



Bureau
international
du Travail
Genève

Le cadre réglementaire et l'économie informelle

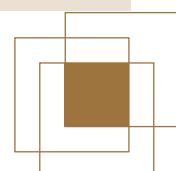


Femmes productrices dans une coopérative, Pakistan.

Groupes spécifiques

4.b2 LES TRAVAILLEURS A DOMICILE : REDUIRE LES VULNERABILITES PAR L'EXTENSION ET L'APPLICATION DE LA LOI

■ Comme les travailleurs domestiques, les travailleurs à domicile sont l'une des catégories de travailleurs les plus marginalisées de l'économie informelle. La réglementation du travail à domicile est, de toute évidence, une source de nombreux défis : les difficultés parfois liées à l'identification de l'employeur, le fait que le travail à domicile puisse être à la base d'une chaîne de valeur complexe, qu'il ne soit pas effectué dans les locaux de l'employeur, qu'il soit difficile à inspecter et souvent réalisé par des travailleurs migrants vulnérables, sont autant de problèmes auxquels les gouvernants sont confrontés. Les bonnes pratiques décrites dans cette note montrent comment différents pays mettent en place des solutions adaptées à leur contexte afin d'améliorer la situation pour les travailleurs à domicile.



- **Le travail à domicile et l’informalité**
- **Une réglementation insuffisante**
- **L’identification de la relation de travail**
- **La compréhension des particularités du travail à domicile**
- **L’adaptation de la convention (n°177) sur le travail à domicile de l’OIT au droit national**
- **L’adoption d’un recueil de directives pratiques**

■ **Le travail à domicile et l’informalité.** Au même titre que le travail domestique, le travail à domicile est l’une des catégories de travail les plus vulnérables, les moins bien payées et comportant quelques-unes des plus mauvaises conditions de travail au sein de l’économie informelle. La plupart des travailleurs à domicile sont des femmes¹ - dont des femmes migrantes² - souvent aidées par des enfants³. Il peut s’agir de migrants non déclarés pouvant être exposés aux abus (voir la note sur le travail non déclaré). Ces travailleurs à domicile absorbent de nombreux coûts de production et de risques normalement assumés par l’employeur. Ils sont souvent payés à la pièce et leur travail est irrégulier ce qui signifie qu’ils peuvent être confrontés à l’instabilité financière. Le travail à domicile se déroulant dans une sphère domestique privée, il est invisible et difficilement accessible. Par conséquent, les travailleurs à domicile peuvent rarement être syndiqués - et/ou n’ont pas de droits juridiques les autorisant à faire partie d’un syndicat -, ils peuvent être victimes de fraude, de mauvaises conditions sanitaires et de sécurité; l’inspection du travail, lorsqu’elle est applicable, reste difficile (voir la note sur l’inspection du travail). Le fait que les travailleurs à domicile soient confinés chez eux, qu’ils manquent d’accès aux ressources (telles que la formation, l’éducation et le crédit) et aux informations, rend leur situation difficile à améliorer⁴.

■ **Une réglementation insuffisante.** Le travail à domicile est intégré explicitement ou implicitement aux lois générales nationales du travail, bien qu’il puisse être exclu de certaines dispositions ou encadré par une loi spécifique. Seuls quelques pays ne considèrent pas les travailleurs à domicile comme des employés et les classent dans la catégorie des travailleurs indépendants⁵. D’une manière générale, on a constaté que le problème n’était pas lié à la non réglementation ou à la sous-réglementation du travail à domicile - ainsi, dans certains cas, il est extrêmement réglementé - mais plutôt au fait que *la législation n’était pas appliquée dans la pratique*⁶, rendant le travail à domicile informel. Des initiatives ont été prises quant à la mise en place de la loi et le problème a été pris en compte via l’adoption de nouvelles lois, de campagnes d’information et d’actions des syndicats, bien que l’impact de ces initiatives soit resté limité jusqu’ici⁷.

Qu’est-ce que le travail à domicile?

Le travail à domicile⁸ peut prendre plusieurs formes. Il peut concerner aussi bien des professionnels hautement qualifiés, bien rémunérés et employés de manière formelle que des travailleurs informels occasionnels et vulnérables travaillant dans des conditions précaires, même s’il convient de souligner qu’il existe différents degrés de vulnérabilité⁹. Le travail à domicile se distingue généralement de tout autre type de travail par le fait qu’il n’est pas réalisé chez l’employeur mais à la maison ou dans un lieu choisi par le travailleur. Il ne fait l’objet d’aucune supervision directe mais il existe une relation de travail rémunéré entre le travailleur et l’employeur, le sous-traitant ou l’intermédiaire¹⁰. Bien qu’il ait toujours existé, le travail

8 Également désigné sous les termes de travail externe ou travail à la maison

9 Voir Doane D.L., 2007, pp.4-5. Cela provient, par exemple, du fait que certains sont organisés et d’autres non, que certains peuvent changer leurs produits sur demande et d’autres non.

10 U. Huws; S. Podro, 1995, p.5.

1 Voir BIT, 2002, p.12, p.48 et M. Chen, J. Sebstad et L. O’Connell, 1999, p.606.

2 Voir I. Nossar, R. Johnstone et M. Quinlan, 2004, p.143, pour le cas de l’Australie.

3 Pour plus d’informations, voir la rubrique «Ressources» pour accéder à: ETI, Homeworker Guidelines.

4 D.L. Doane, 2007, p.5 et 9.

5 M.L. Vega Ruiz, 1992, p.199 et 1996, p.32.

6 Idem p.214.

7 Idem.

● L'identification de la relation de travail peut être extrêmement difficile dans le travail à domicile dans la mesure où les travailleurs concernés peuvent appartenir à un secteur hiérarchiquement structuré et se trouver à l'extrémité de la chaîne logistique

à domicile a enregistré un certain déclin dans les pays industrialisés au cours du 20^e siècle. Alors que le nombre exact de travailleurs à domicile reste évidemment difficile à déterminer, on considère aujourd'hui que le travail à domicile est en hausse dans le monde entier et qu'il est prédominant dans les secteurs clés. Cette situation est due à une diminution des opportunités d'emploi formel imputable à la déréglementation, à la restructuration de la production et aux pressions liées à la concurrence qui entraînent une hausse de l'externalisation et de la sous-traitance mais aussi à la large diffusion des technologies de l'information qui favorise l'e-travail ou le télétravail¹¹.

11 R. Burchielli, D. Buttigieg et A. Delaney, 2008, p.168. Le télétravail ne sera pas abordé ici.

La plupart des défis observés chez les travailleurs domestiques, par exemple, concernent également les travailleurs à domicile, ces deux catégories de travailleurs exerçant leur activité à la maison: ils sont difficilement accessibles, leurs conditions de travail sont souvent considérées comme précaires, le syndicalisme est peu répandu et l'inspection du travail est extrêmement complexe (voir la note sur les travailleurs domestiques).

■ **L'identification de la relation de travail.** L'une des difficultés spécifiques associées au travail à domicile concerne l'identification de la relation de travail (voir également la note sur la relation de travail). Dans de nombreux cas, les travailleurs à domicile font partie d'un secteur hiérarchiquement structuré et peuvent se trouver à l'extrémité de la chaîne logistique. Les petits entrepreneurs peuvent parfois dissimuler une relation de travail afin de faire passer du travail à domicile pour du travail indépendant tandis que des entreprises au sommet de la chaîne logistique peuvent décider de faire de même pour limiter leur responsabilité¹².

D'une manière plus générale :

- *L'employeur n'est souvent pas facile à identifier* dans le sens où il/elle peut être dissimulé par un tissu complexe de contrats et de sous-traitance. On peut aussi parfaitement se trouver en présence de divers employeurs.
- De nombreuses situations sont *ambigües* et les travailleurs à domicile ne sont pas toujours faciles à distinguer des autres catégories de travailleurs: on peut, par exemple, être en présence d'un travailleur à domicile qui confie du travail à d'autres travailleurs à domicile tout en ayant à la fois le statut de travailleur à domicile et de sous-traitant, tandis qu'un membre de la famille non rémunéré qui vient en aide au travailleur à domicile, peut n'entretenir aucune relation avec l'employeur¹³.
- La plupart du temps, les travailleurs à domicile *ne sont pas dans une relation de travail* continue, ce qui peut rendre l'identification de la relation plus difficile.
- Les travailleurs à domicile se trouvent souvent dans *une relation de travail dissimulée* – ils sont considérés comme des indépendants alors qu'ils sont en réalité des travailleurs dépendants ou que leur statut de dépendant n'est pas répertorié. Afin d'avoir à supporter un minimum de coûts, l'employeur peut parfois être volontairement non identifiable ou le travailleur «contraint» de se déclarer en tant qu'indépendant s'il veut obtenir du travail. Cela constitue clairement un défi supplémentaire pour la gestion de la législation concernant le travail à domicile.

Les travailleurs à domicile étant nombreux dans certains secteurs et le travail étant limité, leur pouvoir de négociation est généralement restreint. Les intermédiaires définissent leurs conditions de travail. Cependant, comme ils sont eux-mêmes touchés par une concurrence forte et que leur seul avantage comparatif porte généralement sur leur capacité à proposer le prix le plus bas, ces conditions ont tendance à être inadaptées¹⁴. La plupart des initiatives autonomes ou gouvernementales contribuent à atténuer les conséquences de cet état de fait et sont, par conséquent, nécessaires. Toutefois, des efforts doivent être fournis pour que les employeurs à l'extrémité des chaînes de production deviennent responsables de la protection sociale et des conditions de travail des travailleurs impliqués dans leur offre de produits et de services. La *recommandation (n°184) sur le travail à domicile de 1996* intègre ce principe: l'entrepreneur mais aussi l'entre-

12 Voir par ex. M. Rawling, 2006, p.523.

13 U. Huws; S. Podro, 1995, p.6.

14 M. Rawling, 2006, p.525.

prise principale sont responsables de la protection des droits des travailleurs à domicile. La mise en place d'une telle règle n'est pourtant pas évidente, en particulier si l'on se penche sur les particularités du travail à domicile.

■ **La compréhension des particularités du travail à domicile.** Il est important de reconnaître et de définir les travailleurs à domicile en tant qu'employés mais aussi de reconnaître les particularités de leur travail. Lorsque les pays considèrent que les travailleurs à domicile sont des employés comme les autres, cela peut créer des lacunes juridiques qui doivent ensuite être traitées par la justice¹⁵. Cette situation est le plus souvent chronophage, coûteuse, intimidante et incertaine. Il est donc conseillé de traiter certains aspects du travail à domicile pouvant poser problème dans la pratique, à l'aide de dispositions législatives distinctes.

● Les politiques et les lois doivent tenir compte des particularités du travail à domicile

La convention (n°177) de l'OIT sur le travail à domicile, 1996

De nombreuses conventions de l'OIT s'appliquent à tous les travailleurs et, par conséquent, à tous les travailleurs à domicile également¹⁶. Cependant, des instruments spécifiques ont été adoptés en 1996 lorsque la Conférence internationale du Travail (CIT) a voté la convention (n°177) sur le travail domestique et la recommandation (n°184) qui l'accompagne. Cette convention est particulièrement importante car elle est considérée par beaucoup comme la première convention de l'OIT ciblant spécifiquement un groupe au sein de l'économie informelle (voir encadré n°1). Cependant, la convention n°177 a été adoptée avec difficulté¹⁷ et ratifiée par très peu d'États (six seulement en août 2009 – cinq États européens et un État d'Amérique latine).

La convention n°177 appelle à la création d'une politique nationale pour la promotion de l'égalité de traitement entre les travailleurs à domicile et les autres salariés «en tenant compte des caractéristiques spécifiques du travail à domicile». Elle définit le travail à domicile comme un travail effectué moyennant rémunération par une personne, le travailleur à domicile, chez lui/elle ou dans d'autres locaux de son choix, autres que les locaux de travail de son employeur et en vue de la réalisation d'un produit ou d'un service répondant aux spécifications de l'employeur, quel que soit la provenance de l'équipement, des matériaux ou des autres éléments utilisés à cette fin. Le terme « employeur » correspond à la personne, physique ou juridique, qui, directement ou par un intermédiaire, – que l'existence des intermédiaires soit prévue ou non par la législation nationale, – donne du travail à domicile pour le compte de son entreprise. Lorsque le recours à un intermédiaire est autorisé, les responsabilités respectives des employeurs et des intermédiaires doivent être déterminées par les lois et les réglementations ou par des décisions de justice.

Pour accéder au texte intégral de la convention, voir Convention (n°177) sur le travail à domicile, 1996 <http://www.ilo.org/ilolex/french/convdisp1.htm>.

15 M.L. Vega Ruiz, 1996, p.6.

16 Voir J-M. Servais, 2008, paragr.731-732. Voir également la note sur les normes internationales du travail et l'économie informelle.

17 En effet, le Directeur général a souligné que c'était la première fois dans l'histoire du BIT qu'un groupe (les employeurs) a décidé de ne pas prendre part à l'élaboration d'un instrument (BIT : Réponse du Directeur général au débat relatif à son rapport, *Rapport des procès-verbaux*, CIT, 2008, p.221)

■ **L'adaptation de la convention (n°177) de 1996 sur le travail à domicile de l'OIT au droit national.** Les prescriptions de la convention n°177 sont une tentative de suggestion d'actions élargies visant à réglementer le travail à domicile et peuvent servir d'exemple aux États non signataires quant aux initiatives à prendre en la matière. Évidemment, la mise en place de règles concernant *les heures de travail* pour le travail à domicile reste difficile, le travail à domicile n'étant, par définition, pas supervisé. Néanmoins, la recommandation n°184 accompagnant la convention n°177 stipule 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.»(Paragraphe 23). En ce qui concerne *la santé et la sécurité*, les obligations de l'employeur ne sont pas les mêmes que celles à appliquer si les travailleurs travaillent dans les locaux de son entreprise puisqu'il/elle n'a aucun contrôle direct sur le lieu de travail du travailleur à domicile. Cependant, la convention n°177 stipule que la législation générale sur la sécurité et la santé s'applique au travail à domicile en tenant compte de ses caractéristiques spécifiques et doit définir les conditions selon lesquelles certains types de travaux et l'usage de certaines substances sont interdits à domicile pour des raisons de sécurité et de santé. Enfin, au niveau de la rémunération, le salaire des travailleurs à domicile est souvent inférieur au salaire minimum, en partie parce que leur travail s'effectue à la pièce.

● Les recueils de directives pratiques pouvant améliorer les conditions de travail au niveau de la chaîne logistique globale ont souvent du mal à atteindre les travailleurs traditionnels du bas de la chaîne

● Le travail dans les habitations privées pose quelques difficultés particulières pour l'inspection du travail

■ **L'adoption d'un recueil de directives pratiques.** Parallèlement à la législation, l'utilisation de recueils de directives pratiques pour inciter les employeurs à accorder de meilleures conditions de travail aux travailleurs à domicile dans les chaînes logistiques globales s'est développée. Bien qu'il s'agisse d'un élément essentiel de la législation, il faut toutefois signaler que l'impact des recueils de directives pratiques est souvent partiel. Si ces recueils peuvent avoir une certaine influence sur les intermédiaires et les fournisseurs, il a été constaté «qu'ils ne touchent pas nécessairement les travailleurs traditionnels situés plus bas sur la chaîne de valeur¹⁸.»

■ **Les difficultés de l'inspection du travail.** Une ultime difficulté concerne l'application de la loi en matière *d'inspection du travail* pour les travailleurs à domicile (voir la note sur l'inspection du travail). Bien entendu, l'inspection est difficile dès lors qu'elle concerne une habitation privée. La recommandation n°184 insiste, à cet égard, sur le fait que les inspecteurs du travail devraient être habilités à pénétrer dans les lieux «dans la mesure où cela est compatible avec le droit national et les pratiques concernant le respect de la vie privée.» Afin de faciliter l'inspection, la recommandation précise que les employeurs devraient conserver un registre de tous les travailleurs à domicile avec les détails concernant leur activité et leur rémunération. L'État a toutefois beaucoup de mal à contrôler facilement le travail à domicile dans la mesure où il peut impliquer soit des activités non déclarées pour échapper aux charges et aux taxes, soit des activités dissimulées¹⁹.

18 Voir N. Kabber, 2008, p.279.

19 J.L. Daza, 2005, p.39.



Homme fabriquant des Beedies à domicile, Mangalore, Inde.

- **L'intégration dans la législation du fait que les travailleurs à domicile sont des employés**
- **L'adoption d'une législation spécifique sur le travail à domicile**
- **La mise à disposition de moyens lorsque l'employeur n'est pas identifiable**
- **L'adoption d'un recueil de directives pratiques**
- **L'établissement d'une responsabilité conjointe de l'entrepreneur et de l'employeur principal**

Le travail domestique pose un ensemble de problèmes particulièrement complexes pour les gouvernants en raison de sa diversité et « parce qu'il se situe à l'intersection d'un réseau complexe de facteurs sociaux, économiques et juridiques²⁰». Toute tentative de résolution d'un problème aura des répercussions sur un autre problème.

Toutefois, il faut souligner que le travail à domicile n'est en aucun cas un domaine non réglementé²¹ et que de nombreuses réponses législatives ont émergé ou continuent d'émerger afin de répondre à quelques-unes des complexités et ambiguïtés caractéristiques du travail domestique. Parmi ces réponses figurent:

Un certain nombre de pays, par exemple, le Maroc, le Chili, la Belgique, la Finlande, la France et la Nouvelle-Zélande, ont développé une législation pour que les travailleurs à domicile soient reconnus en tant qu'employés.

■ **L'intégration dans la législation du fait que les travailleurs à domicile sont des employés.** Dans la réforme de son Code du travail de 2001, le Chili a reconnu que le travail à domicile est considéré comme un emploi dans la mesure où il n'est ni discontinu ni sporadique. En Finlande, la loi dite *Employment Contracts Act* (Loi sur les contrats de travail) stipule expressément que son application n'est pas empêchée par le fait que le travail soit effectué au domicile d'un employé. De même, en Nouvelle-Zélande, la loi dite *Employment Relations Act* (Loi sur les relations d'emploi n°24 de 2000) considère les travailleurs à domicile comme des employés, même s'ils sont engagés, employés ou sous application d'un contrat où les parties signataires sont techniquement un vendeur et un acheteur²².

La Belgique a adopté en 1996 une *loi sur le travail à domicile* qui étend le champ d'application de la *loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail* afin d'y intégrer les travailleurs à domicile. Elle s'appuie, pour cela, sur l'établissement de deux critères de distinction entre le contrat de travail des travailleurs à domicile et le contrat de travail standard : (i) le travail est effectué depuis le domicile ou tout autre lieu choisi par le travailleur et, (ii) il n'y a ni contrôle direct ni supervision du travailleur²³.

Par le biais de son Code du travail, la France a également élargi le statut d'employé à certains travailleurs qui peuvent néanmoins être considérés comme des travailleurs indépendants en raison de leurs conditions de travail. Parmi les catégories concernées figurent notamment les travailleurs à domicile, les journalistes et les artistes. Au Maroc, le champ d'application du nouveau Code du travail de 2004 est étendu aux travailleurs à domicile, les empêchant ainsi d'être considérés comme des travailleurs indépendants.

20 U. Huws et S. Podro, 1995, p.1.

21 M.L. Vega Ruiz, 1996.

22 Pour plus de précisions, voir la rubrique «Ressources» pour accéder à: *La relation de travail : guide annoté sur la recommandation n°198*. Voir généralement, BIT, 2008.

23 Idem pp.6-7.

■ **L'adoption d'une législation spécifique sur les travailleurs à domicile.** Certains pays ont développé des lois spécifiques sur le travail à domicile. L'Autriche, la République tchèque et la Suède, par exemple, ont adopté une législation réglementant les conditions de travail des travailleurs à domicile, en y intégrant des dispositions pour la sécurité professionnelle et la protection sanitaire²⁴.

■ **La mise à disposition de moyens lorsque l'employeur n'est pas identifiable.** L'Inde a connu une évolution majeure avec le développement de fonds sociaux pour des catégories spécifiques de travailleurs de l'économie informelle. La majorité des travailleurs de l'industrie des bidis en Inde travaillent à domicile. La loi dite *Beedi Workers Welfare Fund Act* de 1976 (Loi sur les fonds sociaux des travailleurs de l'industrie des bidis de 1976) impose une taxe sur les produits finis fabriqués par des travailleurs à domicile dont le montant est ensuite reversé à un fonds social proposant une assurance santé, une assurance vie, des allocations maternité, des prêts immobiliers, études et loisirs ainsi que des avantages sociaux familiaux pour les travailleurs de l'industrie des bidis à domicile et leurs familles. Les ressources sont prélevées par le gouvernement et les prestations de services sociaux ne sont pas liées à la contribution du travailleur individuel. Le fonds social est géré par le ministère du Travail. Même s'il s'agit d'une bonne initiative, cette loi souffre d'une mise en place insuffisante, partiellement due à la fermeture de nombreuses entreprises qui font désormais appel à des entrepreneurs ou des travailleurs mal informés sur leurs droits.

L'Inde a développé un fonds social via une taxe des secteurs où l'employeur n'est pas directement identifiable.

■ **L'adoption d'un recueil de pratiques directives.** Les recueils de pratiques directives sont un autre moyen d'assurer une meilleure réglementation et reconnaissance des travailleurs à domicile. En Australie, le *Homeworkers' Code of Practice Program* (Programme du recueil de pratiques directives du travailleur à domicile) vise à sensibiliser le public et à améliorer les conditions de travail de 330 000 travailleurs à domicile employés dans les industries du textile, de l'habillement et de la chaussure. La plupart d'entre eux gagnent moins de 4\$ de l'heure et travaillent jusqu'à sept jours par semaine. Le recueil vise à s'assurer que le salaire minimum et les normes juridiques sont respectés pour les travailleurs à domicile. Ce système permet de vérifier que les entreprises accréditées assument un comportement responsable, tout en restant informées des méthodes de travail de leurs sous-traitants. Selon le gouvernement australien, ce recueil propose un système de contrôle qui permet de répertorier et de signaler «ce qui est fait, par qui et quels sont les niveaux de rémunération et les conditions de travail dont les travailleurs bénéficient.»²⁵

L'Australie a développé un recueil de directives pratiques afin d'améliorer les conditions de travail et la sensibilisation aux spécificités du travail à domicile.

■ **L'établissement de la responsabilité conjointe de l'entrepreneur et de l'employeur principal.** Dans certains cas, il y a eu des tentatives pour faire face aux difficultés liées à la pénétration de couches complexes de sous-traitants obscurcissant la responsabilité de l'employeur. En Inde, par exemple, les lois dites *Contract Labour Act* (Loi sur les contrats de travail), *Bidi and Cigar Workers Act* (Loi sur les travailleurs de l'industrie du bidi et du cigare) et *Inter-State Migrants Act* (Loi sur les migrants inter-États) stipulent que l'employeur principal et l'entrepreneur recrutant des travailleurs ou faisant appel à des sources de production externes, sont «conjointement et respectivement responsables» du respect de la législation du travail²⁶.

L'Inde a développé une législation qui établit la responsabilité conjointe de l'entrepreneur et de l'employeur principal.

24 Pour plus de précisions, voir la rubrique « Ressources » pour accéder à : BIT, Rapport III (1B), 2009, paragr.40.

25 Pour plus de détails: <http://www1.umn.edu/humanrts/links/homeworkers.html>

26 Pour plus de détails, voir la rubrique «Ressources» pour accéder à: BIT: Rapport VI, *Travail décent et économie informelle* p.50, annotation 21.



Couturière à Chengdu, Chine.

Cette rubrique fournit une liste de ressources permettant au lecteur d'étudier le sujet de manière plus approfondie. Les informations détaillées concernant les bonnes pratiques citées ci-dessus sont accessibles ici. Cette rubrique contient des instruments internationaux, des conclusions de la Conférence internationale du Travail, des publications pertinentes et des outils de formation. Une bibliographie des références figurant dans le texte est fournie plus bas. Certaines informations peuvent se recouper dans les deux listes.

Instruments de l'OIT et de l'ONU et conclusions de la Conférence internationale du Travail

La convention (n°177) sur le travail à domicile, 1996
<http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:1:0::NO::>

La recommandation (n°184) sur le travail à domicile, 1996
<http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:1:0::NO::>

Bureau international du Travail (BIT) (1995): Rapport V(1), Travail à domicile, Conférence internationale du Travail, 82e session, (Genève).

BIT (2009): Rapport III (IB), Étude d'ensemble relative à la convention (n°155), à la recommandation (n°164) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981 et au protocole de 2002 sur la sécurité et la santé au travail, 1981, CIT, 98e session, (Genève).
http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/98thSession/ReportsubmittedtotheConference/WCMS_103487/lang--fr/index.htm

Publications pertinentes

BIT (2002): Rapport VI, Travail décent et économie informelle, 90e session, (Genève). <http://www.ilo.org/public/french/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/rep-vi.pdf>

BIT (2009): Rapport III (IB), Étude d'ensemble relative à la convention (n°155), à la recommandation (n°164) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981 et au protocole de 2002 sur la sécurité et la santé au travail, 1981, CIT, 98e session, (Genève).
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_103487.pdf

Chen, M.; Sebstad, J.; O'Connell, L. (1999): "Counting the Invisible Workforce: The Case of Homebased Workers", dans *World Development*, vol.27, n°3, pp.603-610.
<http://wiego.org/publications/counting-invisible-workforce-case-homebased-workersworld-development>

Daza, J. L. (2005): Économie informelle, travail non déclaré et administration du travail, Service du dialogue social, de la législation du travail et de l'administration du travail, Document n°9, (Genève, BIT).
http://www.ilo.org/public/french/protection/migrant/afrique/downloads/supports/economie_informelle.pdf

Huws, U.; Podro, S. (1995): *Employment of homeworkers: Examples of good practice*, (Genève, BIT).
<http://ilo-mirror.library.cornell.edu/public/english/protection/condtrav/pdf/huws.pdf>

Kabeer, N. (2008): *Mainstreaming Gender in Social Protection for the Informal Economy*, (Londres, Secrétariat du Commonwealth). <http://publications.thecommonwealth.org/mainstreaming-gender-in-social-protection-for-the-informal-economy-429-p.aspx>

Vega Ruiz, M.L. (1992): "Home Work: Towards a New Regulatory Framework?", dans *International Labour Review*, vol. 131, n°2, pp. 197-216.

Vega Ruiz, M.L. (1996): *Home Work: A Comparative Analysis of Legislation and Practice*, Programme des relations du travail et du droit du travail, Étude spéciale n°10, (Genève, CIT).

Outils

BIT (2008): La relation de travail : guide annoté sur la recommandation n°198 (Genève). http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/genericdocument/wcms_172418.pdf

Ethical Trading Initiative (ETI): ETI homeworker guidelines: recommendations for working with homeworkers, <http://www.ethicaltrade.org/sites/default/files/resources/ETI%20Homeworker%20guidelines,%20ENG.pdf>

Pour plus de précisions, veuillez consulter le site Internet du Service des normes internationales du travail. <http://www.ilo.org/global/standards/lang--fr/index.htm>

Bibliographie

BIT (1995): Rapport V(1), Travail à domicile, Conférence internationale du Travail, 82e session, (Genève).

BIT (2002): Rapport VI, Travail décent et économie informelle, 90e session, (Genève).

BIT (2008): La relation de travail : guide annoté sur la recommandation n°198 (Genève). http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/genericdocument/wcms_172418.pdf

BIT (2009): Rapport III (IB), Étude d'ensemble relative à la convention (n°155), à la recommandation (n°164) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981 et au protocole de 2002 sur la sécurité et la santé au travail, 1981, CIT, 98e session, (Genève).

Burchielli, R.; Buttigieg; D.; Delaney, A. (2008): "Organizing Homeworkers: the Use of Mapping as an Organizing Tool", dans *Work, Employment and Society*, vol.22, n°1, pp.167-180.

Chen, M.; Sebstad, J.; O'Connell, L. (1999): "Counting the Invisible Workforce: The Case of Homebased Workers", dans *World Development*, vol.27, n°3, pp.603-610. <http://wiego.org/publications/counting-invisible-workforce-case-homebased-workersworld-development>

Daza, J. L. (2005): Économie informelle, travail non déclaré et administration du travail, Service du dialogue social, de la législation du travail et de l'administration du travail, Document n°9, (Genève, BIT). http://www.ilo.org/public/french/protection/migrant/afrique/downloads/supports/economie_informelle.pdf

Doane, D. L. (2007): Living in the Background: Home-based Women Workers and Poverty Persistence, HomeNet Asie du Sud-est, Centre de recherche sur la pauvreté chronique, Document de travail n°9.

Ethical Trading Initiative (ETI). ETI homeworker guidelines: recommendations for working with homeworkers, <http://www.ethicaltrade.org/sites/default/files/resources/ETI%20Homeworker%20guidelines,%20ENG.pdf>

Huws, U.; Podro, S. (1995): Employment of homeworkers: Examples of good practice, (Genève, BIT).

Kabeer, N. (2008): Mainstreaming Gender in Social Protection for the Informal Economy, (Londres, Secrétariat du Commonwealth).

Nossar, I.; Johnstone, R.; Quinlan, M. (2004): "Regulating Supply-Chains to Address the Occupational Health and Safety Problems Associated with Precarious Employment: The Case of Home-Based Clothing Workers in Australia", dans *Australian Journal of Labour Law*, vol. 17, pp. 137-160.

Rawling, M. (2006): "A Generic Model of Regulating Supply Chain Outsourcing" dans Arup, C.; Gahan, P.; Howe, J. et al. (dir. de publication): *Labour Law and Labour Market Regulation: Essays on the Construction, Constitution and Regulation of Labour Markets*, (Sydney, The Federation Press), pp.520-541.

Servais, J-M. (2008): *International Labour Law*, (Alphen aan den Rijn, Kluwer Law International).

Vega Ruiz, M.L. (1992): "Home Work: Towards a New Regulatory Framework?" dans *International Labour Review*, vol. 131, n°2, pp. 197-216.

Vega Ruiz, M.L. (1996): *Home Work: A Comparative Analysis of Legislation and Practice*, Programme des relations du travail et du droit du travail, Étude spéciale n°10, (Genève, CIT).

Table des matières:

Remerciements / Avant-propos / Préface / Comment utiliser ce guide / Acronymes

PARTIE I: Les concepts

1. Travail décent et économie informelle

1.1 Questions conceptuelles clés

2. Mesure de l'économie informelle

2.1 Relever les défis statistiques

PARTIE II: Politiques d'appui aux transitions vers la formalité

3. Stratégies de croissance et création d'emplois de qualité

3.1 Modèles de croissance économique et économie informelle

4. Le cadre réglementaire et l'économie informelle

(A) Normes internationales du travail

4.a1 Cadre réglementaire et l'économie informelle: définir un socle social pour tous les travailleurs

4.a2 Normes internationales du travail: pour que la loi s'étende aux travailleurs non protégés

4.a3 Comprendre la relation de travail et son impact sur l'informalité

(B) Groupes spécifiques

4.b1 Travailleurs domestiques: stratégies pour surmonter les lacunes de la réglementation

4.b2 Travailleurs à domicile: réduire les vulnérabilités par l'extension et l'application de la loi

4.b3 Vendeurs ambulants: innovations en matière réglementaire

4.b4 Micro et petites entreprises (MPE), informalité et droit du travail: réduire les lacunes en matière de protection

4.b5 Stratégies pour transformer le travail non déclaré en travail réglementé

(C) Administration du travail

4.c1 Administration du travail: surmonter les défis pour atteindre l'économie informelle

4.c2 Inspection du travail et économie informelle: des innovations à portée de main

5. Organisation, représentation et dialogue

5.1 Dialogue social: promouvoir la bonne gouvernance dans l'élaboration des politiques en matière d'économie informelle

5.2 Le rôle des organisations d'employeurs et des associations de petites entreprises

5.3 Syndicats: atteindre les populations marginalisées et exclues

5.4 Coopératives: un tremplin pour sortir de l'informalité

6. Promotion de l'égalité et lutte contre la discrimination

6.1 Promouvoir l'autonomisation des femmes: sortir de l'informalité par la voie sexospécifique

6.2 Travailleurs migrants: cadres politiques pour une migration régulée et formelle

6.3 Handicap: des approches inclusives pour un travail productif

7. Entrepreneuriat, renforcement des capacités et finance

7.1 Entreprises informelles: soutiens à la politique d'encouragement à la formalisation et à la mise à niveau

7.2 Amélioration des compétences et employabilité: faciliter l'accès à l'économie formelle

7.3 Microfinance: stratégies ciblées pour sortir de l'informalité

8. Extension de la protection sociale

8.1 Etendre la couverture de sécurité sociale à l'économie informelle

8.2 VIH/Sida: mettre fin à la discrimination et à l'exclusion économique

8.3 Etendre la protection de la maternité à l'économie informelle

8.4 La garde des enfants: un soutien essentiel à l'amélioration des revenus

9. Stratégies de développement local

9.1 Développement local: Mécanismes de soutien intégré pour sortir de l'informalité