

Adaptation des politiques RH nationales à l'échelle de plusieurs provinces

Le client

Une entreprise de taille moyenne spécialisée dans le chauffage, la ventilation et la climatisation (CVC), présente en Ontario, en Alberta et en Colombie-Britannique, comptant 125 employés réparties sur cinq sites. Afin de soutenir sa croissance et d'assurer la cohérence de ses pratiques, l'organisation a mis en place un ensemble normalisé de politiques RH à l'échelle nationale, couvrant les congés, les vacances, les cessations d'emploi et les normes relatives au lieu de travail.

Le défi

Ce qui a fonctionné au niveau national n'a pas été transposé correctement pour toutes les provinces.

Bien que l'entreprise cherchât à garantir une certaine cohérence, les équipes locales ont été contraintes d'interpréter les directives de manière différente afin de se conformer à la législation provinciale. Dans certains cas, les politiques nationales entraient en conflit avec les normes régionales en matière d'emploi, ce qui nécessitait d'apporter des corrections manuelles.

Cela posait trois défis immédiats :

- 1 Les politiques n'étaient pas appliquées de manière uniforme d'un site à l'autre.
- 2 Les risques liés à la conformité augmentaient lorsque les politiques n'étaient pas conformes aux lois provinciales.
- 3 Les responsables n'étaient pas suffisamment informés, ce qui entraînait de fréquents transferts vers les services des RH.

En l'absence d'une approche structurée qui tienne compte de la localisation, l'entreprise faisait face à des frictions opérationnelles et à une exposition aux risques de plus en plus importantes.

La solution

VensureHR a collaboré avec l'entreprise afin de conserver un cadre réglementaire unifié tout en introduisant la souplesse nécessaire pour se conformer aux exigences provinciales. Au cœur de cette démarche se trouvait un **modèle de localisation des politiques**. Les normes nationales ont été maintenues, mais chaque politique était accompagnée d'annexes propres à chaque province qui précisaient clairement les différences réglementaires en matière de congés, de vacances et de conditions de cessation d'emploi. Afin de garantir une conformité totale, toutes les politiques ont été examinées à la lumière de la législation provinciale. Les lacunes constatées ont été corrigées, ce qui a permis à l'entreprise de se conformer à la réglementation dans toutes les compétences. Sur le plan opérationnel, un modèle d'orientation centralisé a été mis en place. Cela a permis aux responsables de disposer d'une méthode cohérente pour interpréter les politiques, avec des procédures de transfert vers des échelons supérieurs bien définies et des limites claires en matière de marge de manœuvre locale. Les gestionnaires ont également bénéficié d'un accompagnement sous forme de formations ciblées et d'outils pratiques abordant des situations courantes et les principales différences entre les provinces. Cela a permis de réduire l'incertitude dans la prise de décisions au quotidien. Enfin, les systèmes de soutien ont été mis à jour afin d'appliquer automatiquement les règles propres à chaque province en matière d'accumulation des congés, de calcul des vacances et de procédures de cessation d'emploi. Cela a permis d'améliorer la précision et de réduire les interventions manuelles.

Les résultats

Grâce à la mise en place d'une structure de politiques adaptée au contexte local, l'organisation a constaté des améliorations opérationnelles immédiates :

- › Meilleure conformité dans toutes les provinces
- › Réduction des risques juridiques et financiers
- › Expérience plus uniforme des employés, peu importe le lieu de travail
- › Confiance accrue des gestionnaires dans l'application des politiques
- › Moins de transferts systématiques aux services des RH

Répercussions sur l'entreprise

En harmonisant les pratiques nationales avec les exigences provinciales, l'organisation a mis en place un cadre de gestion des ressources humaines plus stable et plus évolutif. Les politiques sont désormais appliquées de manière cohérente dans le cadre de la réglementation locale, les gestionnaires sont mieux armés pour prendre des décisions et les équipes des RH consacrent moins de temps à résoudre les problèmes courants. Il en résulte un modèle opérationnel plus efficace qui favorise à la fois la conformité et la gestion quotidienne des activités pour un effectif réparti dans plusieurs provinces.

