



Comité sectoriel de main-d'œuvre des communications graphiques du Québec

Loi sur les normes du travail et la bonification du manuel de l'employé

ANNEXE

19



LES CONDITIONS AU TÉLÉTRAVAIL



LES CONDITIONS AU TÉLÉTRAVAIL

Certains employés peuvent être admissibles au télétravail.

La demande de télétravail peut être acceptable dans la mesure où toutes les conditions de succès suivantes sont assurées :

- La demande est présentée auprès du supérieur immédiat, dans les plus brefs délais et s'avère sans conséquence négative pour le bon fonctionnement de l'équipe de travail et de l'entreprise;
- La nature du travail (les responsabilités à assumer de l'employé) est telle qu'il est possible, d'un point de vue opérationnel, de l'accomplir à partir de son domicile;
- Le télétravail est réalisé à partir du domicile personnel seulement, dans une pièce spécifiquement aménagée pour la réalisation du télétravail;
- L'employé dispose d'un environnement de travail qui permet de travailler de façon isolée, afin de préserver la confidentialité des informations et d'assurer un haut niveau de professionnalisme et d'éthique;
- L'employé dispose d'une connexion Internet haute vitesse qui permet de se connecter au réseau et de travailler à distance, en toute efficacité;
- L'employé dispose d'une assurance responsabilité civile, entre autres, en vue d'assurer une protection en cas de dommage au matériel professionnel, à son domicile.

En contexte de travail, voici les règles habituelles et de bon fonctionnement qui continuent de s'appliquer :

- L'horaire de travail de l'employé demeure identique qu'en entreprise et celui-ci demeure joignable toute la journée par téléphone et courriel par ses collègues de travail;
- Les absences et heures supplémentaires doivent être préautorisées par le supérieur immédiat;
- Les objectifs de travail de l'employé, les résultats attendus ainsi que les échéanciers demeurent inchangés;
- Toutes les politiques organisationnelles demeurent applicables;
- Si les circonstances font en sorte que, pendant le télétravail, l'employé ne peut poursuivre son travail (ex. : panne de courant, panne informatique, etc.), il est de sa responsabilité d'en aviser son supérieur immédiat afin de déterminer une solution pour pallier la situation;
- Puisque la Loi sur la santé et la sécurité au travail s'applique aux personnes en télétravail, il est de la responsabilité de l'employé de participer à l'identification, de même qu'à l'élimination des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles sur son lieu de télétravail, puis de prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sécurité et intégrité physique (ex. : ergonomie, sécurité des installations et du matériel, sécurité incendie) et d'informer son employeur en cas de problématique.

