

Régimes de travail de rechange (RTR)

Questions et réponses

Q1. Qui peut présenter une demande de RTR?

R1. Habituellement, tous les employés nommés pour une période indéterminée ainsi que les employés nommés pour une période déterminée de plus de trois mois sont admissibles.

Q2. Les RTR imposent-ils plus de travail à un gestionnaire?

R2. Au début, il faut consacrer plus de temps à l'employé qui étudie l'option liée au travail de rechange. Si la proposition est acceptée, il faudra aussi consentir un petit effort supplémentaire pour surveiller la situation afin de régler tout problème qui pourrait survenir. Il est conseillé de tenter d'appliquer des RTR à court terme ou sous forme d'un projet-pilote avant de conclure une entente à plus long terme.

Q3. Mon emploi convient-il à un RTR?

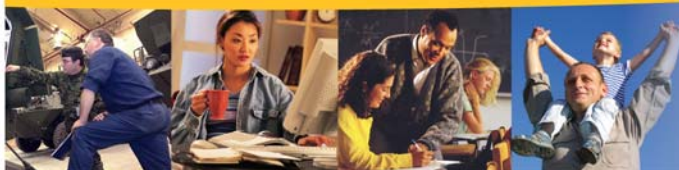
R3. Il n'existe aucune règle à propos des emplois qui conviendront ou non. Vous et votre gestionnaire êtes les mieux placés pour trouver le régime qui convient davantage. En réalité, il peut y avoir des situations où les régimes de rechange ne conviendront pas. Si vous pensez que vous pouvez justifier un RTR, faites un essai. Cela deviendra à tout le moins un point de départ pour des discussions concernant d'autres options. Il n'y a pas de limites au nombre de régimes souples qui peuvent exister dans une unité à un moment précis. Toutefois, aucun régime de rechange ne peut être approuvé de façon isolée ou sans tenir compte des responsabilités à l'égard du secteur opérationnel et du service à la clientèle.

Q4. De quelle manière des RTR ont-ils une incidence sur les possibilités d'avancement?

R4. Le Ministère s'engage à faire en sorte que les employés qui choisissent un RTR ne soient pas pénalisés sur le plan des possibilités de promotion ou de perfectionnement professionnel. Les employés doivent aussi s'efforcer de se tenir au courant de ces possibilités. Toutefois, une possibilité d'avancement peut se présenter et être incompatible avec votre régime de travail de rechange. Vous devrez, dans ces cas, décider d'examiner des options différentes en matière de RTR ou supposer que les heures et l'endroit de travail vous conviennent au nouveau poste.

Q5. Qu'arrive-t-il si tous les employés de la section veulent bénéficier d'une forme quelconque de RTR?

R5. Il n'y a aucune limite au nombre de régimes de travail de rechange à condition de respecter les exigences opérationnelles et les autres contraintes.



À titre de gestionnaire, vous devez éviter un possible syndrome du « premier arrivé, premier servi » en apprenant à bien connaître les divers RTR. Vous devrez peut-être consacrer du temps à réfléchir à la façon dont chaque option pourrait fonctionner dans votre unité. Si un certain nombre de personnes manifestent de l'intérêt pour un même RTR, vous pourriez suggérer qu'elles collaborent à leurs propositions et les soumettent ensemble. Cela vous fournirait l'occasion d'examiner les demandes dans leur ensemble plutôt qu'au cas par cas. Cela offrirait aux employés qui travaillent ensemble à l'élaboration d'une proposition pratique et satisfaisante du point de vue d'un groupe l'occasion d'en discuter. Il est également important de se rappeler que certains RTR font partie des besoins d'aménagement en milieu de travail.

Évaluez chaque proposition selon son bien-fondé et les besoins de votre section. Il n'est pas conseillé de refuser une proposition simplement parce que vous n'êtes pas en mesure d'offrir le même régime à chacun. Votre souplesse quand il s'agit de respecter diverses situations montre votre volonté de fournir un environnement de travail favorable.

Q6. De quelle manière les options liées aux régimes de travail de rechange ont-elles une incidence sur le temps consacré à des absences pour des rendez-vous chez le médecin, le dentiste et d'autres rendez-vous?

R6. Il n'y a aucune incidence. Le superviseur immédiat respecte la convention collective au moment d'approuver toute interruption du travail, par exemple pour un rendez-vous chez le médecin ou des obligations familiales.

Q7. Que se passe-t-il lorsque de la formation est dispensée pendant les jours de congé de l'horaire comprimé ou en dehors des heures de travail à temps partiel?

R7. Comme dans le cas des autres activités liées au travail, il est toujours préférable d'organiser la formation pendant les heures de travail. Par contre, s'il est impossible de le faire, les employés et les gestionnaires doivent faire preuve de souplesse en déplaçant un jour de congé accordé selon l'horaire comprimé à un autre moment dans la période de base ou en réaménageant l'horaire de travail à temps partiel en fonction de la formation. Si le réaménagement de l'horaire de travail est impossible, les gestionnaires devront consulter la convention collective pertinente pour en connaître les répercussions.

Q8. Comment puis-je maintenir la communication?

R8. Comme dans le cas de tous les RTR, il faut absolument rester en communication. Un des aspects les plus difficiles de l'attribution d'heures de travail de rechange aux employés consiste à veiller à ce que ceux-ci connaissent les pratiques administratives, les politiques et les procédures en vigueur. Vous devez continuer à vous tenir au courant de toutes les activités en cours de votre unité et à y participer. Cela signifie que vous et votre gestionnaire devez rester au moins en contact régulier afin de vous assurer de ne pas être mis de côté par inadvertance. Il est très utile d'utiliser le courriel pour se tenir au courant des renseignements concernant le Ministère. Il est aussi important de faire savoir aux collègues et aux clients quand et où ils peuvent vous joindre. Une façon de faire est de tenir à jour votre messagerie vocale enregistrée et de dire très clairement où et quand on peut vous joindre.

Q9. Et en cas de désaccord?

R9. Comme dans le cas de toutes les situations de conflit possibles, il faut absolument que le gestionnaire et l'employé discutent de la question de façon approfondie et tentent de trouver une solution au problème. Chaque partie peut communiquer avec un spécialiste des ressources humaines pour obtenir des conseils ou préciser certains aspects techniques concernant les RTR. En plus, le Programme du mode alternatif de résolution des conflits est disponible (http://hr.ottawa-hull.mil.ca/adr-marc/frgraph/contacts_f.asp).

Q10. Si un employé en service se blesse dans son milieu de télétravail, a-t-il droit à une indemnisation des accidents du travail?

R10. En vertu de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État et de la jurisprudence à ce sujet, les employés de la fonction publique qui se blessent dans l'exercice de leurs fonctions doivent être indemnisés, quel que soit le lieu où la maladie est contractée ou la blessure subie, soit le lieu de travail désigné de l'employeur ou un autre endroit convenu, y compris le domicile de l'employé. Cette réalité est en accord avec le Code canadien du travail, qui définit le « lieu de travail » comme tout lieu où l'employé exécute un travail pour le compte de son employeur, y compris son domicile. Il incombe au télétravailleur qui est victime d'un accident ou subit une blessure en situation de télétravail d'en informer immédiatement le superviseur.

Q11. Y a-t-il des règles particulières concernant les RTR?

R11. Les régimes de travail de rechange offrent une souplesse maximale quand il s'agit de s'adapter aux besoins des employés, à condition que les besoins opérationnels soient respectés. Voici quelques principes clés :

- les RTR ne constituent pas un droit, cependant les employés doivent s'attendre à ce que l'on examine attentivement leur demande;
- le RTR doit être réaliste sur le plan opérationnel et approuvé par le gestionnaire délégataire;
- le RTR doit respecter les politiques, les lois et les conventions collectives;
- le RTR ne doit entraîner aucune diminution de la production;
- les coûts liés au RTR doivent se limiter au coût de sa mise en place;
- l'adoption d'un RTR est volontaire;
- les RTR doivent se fonder sur la confiance et la communication.