

RECOMMANDATIONS AU GOUVERNEMENT DE L'ALBERTA CONCERNANT LES LOIS ET RÈGLEMENTS SUR LES NORMES D'EMPLOI ET LES RELATIONS DE TRAVAIL

Avant le dépôt du budget albertain de 2019, l'Association canadienne de la paie a présenté les recommandations suivantes au gouvernement provincial en vue de réduire la bureaucratie et d'améliorer le climat commercial en mettant à jour les lois et règlements sur les normes d'emploi et les relations de travail. Ces recommandations aideront le gouvernement à remplir son mandat d'abolir les restrictions superflues qui visent les employeurs et nuisent à la productivité et à la création d'emploi.

RECOMMANDATION

La dernière paie devrait être due aux employés qui quittent leur emploi soit la journée qui aurait correspondu au prochain jour de paie de l'employé, soit dans les sept jours suivant la date de départ de l'employé, selon la dernière des deux éventualités.

POURQUOI C'EST IMPORTANT

La plupart des organismes gèrent les paiements à l'aide de systèmes logiciels et du dépôt direct. Étant donné que le délai de trois jours ne correspond habituellement pas au cycle de paie normal de l'employeur, les professionnels de la paie doivent généralement effectuer des paiements hors cycle. Ces derniers sont plus susceptibles de faire l'objet d'erreurs ou de fraude. Les coûts associés à cette exigence réglementaire sont par exemple les heures de travail du professionnel de la paie, du gestionnaire de la paie et du directeur financier ainsi que les coûts d'un service de messagerie express. Selon des estimations conservatrices, si le gouvernement de l'Alberta avait adopté la pratique exemplaire définie dans le *Code canadien du travail* et mise en place par la Nouvelle-Écosse, l'Ontario et l'Île-du-Prince-Édouard et que les derniers traitements étaient versés à la date prévue de la prochaine paie normale au lieu de trois jours après le départ, les employeurs auraient pu économiser 100 M\$ entre avril 2017 et mars 2018.

RECOMMANDATION

L'allongement de la durée du congé de soignant, qui est passé de 8 à 27 semaines, ne devrait pas avoir pour conséquence imprévue d'obliger les employeurs à gérer 27 congés distincts pour chaque employé.

POURQUOI C'EST IMPORTANT

Un employé peut demander jusqu'à 27 périodes de congé différentes d'une semaine chacune. Le fait d'autoriser les employés à prendre plusieurs périodes de congé crée une incertitude sur le plan des activités, surtout lorsque le délai de préavis obligatoire est court ou nul (en Alberta, deux semaines de préavis doivent être données). Les employeurs ne peuvent pas savoir quand l'employé prendra le prochain congé et ne sont donc pas en mesure de faire des planifications adéquates en vue de son absence. L'exigence de combler chaque congé subséquent coûte cher aux employeurs et augmente la bureaucratie.

RECOMMANDATION

La durée du congé pour des motifs de responsabilités parentales ou familiales devrait passer de cinq jours à un maximum de trois jours.

POURQUOI C'EST IMPORTANT

Les coûts et les avantages de n'importe quel congé ne devraient pas être calculés en faisant abstraction des autres congés légaux. On note un effet cumulatif en raison des politiques en matière de congé déjà en place qui ne fait que s'accroître avec chaque nouvelle politique introduite.

RECOMMANDATION

Les périodes de qualification associées à divers types de congés devraient être prolongées.

POURQUOI C'EST IMPORTANT

Les périodes de qualification permettent à l'employeur d'investir les ressources nécessaires pour rendre les congés possibles uniquement lorsque la relation d'emploi dure depuis assez longtemps pour que les deux parties aient l'assurance raisonnable que l'employé convient au poste.

RECOMMANDATION

Seules les mises à pied de plus de 60 jours consécutifs devraient être considérées comme des licenciements.

POURQUOI C'EST IMPORTANT

Il s'agit d'un avantage pour les employeurs, puisqu'ils peuvent réduire les frais de main-d'œuvre pendant les périodes où la demande est inférieure tout en demeurant capables de rappeler des employés déjà intégrés sans devoir répéter les processus de licenciement et de réembauche, qui coûtent cher.

RECOMMANDATION

Les dérogations et les exemptions accordées à des groupes et à des associations d'employeurs ne devraient plus être assujetties à des dates d'expiration.

POURQUOI C'EST IMPORTANT

L'application d'une limite de deux ans aux dérogations et aux exemptions accordées à des groupes d'employeurs augmente considérablement le coût du processus de demande. Étant donné que le directeur des normes d'emploi peut modifier ou révoquer une dérogation ou une exemption à tout moment, les tâches de surveillance supplémentaires qu'impose la limite de deux ans semblent superflues et contribuent à alourdir la bureaucratie.

RECOMMANDATION

La formule Rand devrait être retirée du Code des relations de travail de l'Alberta : seuls les employés syndiqués devraient être tenus de payer des cotisations syndicales.

POURQUOI C'EST IMPORTANT

L'introduction de la formule Rand dans le Code des relations de travail de l'Alberta impose en effet une diminution de salaire aux travailleurs albertains, ce qui complique le recrutement de main-d'œuvre qualifiée pour les employeurs dans des milieux syndiqués. L'intégration de la formule Rand dans les systèmes de paie est aussi coûteuse, puisque des processus de paie supplémentaires doivent être appliqués.

RECOMMANDATION

Le délai de paiement d'une sanction administrative devrait être prolongé pour passer de 21 jours actuellement à 30 jours ou plus.

POURQUOI C'EST IMPORTANT

Un délai de 30 jours permet aux employeurs d'intégrer le paiement de la sanction administrative dans leurs processus financiers de fin de mois. En outre, tout délai supplémentaire pour le paiement des sanctions administratives pourrait servir à aider l'employeur à comprendre comment devenir et rester conforme. En matière de conformité, l'éducation devrait être privilégiée par rapport aux sanctions.

RECOMMANDATION

Permettre aux employeurs de déduire de façon proactive les paiements effectués par erreur et les paies de vacances versées en trop.

POURQUOI C'EST IMPORTANT

De nombreuses autorités compétentes n'obligent plus les employeurs à obtenir un consentement parce que les paiements versés par erreur n'ont pas été gagnés. Les paiements versés en trop peuvent être lourds de conséquences pour la viabilité financière des organismes, surtout des petites entreprises. Puisqu'il est illégal d'imposer des sanctions disciplinaires à un employé qui refuse de rembourser un trop-payé, le seul recours pour les employeurs est la poursuite devant un tribunal civil. Cette solution est souvent perçue comme une option impraticable en raison des frais juridiques associés ainsi que des dommages potentiels à la réputation et au moral des employés en général.

RECOMMANDATION

La politique d'admissibilité à la rémunération des jours fériés devrait être assouplie de manière à ce que les employeurs ne soient plus tenus de verser cette rémunération aux employés qui peuvent choisir de travailler ou non.

POURQUOI C'EST IMPORTANT

L'objectif de l'admissibilité à la rémunération des jours fériés est de rémunérer l'employé pour reconnaître le fait que le jour férié est une journée de congé payé obligatoire. Lorsque l'employeur choisit de demander à un employé de travailler un jour férié, cette reconnaissance oblige les employeurs à verser une prime. Aucun de ces objectifs de la rémunération des jours fériés ne s'applique aux employés qui choisissent de travailler ou non parce que, par définition, on ne peut jamais les obliger à le faire.

RECOMMANDATION

Inscrire les bulletins de paie électroniques dans les lois et règlements plutôt que dans une simple politique administrative.

POURQUOI C'EST IMPORTANT

L'absence de confirmation officielle quant au statut juridique des bulletins de paie électroniques crée une certaine incertitude et on perd du temps à chercher en vain des lois écrites à ce sujet. La plupart des autorités compétentes canadiennes ont déjà inclus le traitement des bulletins de paie dans leurs lois et règlements sur les normes d'emploi. On invite l'Alberta à adopter une approche proactive en la matière afin d'éviter de prendre du retard.

RECOMMANDATION

L'Alberta devrait harmoniser sa politique avec celle des autres autorités compétentes en éliminant les dispositions sur l'emploi continu.

POURQUOI C'EST IMPORTANT

Obliger les employeurs à considérer l'emploi comme étant continu pendant les périodes où l'employé ne travaille pas pour eux entraîne des coûts relatifs à l'augmentation de l'ancienneté, même lorsqu'un employé n'a pas travaillé pendant toute la période à laquelle ces avantages sont censés s'appliquer. La politique sur l'emploi continu touche davantage les employeurs qui ont des activités saisonnières ou une demande en main-d'œuvre variable, car pour chaque saison où le poste d'un employé est interrompu, ses avantages sociaux peuvent coûter de plus en plus cher.

RECOMMANDATION

Définir la date officielle de licenciement de l'employé comme la « date de mise à pied » lorsqu'un employé est mis à pied, puis licencié.

POURQUOI C'EST IMPORTANT

Les périodes de mise à pied ne devraient pas être utilisées pour le calcul de l'ancienneté au moment du licenciement, parce que les employés n'effectuent aucun travail pour l'organisme lorsqu'ils sont mis à pied.

RECOMMANDATION

Les salaires non réclamés devraient être versés au ministère du Travail et de l'Immigration au lieu de rester dans les comptes de passif de l'employeur.

POURQUOI C'EST IMPORTANT

Cette solution fournit une orientation aux employeurs en matière d'administration des salaires non réclamés et permet aux employés de trouver ces fonds et d'y accéder plus facilement, notamment lorsque leur ancien employeur n'exerce plus ses activités.

RECOMMANDATION

Codifier le traitement des heures travaillées pendant les quarts qui chevauchent des jours fériés généraux et des journées de travail normales afin d'éviter la confusion et la non-conformité ainsi que pour faciliter l'automatisation.

POURQUOI C'EST IMPORTANT

L'absence de codification officielle de cette politique administrative peut entraîner des pertes de temps lorsqu'on recherche, en vain, des lois écrites à ce sujet, de l'incertitude quant au traitement de la rémunération des jours fériés et, dans le pire des cas, le paiement irrégulier des salaires.

RECOMMANDATION

Pour tout changement juridique ou administratif qui a une incidence sur la paie, on devrait laisser aux professionnels de la paie ainsi qu'aux fournisseurs de logiciels et de service de paie le temps d'analyser, de programmer, d'intégrer, de mettre à l'essai et de communiquer le changement.

POURQUOI C'EST IMPORTANT

Dans le cas d'une modification aux lois, aux règlements et aux processus administratifs, on doit laisser aux employeurs suffisamment de temps pour effectuer une mise en œuvre intégrale, notamment pour prendre les mesures suivantes :

1. Analyser les nouvelles exigences
2. Programmer les changements dans les systèmes de paie ou de RH
3. Mettre à l'essai les modifications apportées aux systèmes
4. Intégrer les changements dans les conventions collectives et les politiques de l'entreprise
5. Communiquer les changements aux employés et aux autres intervenants

Les fournisseurs de logiciels et de service de paie ont besoin d'un délai supplémentaire pour former leurs clients et veiller à ce que la programmation de leurs nombreux systèmes de paie soit uniforme.