
Politique de travail à distance

Nous avons inclus un exemple de politique de travail à distance qui peut être adapté à votre lieu de travail. Cette politique est particulièrement importante pour les femmes qui sont les principales soignantes de leur famille. Une politique claire décrivant le travail à distance et les horaires de travail flexibles peut grandement aider les femmes dans leur carrière et c'est une politique que nous recommandons de mettre en œuvre.

Examen des politiques

Une révision de la politique sera effectuée de temps en temps pour garantir son efficacité. Travail à distance et horaires flexibles (y compris la politique)

Nos entretiens et notre enquête confirment également que le manque de flexibilité est un obstacle pour attirer et retenir les femmes et les talents issus de groupes divers. L'un de nos champions de la FFD, IGM Wealth, a mis en place le travail à distance et des horaires flexibles dans le cadre de sa stratégie DEIA (Diversité, équité, inclusion et appartenance) afin de soutenir les talents féminins ainsi que les employés appartenant à des groupes divers.

La tendance la plus courante sur le lieu de travail après la pandémie était que les employés demandaient à conserver des horaires flexibles et des privilèges de travail à distance. Bien que le travail à distance pose des problèmes sur le lieu de travail, tels que la collaboration, la communication, l'établissement de relations et le maintien de la culture organisationnelle, il figure en tête de la liste des demandes des employés sur le lieu de travail. Il s'agit d'une condition préalable particulièrement importante pour les femmes sur le lieu de travail, car des millions de femmes ont quitté leur emploi ou le marché du travail en raison d'un manque de flexibilité et d'accès au travail à distance pour les aider à gérer leurs responsabilités familiales.

C'est une exigence encore plus grande pour les personnes BIPOC et d'autres peuples diversifiés. La pandémie a permis aux employés noirs, autochtones ou de couleur, habitués à faire face aux microagressions quotidiennes dans un environnement de bureau, de se reposer mentalement. Au cours de cette dernière année, de nombreux employeurs ont exigé de leurs employés qu'ils reprennent le travail en personne, ce sentiment de sécurité a été menacé. En plus de devoir faire face aux micro-inégalités et aux microagressions, de nombreux employés ne veulent pas avoir à recommencer à changer de code, c'est-à-dire à modifier leurs manières, leur apparence ou leur comportement pour qu'ils correspondent à ce qui est approprié dans un environnement de bureau majoritairement blanc. Si les microagressions isolées ne provoquent pas de détresse mentale extrême, elles peuvent contribuer à des réactions traumatiques à des expériences continues de racisme. Un environnement de travail à distance, même à temps partiel, offre aux personnes BIPOC et aux autres personnes issues de la diversité l'espace nécessaire pour ne pas avoir à changer de code, à faire semblant d'aller bien, à être harcelées, à être déclenchées ou traumatisées, etc., dans leur environnement de travail. Ils sont libres d'être eux-mêmes et de bien travailler, tout en se sentant en sécurité.

En outre, de nombreuses personnes sont introverties (dans certains cas, très introverties) et ont besoin d'un environnement de travail calme à la maison pour donner le meilleur d'elles-mêmes. La productivité des employés s'en trouve accrue, car ils ne sont pas surstimulés et ne sont pas obligés d'être toujours actifs sur leur lieu de travail. Les introvertis s'épanouissent dans des espaces calmes avec un minimum de distractions (sons, personnes, technologies, lumières, etc.). Les employés introvertis peuvent organiser leur propre bureau à domicile en fonction de leurs besoins spécifiques, afin de bénéficier d'un environnement de travail optimal. Il en va de même pour les employés souffrant d'un handicap (visible ou non). Une fois encore, le fait de permettre aux employés handicapés de créer la fonctionnalité dont ils ont besoin dans leur propre bureau à domicile crée un environnement de travail propice à leur réussite.

En donnant à de nombreux employés la possibilité et la flexibilité de travailler à domicile, aussi souvent qu'ils en ont besoin, quelle qu'en soit la raison, toute entreprise a la possibilité de prospérer à bien des égards, tout en augmentant le taux de rétention, en promouvant un environnement de travail sain pour les recrues et en créant un environnement de travail durable pour tous.

Conseils:

Avant de mettre en œuvre la politique en matière de travail à distance et d'horaires flexibles, tenez compte des éléments suivants :

- Évaluez les fonctions au sein de votre organisation et déterminez quel pourcentage de ces fonctions pourrait bénéficier d'horaires flexibles et/ou d'un travail à distance. Si seul un petit pourcentage remplit les conditions requises, cela risque de provoquer beaucoup d'insatisfaction au sein de votre organisation ;
- Envisagez une période d'essai avant de finaliser votre politique. Il n'y a pas de mal à prévoir une période d'essai pour déterminer ce qui fonctionne le mieux au sein de votre organisation. Par exemple, commencer par 1 ou 2 jours par semaine pour évaluer les éventuels défis technologiques, les niveaux de communication ou de productivité ;
- Obtenez les commentaires des dirigeants et des employés pour connaître leurs préférences (c'est-à-dire le nombre de jours par semaine, les exigences en matière de flexibilité) et leurs idées sur la manière dont cela peut fonctionner ;
- Envisager d'avoir 1 ou 2 jours fixes dans la semaine où il est obligatoire pour tous les employés d'être au bureau. Cela peut aider considérablement à coordonner les réunions, à collaborer sur des projets et à maintenir une culture organisationnelle saine ;
- Vous trouverez à la page suivante un exemple de politique de travail à distance que vous pouvez adapter à votre organisation.
- Politique en matière de travail à distance et d'horaires flexibles
- Offrir à nos employés la flexibilité nécessaire pour concilier au mieux vie professionnelle et vie privée est un élément important de notre culture d'entreprise. Notre objectif est d'offrir de la flexibilité à nos employés lorsque cela est possible.
- Cette politique s'applique aux employés éligibles et définit les principes selon lesquels les employés peuvent demander à travailler à distance et à bénéficier d'horaires flexibles et effectuer leur travail en toute sécurité et de manière efficace depuis un lieu éloigné.

Horaires flexibles

Nos heures de bureau sont de 9h00 à 17h30 (37,5 heures par semaine, à l'exclusion d'une heure de pause déjeuner) du lundi à vendredi. Nos heures de travail principales sont de 9h30 à 16h30, ce qui signifie que tous les employés doivent travailler pendant nos heures de travail principales. Nos horaires flexibles sont de 8h00 à 10h00 et de 16h30 à 18h30, ce qui signifie que vous pouvez demander à votre supérieur de commencer plus tôt ou plus tard, et vous déterminerez ensemble si votre demande peut être satisfaite. Il est important de noter que certaines fonctions ne peuvent pas faire l'objet d'un horaire flexible (par exemple, un assistant qui a un rôle de contact avec les clients). Une fois la demande approuvée, il incombe à l'employé de veiller à ce que l'horaire soit respecté et à ce qu'il reste cohérent. Tous les employés doivent effectuer 37,5 heures par semaine. Les heures de travail convenues s'appliquent également au travail à distance.

Travail à distance

Les employés sont tenus de travailler au bureau au moins trois jours par semaine, le reste de la semaine depuis leur lieu de travail à distance. Tous les employés doivent obligatoirement travailler au bureau le mercredi. Toutes les demandes de travail à distance doivent être adressées directement à votre responsable. Le responsable devra déterminer le niveau de collaboration avec les collègues requis dans le cadre de votre fonction, si vous êtes ou non en contact direct avec des parties prenantes ou des clients, etc., avant qu'une décision ne soit prise. Pour pouvoir bénéficier du travail à distance, vous devez :

- • Avoir un rôle qui a été approuvé comme adaptable au travail hybride ;
- • Avoir terminé avec succès votre période d'essai ;
- • Ne pas être sous le coup d'un avertissement disciplinaire ou d'un plan d'amélioration des performances ; et
- • Avoir un rôle qui se qualifie pour le travail à distance.

Travail à distance ad hoc

Il peut arriver qu'un employé demande à travailler à distance un jour qui n'est pas compris dans l'accord de travail hybride ; ces demandes sont soumises à l'approbation du responsable.

Lieu de travail à distance

Le lieu de travail à distance doit permettre à l'employé d'effectuer son travail en toute sécurité, de disposer d'une connectivité réseau et de préserver la confidentialité et la sécurité des informations de (insérer le nom de l'entreprise) en fonction du travail effectué. Les lieux qui offrent un wi-fi public ne sont pas sécurisés (centres commerciaux, cafés, bibliothèques) et ne sont ni appropriés ni approuvés pour le travail à distance. Pour des raisons de sécurité, le travail à distance effectué à l'étranger n'est pas recommandé et est soumis à l'approbation du responsable.

Conditions d'emploi

Le travail à distance, le travail hybride et les horaires flexibles ne sont pas des droits des employés ni des conditions d'emploi. Il s'agit de privilèges qui peuvent être réévalués, refusés ou révoqués à tout moment par le responsable. Les employés doivent se conformer à toutes les politiques, procédures et normes de sécurité concernant leur emploi lorsqu'ils travaillent à distance. Les modalités et les lieux de travail hybrides doivent être conformes au droit du travail local ainsi qu'aux réglementations en matière de santé et de sécurité.

Quel que soit le lieu de travail, les salariés sont censés travailler pendant leurs heures de travail, accomplir leur travail et répondre à toutes les attentes en matière de performances. Les salariés doivent continuer à effectuer les tâches qui leur sont confiées, à collaborer avec l'équipe, à assister aux réunions et à rendre compte de leurs progrès à leur supérieur afin de conserver leurs privilèges en matière de travail hybride et d'horaires flexibles.