

Le projet d'assouplissement du régime de prestations et de congés de maternité et parentaux de l'a.-e. en vertu du *Code canadien du travail* fera augmenter le fardeau administratif et le coût des ressources humaines des employeurs

L'Association canadienne de la paie (ACP) s'inquiète vivement des effets potentiels du projet de bonification du régime de prestations et de congés de maternité et parentaux de l'a.-e. en vertu du *Code canadien du travail*, tel que le prévoit le projet de loi C-44 – *Loi n° 1 d'exécution du budget de 2017*. Immédiatement après la présentation du projet original, l'ACP a reçu des commentaires d'employeurs; elle a aussi réalisé un sondage auprès des membres du conseil d'administration et de ses conseils consultatifs des relations avec les gouvernements, lequel a révélé que les employeurs sont, pour la plupart, extrêmement inquiets.

Si le Parlement approuve la proposition de congé parental et de maternité flexible de 18 mois, les employeurs devront faire face à des charges supplémentaires et des coûts indirects associés au maintien et à la dotation de postes pendant des périodes prolongées, et faire face à des congés multiples, ce qui fera augmenter les dépenses au chapitre de l'administration, du recrutement, de la formation et des avantages sociaux. (L'ACP est heureuse que le budget présenté le 22 mars 2017 indique que l'initiative est liée à un choix irrévocable entre des prestations régulières d'a.-e. pendant 12 mois et des prestations d'a.-e. réduites pendant 18 mois.)

Les employeurs et les membres de l'ACP ont cerné les problèmes suivants liés à la possibilité de prendre 18 mois de congé plutôt que 12.

1. Les employeurs devront payer des **charges complémentaires parentales ou de maternités plus élevées** si les employés choisissent des prestations d'a.-e. réduites sur une plus longue période de congé. Si l'ACP comprend que le rôle du gouvernement n'est pas de se mêler des avantages sociaux des employés et des employeurs, il reste que la mesure proposée modifie les fondements sur lesquels reposent ces avantages. L'assouplissement des règles de l'a.-e. pourrait très bien avoir pour conséquence que les employeurs annulent leurs régimes complémentaires en raison des coûts prohibitifs, qui sont doubles : 1) exiger un taux complémentaire plus élevé pour compenser le choix d'un taux de prestation d'a.-e. réduit; 2) exiger des paiements complémentaires pour 18 mois plutôt que pour 12 mois, comme c'est le cas à l'heure actuelle.
2. Les commentaires des **petites et moyennes organisations indiquent qu'elles ne voient pas comment elles pourraient assumer des absences de 18 mois**. Le faible nombre d'employés exécutant des fonctions essentielles rend la formation par rotation de poste et le remplacement très difficiles. Le petit exploitant pourrait envisager de cesser la relation employeur-employé.
3. Nombre de régimes de pension agréés (RPA) et de conventions collectives obligent les employeurs à payer les cotisations des employés pendant les périodes de congé payé; ainsi, **six mois de cotisations supplémentaires pour chaque congé parental ou de maternité entraîneraient, pour les employeurs, d'importants coûts supplémentaires au titre des RPA**.

4. **Coûts supplémentaires des avantages à la charge de l'employeur** s'ils doivent être offerts sur une période de congé plus longue (les coûts en C.-B. peuvent être beaucoup plus élevés que dans d'autres provinces si l'employeur paie les cotisations au régime d'assurance médicale de la C.-B.).
5. Les employeurs subiront une **augmentation du coût de l'administration de la pension et des avantages sociaux**, liée à la consignation et à la déclaration d'une période de congé plus longue et au prélèvement des cotisations aux avantages sociaux des employés en congé.
6. Plus un employé est en congé longtemps, plus il se peut que se produisent des changements dans l'industrie, des mises à niveau de système, des améliorations technologiques ou des changements aux processus de l'employeur pendant son absence. Les coûts à payer par l'employeur pour **maintenir en poste** les employés peuvent être très importants.
7. La plupart des régimes à prestations déterminées comportent des **dispositions de rachat**; l'employé peut acheter la période de congé et l'employeur verse un montant égal à la cotisation de retraite de l'employé. Le coût du rachat d'un congé de 18 mois sera trop élevé pour certains employés, et ceux-ci pourraient voir leur pension réduite.
8. Des **difficultés pourraient survenir entre l'employé et l'employeur au moment de négocier la période du congé supplémentaire**. Certains moments de l'année sont particulièrement chargés dans la vente au détail, l'hôtellerie et d'autres industries, ce qui exige du travail supplémentaire, des employés supplémentaires et des efforts supplémentaires afin de respecter les échéances. Les employés, toutefois, pourraient préférer prendre leurs congés pendant ces périodes, particulièrement lorsque plusieurs enfants sont eux aussi à la maison pendant les congés scolaires.
9. Si les employés utilisent leurs **soldes de congés pour prolonger leur période de congé, ceux-ci pourraient être absents du travail pendant plusieurs semaines supplémentaires**.
10. Les ministères du Travail des provinces et des territoires pourraient être réticents à adopter des mesures législatives sur des congés avec protection de l'emploi de ce genre, compte tenu des répercussions sur les employeurs présentées ci-dessus; cette situation **pourrait donner lieu à des poursuites judiciaires et des recours collectifs contre des employeurs n'ayant pas accordé un congé avec protection de l'emploi correspondant à la période de prestations d'a.-e.**
11. Les prestations d'a.-e. ne constituent que 55 % du revenu jusqu'à concurrence du maximum de la rémunération assurable pour l'année; un congé de 18 mois entraînerait une réduction substantielle des prestations hebdomadaires. En conséquence, **le taux de participation des employés au régime de congé prolongé serait-il suffisant pour justifier les coûts d'administration, de traitement et de système pour les employeurs, les fournisseurs de services de paie, les concepteurs de logiciels et Service Canada?**

En plus de ces 11 problèmes, les fournisseurs de services de paie et les concepteurs de logiciels devront faire face à des coûts de programmation supplémentaires et à une période de mise en

œuvre plus longue. Afin de respecter toute échéance proposée, deux des plus importants fournisseurs de services de paie du Canada ont indiqué ceci :

- 12. Une période de mise en œuvre de 18 mois sera requise si le relevé d'emploi proprement dit et les données sur l'historique du montant maximum aux fins de l'a.-e. qui y figurent (période de 53 semaines) nécessitent une reprogrammation** pour une période de 79 semaines qui n'est pas comprise dans les systèmes de paie actuels. Plus de 50 fournisseurs de services de paie et concepteurs de logiciels devront modifier leurs systèmes.

- 13. Certaines plateformes de système de paie ne peuvent modifier des relevés d'emploi ayant été produits plus de 12 mois auparavant,** et d'autres nécessiteraient d'importants changements. Prenons le cas d'un employé qui ne revient pas après un congé et pour qui une paie de vacances doit être versée et déclarée dans la période « au cours de laquelle » elle a été versée : l'employé ne recevrait pas de nouveau relevé d'emploi (aucun nouveau premier jour de travail ou dernier jour payé) et le professionnel de la paie pourrait ne pas être en mesure de modifier un relevé d'emploi original transmis par transfert automatisé protégé plus de 12 mois auparavant (notamment dans le cas des paies hebdomadaires). Il se peut qu'un processus d'exception de Service Canada puisse être établi pour ces cas.

- 14. Modifications au transfert automatisé protégé (TAP) :** Évidemment, des modifications de validation du TAP pourraient être requises et nous attendrons avec impatience la réception d'un avis relatif à tous changements à cet égard dans les meilleurs délais, assorti d'un échéancier raisonnable pour la mise en œuvre.

Bien que l'idée ait fait partie d'une plateforme électorale et qu'il soit louable d'offrir plus de souplesse aux parents, les modifications proposées au congé parental et de maternité alourdissent le fardeau administratif des employeurs, des fournisseurs de services de paie, des concepteurs de logiciels et des employés de Service Canada, à un moment où le Groupe d'examen de la qualité des services d'assurance-emploi examine le processus de traitement des demandes d'a.-e. afin de réaliser des gains d'efficacité. (Le régime de congé parental et de maternité de 12 mois du Canada est déjà bien en avance sur celui de son principal partenaire commercial, les É.-U.)

L'Association canadienne de la paie

L'ACP représente les intérêts des employeurs dans le secteur de la paie depuis 1978. Sa mission essentielle est la conformité de la paie au moyen de la formation et de la représentation et ses valeurs sont celles de communauté, de professionnalisme et de connaissances sûres. Vu le volume important des paiements effectués par les employeurs et l'ampleur des exigences de conformité législatives, il est indispensable d'avoir une administration efficace et efficiente de la paie.

Les 1,5 million d'employeurs canadiens comptent sur les professionnels de la paie pour le versement annuel de 928 milliards de dollars en salaires et avantages imposables, 313 milliards de dollars en remises législatives aux gouvernements fédéral et provinciaux, dont 23,5 milliards de dollars en cotisations d'a.-e., et 177 milliards de dollars en prestations de retraite et de maladie, ainsi que la production de 26 millions de feuillets T4, 9 millions de feuillets T4A et 7 millions de Relevés 1 – tout en se conformant à plus de 200 exigences réglementaires.

Renseignements

Rachel De Grâce

Directrice, Représentation et contenu législatif

416-487-3380, poste 126

Rachel.degrace@payroll.ca

250, rue Bloor Est, bureau 1600

Toronto (Ontario) M4W 1E6
