

BAROMÈTRE **RH**

TÉLÉTRAVAIL

Cette publication présente des renseignements qui permettront aux membres de la communauté RH de comparer leurs pratiques et de s'inspirer d'exemples concernant le travail à distance.

BAROMÈTRE **RH** ► EXPRESS

RAPPORT DES RÉSULTATS

Ce rapport concerne la gestion du travail à distance. Voici un aperçu des sujets abordés:

- Le pourcentage des employés actuellement en télétravail.
- Le pourcentage de frais remboursés aux employés en télétravail.
- L'ajustement des avantages aux employés au bureau pour les employés en télétravail.
- Les pratiques RH et le télétravail.
- Etc.

NOMBRE DE RÉPONDANTS : 450
LES DONNÉES ONT ÉTÉ COLLECTÉES DU 4 AU 12 JUIN 2020.

Publié en version électronique en juin 2020

CRHA

Ordre des conseillers
en ressources
humaines agréés

© Droits réservés, CRHA, 2020

TABLE DES MATIÈRES

RÉSULTAT 1	TAILLE DE L'ENTREPRISE	3
RÉSULTAT 2	QUEL EST LE POURCENTAGE DE VOS EMPLOYÉS ACTUELLEMENT EN TÉLÉTRAVAIL – TOUS LES RÉPONDANTS	3
RÉSULTAT 3	QUEL EST LE POURCENTAGE DE VOS EMPLOYÉS ACTUELLEMENT EN TÉLÉTRAVAIL	3
RÉSULTAT 4	% DES FRAIS REMBOURSÉS POUR TOUS LES RÉPONDANTS ET SELON LES DIFFÉRENTES TAILLES D'ENTREPRISES	4
RÉSULTAT 5	ENVISAGEZ-VOUS D'AJUSTER CERTAINS DES AVANTAGES QUE VOUS OFFREZ AUX EMPLOYÉS AU BUREAU POUR LES EMPLOYÉS EN TÉLÉTRAVAIL ?	4
RÉSULTAT 6	AVEZ-VOUS UNE POLITIQUE EN PLACE POUR ENCADRER LE TÉLÉTRAVAIL ?	5
RÉSULTAT 7	MISE À JOUR DE LA POLITIQUE SELON LES DIFFÉRENTES TAILLES D'ENTREPRISES	5
RÉSULTAT 8	ÉNONCÉ QUI S'APPLIQUENT À LA POLITIQUE DE TÉLÉTRAVAIL SELON LES DIFFÉRENTES TAILLES D'ENTREPRISE	5
AVEZ-VOUS AJUSTÉ CERTAINES PRATIQUES RH EN RAISON DU TÉLÉTRAVAIL ?		
▶ RÉSULTAT 9	GESTION DE LA PERFORMANCE	6
▶ RÉSULTAT 10	GESTION DE L'INTÉGRATION DES NOUVEAUX EMPLOYÉS	6
▶ RÉSULTAT 11	DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES	6
▶ RÉSULTAT 12	GESTION DE LA RÉMUNÉRATION	7
▶ RÉSULTAT 13	GESTION DISCIPLINAIRE	7
RÉSULTAT 14	COMPTEZ-VOUS OFFRIR DE LA FORMATION SUR LES MEILLEURES PRATIQUES À INTÉGRER EN TRAVAIL À DISTANCE ?	8
RÉSULTAT 15	FOURNISSEZ-VOUS UNE LISTE DES TÂCHES, DES ÉCHÉANCES ET DES ATTENTES AUX EMPLOYÉS QUI FONT DU TÉLÉTRAVAIL ?	8
RÉSULTAT 16	CONTRÔLEZ-VOUS LA PRÉSENCE DE VOS EMPLOYÉS EN TÉLÉTRAVAIL ?	8
RÉSULTAT 17	L'EMPLOYEUR OU LE COMITÉ DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ DU TRAVAIL A-T-IL ACCÈS À LA RÉSIDENCE DE L'EMPLOYÉ POUR EFFECTUER UNE INSPECTION DE SÉCURITÉ ?	8
RÉSULTAT 18	EN MOYENNE, COMBIEN DE JOURNÉES PAR SEMAINE UN EMPLOYÉ PEUT-IL FAIRE DU TÉLÉTRAVAIL ?	9
RÉSULTAT 19	LE NOMBRE DE JOURNÉES POURRAIT-IL CHANGER AU COURS DES PROCHAINS MOIS ?	9
RÉSULTAT 20	EXPLIQUEZ BRIÈVEMENT COMMENT VOUS CONTRÔLEZ LA PRÉSENCE AU TRAVAIL DES EMPLOYÉS À DISTANCE	10
RÉSULTAT 21	COMMENT LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES SONT-ELLES APPROUVÉES EN SITUATION DE TÉLÉTRAVAIL ?	10
RÉSULTAT 22	DANS LE CAS D'UN ACCIDENT DU TRAVAIL, DE QUELLE FAÇON VOTRE ENTREPRISE PROCÈDE-T-ELLE À L'ENQUÊTE ?	11
RÉSULTAT 23	SELON VOUS, QUELS SONT LES PRINCIPAUX AVANTAGES DU TÉLÉTRAVAIL POUR LES EMPLOYEURS ?	12
RÉSULTAT 24	SELON VOUS, QUELS SONT LES PRINCIPAUX INCONVÉNIENTS DU TÉLÉTRAVAIL POUR LES EMPLOYEURS ?	13
RÉSULTAT 25	AUTRES FRAIS REMBOURSÉS PAR LES ENTREPRISES	14

RÉSULTATS

BAROMÈTRE RH **RH** ► EXPRESS

RÉSULTAT 1

TAILLE DE L'ENTREPRISE

+ DE 500 EMPLOYÉS	35 %	
ENTRE 100 ET 499 EMPLOYÉS	31 %	
99 EMPLOYÉS ET MOINS	32 %	
AUTRE	2 %	

RÉSULTAT 2

QUEL EST LE POURCENTAGE DE VOS EMPLOYÉS ACTUELLEMENT EN TÉLÉTRAVAIL
 – TOUS LES RÉPONDANTS

POURCENTAGE EN TÉLÉTRAVAIL	RÉPONDANTS
100%	30%
90%	18%
80%	7%
70%	6%
60%	4%
50%	8%
40%	5%
30%	7%
20%	7%
10%	8%

RÉSULTAT 3

QUEL EST LE POURCENTAGE DE VOS EMPLOYÉS ACTUELLEMENT EN TÉLÉTRAVAIL
 – SELON LES DIFFÉRENTES TAILLES D'ENTREPRISES

TAILLE	POURCENTAGE EN TÉLÉTRAVAIL
+ DE 500 EMPLOYÉS	59,9 %
ENTRE 100 ET 499 EMPLOYÉS	86,7 %
99 EMPLOYÉS ET MOINS	81,4 %
AUTRE	93,1 %
TOUS LES RÉPONDANTS	67.1 %

RÉSULTAT 4

**% DES FRAIS REMBOURSÉS POUR TOUS LES RÉPONDANTS
ET SELON LES DIFFÉRENTES TAILLES D'ENTREPRISES**

TAILLE ENTREPRISES	INTERNET HAUTE VITESSE ILLIMITÉ	FRAIS DE CELLULAIRE	FOURNITURE DE BUREAU	CHAISE DE TRAVAIL ERGONOMIQUE	BUREAU DE TRAVAIL ERGONOMIQUE	ORDINATEUR
+ DE 500 EMPLOYÉS	2,7%	28,2%	18,8%	11,5%	4,7%	55,4%
ENTRE 100 ET 499 EMPLOYÉS	3%	31,8%	22,6%	8,5%	2,2%	64,4%
99 EMPLOYÉS ET MOINS	15,6%	40,6%	49,9%	20,2%	10%	72%
AUTRE	28,6%	45%	56,4%	35,7%	28,6%	75,0%
TOUS LES RÉPONDANTS	7,6%	33,7%	30,9%	14%	6,3%	64%

TAILLE ENTREPRISES	ÉCRAN D'ORDINATEUR SUPPLÉMENTAIRE	PANNEAU DE FOND PROFESSIONNEL AVEC LOGO CORPORATIF POUR LES VISIOCONFÉRENCES OU FORMATIONS	SERVICE D'ERGONOME À DOMICILE POUR ÉVALUER L'INSTALLATION ET FAIRE DES RECOMMANDATIONS	IMPRIMANTE	AUTRES
+ DE 500 EMPLOYÉS	31,2%	15,6%	8,2%	7,5%	24,3%
ENTRE 100 ET 499 EMPLOYÉS	44,2%	7,4%	4,3%	11,9%	16,8%
99 EMPLOYÉS ET MOINS	46,6%	7,2%	7,9%	19,9%	14,3%
AUTRE	42,9%	0%	7,1%	45%	23,1%
TOUS LES RÉPONDANTS	40,4%	10%	6,9%	13,8%	18,7%

RÉSULTAT 5

**ENVISAGEZ-VOUS D'AJUSTER CERTAINS DES AVANTAGES QUE VOUS OFFREZ
AUX EMPLOYÉS AU BUREAU POUR LES EMPLOYÉS EN TÉLÉTRAVAIL ?**

*LE POURCENTAGE PEUT DÉPASSER 100% PARCE QUE CERTAINES ENTREPRISES AVAIENT PLUS D'UNE RÉPONSE.

TAILLE ENTREPRISES	NON	ACCÈS AU TRANSPORT EN COMMUN	PASSE BIXI	REPAS SUR PLACE	CAFÉ SUR PLACE	AUTRES
+ DE 500 EMPLOYÉS	72,6%	12,6%	1,1%	2,9%	8,6%	2,3%
ENTRE 100 ET 499 EMPLOYÉS	70,6%	11,1%	1,3%	1,3%	11,1%	4,6%
99 EMPLOYÉS ET MOINS	65,5%	9,1%	2,4%	6,1%	10,9%	5,5%
AUTRE	73,3%	13,3%	13,3%	6,7%	0%	0%
TOUS LES RÉPONDANTS	69,5%	11%	2%	3,5%	9,8%	3,9%

RÉSULTAT 6

AVEZ-VOUS UNE POLITIQUE EN PLACE POUR ENCADRER LE TÉLÉTRAVAIL ?

TAILLE ENTREPRISES	NON	OUI
+ DE 500 EMPLOYÉS	46,7%	53,3%
ENTRE 100 ET 499 EMPLOYÉS	55%	45%
99 EMPLOYÉS ET MOINS	62,3%	37,7%
AUTRE	71,4%	28,6%
TOUS LES RÉPONDANTS	55%	45%

RÉSULTAT 7

MISE À JOUR DE LA POLITIQUE SELON LES DIFFÉRENTES TAILLES D'ENTREPRISES

TAILLE ENTREPRISES	ELLE EST TOUT À FAIT PERTINENTE AU VU DE LA SITUATION ACTUELLE	NOUS DEVONS LA METTRE À JOUR	NOUVELLE POLITIQUE AVEC LA PANDÉMIE	AUTRES
+ DE 500 EMPLOYÉS	38,9%	53,3%	4,4%	3,3%
ENTRE 100 ET 499 EMPLOYÉS	29,9%	53,7%	13,4%	3%
99 EMPLOYÉS ET MOINS	41,4%	53,4%	3,4%	1,7%
AUTRE	75%	0%	0%	25%
TOUS LES RÉPONDANTS	37,5%	52,5%	6,8%	3,2%

RÉSULTAT 8

ÉNONCÉS QUI S'APPLIQUE À LA POLITIQUE DE TÉLÉTRAVAIL
SELON LES DIFFÉRENTES TAILLES D'ENTREPRISES

TAILLE ENTREPRISES	NOUS AVONS COMMENCÉ À L'ÉLABORER ET NOUS SOMMES SUR LE POINT DE LA DÉPLOYER	NOUS N'AVONS PAS COMMENCÉ À L'ÉLABORER	AUTRES
+ DE 500 EMPLOYÉS	48,1%	35,4%	16,5%
ENTRE 100 ET 499 EMPLOYÉS	47,6%	45,1%	7,3%
99 EMPLOYÉS ET MOINS	29,2%	62,5%	8,3%
AUTRE	22,2%	55,6%	22,2%
TOUS LES RÉPONDANTS	40,1%	49,1%	10,9%

AVEZ-VOUS AJUSTÉ CERTAINES PRATIQUES RH EN RAISON DU TÉLÉTRAVAIL ?

RÉSULTAT 9 | GESTION DE LA PERFORMANCE

TAILLE ENTREPRISES	PLUS D'OBJECTIFS COURT TERME	PLUS DE RÉTROACTION FORMELLE	MOINS DE RÉTROACTION FORMELLE
+ DE 500 EMPLOYÉS	46,8%	26,6%	26,6%
ENTRE 100 ET 499 EMPLOYÉS	43,2%	29,7%	27,1%
99 EMPLOYÉS ET MOINS	48,6%	29,9%	21,5%
AUTRE	66,7%	8,3%	25%
TOUS LES RÉPONDANTS	47%	28,2%	24,8%

RÉSULTAT 10 | GESTION DE L'INTÉGRATION DES NOUVEAUX EMPLOYÉS

TAILLE ENTREPRISES	PRÉVOYONS ADAPTER LE PROGRAMME EN MODE VIRTUEL	NOUS AVONS CONSERVÉ LE MÊME PROGRAMME	NOUS AVONS ADAPTÉ NOTRE PROGRAMME POUR ACCUEILLIR UN NOUVEL EMPLOYÉ EN MODE VIRTUEL
+ DE 500 EMPLOYÉS	24,8%	13,7%	61,4%
ENTRE 100 ET 499 EMPLOYÉS	22%	27,6%	50,4%
99 EMPLOYÉS ET MOINS	20%	24,8%	55,2%
AUTRE	0%	20%	80%
TOUS LES RÉPONDANTS	22,3%	21,3%	56,4%

RÉSULTAT 11 | DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

TAILLE ENTREPRISES	NOUS AVONS RÉDUIT CONSIDÉRABLEMENT LES DÉPENSES DE FORMATION	NOUS INVESTISSONS LES MÊMES MONTANTS QU'AVANT EN FORMATION	NOUS AVONS AUGMENTÉ LES MONTANTS INVESTIS DANS LES FORMATIONS
+ DE 500 EMPLOYÉS	35,8%	50%	14,2%
ENTRE 100 ET 499 EMPLOYÉS	34,6%	47,1%	18,4%
99 EMPLOYÉS ET MOINS	19,7%	49,2%	31,1%
AUTRE	16,7%	50%	33,3%
TOUS LES RÉPONDANTS	29,9%	48,8%	21,3%

AVEZ-VOUS AJUSTÉ CERTAINES PRATIQUES RH EN RAISON DU TÉLÉTRAVAIL ? [SUITE]**RÉSULTAT 12 | GESTION DE LA RÉMUNÉRATION**

TAILLE ENTREPRISES	NOUS AVONS CHANGÉ NOS CRITÈRES POUR LES RÉVISIONS SALARIALES	NOUS AVONS CHANGÉ NOS CRITÈRES POUR L'OCTROI DE LA BONIFICATION	NOUS N'AVONS RIEN CHANGÉ
+ DE 500 EMPLOYÉS	14,4%	6,5%	79,1%
ENTRE 100 ET 499 EMPLOYÉS	23,4%	5,1%	71,5%
99 EMPLOYÉS ET MOINS	12,7%	6,3%	81%
AUTRE	10%	10%	80%
TOUS LES RÉPONDANTS	16,5%	6,1%	77,4%

RÉSULTAT 13 | GESTION DISCIPLINAIRE

TAILLE ENTREPRISES	NOUS NE FAISONS AUCUNE GESTION DISCIPLINAIRE À DISTANCE	NOUS CONTINUONS DE FAIRE DE LA GESTION DISCIPLINAIRE COMME EN PRÉSENTIEL	NOUS NE FAISONS DE LA GESTION DISCIPLINAIRE QUE POUR LES CAS EXTRÊMES OÙ NOUS N'AVONS PAS LE CHOIX D'AGIR
+ DE 500 EMPLOYÉS	4,8%	71,2%	24,7%
ENTRE 100 ET 499 EMPLOYÉS	10,8%	50,8%	38,5%
99 EMPLOYÉS ET MOINS	4,8%	40,5%	54,8%
AUTRE	0%	33,3%	66,7%
TOUS LES RÉPONDANTS	6,6%	54,5%	38,9%

RÉSULTAT 14

**COMPTEZ-VOUS OFFRIR DE LA FORMATION SUR LES MEILLEURES PRATIQUES
À INTÉGRER EN TRAVAIL À DISTANCE ?**

TAILLE ENTREPRISES	OUI, À TOUS - EMPLOYÉS ET GESTIONNAIRES	OUI, SEULEMENT AUX GESTIONNAIRES	NON
+ DE 500 EMPLOYÉS	69,1%	21,1%	9,9%
ENTRE 100 ET 499 EMPLOYÉS	52,9%	26,4%	20,7%
99 EMPLOYÉS ET MOINS	56,4%	13,5%	30,1%
AUTRE	41,7%	33,3%	25%
TOUS LES RÉPONDANTS	59,3%	20,8%	19,9%

RÉSULTAT 15

**FOURNISSEZ-VOUS UNE LISTE DES TÂCHES, DES ÉCHÉANCES
ET DES ATTENTES AUX EMPLOYÉS QUI FONT DU TÉLÉTRAVAIL ?**

TAILLE ENTREPRISES	OUI	NON
+ DE 500 EMPLOYÉS	56,2%	43,8%
ENTRE 100 ET 499 EMPLOYÉS	54,5%	45,5%
99 EMPLOYÉS ET MOINS	62%	38%
AUTRE	42,9%	57,1%
TOUS LES RÉPONDANTS	57,3%	42,7%

RÉSULTAT 16

CONTRÔLEZ-VOUS LA PRÉSENCE DE VOS EMPLOYÉS EN TÉLÉTRAVAIL ?

TAILLE ENTREPRISES	OUI	NON
+ DE 500 EMPLOYÉS	40,3%	59,7%
ENTRE 100 ET 499 EMPLOYÉS	35,7%	64,3%
99 EMPLOYÉS ET MOINS	35,4%	64,6%
AUTRE	44,4%	55,6%
TOUS LES RÉPONDANTS	37,2%	62,8%

RÉSULTAT 17

L'EMPLOYEUR OU LE COMITÉ DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ DU TRAVAIL A-T-IL ACCÈS À LA RÉSIDENCE DE L'EMPLOYÉ POUR EFFECTUER UNE INSPECTION DE SÉCURITÉ ?

TAILLE ENTREPRISES	OUI	NON
+ DE 500 EMPLOYÉS	17,2%	82,8%
ENTRE 100 ET 499 EMPLOYÉS	3,4%	96,6%
99 EMPLOYÉS ET MOINS	10,7%	89,3%
AUTRE	0%	100%
TOUS LES RÉPONDANTS	10,5%	89,5%

RÉSULTAT 18

EN MOYENNE, COMBIEN DE JOURNÉES PAR SEMAINE UN EMPLOYÉ PEUT-IL FAIRE DU TÉLÉTRAVAIL ?

TAILLE ENTREPRISES	1	2	3	4	5
+ DE 500 EMPLOYÉS	7,1%	5,3%	7,7%	3,6%	76,3%
ENTRE 100 ET 499 EMPLOYÉS	10,1%	12,1%	9,4%	6,7%	61,7%
99 EMPLOYÉS ET MOINS	10,4%	5,2%	6,5%	7,1%	70,8%
AUTRE	14,3%	7,1%	28,6%	21,4%	28,6%
TOUS LES RÉPONDANTS	9,3%	7,4%	8,4%	6,2%	68,7%

RÉSULTAT 19

LE NOMBRE DE JOURNÉES POURRAIT-IL CHANGER AU COURS DES PROCHAINS MOIS ?

TAILLE ENTREPRISES	OUI, NOUS LE DIMINUERONS	OUI, NOUS L'AUGMENTERONS	NON
+ DE 500 EMPLOYÉS	62,9%	16,8%	20,3%
ENTRE 100 ET 499 EMPLOYÉS	62,9%	16,8%	20,3%
99 EMPLOYÉS ET MOINS	62,9%	16,8%	20,3%
AUTRE	62,9%	16,8%	20,3%
TOUS LES RÉPONDANTS	62,9%	16,8%	20,3%

RÉSULTAT 20**EXPLIQUEZ BRIÈVEMENT COMMENT VOUS CONTRÔLEZ LA PRÉSENCE AU TRAVAIL DES EMPLOYÉS À DISTANCE.**

La grande majorité des répondants affirment que le contrôle des présences se fait par l'entremise de visioconférences, d'appels téléphoniques ou de rencontres virtuelles quotidiennes ou encore par des vérifications de présence aux réunions.

Le contrôle se fait aussi pour une bonne partie des répondants grâce à un système informatisé intégré au SGIRH qui permet à l'employé la saisie de ses horaires de présence pour le travail à distance.

AUTRES RÉPONSES

- ▶ Vérification des heures où les employés se connectent et se déconnectent du réseau, ainsi que le temps d'inactivité sur l'ordinateur.
- ▶ Les réponses aux courriels doivent être données dans un délai raisonnable et les employés doivent être joignables sur leur téléphone en tout temps pendant les heures ouvrables.
- ▶ Les coordonnateurs appellent régulièrement les membres de leur équipe pour faire le suivi des dossiers. Certains demandent un compte-rendu écrit des tâches effectuées dans la semaine (un journal de bord).
- ▶ Tenue d'un calendrier des activités par mois de chaque employé et organisation d'activités en petits groupes.
- ▶ Connexion sur les logiciels de communications comme Slack/Skype ou de messagerie instantanée comme Jabber et utilisation des fonctions de présence, occupé, non disponible, etc.

RÉSULTAT 21**COMMENT LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES SONT-ELLES APPRouvÉES EN SITUATION DE TÉLÉTRAVAIL ?**

Une grande majorité des répondants ont expliqué que les heures supplémentaires sont approuvées même en situation de télétravail et qu'elles sont accordées par autorisation du gestionnaire comme en présentiel, et ce, en passant par le système informatisé de gestion des feuilles temps.

Un autre groupe de répondants estiment que, compte tenu du contexte de la pandémie, les heures supplémentaires ne sont plus accordées en situation de télétravail.

AUTRES RÉPONSES

- ▶ Dépendamment des échéanciers des projets, une évaluation préalable de la part du gestionnaire est effectuée pour décider d'accorder ou non ces heures supplémentaires.
- ▶ Certains ont affirmé que les heures supplémentaires ne sont pas rémunérées (comme à l'habitude), car il est question d'inciter les employés à la déconnexion pendant cette période de pandémie.
- ▶ D'autres ont affirmé qu'ils gèrent leur horaire en télétravail de façon à ne pas faire d'heures supplémentaires étant donné qu'ils sont rémunérés annuellement et que cette pratique n'est pas encouragée.

RÉSULTAT 22

DANS LE CAS D'UN ACCIDENT DU TRAVAIL, DE QUELLE FAÇON VOTRE ENTREPRISE PROCÈDE-T-ELLE À L'ENQUÊTE ?

- ▶ Plusieurs répondants ont indiqué ne pas avoir eu de cas à ce jour. Si cela se produit, les répondants ont mentionné que cela se déroulerait comme d'habitude, mais en mode virtuel, tout en ajoutant au besoin, une visite sur les lieux en recueillant le témoignage de la victime.
- ▶ Plusieurs répondants n'ont pas encore abordé ce point et le sondage leur a donné le signal de s'en occuper.

AUTRES RÉPONSES

- ▶ Le chef d'équipe fait une enquête en présence du représentant à la prévention et du coordonnateur SST.
- ▶ En mode virtuel avec l'employé et les intervenants de l'assurance
- ▶ Premier niveau d'enquête à l'interne avec le comité santé et sécurité
- ▶ Nous n'avons pas encore accédé à la résidence, mais c'est prévu dans la politique. Notre enquête d'accident se fera virtuellement ou en présence selon les circonstances.
- ▶ Nous allons demander des photos et si besoin, nous nous déplacerons vers le lieu où l'incident s'est produit.
- ▶ Même protocole qu'en présentiel - par le formulaire de déclaration d'incident/accident de travail. Le cas échéant, le comité SST pourrait se déplacer sur le lieu de télétravail de l'employé.
- ▶ Nous sommes justement en train de rédiger une procédure à ce sujet, car il n'était pas commun pour nous de faire du télétravail auparavant.
- ▶ Entrevue avec la personne blessée et les témoins si possible. Photos des lieux. Analyse du rapport et mise en œuvre de mesures correctives. Partage d'un sommaire (sans nom) aux responsables SST de tous les sites mondiaux (meilleures pratiques).
- ▶ Tous les employés actuels ne sont pas 100 % en télétravail, mais plutôt en alternance travail et bureau. Donc, nous les voyons sur une base hebdomadaire et nous pourrions alors procéder à l'enquête.
- ▶ Comme à l'habitude, les faits sont recueillis, documentés, photos de preuves si nécessaire.
- ▶ Pas encore arrivé, mais les directives sont de faire un rapport et demander à l'employé une vidéo des lieux.
- ▶ Deux membres du comité local se rendent sur place.
- ▶ L'employé concerné doit informer son gestionnaire afin d'inscrire l'incident dans le registre. Dépendamment du type d'accident, un secouriste pourrait être appelé à se déplacer chez l'employé. Nous allons, dans tous les cas, demander conseil à notre mutuelle de prévention.
- ▶ Dans ce cas, nous procéderions à une enquête et une visite à domicile pourrait avoir lieu, mais nous privilégierions des photos ou un appel vidéo pour la visite des lieux, avant de nous déplacer.
- ▶ À l'aide d'un rapport complété et les témoins sur les lieux.
- ▶ Interrogatoire des employés et inspection du lieu, le cas échéant.
- ▶ Document du médecin
- ▶ Lors d'une visite sur les lieux, il y aura une demande de permission par écrit et nous donnerons un délai raisonnable pour la visite.

RÉSULTAT 23

**SELON VOUS, QUELS SONT LES PRINCIPAUX AVANTAGES
DU TÉLÉTRAVAIL POUR LES EMPLOYEURS ?**

- ▶ Un grand nombre de répondants mentionnent que l'avantage direct du télétravail, et de son augmentation dans les milieux de travail, est la diminution des coûts liés au fonctionnement de l'entreprise. Parmi les réponses, la diminution des coûts de loyer est celle qui est le plus souvent citée. On remarque aussi la diminution d'autres coûts comme le transport, le café, l'internet et le matériel de bureau.
- ▶ Un grand nombre de répondants affirment que le télétravail augmente l'efficacité et la productivité de leurs employés. La possibilité de conjuguer plus facilement le travail et la vie personnelle, ainsi que l'augmentation de la flexibilité des horaires, permettent aux employés d'être plus productifs au travail.
- ▶ Les répondants déclarent que l'un des avantages indéniables du télétravail est l'augmentation de la satisfaction globale des employés, ce qui a pour effet d'augmenter aussi leur productivité.

AUTRES CONSTATATIONS

- ▶ Les employeurs affirment que le télétravail a permis d'assurer plus facilement la santé et la sécurité des employés.
- ▶ Quelques employeurs mentionnent que le télétravail est un excellent moyen d'attraction et de rétention des employés. De plus, il aurait des avantages directs sur la marque employeur.
- ▶ Certains répondants déclarent que les circonstances actuelles ayant forcé la transition vers le télétravail, c'est ce qui a permis de maintenir les opérations de l'entreprise.
- ▶ La notion de disponibilité est très présente chez les répondants qui confirment que le télétravail est une solution intéressante pour favoriser la disponibilité des gens.
- ▶ Les employeurs précisent que le télétravail est un avantage en ce sens qu'il limite les déplacements et le temps perdu dans les transports pour se rendre au bureau.
- ▶ Quelques répondants pensent qu'il n'y a pas d'avantage au télétravail puisque tout est demeuré comme avant, donc le statu quo.

AUTRES RÉPONSES TIRÉES DU SONDAGE

- ▶ Moins de retards causés par les bouchons de circulation; nous avons bonifié nos méthodes de communication; nous avons relevé de beaux défis avec les connaissances informatiques.
- ▶ Perception par nos employés que nous sommes un employeur faisant confiance à son personnel.
- ▶ Meilleur équilibre travail-vie personnelle; utilisation plus judicieuse de la technologie; innovation; création, en équipe, de nouvelles façons de travailler ensemble qui concordent avec les besoins des employés plutôt qu'avec un standard plus traditionnel établi par l'organisation; un plus grand souci du bien-être et de la santé de chacun.
- ▶ Focaliser sur les priorités; gestion du temps plus efficace.
- ▶ Pour les gestionnaires, facilité de se concentrer et de ne pas être dérangé par le personnel.
- ▶ Hausse de l'engagement.
- ▶ En ce moment, cela facilite le développement et la mise en place graduelle d'un plan de retour au travail respectant les nouvelles règles sanitaires (moins d'employés sur place, au même moment).
- ▶ Capacité à embaucher partout au Canada (l'une de nos priorités étant déjà d'embaucher les gens là où ils sont), aussi la nouvelle génération apprécie particulièrement cette flexibilité de travailler de n'importe où donc c'est souvent un avantage *compétitif*.
- ▶ Avantage concurrentiel de recrutement et de rétention de personnel lorsque bien géré, met l'accent sur l'atteinte des objectifs plutôt que la présence au bureau.

RÉSULTAT 24**SELON VOUS, QUELS SONT LES PRINCIPAUX INCONVÉNIENTS DU TÉLÉTRAVAIL POUR LES EMPLOYEURS ?**

- ▶ Un grand nombre de répondants mentionnent que l'un des inconvénients du télétravail est la diminution de la proximité et des échanges entre les personnes. Le manque de proximité et d'échanges favorise par le fait même le sentiment d'isolement et de solitude.
- ▶ Un grand nombre de répondants affirment qu'il est difficile d'avoir des communications informelles permettant la cohésion d'équipe. D'autres éléments de la communication sont touchés, comme la diminution des communications formelles et informelles et l'absence de conversations entre employés et gestionnaires.
- ▶ Un élément important cité par les répondants est le manque de contrôle sur la productivité et les livrables. La question du contrôle des employés amène aussi la notion de confiance, qui en raison du télétravail, diminue chez les gestionnaires.

AUTRES CONSTATATIONS

- ▶ La diminution des suivis auprès des employés qui en ont besoin est inquiétante chez certains répondants.
- ▶ La diminution du sentiment d'appartenance des employés envers l'organisation semble préoccuper certains répondants.
- ▶ Le télétravail peut diminuer la synergie d'équipe et nuire à la productivité des équipes de travail.
- ▶ La notion de distraction en télétravail revient à quelques reprises.
- ▶ La surcharge de travail et l'hyperconnectivité semblent être des enjeux pour certains répondants.
- ▶ Le télétravail ne facilite pas l'intégration des nouveaux employés, ce qui peut avoir un impact sur la rétention des employés.

AUTRES RÉPONSES TIRÉES DU SONDAGE

- ▶ Impossible de comptabiliser les heures travaillées par l'employé.
- ▶ Plus difficile de joindre les collègues par moment, donc une certaine lenteur dans les projets.
- ▶ La logistique importante pour rendre le télétravail possible et confortable.
- ▶ Environnement pas toujours adapté.
- ▶ Manque de gestionnaires qualifiés pour gérer le télétravail.
- ▶ Changement du mode de gestion.
- ▶ Investissement en matériel informatique pour permettre la mobilité.
- ▶ Dans la situation actuelle, beaucoup de dérangement à cause de la présence de toute la famille à la maison.
- ▶ Difficulté de transmettre le savoir et le savoir-faire aux employés plus juniors qui se trouvent aussi moins occupés; ralentissement de leur courbe d'apprentissage; développement et maintenance de l'esprit d'équipe.
- ▶ Il peut être difficile d'ajuster les attentes envers les employés considérant leur réalité actuelle de travail (présence des enfants à domicile pour certains, responsabilités de proches vieillissants pour d'autres), tout en continuant d'atteindre les objectifs de l'entreprise.

RÉSULTAT 25

AUTRES FRAIS REMBOURSÉS PAR LES ENTREPRISES

La vaste majorité des répondants à cette question mentionnent que l'entreprise fournit aux employés le matériel dont ils ont besoin (ordinateur, écran, chaise ergonomique) et ne rembourse aucuns frais.

Un certain nombre d'entreprises remboursent des achats de matériel comme la souris d'ordinateur, le clavier, le repose-pied et l'encre pour imprimante.

Un petit nombre de répondants mentionnent que l'entreprise accorde un budget entre 100 \$ et 1 000 \$ pour des dépenses liées à l'organisation du télétravail.

Quelques répondants précisent qu'ils offrent aux employés les articles suivants :

- ▶ Repas pour des rencontres d'équipe (chacun se fait livrer chez soi)
- ▶ Budget pour activité physique et optimisation ergonomique au besoin
- ▶ Offres corporatives pour des réductions à l'achat d'équipement
- ▶ Frais de taxi, si nécessaire, pour récupérer de l'équipement sur les lieux du travail (chaise ergonomique, écran, clavier, etc.)
- ▶ 50 \$/mois pour couvrir des dépenses de travail (ex. encre, temps de cellulaire, etc.)

NOTE DE L'ÉDITEUR

Reproduction, diffusion et distribution, intégrales ou partielles, par quelque procédé que ce soit, interdites sans l'autorisation de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés.

Le résumé et les réponses à l'appel à tous, telles que transmises, ne sauraient exprimer en aucun cas l'opinion de l'Ordre. De plus, il ne s'agit ni d'un avis juridique ni d'un quelconque conseil.

1200, av. McGill College - 14^e étage
Montréal QC H3B 4G7

514-879-1636 / 1-800-214-1609

info@ordrecrha.org

ordrecrha.org

CRHA

Ordre des conseillers
en ressources
humaines agréés