



LE DROIT À LA DÉCONNEXION PENDANT LE COVID-19

Le Coronavirus (COVID-19) a eu un impact sévère sur la vie quotidienne des professionnels et des cadres dans le monde, et de plus en plus de pays ferment des bureaux et des espaces publics et proposent ou forcent les gens à travailler à domicile. Bien que la flexibilité de travailler à domicile soit importante et permette aux employés de poursuivre leurs tâches quotidiennes, il est tout aussi important de maintenir une bonne séparation entre le travail et les loisirs et de respecter le droit à la déconnexion en ces temps difficiles.

Dans notre guide sur le droit à la déconnexion - qui peut être trouvé ici <https://bit.ly/2xOy10U> en cinq langues - nous soulignons 10 meilleures pratiques à observer lors de l'introduction d'un droit à la déconnexion sur le lieu de travail. Beaucoup de ces meilleures pratiques sont toujours applicables lorsque vous travaillez à domicile en raison du Coronavirus, mais une attention particulière doit être accordée aux aspects suivants :

- 1 SOULIGNER L'IMPORTANCE DE LA DÉCONNEXION.** Le droit à la déconnexion est important dans des circonstances normales pour assurer l'équilibre travail-vie personnelle et pour prévenir l'anxiété, la dépression et l'épuisement professionnel, mais il devient encore plus important face à de longues périodes de travail à domicile. Un droit à la déconnexion peut également aider à atténuer le niveau global de stress et d'anxiété que ressentent les employés en raison de l'impact du coronavirus.
- 2 DÉFINITION DES HEURES DE TRAVAIL.** Il n'est pas toujours possible de respecter un horaire standard de neuf à dix-sept heures lorsque vous travaillez à domicile en ces temps, mais une communication claire et un accord sur ce qui constitue les heures normales de travail sont importants pour permettre aux employés de faire une distinction entre le moment où ils doivent rester connectés au travail et quand ils ne le sont pas.
- 3 DIFFÉRENTS GROUPES SONT AFFECTÉS DIFFÉREMMENT.** Les employés dont les enfants, les parents ou d'autres membres de la famille dépendent d'eux pour les soins et le soutien sont particulièrement touchés par la crise du coronavirus et peuvent ne pas être en mesure de consacrer autant d'attention à leur travail qu'une personne sans responsabilités similaires. Par conséquent, l'exigence de ne pas pénaliser les employés moins connectés ou récompenser ceux qui sont plus connectés est critique.

4

COMMUNICATION ET FORMATION. Alors que de nombreux professionnels et managers sont habitués au travail à distance, tout le monde ne l'est pas. Les exigences imposées par de nombreux gouvernements ont également forcé les employés à travailler de chez eux pendant des semaines, ce qui présente en soi des défis particuliers. Il est important que l'employeur communique à tout le personnel quel est son droit à la politique de déconnexion et offre des formations à ceux qui sont par exemple dans l'impossibilité de désactiver les notifications par e-mail et par message sur leurs appareils.

5

SURVEILLANCE. Le suivi de la mise en œuvre d'une politique de droit de déconnexion peut être difficile lorsque tout le monde travaille à domicile, mais des commentaires peuvent toujours être recueillis par le biais d'enquêtes en ligne et d'appels pour s'assurer que le droit des employés est respecté. Encore une fois, cela est particulièrement important lorsque vous travaillez à domicile pendant des semaines consécutives.

