



UNI GLOBAL UNION:

**PRINCIPES
FONDAMENTAUX
DES SYNDICATS
POUR GARANTIR
LES DROITS DES
TRAVAILLEURS
LORSQU'ILS
TRAVAILLENT À
DISTANCE**



Introduction

Le travail à distance désigne les travailleurs qui effectuent une partie ou la totalité de leur travail, pendant l'horaire de travail convenu, dans un lieu (choisi par le travailleur) situé en dehors du lieu de travail/bureau habituel et qui utilisent principalement les technologies de l'information et de la communication fournies par l'employeur.

Depuis le début de l'année 2020, la propagation rapide du coronavirus, et les confinements qui en ont résulté, ont accéléré la tendance au travail à distance. Pendant cette période, quelque 30 à 45 % des salariés (selon les pays) ont travaillé à domicile ou à distance depuis un autre lieu. Bien qu'il soit peu probable que ces niveaux de travail à distance se poursuivent après la pandémie de Covid, de nombreux travailleurs continueront à travailler en dehors d'un lieu de travail fixe, et les demandes de télétravail à plus long terme augmenteront vraisemblablement.

Il est toutefois bien différent d'opter pour le travail à distance dans des circonstances « normales » qu'en temps de crise de Covid-19. Lors de cette dernière, de nombreux travailleurs ont assumé des tâches supplémentaires de garde d'enfants et d'éducation, n'ont pas pu préparer à temps leur environnement de travail à domicile et ont dû faire face aux charges psychologiques et physiques supplémentaires du confinement et de l'isolement. Nous devons donc veiller à ne pas mettre les deux situations sur le même plan. Néanmoins, il est utile de réfléchir à cette expérience de travail à distance à grande échelle, aux opportunités et aux menaces qu'elle a représentées, ainsi qu'au rôle qu'ont à jouer les syndicats pour négocier à l'avenir les meilleures conditions et droits du travail à distance pour les travailleurs.

UNI Global Union, en collaboration avec UNI Finance, UNI ICTS et UNI Cadres, a élaboré des principes fondamentaux pour aider les affiliés d'UNI dans leurs négociations sur le travail à distance - pendant et après la pandémie de Covid. L'objectif est de garantir que ces modalités de travail concilient les aspirations des travailleurs à plus de flexibilité, tout en préser-

vant les droits et les protections des travailleurs et des syndicats. Le travail à distance peut impliquer des changements importants dans les conditions de travail, et les règles relatives au travail à distance devraient être un thème obligatoire des négociations collectives. Bien que plusieurs conventions collectives et législations nationales à travers le monde aient déjà introduit certains de ces principes, des lacunes évidentes subsistent dans les règles et réglementations à tous les niveaux. Celles-ci doivent être résolues avant que le travail à distance ne devienne plus répandu et permanent.

Même avant la crise, la demande pour le travail à distance, tant de la part des employés que des employeurs, était en augmentation. Pour certains employés, le travail à distance offre une plus grande flexibilité, un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, un gain de temps - en raison de la suppression des trajets entre le domicile et le travail - et d'autres avantages. L'adoption généralisée du travail à distance pendant la pandémie de Covid a permis d'atténuer certains préjugés associés à ce type d'organisation du travail et l'impact négatif qui en découle sur les perspectives de travail et l'évolution de la carrière.

Cependant, la crise de Covid-19 a également mis en évidence les risques liés au travail à distance. Parmi ceux-ci, citons l'accroissement de l'isolement et des problèmes de santé mentale, la baisse des niveaux d'innovation et de créativité, l'intensification de la charge de travail, l'allongement des heures de travail et de la connexion numérique, ainsi que l'estompe-ment de la limite entre la vie professionnelle et la vie privée. Des problèmes de santé et de sécurité, d'indemnisation appropriée, de tensions dans les relations de travail, de surveillance des travailleurs et, notamment, des difficultés accrues pour les syndicats pour recruter, négocier des conventions collectives et communiquer dans des formats de plus en plus virtuels et numériques, peuvent également se poser.

La menace du travail à distance obligatoire imposé par la crise de Covid-19 est réelle. De nombreux employeurs restreignent déjà ses aspects volontaires, et beaucoup l'utilisent comme excuse pour supprimer des emplois et réduire les salaires. De vastes restructurations d'entreprises par le biais de la « délocalisation numérique » constituent également un problème croissant. Nous ne devons pas perdre de vue le fait que les employeurs ont beaucoup à gagner

en augmentant les formules de travail à distance pour leurs travailleurs, et qu'ils peuvent dans certains cas économiser 10.000 euros / 11.000 dollars US par an et par employé en frais utilitaires, loyer, nettoyage des locaux, etc. Les travailleurs à distance doivent pouvoir négocier collectivement par l'intermédiaire de leurs syndicats, afin de bénéficier eux aussi de ces économies.

Pour éviter l'aggravation de la fracture numérique, il est essentiel d'investir dans des infrastructures numériques et de télécommunication publiques fiables et abordables. Nous devons également garder à l'esprit les conséquences négatives que peut avoir, pour la collectivité dans son ensemble, le passage d'un lieu de travail physique à un lieu de travail plus distant, comme la perte de clients pour les petits commerces, les restaurants et les bars, l'impact des fermetures de succursales bancaires sur la clientèle locale, ou les effets sur l'emploi dans des services connexes, comme le nettoyage ou la sécurité, lorsque les bureaux ferment.

Les employeurs doivent garantir la liberté syndicale et la négociation collective pour les travailleurs à distance

Le travail à distance ne doit pas être utilisé pour réduire ou entraver les droits des travailleurs à former un syndicat ou à y adhérer, ni pour affaiblir le dialogue social et les négociations collectives ou porter atteinte aux libertés et activités syndicales et à la syndicalisation.

Pour que les travailleurs à distance puissent exercer pleinement leurs droits à la liberté syndicale, les employeurs doivent leur communiquer des règles claires, notamment une déclaration confirmant qu'ils ont le droit, sans que l'employeur ne s'y oppose, d'adhérer à un syndicat et de participer à une activité syndicale. Cette communication doit être facilement accessible, y compris par des moyens électroniques. Pour permettre une représentation équitable et garantir que les syndicats et les représentants des travailleurs puissent contacter et syndiquer les travailleurs à distance, comme ils le feraient sur un lieu de travail physique, les employeurs doivent leur donner pleinement accès à la main-d'œuvre travaillant à distance, en leur indiquant les noms, les fonctions et les coordonnées des personnes à contacter, ainsi que le pourcentage de salariés travaillant à distance.

Tous les outils mis à la disposition des syndicats et des représentants des travailleurs doivent également être disponibles dans un contexte de travail à distance (par exemple, l'accès aux communications électroniques et aux tableaux d'affichage virtuels) et l'employeur doit offrir des possibilités de communication et de dialogue entre les syndicats, les travailleurs et leurs représentants, y compris des espaces de réunion numériques sécurisés semblables à l'accès aux salles de pause et aux cafétérias sur les lieux de travail physiques, sans présence ni surveillance de la part de l'employeur.

Les employeurs doivent s'abstenir de bloquer l'accès aux espaces numériques utilisés par les syndicats et les représentants des travailleurs, tels que les pétitions, les enquêtes, les sites web ou les e-mails. Les entreprises ne doivent pas exclure les travailleurs à distance de la fixation des seuils pour les négociations et ceux-ci doivent avoir les moyens de participer aux élections et aux votes concernant les actions collectives.



Les employeurs doivent maintenir les droits et les relations de travail avec les travailleurs à distance

Les salariés qui travaillent à distance, y compris ceux qui ont des contrats à court terme ou à durée déterminée, doivent conserver les mêmes droits et conditions négociés collectivement que ceux accordés à tous les autres travailleurs, notamment l'égalité de rémunération, l'égalité de traitement, la non-discrimination et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (C177). Leur contrat de travail ne doit pas subir de modifications importantes du fait du travail à distance et tous les droits et avantages existants doivent être maintenus. Cela vaut également pour les travailleurs qui télétravaillent depuis l'étranger.

Le travail à distance ne doit pas être utilisé pour transformer des contrats de travail de longue durée en des formes plus précaires telles que des contrats temporaires, intérimaires ou indépendants. Toute tentative de l'employeur d'introduire le travail à distance comme moyen d'abandonner les relations de travail traditionnelles au profit de formes de contrats de plus en plus atypiques doit être combattue. Les employeurs ne doivent ni récompenser ni pénaliser les travailleurs qui préfèrent un type de régime de travail à un autre.

Un changement de culture sur le lieu de travail peut également être nécessaire pour garantir la confiance, éviter une surveillance indue des travailleurs à distance et faire comprendre que le travail à distance est une alternative - et non un complément - au travail au bureau et ne doit donc pas entraîner une augmentation de la charge de travail ou des heures de travail. L'employeur reste responsable de fournir un travail suffisant et en cas de force majeure ayant un impact sur la capacité du travailleur à effectuer le travail convenu, l'employeur supportera le risque opérationnel et le travailleur aura droit à son salaire pendant cette période.

Les employeurs doivent également s'engager à entretenir une relation avec les travailleurs à distance, à la fois individuellement et au niveau plus large du personnel, et à offrir un soutien si nécessaire, comme des séminaires en ligne réguliers sur le bien-être et des outils et réseaux de communication permettant aux collègues de rester en contact les uns avec les autres, y compris dans des cadres plus informels et en ligne. Les employeurs qui introduisent des règles sur le travail à distance doivent notamment revoir leurs politiques en matière d'assurance maladie et de congé maladie afin que les travailleurs à distance bénéficient d'une protection égale, y compris dans les situations de crise où le travail à distance peut devoir être étendu ou rendu obligatoire.



Le travail à distance ne doit pas être utilisé pour transformer des contrats de travail de longue durée en des formes plus précaires telles que des contrats temporaires, intérimaires ou indépendants.

L'utilisation d'outils de surveillance pour contrôler les travailleurs à distance doit être limitée

Les technologies de l'information et de la communication peuvent avoir toute une série d'incidences sur les travailleurs. Si elles peuvent faciliter les méthodes de travail, les technologies de suivi et de surveillance en constante évolution peuvent également créer des contrôles excessifs, porter atteinte à la vie privée (y compris aux droits sur les données) et compromettre des relations de travail positives. Le recours massif au travail à distance pendant la crise de Covid-19 a souvent été associé à une augmentation de l'utilisation d'outils de surveillance des travailleurs (y compris la géolocalisation) et de logiciels extrêmement invasifs, tels que la prise d'une capture d'écran et/ou d'une photo de chaque travailleur toutes les deux ou trois minutes via leur webcam, le suivi de chaque frappe de clavier et l'analyse de chaque e-mail et de chaque message de chat envoyé.

L'utilisation d'outils de surveillance pour suivre les travailleurs à distance, stocker leurs données et les utiliser dans le cadre de procédures disciplinaires doit être limitée, sauf si elle est fermement réglementée par la législation nationale ou locale et/ou une convention collective syndicale. Les travailleurs et les

syndicats doivent bénéficier du droit à la transparence et du droit de participer à la mise en œuvre et à l'utilisation de ces outils.

“

Le recours massif au travail à distance pendant la crise de Covid-19 a souvent été associé à une augmentation de l'utilisation des outils de surveillance des travailleurs.



Le travail à distance doit être volontaire

Le travail à distance peut ne pas convenir à tous les travailleurs et à tous les types de travail, et il se peut que tous les secteurs ou entreprises ne soient pas adaptés au travail à distance. Toutefois, toute personne souhaitant travailler à distance ne peut être exclue du travail à distance, à moins que l'employeur ne puisse le justifier. Des études ont également montré que les femmes, en particulier, apprécient la flexibilité supplémentaire des formules de travail à distance et que celles-ci peuvent même permettre à un plus grand nombre de femmes de rester actives sur le marché du travail.

De même, il ne doit pas y avoir d'obligation à travailler à distance ; le travail à distance doit être volontaire, avec la possibilité pour les travailleurs de revenir à temps plein sur le lieu de travail s'ils le souhaitent. Les travailleurs doivent également pouvoir choisir de conjuguer travail à distance et travail au bureau selon le modèle qui leur convient le mieux.

Le fait d'offrir davantage de possibilités de travail à distance ne doit pas servir de prétexte aux employeurs pour fermer des lieux de travail afin de réaliser des économies ou de détériorer les conditions de travail. En cas de restructuration majeure du travail à distance, de fermeture permanente d'un site de travail et/ou de délocalisation numérique d'emplois, l'employeur doit négocier les conditions de la restructuration avec le syndicat, et tout instrument juridique existant en matière de restructuration doit être activé. Dans tous les cas, des mesures doivent être mises en place pour protéger les travailleurs tout au long du processus de restructuration. Lorsque des lieux de travail ferment, les travailleurs doivent en premier lieu se voir offrir la possibilité d'être transférés vers un autre lieu de travail, s'ils le souhaitent. S'il n'y a pas de possibilité de transfert ou si le travailleur choisit plutôt de travailler à distance, l'employeur doit maintenir la relation de travail sans réduction de salaire, de congé ou d'autres conditions d'emploi.



Le fait d'offrir davantage de possibilités de travail à distance ne doit pas servir de prétexte aux employeurs pour fermer des lieux de travail afin de réaliser des économies ou de détériorer les conditions de travail.

Les employeurs doivent respecter les horaires de travail normaux et le droit à la déconnexion

Les travailleurs à distance ont droit à des périodes de repos, à des heures de travail maximales et au droit à la déconnexion, dans le respect du cadre juridique et contractuel applicable, y compris le cas échéant pour les postes de nuit.

La possibilité de travailler à distance doit toujours être assortie d'un droit à se déconnecter du travail. Ce droit garantit aux salariés la possibilité de conserver une séparation et un équilibre entre leur vie personnelle et professionnelle, dans le plein respect des règles relatives au temps de travail lorsqu'elles existent. L'obligation de respecter ce droit n'est pas une responsabilité individuelle incombant à chaque travailleur mais exige une approche collective et l'engagement de la direction de réduire au minimum les contacts en dehors des heures de travail et de protéger les travailleurs contre toute répercussion négative lorsqu'ils invoquent leur droit à la déconnexion.

Les travailleurs ne doivent pas être récompensés pour avoir choisi de rester connectés en dehors des heures de travail, et ceux qui se déconnectent ne doivent pas être pénalisés. Pour les travailleurs ayant des horaires déterminés, le travail à distance ne doit pas être utilisé pour prolonger les heures ou pour réduire les périodes de repos entre les horaires de travail prévus. Cela peut nécessiter de mettre en place de nouveaux outils et de repenser la façon de mesurer le travail. De nombreux employeurs n'ont pas les bons outils en place et comptent plutôt sur la présence au bureau, soit comme mesure de la productivité, soit comme indicateur de la réussite individuelle sur le lieu de travail. Présence et productivité sont deux choses différentes et un meilleur rendement peut également être lié à la capacité des travailleurs à distance de gérer leur temps avec souplesse et selon des rythmes qui leur conviennent.

Les travailleurs à distance ne doivent pas voir les exigences de présence physique remplacées par des exigences numériques, telles que des appels vidéo et des conversations en ligne incessants. Un calendrier clair et réaliste pour l'exécution des tâches doit être établi dès le départ, en accord avec le travailleur et être modifiable si les circonstances changent (par exemple, en période de crise). Les critères de performance doivent être les mêmes pour tous, qu'ils travaillent à distance ou non. Les employeurs doivent préciser par quels moyens et à quel moment le travailleur doit être disponible. Les travailleurs assujettis aux règles relatives aux heures supplémentaires doivent être rémunérés de la même manière que si le travail supplémentaire était effectué sur le lieu de travail. Cela devrait inclure une indemnité de garde ou de disponibilité pour tout travailleur dont on attend qu'il conserve son téléphone ou son équipement allumé. Les employeurs doivent mettre en place des systèmes équitables d'approbation, de mesure et de compensation des heures supplémentaires.



Les employeurs doivent rester responsables de la santé et de la sécurité des travailleurs



Aucune différence ne devrait exister entre le travail à distance et les autres formes d'organisation du travail pour ce qui est de la responsabilité collective de l'employeur en matière de santé et de sécurité au travail, notamment une couverture globale d'assurance et de responsabilité, des congés de maladie, un environnement de travail de qualité et ergonomique ainsi que des lieux de travail exempts de violence (C190). C'est notamment le cas en ce qui concerne la violence domestique, dont l'exposition pourrait augmenter pour les travailleurs à distance (et les femmes en particulier) dont le domicile est également le lieu de travail. L'employeur a la responsabilité de protéger le travailleur à distance ; il doit entreprendre les évaluations nécessaires des risques et fournir des informations appropriées sur la politique de l'entreprise en matière de santé et de sécurité ainsi que la formation relative à l'utilisation des équipements.

Afin de réduire les risques psychosociaux liés au possible sentiment d'isolement des travailleurs à distance, les employeurs doivent leur offrir la possibilité d'entretenir des contacts directs réguliers et des relations sociales formelles et informelles avec leurs collègues. Comme de nombreux travailleurs à distance utilisent les technologies de l'information et de la communication, ils peuvent se trouver davantage exposés à la cyberintimidation liée au travail. Si le travail à distance peut réduire les formes de violence et de harcèlement directes, il peut entraîner un risque plus élevé de violence et de harcèlement liés à la technologie, et l'employeur doit mettre en place des politiques pour prévenir, surveiller et résoudre ce problème.

La mise en œuvre adéquate des mesures de santé et de sécurité doit, si nécessaire, être vérifiée par l'employeur, le syndicat et les représentants des travailleurs pour la santé et la sécurité et/ou l'inspection du travail. Lorsque le travail à distance est effectué au domicile du travailleur, l'accès au lieu de travail doit faire l'objet d'une notification et d'un consentement préalables. Les employeurs doivent également revoir leurs politiques en matière d'assurance maladie et de congé maladie pour s'assurer que les travailleurs à distance sont protégés dans les situations de crise.

Les coûts des équipements de travail et des espaces de travail à distance doivent être à la charge de l'employeur

Les employeurs doivent fournir, entretenir et remplacer l'équipement nécessaire au travail régulier à distance, y compris, par exemple, des bureaux, des chaises et des écrans appropriés. Les employeurs doivent indemniser les employés effectuant du travail à distance - dans le respect du droit applicable - pour les coûts directs et indirects nécessaires à l'exécution de leurs tâches, y compris, entre autres, le loyer de l'espace de travail, l'assurance, l'électricité, l'internet et le service de téléphonie mobile. Les employeurs doivent également informer leurs employés de toute indemnité nationale ou avantage fiscal lié au travail à distance.

Tous les détails y relatifs, y compris l'organisation générale du lieu de travail à distance et numérique ainsi que les questions de sécurité liées à la perte de données, au piratage, aux violations de la confidentialité, etc. doivent être clarifiés à l'avance afin que les droits et les responsabilités des travailleurs à distance soient bien compris.

“

Les employeurs doivent fournir, entretenir et remplacer l'équipement nécessaire au travail régulier à distance, y compris, par exemple, des bureaux, des chaises et des écrans appropriés.



Le travail à distance doit être « non sexiste » et ouvert à tous

La possibilité de travailler à distance doit être accessible sans discrimination et être considérée comme une forme de travail tout aussi valable. Les stéréotypes sexistes selon lesquels les demandes de travail à distance proviennent principalement de femmes doivent être combattus, sous peine de créer une stigmatisation et un effet négatif à long terme, notamment en ce qui concerne l'évolution de la carrière, les revenus et les écarts de rémunération/retraite.

La négociation d'accords sur le travail à distance doit également s'inscrire dans un débat plus large sur l'évolution de la culture, des normes sociales et des attentes sur le lieu de travail. S'il est important de noter que le fait de faciliter l'accès au travail à distance peut encourager un plus grand nombre de femmes à mieux équilibrer leur travail et leurs responsabilités personnelles non rémunérées et donc à rester actives sur le marché du travail, le travail à distance « non sexiste » ne sera possible que s'il s'accompagne d'un changement culturel vers un partage égal des soins et des tâches ménagères, ainsi que de l'accès à des services de soins (publics) de qualité et abordables. L'augmentation des cas de violence domestique pendant la crise de Covid met aussi en lumière un risque d'exposition plus élevé pour les femmes lorsqu'elles travaillent à distance depuis leur domicile.



L'augmentation des cas de violence domestique durant la crise de Covid met aussi en lumière un risque d'exposition plus élevé pour les femmes lorsqu'elles travaillent à distance depuis leur domicile.

Les travailleurs à distance doivent avoir un accès égal à la formation et à l'évolution de carrière

Les travailleurs à distance doivent recevoir les mêmes informations et avoir un accès égal à la formation, à la reconversion et au perfectionnement financés par l'employeur, à l'orientation et aux perspectives de carrière. Les employeurs ne doivent pas proposer de formation en dehors des heures de travail, et lorsqu'un travailleur à distance doit se présenter au bureau, par exemple, pour une réunion indispensable, les responsables doivent le prévenir suffisamment à l'avance. Les travailleurs à distance doivent bénéficier d'un traitement égal dans les bilans de performance, les possibilités d'évolution de carrière et la prise en compte pour une promotion à celui de leurs collègues travaillant traditionnellement sur le lieu de travail.

Les employeurs doivent adopter des mesures actives pour promouvoir l'égalité d'accès à la formation numérique, notamment en ce qui concerne les nouveaux outils, les nouvelles technologies et la cybersécurité. Les modèles de travail à distance augmenteront la demande de ces compétences, et les syndicats doivent coopérer avec les employeurs pour développer des parcours de formation inclu-

sifs, notamment en ce qui concerne la diversité et le genre. Une formation spécifique doit également être dispensée pour aider les supérieurs hiérarchiques à gérer les équipes à distance.

Les employeurs doivent également veiller à ce que les travailleurs à distance soient « visibles » au sein de l'entreprise et leur offrir des possibilités de réunions régulières en personne pour le développement de leur carrière et de mentorat afin de promouvoir leur évolution et leur avancement. Cela est particulièrement important pour les travailleuses à distance qui continuent à assumer la plus grande partie des responsabilités domestiques et familiales et qui ont moins de temps et de possibilités de s'engager dans des activités de développement de carrière en dehors de leurs horaires de travail. Le risque d'isolement accru lié au travail à distance prolongé peut également entraver la création et la mise en place de réseaux sur le lieu de travail et empêcher de briser le plafond de verre, ce qui pourrait particulièrement affecter le développement de carrière des femmes et des groupes minoritaires.



Avant d'introduire ou d'étendre les règles relatives au travail à distance, les syndicats et les employeurs doivent réaliser des études d'impact et produire une documentation complète



Avant d'introduire ou d'étendre les règles relatives au travail à distance, les syndicats et les employeurs doivent évaluer soigneusement son impact et produire une documentation sur toutes les règles et réglementations relatives au travail à distance, en mettant également en évidence les bonnes pratiques existantes. Les besoins et les attentes des travailleurs à distance, dans le cadre de leurs rôles et circonstances spécifiques, doivent également être évalués, clarifiés et documentés.

En accord avec les syndicats, l'employeur doit fournir à tous les travailleurs des informations claires et détaillées sur le travail à distance, et doit réaliser une évaluation de la santé et de la sécurité liée au travail à distance, y compris sur les risques pour la santé physique et mentale, un plan d'atténuation des risques, et des programmes de contrôle et d'actualisation réguliers.

Les syndicats et les représentants des travailleurs doivent être impliqués dans tous les aspects des évaluations, de l'atténuation, du suivi et de l'évaluation, y compris, le cas échéant, l'information, la consultation et les échanges au niveau transnational. L'employeur, les syndicats et les représentants des travailleurs doivent également élaborer et adopter une liste de règles/conditions minimales, et doivent mener des études de faisabilité pour garantir que les travailleurs à distance disposeront d'une infrastructure, de services et d'un espace de travail adéquats pour accomplir leurs tâches et rester en contact les uns avec les autres (également à un niveau plus informel), ainsi que pour mettre en place les mesures nécessaires à la protection de la vie privée et des données.

UNI GLOBAL UNION

8-10 Av. Reverdil
1260, Nyon
Suisse

www.uniglobalunion.org



UNI
global
union