurs à domicile sous certaines conditions. En outre, dans certains pays ce droit est étendu aux employeurs afin que ces derniers puissent s'assurer de la mise en place de protections adéquates en matière de sécurité et de santé. Mais l'accès au domicile du travail est très souvent restreint.

L'exemple de la Thaïlande, où des dispositions législatives spécifiques ont été adoptées et une approche institutionnelle a été mise en place,



Les efforts politiques en faveur du travail à domicile doivent également tenir compte des spécificités des travailleurs à domicile, notamment **leur invisibilité et leur isolement**

est, à cet égard, intéressant (voir l'encadré 7.4). En juillet 2017, le ministère de la Protection du travail et de la Sécurité sociale a créé un département spécifique sur le travail dans l'économie informelle, chargé d'améliorer les conditions des travailleurs à domicile. Au cours de ses premières interventions, ce département a constaté que, si les inspecteurs du travail étaient enthousiastes à l'idée d'assurer la protection des travailleurs à domicile et de mettre en œuvre la loi sur la protection des travailleurs à domicile, ils n'avaient pas une compréhension globale du travail à domicile et ne savaient pas comment faire respecter les protections accordées par la législation. Devant cette situation, ce département a organisé une formation pour les inspecteurs du travail régionaux portant sur la mise en œuvre de la loi sur la protection des travailleurs à domicile⁵⁶.

► Encadré 7.4 Thaïlande: les dispositions législatives visant à assurer le respect des droits des travailleurs à domicile

En vertu de la loi sur la protection des travailleurs à domicile⁵⁷, en cas de non-paiement de la rémunération due aux travailleurs à domicile, ces derniers ont la possibilité d'introduire une requête auprès de l'inspection du travail, qui doit alors enquêter sur les faits et rendre une ordonnance dans les trente jours. S'il apparaît que l'employeur doit de l'argent au travailleur à domicile, l'inspecteur du travail rend une décision imposant le paiement de la somme correspondante. En cas de désaccord de l'une des parties, l'affaire peut être renvoyée vers le Tribunal du travail. En outre, lorsque le contrat accorde un avantage indu à l'employeur par rapport au travailleur à domicile, le Tribunal du travail a le pouvoir d'ordonner que cet avantage soit exécuté uniquement dans la mesure où cela est juste et raisonnable⁵⁸.

Compte tenu des limitations existantes, il est nécessaire de développer des approches stratégiques qui s'appuient sur l'expertise et les connaissances de terrain des organisations d'employeurs et de travailleurs, en travaillant avec ces organisations afin de promouvoir le respect des dispositions législatives⁵⁹. Les efforts déployés à cet égard par APINDO, notamment grâce à l'élaboration et à la diffusion d'une liste de points de contrôle pour les employeurs, constituent un bel exemple de la manière dont les partenaires sociaux peuvent encourager le respect des dispositions législatives (voir le tableau 7.2 ci-dessus). En effet, les efforts en la matière, faisant intervenir plusieurs parties prenantes et se traduisant par des interventions proactives, ciblées et adaptées, se sont avérés, en général, plus efficaces pour assurer l'application des dispositions législatives, en particulier compte tenu des ressources souvent limitées dont dispose l'inspection du travail⁶⁰.

Exploiter le potentiel que représentent les nouvelles technologies

L'approche stratégique destinée à assurer le respect de la législation consiste également à exploiter le potentiel que représentent les nouvelles technologies. En effet, les pouvoirs publics, ainsi que certaines entreprises privées soucieuses d'assurer la conformité tout au long de leur chaîne d'approvisionnement, ont mis en œuvre un certain nombre d'initiatives qui pourraient potentiellement être reproduites afin d'améliorer les conditions des travailleurs à domicile. Parmi ces initiatives figure notamment Sourcemap, une plateforme d'analyse de la chaîne d'approvisionnement qui aide les entreprises à identifier les cas de non-respect de la réglementation en matière de travail et d'environnement au sein de leurs chaînes d'approvisionnement. Cet outil a été appliqué au secteur du cacao pour garantir que le travail des enfants n'est pas utilisé au cours de la production⁶¹. Un autre système de gestion de la chaîne d'approvisionnement est BanQu, qui permet aux travailleurs de créer des identités numériques qui sont suivies et vérifiées à l'aide d'une chaîne de blocs⁶². Afin de garantir le paiement des salaires, la Banque centrale des Émirats arabes unis a créé un système numérique pour la protection des salaires dont l'utilisation est obligatoire pour toutes les entreprises enregistrées.

Les employeurs utilisent eNetwasal, le portail de services électroniques du pays, pour créer des fichiers permettant d'enregistrer les informations relatives au salaire pour chaque employé. Le même portail est utilisé pour envoyer ces fichiers à la banque de chacun des travailleurs, où les travailleurs peuvent ensuite accéder à leur paiement. Chacune de ces transactions est enregistrée dans une base de données du ministère du Travail⁶³. Un système similaire pour la protection des salaires est également utilisé au Qatar⁶⁴. Ce type de systèmes pourrait être développé au sein d'autres pays où le travail à domicile est répandu.

En ce qui concerne les plateformes numériques de travail, les données et le traçage qui permettent la mise en place d'une gestion basée sur une approche algorithmique offrent un moyen de surveiller les conditions de travail. Les gouvernements peuvent exiger que ces données soient mises à la disposition des services d'inspection ou d'autres agences gouvernementales afin de garantir le respect, par exemple, de la législation sur le salaire minimum ou le temps de travail. En vertu du Règlement général sur la protection des données de l'UE, les travailleurs ont le droit d'accéder à leurs informations personnelles, ce qui leur donne potentiellement un moyen de valider leurs antécédents professionnels sur des plateformes spécifiques. L'organisation à but non lucratif WorkerExchange a été fondée avec la mission d'aider les travailleurs à accéder aux données collectées sur eux via les plateformes numériques de travail et à mieux les appréhender⁶⁵.

La surveillance des travailleurs sur les plateformes numériques de travail ou des salariés en télétravail soulèvent également des interrogations quant à la confidentialité des données des travailleurs. Le Recueil de directives pratiques du BIT sur la protection des données personnelles des travailleurs fournit des orientations sur ce sujet⁶⁶. Il prévoit notamment, parmi les principes, que «[l]es décisions relatives à un travailleur ne devraient pas se fonder exclusivement sur le traitement automatique des données personnelles le concernant», que «[l]es données personnelles collectées par voie de surveillance électronique ne devraient pas être l'élément exclusif de l'évaluation des résultats du travailleur» et que «[l]es travailleurs et leurs représentants devraient être tenus informés de tous mécanismes de collecte des données, des règles qui régissent ces mécanismes et de leurs droits».



Formation des inspecteurs du travail destinée à la mise en œuvre de la loi sur la protection des travailleurs à domicile, Bangkok, octobre 2017.

7.4.7 Améliorer l'accès à la protection sociale

Tel qu'évoqué au sein du chapitre 5, l'informalité est répandue dans le cadre du travail à domicile, ce qui restreint l'accès de ces travailleurs à la protection sociale. Tant la convention n° 177 que la recommandation n° 184 insistent sur la nécessité de garantir que les travailleurs à domicile bénéficient d'une protection en matière de sécurité sociale, tout en précisant que cette protection pourrait être assurée par l'extension des régimes existants de sécurité sociale aux travailleurs à domicile ou par le développement de régimes spéciaux pour ces travailleurs. Tel que souligné au sein de la recommandation n° 202, les socles de protection sociale, qui sont des ensembles de garanties élémentaires de sécurité sociale, devraient constituer un élément fondamental des systèmes nationaux de sécurité sociale. Ces socles de protection sociale s'avèrent particulièrement pertinents pour un grand nombre de travailleurs à domicile.

D'un point de vue juridique, il existe différentes solutions permettant d'étendre la couverture de sécurité sociale aux travailleurs à domicile. La plus simple consiste à étendre la couverture des régimes existants de sécurité sociale aux travailleurs à domicile par le biais de modifications introduites au sein de la législation du travail ou de la sécurité sociale, ou encore par une action judiciaire ou administrative, facilitant ainsi la transition de ces travailleurs vers l'économie formelle. Cette solution permet aux travailleurs à domicile d'accéder au même niveau de protection en matière de sécurité sociale que les autres salariés. Dans ce cas de figure, les travailleurs à domicile sont reconnus en tant que salariés et leurs employeurs doivent verser les mêmes cotisations de sécurité sociale que pour les autres salariés. Outre l'adaptation des cadres juridiques, il est également nécessaire de supprimer les obstacles de nature financière et administrative afin de faciliter l'accès des travailleurs à la sécurité sociale et de garantir que les travailleurs et leurs employeurs sont pleinement conscients de leurs droits et obligations en la matière.

Les difficultés inhérentes au travail à domicile ne disparaissent, cependant, pas simplement avec l'adoption d'une loi disposant que les travailleurs à domicile ont les mêmes droits que les autres travailleurs. Il est toujours difficile d'identifier l'employeur au sein des longues chaînes d'approvisionnement et cette invisibilité ajoute à la difficulté qu'ont les États d'appliquer leur législation. Une deuxième approche revient à adapter les régimes existants de sécurité sociale afin de faciliter l'accès des travailleurs à domicile à ces régimes, tout en prenant en considération leur situation spécifique. Cela peut, par exemple, consister en un versement d'une cotisation spéciale de sécurité sociale, parfois avec des seuils de cotisation inférieurs. Le gouvernement de la Thaïlande participe, par exemple, à hauteur de 30 pour cent aux cotisations de sécurité sociale des travailleurs à domicile et des autres catégories de travailleurs. Au Brésil, la législation relative aux régimes *Microempreendedor Individual* et *SIMPLES Nacional* permet, respectivement, aux travailleurs indépendants et aux employeurs, précédemment au sein de l'économie informelle, de verser des cotisations de sécurité sociale par le biais de mécanismes simplifiés.

L'une des autres possibilités consiste à aborder la question du travail à domicile du point de vue de chacun des différents secteurs économiques. Une législation peut être adoptée pour les secteurs économiques spécifiques pour lesquels le gouvernement a connaissance de chaînes d'approvisionnement. L'Australie a adopté cette approche dans le secteur du textile, de l'habillement et des chaussures, au sein duquel des mesures de protection importantes sont prévues (voir le chapitre 6).

Le modèle faisant appel à un comité du commerce ou de la protection sociale, qui permet de financer la protection sociale grâce à des taxes prélevées à l'échelle du secteur concerné, offre une alternative en la matière. En Inde, le comité mis en place dans l'industrie des bidis constitue un bon exemple. Tel qu'expliqué au sein chapitre 5, les entreprises impliquées dans la fabrication de bidis versent au Comité pour la protection sociale une taxe par millier de bidis produits, les travailleurs paient une faible cotisation pour devenir membres, et les autorités centrales et des États versent également une contribution dont le montant varie. Un tel modèle de taxation du produit fini peut faciliter le financement du régime de sécurité sociale dans les situations où il n'est pas possible de collecter les cotisations de sécurité sociale tout le long des chaînes d'approvisionnement complexes⁶⁷.

La limite évidente de ce modèle est qu'il ne s'applique qu'aux travailleurs à domicile occupés dans ces secteurs. Il existe également différents risques au niveau de la pérennité du système (qui est limité à un groupe de travailleurs spécifique) et de la mobilité de la main-d'œuvre (lorsque les travailleurs se déplacent vers d'autres secteurs économiques).

Ces différentes alternatives font partie d'un ensemble homogène caractérisé par l'universalité ou la spécificité. Elles ne sont pas incompatibles les unes avec les autres et permettent aux pays de pouvoir adapter certaines solutions à leurs besoins spécifiques. Cependant, lors de l'élaboration de ces politiques, il est nécessaire de tenir compte des spécificités liées au genre existant dans le cadre du travail à domicile. En effet, même si le travail à domicile n'est pas exclusivement exercé par les femmes et que la protection sociale doit également être adaptée à la minorité d'hommes travaillant depuis leur domicile, tout régime de protection sociale qui ne prend pas en considération cet aspect risquerait de laisser les femmes sans protection. La législation sur les travailleurs à domicile ne peut donc pas être indifférente à cette dimension de genre.

Il est également important de reconnaître la fragilité sociale des travailleurs à domicile. Dans de nombreux pays, les régimes de sécurité sociale qui obligent les travailleurs à domicile à passer par la voie judiciaire pour faire valoir leurs droits risquent de rester sans effet, dans la mesure où les travailleurs seraient également exposés au risque de perdre leur accès au travail en le faisant. Compte tenu de cette fragilité, les mécanismes de protection sociale conçus pour les travailleurs à domicile devraient être conçus en consultation avec leurs organisations et les organisations de leurs employeurs.

7.4.8 Améliorer l'accès à des services de garde d'enfants publics et de qualité

Les femmes (et certains hommes) ont parfois opté pour le travail à domicile afin de pouvoir mieux concilier responsabilités professionnelles et responsabilités familiales. Pourtant, la plupart des études démontrent que les travailleuses à domicile travaillent lorsque leurs enfants dorment ou sont autrement occupés, dans la mesure où elles sont dans l'impossibilité de se concentrer sur

Les services de garde d'enfants sont essentiels pour les travailleurs à domicile, tout comme pour les travailleurs exerçant leur activité au sein des locaux de l'employeur



©OIT/M.Crozet

leur travail et leurs enfants en même temps. Les femmes peuvent également être amenées à demander à d'autres membres de la famille, comme une fille aînée ou un parent, de s'occuper des plus jeunes. Elles peuvent également être amenées à demander à leurs enfants de participer à leur travail.

Paradoxalement, cela signifie que les services de garde d'enfants sont essentiels pour les travailleurs à domicile, tout comme pour les travailleurs exerçant leur activité au sein des locaux de l'employeur. Il existe quatre grands modèles en la matière: les services de garde d'enfants financés par l'employeur sur le lieu de travail ou à proximité; les services de garde d'enfants financés par les pouvoirs publics et se trouvant à proximité du domicile; la garde d'enfants à domicile rendue possible grâce aux visites des services publics permettant de conseiller les parents sur la meilleure façon de stimuler leurs enfants; et les garderies communautaires (généralement informelles) situées à proximité du domicile. Dans la mesure où les services de garde d'enfants financés par l'employeur au sein de leurs locaux ne constituent pas une option pour les travailleurs à domicile, ces derniers n'ont que les trois autres possibilités à leur disposition.

Les services de garde d'enfants de qualité et financés par les pouvoirs publics constituent bien évidemment la référence absolue en la matière. Malheureusement, l'accès à ces services reste limité à travers le monde. Les données disponibles sur l'éducation préscolaire révèlent que seule la moitié des enfants dans le monde sont inscrits dans un établissement d'éducation préscolaire, principalement dans les pays à revenu élevé dont le taux de scolarisation au niveau préscolaire est de 83 pour cent⁶⁸. Dans les pays à faible revenu, seuls 22 pour cent des enfants ont accès à des services de garde préscolaires financés par les pouvoirs publics⁶⁹. Dans les pays à faible revenu et à revenu intermédiaire, les écoles maternelles publiques sont davantage susceptibles d'être situées dans des quartiers aisés. Accroître l'accès à l'éducation préscolaire permet de venir en aide à la fois aux enfants et aux parents. Cela reste un objectif important au niveau politique, mais il est peu probable que l'accès à l'éducation préscolaire soit rapidement généralisé.

La garde d'enfants à domicile rendue possible grâce aux visites des services publics s'est avérée être un moyen efficace d'améliorer les résultats pour les enfants⁷⁰, mais ne permet pas vraiment de libérer les femmes pour leur permettre de

mieux s'engager dans le travail à domicile (ou de se rendre dans les locaux de l'employeur pour travailler). Par conséquent, il reste les services de garde communautaires, dont le nombre est très élevé et qui sont principalement informels. Ces services de garde peuvent d'ailleurs revêtir la forme d'institutions relativement bien structurées liées à des églises ou à des ONG, ou alors reposer sur une communauté de «tantes» complètement informelle qui s'occupe des enfants d'autres femmes au sein de leur propre foyer, moyennant généralement une somme modique. Ces réseaux informels existent partout dans le monde et sont souvent ignorés par les gouvernements. Réglementer et soutenir les services communautaires de garde d'enfants, tout en maintenant l'engagement des pouvoirs publics envers un éventuel service de garde d'enfants qui soit public et universel, peut permettre aux travailleurs à domicile d'exercer une plus grande maîtrise de leur temps.

7.4.9 Promouvoir les possibilités de formation et de carrière

Tel que précédemment mentionné au sein du chapitre 6, la convention n° 177 demande aux gouvernements de promouvoir l'égalité de traitement des travailleurs à domicile, en particulier en ce qui concerne «l'accès à la formation». En outre, la recommandation n° 184 prévoit que tout État Membre devrait, en coopération avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, promouvoir et appuyer des programmes qui fournissent aux travailleurs à domicile «une formation leur permettant d'améliorer leurs compétences (y compris les compétences non traditionnelles, l'aptitude à diriger et à négocier), leur productivité, leurs possibilités d'emploi et leur capacité de gains», ainsi qu'une formation «à proximité aussi immédiate que possible du domicile du travailleur et qui n'exige pas de qualifications formelles non nécessaires».

Et pourtant, la formation des travailleurs à domicile continue à représenter un défi, dans la mesure où la formation continue est généralement conçue pour les travailleurs dont l'activité se déroule au sein des locaux de l'employeur. Différentes alternatives existent pour renforcer l'accès des travailleurs à domicile aux possibilités de formation, bien que celles-ci dépendent essentiellement du type de travailleur à domicile ayant besoin d'une formation.

Il existe de nombreux exemples de travailleurs industriels à domicile ayant bénéficié d'une formation grâce à leurs propres organisations, à des ONG et aux pouvoirs publics. En Inde, ces trois acteurs ont tenté de fournir une formation aux travailleurs engagés dans la fabrication de bidis afin de les encourager à rejoindre d'autres secteurs d'activités, notamment en raison de la chute constatée au niveau de la demande de bidis⁷¹. De la même manière, les organisations de travailleurs à domicile et les gouvernements ont, seuls ou conjointement, fourni une formation aux travailleurs industriels à domicile, situés en Indonésie, en Thaïlande et aux Philippines⁷². Cette formation prend généralement la forme d'un atelier de formation organisé à proximité du logement des travailleurs à domicile. Une grande partie de ces formations visent à renforcer les capacités des travailleurs en matière de gestion, notamment grâce à l'acquisition de compétences entrepreneuriales pour les travailleurs à domicile à leur propre compte, mais certaines formations peuvent également viser à l'acquisition de compétences directement productives, telles qu'apprendre comment mieux coudre. Comme pour la formation continue, le résultat de ces formations est variable mais le plus important est qu'il est tout à fait possible de fournir une formation aux travailleurs industriels à domicile.

Les travailleurs des plateformes numériques et les télétravailleurs sont, quant à eux, des travailleurs à domicile amenés à avoir recours à des outils informatiques dans le cadre de l'exécution de leur travail. Aussi, il apparaît immédiatement qu'une formation basée sur le maniement de ces outils informatiques est nécessaire. Une enquête réalisée par le BIT sur les travailleurs des plateformes numériques en Ukraine a, par exemple, démontré que cette possibilité est utilisée par les travailleurs pour acquérir de nouvelles compétences et ainsi pouvoir accéder à des tâches mieux rémunérées⁷³. Cependant, le coût de cette formation est entièrement supporté par travailleurs des plateformes numériques eux-mêmes.

Néanmoins, limiter la formation des télétravailleurs à une formation en ligne peut toutefois revenir à les priver de la possibilité de mieux appréhender la culture interne d'une entreprise et de créer des réseaux au sein de l'entreprise. D'un autre côté, les mêmes raisons qui poussent en premier lieu les travailleurs à choisir de travailler à domicile peuvent restreindre leur participation à une formation se déroulant dans un lieu extérieur à leur domicile.

En conclusion, bien que différentes approches en matière de formation des travailleurs à domicile aient été amenées à fonctionner, certaines améliorations sont encore possibles. Premièrement, les modalités de formation devraient être élargies et diversifiées, en tenant compte des besoins particuliers des travailleurs à domicile, afin d'améliorer l'accès de ces travailleurs à la formation. Deuxièmement, les compétences acquises par les travailleurs à domicile par des moyens non formels et informels devraient être reconnues et certifiées.

7.4.10 Résumé

Comblar les déficits de travail décent dans le travail à domicile nécessite de déployer des efforts sur de nombreux fronts au niveau politique. Si l'élaboration et la mise en œuvre des politiques relèvent du rôle des gouvernements, ces efforts requièrent une collaboration avec les partenaires sociaux, qui peuvent aider au succès de l'élaboration et de la mise en œuvre de ces politiques en collaborant avec des travailleurs à domicile, des employeurs et leurs intermédiaires. Le tableau 7.4 résume les principaux domaines politiques qui nécessitent une attention et des efforts particuliers. À l'exception de l'élimination du travail des enfants, qui est un problème associé au travail industriel à domicile, l'ensemble des domaines politiques qui requièrent une action sont importants pour les trois différents types de travail à domicile étudiés au sein de ce rapport: le travail industriel à domicile, le travail sur les plateformes numériques et le télétravail.

Le travail industriel à domicile et la pauvreté qui l'entoure nécessitent souvent la mise en œuvre d'une action politique concertée sur tous les fronts, à commencer par l'augmentation de la visibilité de ce type de travail, l'extension des protections juridiques et la sensibilisation des travailleurs concernés à leurs droits. Pour la grande majorité d'entre eux, il s'agit également d'assurer leur transition vers un emploi au sein de l'économie formelle. Les contrats écrits sont des outils essentiels, plus particulièrement en vue d'assurer la mise en œuvre des droits des travailleurs. Le présent chapitre a permis de présenter des solutions pratiques pour fixer des salaires équitables,

garantir des conditions de travail sûres et saines, éliminer le travail des enfants, et améliorer la couverture de la protection sociale ainsi que l'accès aux services de garde d'enfants. Les solutions adoptées au niveau politique ont fait leur preuve et sont efficaces, il suffit de les mettre en œuvre.

Concernant les travailleurs des plateformes numériques basés à domicile, le caractère transfrontalier de leurs activités soulève des difficultés quant à la législation applicable. Néanmoins, certains domaines requièrent une attention particulière, comme le fait de s'assurer que les contrats (ou accords sur les conditions de service) soient présentés dans un langage compréhensible et le fait de pouvoir utiliser les données générées par le travail pour surveiller les conditions de travail. Les études de temps et de mouvement utilisées pour fixer des salaires équitables peuvent être appliquées au travail sur les plateformes numériques. Ces plateformes peuvent également collaborer avec les gouvernements afin de concevoir des solutions permettant de prévenir les risques psychosociaux liés par exemple au travail de modération de contenu, tel que cela a été précédemment évoqué au sein du chapitre 4. Des politiques sont également nécessaires pour assurer la couverture en matière de sécurité sociale et l'accès à la formation des travailleurs des plateformes numériques.

Concernant les télétravailleurs, les responsables politiques devraient avant tout s'attacher à assurer l'application de la législation et à renforcer les connaissances juridiques des télétravailleurs. Il convient, plus particulièrement, de veiller à garantir l'égalité de traitement entre les travailleurs à domicile et les salariés similaires travaillant au sein des locaux de l'employeur. Compte tenu des risques d'isolement social, il est également nécessaire de mettre en place des actions permettant d'assurer la sécurité et la santé de ces travailleurs. L'introduction d'un «droit à la déconnexion» est également une mesure importante pour limiter le temps de travail et protéger la santé des télétravailleurs. Enfin, la mise à disposition de service de garde d'enfants et une formation de qualité sont essentielles pour les télétravailleurs, tout comme pour les autres catégories de travailleurs à domicile.

► **Tableau 7.4 Principales actions politiques pour les gouvernements**

Adopter une politique nationale sur le travail à domicile	Développer et mettre en œuvre un cadre juridique et politique tenant compte des considérations de genre qui permette de garantir un traitement équitable à toutes les catégories de travailleurs à domicile par rapport aux autres salariés et, pour ceux de l'économie informelle, facilite leur transition vers l'économie formelle. Réviser régulièrement et, si nécessaire, clarifier et adapter la réglementation sur la relation de travail en suivant les orientations de la recommandation n° 198.
Liberté syndicale et négociation collective	Veiller à ce que les travailleurs à domicile jouissent effectivement de la liberté syndicale et du droit de négociation collective.
Améliorer la visibilité des travailleurs à domicile	Intégrer les principes de la CISE-18 au sein des questionnaires attachés aux enquêtes auprès des ménages. Améliorer les registres du travail.
Encourager les actions en matière de sensibilisation	Veiller à ce que les travailleurs à domicile reçoivent une documentation écrite de leurs conditions contractuelles, dans un langage compréhensible. Mettre en œuvre des campagnes visant à améliorer les connaissances des travailleurs à domicile par rapport à leurs droits garantis par la législation, ainsi que la compréhension des employeurs de leurs responsabilités envers les travailleurs à domicile.
Fixer des salaires justes et limiter le nombre d'heures de travail	Veiller à ce que les travailleurs à domicile reçoivent au moins les taux de salaire minimum applicables. Assurer l'égalité de traitement entre les travailleurs à domicile et les autres travailleurs au sein des locaux des employeurs. Assurer le versement de taux de rémunération à la pièce équitables, notamment en ayant recours aux études de temps et de mouvement. Limiter la charge de travail des travailleurs à domicile et s'assurer que des délais raisonnables soient fixés pour la livraison des lots de travail. Garantir aux télétravailleurs un droit à la déconnexion.
Garantir des lieux de travail sûrs et sains	Veiller à ce que les travailleurs à domicile reçoivent une formation et un équipement de sécurité appropriés et ne soient pas exposés à des substances dangereuses. Collaborer avec les travailleurs à domicile, les employeurs et leurs organisations respectives pour développer des mesures pratiques et faciles à mettre en œuvre afin d'améliorer la sécurité et la santé de leur environnement de travail, notamment en ce qui concerne les risques psychosociaux.
Éliminer le travail des enfants	Fixer des taux de rémunération à la pièce à un niveau suffisamment élevé et avec des délais raisonnables pour terminer les tâches afin que les travailleurs à domicile n'aient pas besoin de demander de l'aide à leurs enfants. Appliquer des politiques ayant fait leurs preuves: transferts en espèces ou en nature aux familles pauvres en tant que mesure encourageant l'assiduité scolaire, fourniture de services éducatifs pour enfants, campagnes de sensibilisation et inspections du travail avec imposition de sanctions aux personnes employant des enfants.

Mettre en œuvre un modèle stratégique pour assurer le respect de la législation	Collaborer avec les services d'inspection du travail pour améliorer leur compréhension du travail à domicile et de la manière d'appliquer les protections garanties par la législation. Faciliter l'accès des inspecteurs du travail aux lieux de travail des travailleurs à domicile dans les cas appropriés, tout en respectant les règles en matière de respect de la vie privée.
	Exploiter l'expertise et les connaissances de terrain des organisations d'employeurs et de travailleurs et travailler en collaboration avec elles afin de promouvoir le respect de la législation.
	Exploiter le potentiel que représentent les technologies numériques afin d'encourager le respect de la législation.
Garantir une couverture en matière de protection sociale	Étendre la législation existante dans le domaine du travail et de la sécurité sociale aux travailleurs à domicile, soit par une législation spécifique, soit par une action judiciaire ou administrative.
	Établir des niveaux et des mécanismes de cotisation adaptés aux situations des travailleurs à domicile dans la pratique.
Garantir l'accès à des services de garde d'enfants de qualité	Élargir l'offre de services de garde d'enfants financés par les pouvoirs publics, tout en réglementant et en soutenant les services de garde communautaires.
Promouvoir l'accès à la formation et au développement de carrière	Élargir et diversifier les modalités de formation afin d'accroître l'accès des travailleurs à domicile à la formation et au développement de carrière.
	Assurer la reconnaissance et la certification des compétences acquises par les travailleurs à domicile par des moyens non formels et informels.

► 7.5 Conclusion

Il y a vingt-cinq ans, la Conférence internationale du Travail adoptait la convention n° 177 et la recommandation n° 184 qui l'accompagne. Cette convention vise à promouvoir l'égalité de traitement entre les travailleurs à domicile et les autres travailleurs salariés, reconnaissant notamment le droit des travailleurs à domicile de créer leurs propres organisations ou de s'affilier aux organisations de leur choix; d'être protégés contre la discrimination; de jouir d'un environnement de travail sûr et sain; de recevoir une rémunération équitable; d'avoir accès à une protection en matière de sécurité sociale ainsi qu'à la formation; et d'être protégés contre le travail des enfants. Cette convention prévoit également que des mesures appropriées devraient être prises pour faire en sorte que les statistiques du travail couvrent le travail à domicile et qu'un système d'inspection du travail permette d'assurer le respect de la législation relative au travail à domicile. L'objectif non déclaré de cette convention est, en réalité, de faire du travail à domicile une source de travail décent.

Au cours du dernier quart de siècle, certaines améliorations ont été apportées aux conditions de travail des travailleurs à domicile, mais elles n'ont pas été à la hauteur des espoirs des délégués et des intervenants qui ont participé à l'élaboration de ces normes. Seuls 13 pays ont ratifié la convention et peu de gouvernements ont mis en place une politique nationale sur le travail à domicile. De nombreuses enquêtes auprès des ménages ne permettent toujours pas d'identifier correctement les travailleurs à domicile et 87 pour cent des quelque 50 millions de travailleurs à domicile identifiés se trouvent dans l'économie informelle, ce qui signifie qu'ils sont absents des registres du travail. Enfin, peu de pays disposent d'un système d'inspection du travail qui soit adapté au travail à domicile.

Parce qu'il se déroule à la maison, il n'est pas surprenant que le travail à domicile soit une forme de production fortement marquée par les rôles traditionnellement attribués aux femmes et aux hommes. Dans la mesure

où, à travers le monde, la charge des activités de soin à autrui non rémunérées continue à peser sur les femmes, ces dernières n'ont souvent pas d'autre choix que celui de se tourner vers le travail à domicile afin de concilier responsabilités en matière de soin à autrui et possibilités de travail rémunéré, même si cela se traduit souvent par une prolongation de leur journée de travail. Cependant, cette possibilité de travailler à domicile est généralement bien accueillie par les femmes et les hommes en quête de flexibilité, ainsi que par les travailleurs handicapés qui pourraient autrement avoir à leur disposition moins de possibilités de travail rémunéré.

Pourtant, l'absence de progrès enregistrés au niveau des politiques au cours de ces deux dernières décennies continue d'affecter les travailleurs à domicile, de différentes manières. Le travail industriel à domicile est sujet aux déficits de travail décent les plus importants. Le plus déconcertant est peut-être l'existence de risques en matière de sécurité et de santé résultant de la manipulation d'outils et de produits chimiques rarement adaptés à un domicile, ainsi que l'absence d'équipement de protection et de formation aux pratiques sûres. En raison des fluctuations au niveau de la demande de travail et du fait que le travail est souvent rémunéré à la pièce, le travail industriel à domicile est généralement synonyme de longues heures de travail, de bas salaires et de travail des enfants. Pourtant, le travail industriel à domicile reste un élément essentiel d'innombrables chaînes d'approvisionnement et perdurera dans un avenir proche.

Le travail à domicile dans le secteur des services s'est développé au cours des dernières cinquante années, porté par les progrès des TIC. Cette tendance devrait se poursuivre avec l'essor du télétravail et le développement de plateformes numériques de travail qui permettent d'externaliser sans difficulté le travail de service à des travailleurs de ces plateformes situés aux quatre coins du monde. Parce que les télétravailleurs sont par définition des salariés, les déficits de travail décent sont davantage limités lorsque

la législation nationale est correctement mise en œuvre. Cependant, il existe néanmoins certains risques liés aux longues heures de travail, à l'effacement de la distinction entre vie professionnelle et vie de famille, à l'isolement social, au malus que le fait de travailler à domicile fait peser sur la rémunération, ainsi qu'à la discrimination. Pendant la pandémie de COVID-19, il semblerait que certains salariés ayant été amenés à travailler depuis leur domicile aient été licenciés en raison du sentiment que les responsabilités familiales nuisaient à leurs performances. Les déficits de travail décent pour les travailleurs des plateformes numériques sont, quant à eux, similaires à ceux des travailleurs industriels à domicile, dans la mesure où ces travailleurs se situent généralement dans une zone mal définie au niveau de la législation et relèvent souvent de l'économie informelle. De la même manière que les travailleurs industriels à domicile, ils sont souvent confrontés à des horaires de travail imprévisibles, ont une rémunération faible et sont désavantagés en termes d'accès à un régime de sécurité sociale et aux possibilités de formation.

Ce scénario d'une amélioration limitée de la vie des travailleurs à domicile était déjà source de préoccupation en 2019, avant que le monde ne soit brutalement confronté à la pandémie de COVID-19 en 2020. Presque du jour au lendemain, à travers le monde, un très grand nombre de travailleurs ont été amenés à recourir au travail à domicile, en tant que seul moyen de conserver à la fois leur emploi et leur vie. Pourtant, en raison des retards enregistrés au cours des deux dernières décennies au niveau de l'action politique, la plupart des pays ne disposaient pas encore d'un cadre politique adéquat en matière de travail à domicile. De nombreuses enquêtes auprès des ménages ne contiennent toujours aucune question sur le lieu de travail et très peu comportent des questions auxiliaires permettant d'identifier et de qualifier les travailleurs à domicile et leurs emplois.

Bien qu'il y ait eu incontestablement des améliorations dans la mise en place de mécanismes contributifs et non contributifs permettant de fournir une protection en matière de sécurité sociale aux travailleurs à domicile et aux autres travailleurs de l'économie informelle, les efforts déployés ont été largement insuffisants. Aussi, pendant la pandémie de COVID-19, l'accès à la sécurité sociale s'est avéré encore plus difficile qu'il ne l'aurait été si de tels mécanismes avaient été plus largement mis en place. L'absence de réglementation des

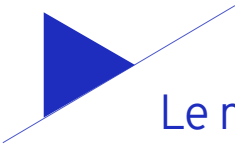
heures travaillées au sein du domicile signifie que beaucoup de ceux qui se sont retrouvés à travailler depuis leur domicile sont souvent dans l'incapacité de se déconnecter, ce qui contribue à une augmentation de l'anxiété et de la contrainte mentale. En d'autres termes, le monde aurait été mieux préparé à faire face à l'afflux de travailleurs à domicile pendant la pandémie de COVID-19 s'il avait davantage tenu compte de la convention n° 177, et de la recommandation n° 184 qui l'accompagne, au cours des deux dernières décennies.

L'une des conséquences probables du COVID-19, même lorsque la pandémie sera enfin maîtrisée, est que le travail à domicile sera certainement beaucoup plus répandu dans les années à venir qu'il ne l'était en 2019. La «grande expérience du travail à domicile» a démontré qu'il peut être très productif et qu'il est possible d'y recourir dans un large éventail de professions et d'industries. Compte tenu de la possibilité que d'autres perturbations interviennent sur le marché du travail à l'avenir, le travail à domicile pourrait bien figurer parmi les principaux modes de fonctionnement adoptés par les entreprises et leurs travailleurs. Tout cela signifie qu'aujourd'hui la convention n° 177 et la recommandation n° 184 sont plus pertinentes que jamais.

Les organisations internationales, à commencer par l'OIT, ont développé de nombreux instruments qui fournissent des orientations aux gouvernements cherchant à élaborer des politiques nationales sur le travail à domicile, mais il reste encore beaucoup à faire pour évaluer les initiatives mises en œuvre, diffuser les bonnes pratiques et fournir une assistance technique afin d'assurer une mise en œuvre efficace. Les efforts des grandes entreprises dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, visant à encourager et à mettre en œuvre des bonnes pratiques permettant de reconnaître et de stimuler les contributions des travailleurs à domicile par le biais d'initiatives privées ayant pour objectif d'assurer le respect de la législation, ont également un rôle à jouer, notamment compte tenu de l'importance des chaînes d'approvisionnement dans le commerce mondial. Les organisations de travailleurs et d'employeurs ont également un rôle essentiel à jouer dans la négociation de meilleures conditions de travail tout en maintenant et en améliorant la productivité. Pourtant, une grande partie de la responsabilité de l'élaboration des politiques nationales sur le travail à domicile incombe aux gouvernements.

Les domaines politiques clés comprennent notamment: l'amélioration de la visibilité des travailleurs à domicile; la sensibilisation aux droits des travailleurs et aux responsabilités des entreprises; la fixation d'une rémunération juste et la limitation des heures de travail; la garantie de lieux de travail sûrs et sains; l'élimination du travail des enfants; la mise en œuvre d'un modèle stratégique pour assurer le respect de la législation; la garantie d'une couverture en matière de protection sociale; l'accès à des services de garde d'enfants de qualité; et la promotion de l'accès à la formation et au développement de carrière. Beaucoup reste encore à faire par les gouvernements, en consultation et en partenariat avec les organisations de travailleurs et d'employeurs et, lorsqu'elles existent, avec les organisations s'occupant des travailleurs à domicile et celles des employeurs ayant recours à ce type de travailleurs.

Si nous faisons notre possible, alors peut-être pourrions-nous garantir que les travailleurs à domicile – qu'ils tissent du rotin en Indonésie, insèrent des mots-clés sur des photos numériques en Égypte, cousent des masques en Uruguay ou télétravaillent en France – aient tous accès à un travail décent.



Le monde aurait été **mieux préparé** à faire face à l'afflux de travailleurs à domicile pendant la pandémie de COVID-19 s'il avait davantage tenu compte de la convention n° 177, et de la recommandation n° 184 qui l'accompagne, au cours des deux dernières décennies



► Notes

- 1 Voir Nations Unies, *Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme*, 2011; la Charte internationale des droits de l'homme se compose de la Déclaration universelle des droits de l'homme, du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, du Pacte international relatif aux droits civils et politiques et ses deux Protocoles facultatifs.
- 2 OCDE, *Guide OCDE sur le devoir de diligence applicable aux chaînes d'approvisionnement responsables dans le secteur de l'habillement et de la chaussure*, 2018.
- 3 Marlese von Broembsen et Sarah Orleans Reed, «How Homeworkers Can Use the OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains in the Garment and Footwear Sector», WIEGO, 2020.
- 4 Janine Berg, Miriam Cherry et Uma Rani, «Digital Labour Platforms: A Need for International Regulation?», *Revista de Economía Laboral*, vol. 16 (2019), pp. 104-128.
- 5 Commission mondiale sur l'avenir du travail, *Travailler pour bâtir un avenir meilleur* (BIT, 2019), p. 46.
- 6 Voir IKEA, «IWAY Standard: Minimum Requirements for Environment and Social & Working Conditions when Purchasing Products, Materials and Services», 2016.
- 7 Lin Lean Lim, «Employment Relationships and Working Conditions in an Ikea Rattan Supply Chain: Executive Summary», BIT, 2015.
- 8 Pentand Brands, «Homeworking Policy», 2018.
- 9 HWW, «Better Wages for Homeworkers in Tamil Nadu», 2019.
- 10 Pour accéder aux lignes directrices et aux autres ressources de l'ETI sur le travail à domicile, voir ETI, «Homeworker Project Resource Downloads».
- 11 BIT, *Relations entre organisations de travailleurs et travailleurs de l'économie informelle: recueil de pratiques*, 2019.
- 12 Y compris HomeNet Asie du Sud (<https://hnsa.org.in/>), HomeNet Asie du Sud-Est (<https://homenetsea.org/>) et HomeNet Europe de l'Est et Asie centrale (<https://www.homenetinternational.org/activities/>).
- 13 CEACR, «Bulgarie, demande directe, convention no 177», 2015, et CEACR, «Bulgarie, observation, convention no 177», 2019.
- 14 Voir CSI, «Liste des organisations affiliées», 2019.
- 15 Annie Delaney et al., *Homeworking Women: A Gender Justice Perspective* (Routledge, 2019).
- 16 IndustriALL, «PROFIL: LA LUTTE CONTINUE: le Syndicat des travailleuses à domicile du Pakistan», 2019.
- 17 Inde, Département du travail et des ressources humaines du gouvernement du Sind, «Notification», 2019.
- 18 Amelita King-Dejardin, «Homeworking: Bad Job? Good Job?», étude commandée par le BIT, 2019.
- 19 Sur l'action de HNT, voir BIT, *Relations entre organisations de travailleurs et travailleurs de l'économie informelle: recueil de pratiques*; et Martha A. Chen et Shalini Sinha, «Home-based Workers and Cities», *Environment and Urbanization*, vol. 28, no 2 (2016).
- 20 Homenet Thailand, rapport non publié, p. 25.
- 21 Concernant cette inclusion, voir le chapitre 2.
- 22 Akosua K. Darkwah et Dzodzi Tsikata, «Home-Based Work and Homework in Ghana: An Exploration», étude commandée par le BIT (2020), p. 29.

- 23 ECLAC et BIT, *The Future of Work in Latin America and the Caribbean: Old and New Forms of Employment and Challenges for Labour Regulation*, Employment Situation in Latin America and the Caribbean No. 20, 2019.
- 24 ECLAC et BIT.
- 25 Voir HWW, «Can You Help Provide Emergency Food for Migrant Homeworkers in Tirupur?», 22 mai 2020.
- 26 Saniye Dedeoğlu, «Homeworkers in Turkey: Home Bounded – Global Outreach», étude commandée par le BIT, 2019.
- 27 Voir Fair Crowd Work, «The Frankfurt Declaration on Platform-Based Work», 2017.
- 28 Voir DigitalplatformObservatory.org, «YouTubers Union and IG Metall 'FairTube' Campaign», juillet 2019.
- 29 Ma. Lina V. Marcos, «MBMPC Profile», note du gérant de la coopérative polyvalente «Mariveles Bagmakers»; et brochure sur la coopérative polyvalente «Mariveles Bagmakers», non publiée; citée dans King-Dejardin.
- 30 BIT, «MAMPU – Access to Employment and Decent Work for Women», note de synthèse, 2015.
- 31 BIT, *Towards a Better Understanding of the Role of Cooperatives in the Ready-made Garment Supply Chain*, Cooperatives and the World of Work No. 11, 2019.
- 32 BIT, *Relations entre organisations de travailleurs et travailleurs de l'économie informelle: recueil de pratiques*, 2019.
- 33 APINDO et OIT, «Good Practice Guidelines for the Employment of Homeworkers», 2013.
- 34 BIT, *Le travail à domicile en réponse à l'épidémie de COVID-19: guide de l'employeur*, 2020.
- 35 OIE, «Guide de conseils de l'OIE sur le télétravail en période de COVID-19», Genève, avril 2020.
- 36 Voir HWW, «The Union of Embroiderers»; l'activité des brodeuses à domicile est réglementée par le décret législatif régional no 12/93/M du 23 juillet 1993, tel que modifié.
- 37 Voir HWW, «Fair Wear Campaign and the Homeworkers' Code of Practice».
- 38 Susan Hayter et Jelle Visser, dir. de publication, *Collective Agreements: Extending Labour Protection* (BIT, 2018), p. 1.
- 39 Art. 28 de la loi sur les relations de travail. Ces dispositions, introduites par un amendement datant de 2002, ne semblent toutefois avoir eu aucun impact car «[i]l est probable que peu de conseils de négociation aient la capacité d'offrir des services de soutien ainsi que d'étendre leur surveillance des accords au sein de l'économie informelle»; voir Hayter et Visser, p. 151.
- 40 Voir Crowdsourcing-code.com, «Code of Conduct: Paid Crowdsourcing for the Better: Guideline for a Prosperous and Fair Cooperation between Companies, Clients and Crowdworkers».
- 41 BIT, *Relations entre organisations de travailleurs et travailleurs de l'économie informelle: recueil de pratiques*, 2019, p. 103.
- 42 Voir l'Association allemande d'externalisation ouverte et IGMetall, «Crowdsourcing Code of Conduct - Ombuds Office».
- 43 Shelley Marshall, «Global Best Practice in Design, Implementation and Enforcement of Homeworker Protections», non publié.
- 44 BIT, «COVID-19: Orientations pour la collecte des données des statistiques du travail», note technique, 18 mai 2020.
- 45 Voir Creative Commons, «À propos des licences».
- 46 Voir Sangheon Lee et Deirdre McCann, «Regulatory Indeterminacy and Protection in Contemporary Labour Markets: Innovation in Research and Policy», dans *Creative Labour Regulation: Indeterminacy and Protection in an Uncertain World*, dir. de publication Deirdre McCann, Sangheon Lee, Patrick Belser, Colin Fenwick, John Howe
- 47 Naj Ghosheh, «New Light on an Old Issue: Piece Rate Systems in the World of Work», publication à venir.
- 48 ETI, «Setting Fair Piece Rates for Homeworkers: Key Principles and Possible Approaches», 2013.

- 49 BIT, *Le travail à domicile en réponse à l'épidémie de COVID-19: guide de l'employeur*, 2020.
- 50 Tsuyoshi Kawakami, Sara Aphorn et Yuka Ujita, *Work Improvement for Safe Home: Action Manual for Improving Safety, Health and Working Conditions of Home Workers* (BIT, 2006).
- 51 Pour davantage d'informations sur la manière dont la liste de points de contrôle du manuel WISH a été utilisée, voir «Home as Workplace: Health and Safety for Informal Economy Workers», YouTube, 10 avril 2020.
- 52 Eurofound, *Telework and ICT-based Mobile Work: Flexible Working in the Digital Age*, 2020.
- 53 BIT, *Promouvoir l'emploi et le travail décent dans un monde en mutation*, CIT109/III(B), 2020, paragr. 569.
- 54 BIT, *Estimations mondiales du travail des enfants: résultats et tendances 2012-2016*, 2017.
- 55 BIT, «Making Ends Meet: Bidi Workers in India Today: A Study of Four States», Programme des activités sectorielles, document de travail, 2003.
- 56 Marshall.
- 57 Loi B.E.2553 sur la protection des travailleurs à domicile (2010), art. 33 à 35.
- 58 Loi B.E.2553 sur la protection des travailleurs à domicile (2010), art. 7 et 8.
- 59 Marshall.
- 60 BIT, «Approche de l'OIT de la planification stratégique pour la conformité à destination des services d'inspection du travail», note de synthèse no 2, 2017.
- 61 Voir le site Internet Sourcemap, <https://www.sourcemap.com/>.
- 62 Voir le site Internet BanQu, <https://banqu.co/>.
- 63 Émirats arabes Unis, ministère du Travail, «Wages Protection System User Manual: Tool to Create Salary File», 2011.
- 64 BIT, *Assessment of the Wage Protection System in Qatar*, 2019.
- 65 Voir le site Internet Worker Info Exchange, <https://workerinfoexchange.org/>.
- 66 BIT, *Recueil de directives pratiques intitulé Protection des données personnelles des travailleurs*, 1997.
- 67 BIT, *Extending Social Security Coverage to Workers in the Informal Economy: Lessons from International Experience*, 2019, section 6.2.5.
- 68 Les services de garde d'enfants et d'éducation préscolaire sont des concepts différents, car le préscolaire présuppose un objectif pédagogique présent ou non dans les services de garde d'enfants; nous n'utilisons les termes de manière interchangeable que parce que du point de vue des heures travaillées par les femmes (et les hommes) ces services servent le même objectif.
- 69 UNESCO, *Rapport mondial de suivi sur l'éducation de 2019 – Migration, déplacement et éducation: bâtir des ponts, pas des murs*, 2019.
- 70 Orazio Attanasio, Sarah Cattán, Emla Fitzsimons, Costas Meghir et Marta Rubio-Codina, «Estimating the Production Function for Human Capital: Results from a Randomized Control Trial in Colombia», NBER Working Paper No. 20965 (2015).
- 71 BIT, «Making Ends Meet».
- 72 «Proceedings of the Sixth ILO-DANIDA Subregional Meeting on Statistics and Social Protection of Homeworkers», novembre 1996.
- 73 Mariya Aleksynska, Anastasia Bastrakova et Natalia Kharchenko, *Work on Digital Labour Platforms in Ukraine: Issues and Policy Perspectives* (BIT, 2018).



► Bibliographie

- Aleksynska, Mariya, Anastasia Bastrakova et Natalia Kharchenko. 2018. *Work on Digital Labour Platforms in Ukraine: Issues and Policy Perspectives*. BIT.
- Aminzade, Ronald. 1984. «Reinterpreting Capitalist Industrialization: A Study of Nineteenth-Century France», *Social History*, vol. 9, no 3, pp. 329-350.
- Anner, Mark. 2019. «Les pratiques d'achat prédatrices dans les chaînes d'approvisionnement mondiales de la confection: effet sur les conditions de travail et d'emploi en Inde», *Revue internationale du Travail*, vol. 158, no 4, pp. 779-806.
- Australie, ministère de l'Emploi, de l'Éducation et de la Formation. 1989. *When She Goes to Work, She Stays at Home: Women, New Technology and Home-Based Work*.
- Balakrishnan, Radhika. 2002. *The Hidden Assembly Line: Gender Dynamics of Subcontracted Work in a Global Economy*. Kumarian Press.
- Baylina, Mireia, et Michaela Schier. 2002. «Homework in Germany and Spain: Industrial Restructuring and the Meaning of Homework for Women», *GeoJournal*, vol. 56, no 4, pp. 295-304.
- Berg, Janine. 2021. «Contemporary Digital Homework: Old Challenges, Different Solutions?», dans *The Factory in the Living Room: Homebased Work and Homebased Workers, 1800-2018*, dir. de publication Jane Barret, Indrani Mazumdar, Silke Neunsinger et Malin Nilsson. Brill.
- , Marianne Furrer, Ellie Harmon, Uma Rani et M. Six Silberman. 2019. *Les plateformes de travail numérique et l'avenir du travail: pour un avenir décent dans le monde en ligne*. BIT.
- BIT. 2015a. «Homeworkers in Indonesia: Results from the Homeworker Mapping Study in North Sumatra, West Java, Central Java, Yogyakarta, East Java and Banten».
- , 2015b. «Indonesia: Homeworkers and Enterprises – Survey Findings».
- , 2015c. «Indonesia: Homeworkers and Intermediaries – Survey Findings».
- , 2017. «Purchasing Practices and Working Conditions in Global Supply Chains: Global Survey Results», INWORK Issue Brief No. 10, juin.
- , 2018. Résolution concernant les statistiques sur les relations de travail, vingtième Conférence internationale des statisticiens du travail.
- , 2019. *Prendre soin d'autrui: un travail et des emplois pour l'avenir du travail décent*.
- , 2021. *Emploi et questions sociales dans le monde 2021: le rôle des plateformes numériques dans la transformation du monde du travail*.
- et APINDO (Indonesian Employer' Association). 2013. *Good Practice Guidelines for the Employment of Homeworkers*.
- et —. 2015. «A Study on the Practices of Employers in Engaging Homeworkers in West Java and Central Java Provinces».
- Bloom, Nicholas, James Liang, John Roberts et Zhichun Jenny Ying. 2015. «Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment», *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 130, no 1, pp. 165-218.
- Boris, Eileen. 1985. «Regulating Industrial Homework: The Triumph of 'Sacred Motherhood'», *The Journal of American History*, vol. 71, no 4, pp. 745-763.
- , 1994. *Home to Work: Motherhood and the Politics of Industrial Homework in the United States*. Presses universitaires de Cambridge.
- Broembsen, Marlese von. 2020. «The World's Most Vulnerable Garment Workers Aren't in Factories – and Global Brands Need to Step up to Protect Them», WIEGO (blog). 21 avril.
- Chen, Martha, Jennefer Sebstad et Lesley O'Connell. 1999. «Counting the Invisible Workforce: The Case of Homebased Workers», *World Development*, vol. 27, no 3, pp. 603-610.
- Choudhury, Prithwiraj, Cirrus Foroughi et Barbara Larson. 2019. «Work-From-Anywhere: The Productivity Effects of Geographic Flexibility», document de recherche SSRN.
- Covert, Bryce. 2020. «Write a Book? Sure, Work From Home. Care for a Child? Nope», *The New York Times*, 25 juin.
- Dangler, Jamie Faricellia. 1994. *Hidden in the Home: The Role of Waged Homework in the Modern World-Economy*. Presses de l'Université d'État de New York.
- Darkwah, Akosua, et Dzodzi Tsikata. 2020. «Home-Based Work and Homework in Ghana: An Exploration», étude commandée par le BIT.
- Dedeoğlu, Saniye. 2019. «Homeworkers in Turkey: Home Bounded – Global Outreach», étude commandée par le BIT.
- Delaney, Annie, Rosaria Burchielli, Shelley Marshall et Jane Tate. 2019. *Homeworking Women: A Gender Justice Perspective*. Routledge.
- Dhamija, Jasleen. 1975. «Les artisanats, source de travail pour les femmes des régions rurales en développement», *Revue internationale du Travail*, vol. 112, no 6, pp. 505-511.
- Fan, Jiayang. 2018. «How E-Commerce Is Transforming Rural China», *The New Yorker*, 23 juillet.
- Finkin, Matthew W. 2016. «Beclouded Work in Historical Perspective», *Comparative Labor Law & Policy Journal*, vol. 37, no 3, pp. 603-618.
- Fogarty, Helen, Peter Scott et Steve Williams. 2011. «The Half-Empty Office: Dilemmas in Managing Locational Flexibility», *New Technology, Work and Employment*, vol. 26, no 3, pp. 183-195.
- Golden, Timothy D., et Allan Fromen. 2011. «Does It Matter Where Your Manager Works? Comparing Managerial Work Mode (Traditional, Telework, Virtual) across Subordinate Work Experiences and Outcomes», *Human Relations*, vol. 64, no 11, pp. 1451-1475.
- Hara, Kotaro, Abi Adams, Kristy Milland, Saiph Savage, Chris Callison-Burch et Jeffrey Bigham. 2017. «A Data-Driven Analysis of Workers' Earnings on Amazon Mechanical Turk», *ArXiv:1712.05796 [Cs]*.

- Harker Martin, Brittany, et Rhiannon MacDonnell. 2012. «Is Telework Effective for Organizations? A Meta-analysis of Empirical Research on Perceptions of Telework and Organizational Outcomes», *Management Research Review*, vol. 35, no 7, pp. 602-616.
- Hsiung, Ping-Chun. 1996. *Living Rooms as Factories: Class, Gender, and the Satellite Factory System in Taiwan*. Presses universitaires de Temple.
- Huws, Ursula. 1984. *The New Homeworkers: New Technology and the Changing Location of White-Collar Work*. Low Pay Unit.
- James, Al. 2019. «Gendered Digital Work Lives: Feminising the Platform Economy?», document présenté lors d'un workshop dédié à l'avenir du travail et aux inégalités à la Warwick Business School/Institute of Advanced Studies, Université de Warwick, 13 mai 2019.
- Jhabvala, Renana, et Jane Tate. 1996. «Out of the Shadows: Homebased Workers Organize for International Recognition». Population Council.
- Kalpana, K. 2019. «Refusing Invisibility: Women Workers in Subcontracted Work in a South Indian City», document présenté lors de la conférence intitulée: «Long-term perspective on home-based work», Stockholm, 2018.
- King-Dejardin, Amelita. 2019. «Homeworking: Bad Job? Good Job?», étude commandée par le BIT.
- Kuvera, David, et Fernanda Bárcia de Mattos. 2020. «Automation, Employment, and Reshoring: Case Studies of the Apparel and Electronics Industries», *Comparative Labor Law & Policy Journal*, vol. 41, no 1.
- Landes, David S. 2003. *The Unbound Prometheus: Technological Change and Industrial Development in Western Europe from 1750 to the Present*. Presses universitaires de Cambridge.
- Lazerson, Mark. 1995. «A New Phoenix?: Modern Putting-Out in the Modena Knitwear Industry», *Administrative Science Quarterly*, vol. 40, no 1, pp. 34-59.
- Lee, Min Kyung, Daniel Kusbit, Evan Metsky et Laura Dabbish. 2015. «Working with Machines: The Impact of Algorithmic and Data-Driven Management on Human Workers», dans *Proceedings of the 33rd Annual ACM Conference on Human Factors in Computing Systems* (Presses ACM), pp. 1603-1612.
- Lipsig Mummé, Carla. 1983. «La renaissance du travail à domicile dans les économies développées», *Sociologie du Travail*, vol. 25, no 3, pp. 313-335.
- Lund-Thomsen, Peter. 2013. «Labor Agency in the Football Manufacturing Industry of Sialkot, Pakistan», *Geoforum*, vol. 44, pp. 71-81.
- , Khalid Nadvi, Anita Chan, Navjote Khara et Hong Xue. 2012. «Labour in Global Value Chains: Work Conditions in Football Manufacturing in China, India and Pakistan», *Development and Change*, vol. 43, no 6, pp. 1211-1237.
- Martínez Sánchez, Angel, Manuela Pérez Pérez, Pilar de Luis Carnicer et Maria José Vela Jiménez. 2007. «Teleworking and Workplace Flexibility: A Study of Impact on Firm Performance», *Personnel Review*, vol. 36, no 1, pp. 42-64.
- Marx, Karl. 1886. *Capital: A Critique of Political Economy*, volume I. Progress Publishers
- Mazumdar, Indrani. 2018. «Homebased Work in 21st Century India», Occasional Publication No. 64. Centre for Women's Development Studies.
- Medick, Hans. 1976. «The Proto-Industrial Family Economy: The Structural Function of Household and Family during the Transition from Peasant Society to Industrial Capitalism», *Social History*, vol. 1, no 3, pp. 291-315.
- Mendels, Franklin F. 1972. «Proto-Industrialization: The First Phase of the Industrialization Process», *The Journal of Economic History*, vol. 32, no 1, pp. 241-261.
- Messenger, Jon (dir. de publication). 2019. *Telework in the 21st Century: An Evolutionary Perspective*. Edward Elgar Publishing et BIT.
- Mies, Maria. 1980. *The Lace Makers of Narsapur: Indian Housewives Produce for the World Market*. BIT.
- Mihm, Barbara. 2010. «Fast Fashion in a Flat World: Global Sourcing Strategies», *International Business & Economics Research Journal*, vol. 9, no 6.
- Noonan, Mary C., et Jennifer L. Glass. 2012. «The Hard Truth about Telecommuting», *Monthly Labor Review*, vol. 135, no 6, pp. 38-45.
- Ohno, Akihiko. 2020. «Relational Contracting for Rural Artisanal Products: The Case of the Lao Handweaving Industry», *The Developing Economies*, vol. 58, no 1, pp. 3-29.
- Paton, Elizabeth, et Milena Lazazzera. 2018. «Inside Italy's Shadow Economy», *The New York Times*, 20 septembre.
- Peters, Pascale, Paul E. M. Ligthart, Anne Bardoel et Erik Poutsma. 2016. «'Fit' for Telework? Cross-Cultural Variance and Task-Control Explanations in Organizations' Formal Telework Practices», *The International Journal of Human Resource Management*, vol. 27, no 21, pp. 2582-2603.
- Prügl, Elisabeth. 1999. *The Global Construction of Gender: Home-Based Work in the Political Economy of the 20th Century*. Presses universitaires de Colombia.
- Rose, Sonya O. 1988. «Proto-Industry, Women's Work and the Household Economy in the Transition to Industrial Capitalism», *Journal of Family History*, vol. 13, no 1, pp. 181-193.
- Rubery, Jill, et Frank Wilkinson. 1981. «Outwork and Segmented Labour Markets», dans *The Dynamics of Labour Market Segmentation*, dir. de publication Frank Wilkinson. Academic Press.
- Satariano, Adam. 2020. «How My Boss Monitors Me while I Work from Home», *The New York Times*, 6 mai.
- Schmiechen, James A. 1984. *Sweated Industries and Sweated Labor: The London Clothing Trades, 1860-1914*. The Working Class in European History, Presses universitaires de l'Illinois.
- Stephany, Fabian. 2020. «Pandemic-Proof Jobs? IT Freelancers in High Demand, Other Online Workers Facing Cuts», site Internet du projet ILabour, 19 mai.
- Tilly, Chris, Rina Agarwala, Sarah Mosoetsa, Carlos Salas et Hina Sheikh. 2013. «Informal Worker Organizing as a Strategy for Improving Subcontracted Work in the Textile and Apparel Industries of Brazil, South Africa, India and China». Département du travail des États-Unis.
- Toffanin, Tania. 2016. *Fabbriche invisibili: storie di donne, lavoranti a domicilio*. Ombre Corte.
- Tubaro, Paola, Antonio A. Casilli et Marion Coville. 2020. «The Trainer, the Verifier, the Imitator: Three Ways in Which Human Platform Workers Support Artificial Intelligence», *Big Data & Society*, vol. 7, no 1, pp. 1-12.
- Usborne, Simon. 2020. «End of the Office: The Quiet, Grinding Loneliness of Working from Home», *The Guardian*, 14 juillet.

► Remerciements

Ce rapport a été préparé par une équipe du Service des marchés du travail inclusifs, des relations professionnelles et des conditions de travail (INWORK) du BIT, sous la responsabilité de Philippe Marcadent.

Le travail de recherche pour ce rapport a été coordonné par Janine Berg, qui en a assuré la rédaction avec Martine Humblet et Sergei Soares. Florence Bonnet a produit les estimations statistiques présentées au sein du chapitre 2 et en a préparé l'analyse, en collaboration avec Adriana Mata-Greenwood. Tania Toffanin et Nina Trige Andersen ont réalisé un travail d'analyse générale qui a été intégré dans plusieurs parties du rapport, et Socorro Pardo Martínez et Mathias Wouters ont apporté leur aide précieuse dans le cadre des recherches.

Ce rapport a grandement bénéficié d'une série d'études de fond réalisées par Amelita King-Dejardin (Philippines), les professeurs Akosua K. Darkwah et Dzodzi Tsikata (Université du Ghana), la professeure Saniye Dedeoğlu (Université Mugla, Turquie) et les professeurs Angela Maria Carneiro Araújo et Bárbara Castro (Unicamp, Brésil).

Nous avons également reçu des conseils judicieux et des contributions de nos collègues du BIT Bharti Birla et Aya Matsuura (New Delhi) et Sandra Yu (Bangkok), dont le travail considérable réalisé auprès des travailleurs à domicile a été une source essentielle d'informations et de données empiriques. Gerhard Reinecke (Santiago) a également apporté d'importantes contributions.

Ce rapport a aussi considérablement bénéficié des commentaires détaillés des professeurs Eileen Boris de l'Université de Californie à Santa Barbara et Elisabeth Prügl du Graduate Institute de Genève, ainsi que de Marlese von Broembsen, Joann Vanek et Marty Chen (WIEGO), Lucy Brill (HWW) et du professeur Valerio De Stefano (Osgoode Hall Law School, Toronto).

Nous tenons à remercier nos collègues du BIT pour leurs précieuses observations sur les versions préliminaires du rapport, en particulier: Manuela Tomei (WORKQUALITY), Philippe Marcadent, Jon Messenger, Naj Ghosheh, Chris Land-Kazlauskas, Verena Schmidt et Felix Hadwiger (INWORK), Esteban Tromel (GED), Dorothea Hoehtker et Uma Rani Amara (RESEARCH), Christina Behrendt, Shahrashoub Razavi, Maya Stern-Plaza et Quynh Anh Nguyen (SOCPRO), Simel Esim et Heejin Ahn (COOP), Sara Elder et Arun Kumar (Bangkok), Oliver Liang (SECTOR), Anna Torriente et María Marta Travieso (NORMES), Dorothea Schmidt, Kee Beom Kim, Valeria Esquivel et les collègues du Service des compétences et de l'employabilité (EMPLOYMENT), Michael Frosch (STATISTICS), Javier Barbero (LABADMIN/OSH), Pawel Gmyrek (DDG/FOP), Samuel Asfaha (ACT/EMP) et les collègues d'ACTRAV.

L'équipe tient également à remercier Maud Megevand pour la traduction française de ce rapport et Julie Weidmann pour sa révision, ainsi que l'équipe de production des publications (PRODOC) pour la conception, la mise en page et la production du rapport. Nous tenons enfin à remercier le Département de la communication et de l'information publique du BIT (DCOMM) pour avoir coordonné le lancement du rapport et la diffusion de ses conclusions.



Femmes pilant des noix de karité à Gbanyamli dans la région nord du Ghana © C.E. Bruku | 12.08.2017.

La transformation des noix de karité est une activité économique importante pour les femmes de la communauté Gbanyamli dans la région nord du Ghana.

Avec la propagation de la pandémie de COVID-19 en 2020, de nombreux travailleurs dans le monde sont passés au travail à domicile, rejoignant ainsi les centaines de millions d'autres travailleurs qui travaillaient déjà à domicile depuis des décennies. Bien que le travail à domicile soit depuis longtemps une caractéristique importante du monde du travail, les institutions qui régissent le marché du travail sont rarement conçues en considérant le domicile comme un lieu de travail. L'augmentation soudaine du travail à domicile rend d'autant plus urgente la nécessité de mesurer les répercussions du travail à domicile, tant pour les travailleurs que pour les employeurs. Ce rapport vise à améliorer la compréhension du travail à domicile et à proposer des orientations sur les politiques pouvant ouvrir la voie au travail décent pour les travailleurs à domicile, qu'ils soient anciens ou nouveaux.

ilo.org

Bureau international du Travail
Route des Morillons 4
1211 Genève 22
Suisse

 International Labour Organization
 @ILO
 ILOTV