



# FORMIDABLE RÉACTION À NOTRE SONDAGE SUR LES AVANTAGES LIÉS À L'EMPLOI ET À LA RETRAITE

## RÉVÉLER LA VALEUR DES AVANTAGES SOCIAUX

Combien existe-t-il d'avantages liés à l'emploi et à la retraite? Quels sont les plus courants? Combien leur administration coûte-t-elle? L'Association canadienne de la paie (ACP) a sondé près de 4 000 spécialistes de la paie à l'échelle du Canada à ce sujet sur une liste de plus de 90 avantages liés à l'emploi et à la retraite.

Les avantages fournis par l'employeur représentent une part importante du régime de rémunération globale de l'organisation. Leur bonne administration est essentielle à la conformité de la paie. Consciente de l'importance du rôle du service de la paie sur ce plan, l'Association a réalisé en 2005 une première étude de marché sur les avantages liés à l'emploi, pour ensuite répéter l'exercice en 2008 (en 2009 au Québec). Ce sondage permet à l'Association de mieux comprendre les défis et les succès rencontrés par les professionnels de la paie lors de l'administration des avantages sociaux et ainsi de s'assurer qu'elle offre les meilleurs conseils et le meilleur soutien pour assurer la conformité de la paie.

Le sondage mesure également le degré de difficulté et le temps consacré à l'administration de chaque avantage pour mieux comprendre les défis auxquels doivent faire face les employeurs. Comme le rappelle Rachel De Grâce, directrice du service Représentation et contenu législatif de l'Association : « Les études de marché jouent un rôle fondamental. Leurs conclusions sont factuelles et nous permettent de discuter avec les agences gouvernementales et les ministères concernés pour éliminer les obstacles à la conformité. »

« Bien connaître les avantages que les employeurs offrent le plus souvent permet d'améliorer le contenu des séminaires de perfectionnement professionnel, des webinaires, des lignes directrices des meilleures pratiques de paie et des outils de conformité en ligne de l'Association, » explique Janet Spence, directrice des Services et programmes de conformité de l'Association. « Par exemple, l'année dernière, l'Association a

offert des webinaires sur la réduction du taux de cotisation à l'AE pour les employeurs qui offrent une assurance-salaire et sur l'administration des cadeaux et récompenses. La version archivée des deux webinaires est toujours accessible sur notre site Web. Ce n'est qu'un aperçu de notre offre et nous continuerons constamment de l'enrichir en fonction des résultats des recherches sur les besoins des membres. »

### LE SONDAGE RÉVÈLE UNE GRANDE VARIÉTÉ DE PARTIES INTÉRESSÉES ET DE GROUPES DÉMOGRAPHIQUES

Les 4 000 répondants constituent un échantillon très varié. Ce sont en majorité des administrateurs ou des coordonnateurs de la paie. Plusieurs sont issus d'autres secteurs professionnels, dont les ressources humaines et la comptabilité. Ils vont du niveau débutant jusqu'aux directeurs financiers, aux vice-présidents et aux propriétaires. Dans certains cas, leurs avantages sont administrés par les comptes payables, comme les frais de déménagement.

*« Quand l'administration et le remboursement se font par l'intermédiaire des comptes payables, il faut que les spécialistes de la paie puissent former les gens de ce service aux questions de conformité nécessaires »,*

Maureen Olson, G.A.P.,  
directrice principale de la paie chez EPCOR Utilities Inc

Au chapitre de la taille de l'organisation, la répartition des répondants est similaire à celle des membres de l'Association et elle est presque équivalente entre les organisations de moins de 100 employés (29 %), celles de 100 à 500 employés (33 %) et celles de plus de 500 employés (38 %).



Les industries sont bien représentées également (ce qui n'a rien d'étonnant, puisque la fonction de la paie est nécessaire à tous les types d'employeurs). Les résultats de notre sondage ont été corrélés avec les données sur la population par territoire de compétence du recensement 2011 de Statistique Canada. À titre d'exemple, le groupe de répondants le plus nombreux est celui de l'Ontario, qui possède aussi le plus grand nombre d'employeurs et la plus grande population du Canada.



Plus de la moitié des répondants (53 %) sont titulaires d'une accréditation de Spécialiste en conformité de la paie (S.C.P) ou de Gestionnaire accrédité de la paie (G.A.P) et 7 % sont actuellement inscrits au programme pour l'obtention de l'accréditation de S.C.P de l'ACP. Ce résultat confirme que les employeurs cherchent de plus en plus des professionnels accrédités qui mettront leurs connaissances en conformité de la paie au service de l'organisation.

## LA COMPLEXITÉ DE L'ORGANISATION AFFECTE L'ADMINISTRATION DE LA PAIE

Plus de la moitié (57 %) des répondants indiquent que leur organisation administre plusieurs numéros d'entreprise de l'Agence du revenu du Canada (ARC), et plus des deux-tiers (69 %) des organisations ont plusieurs comptes de retenues sur la paie (avec l'extension « RP »).

Plusieurs raisons font que les organisations ont plusieurs comptes RP et toutes ces raisons sont liées à la complexité de la paie. C'est une pratique courante d'avoir un compte RP pour les cotisations patronales d'AE régulières et un autre pour les cotisations réduites. De multiples comptes RP peuvent également correspondre au nombre de divisions de l'organisation ou être le résultat de croissance ou d'acquisitions. Et aussi, souvent, un compte RP différent est ouvert pour les sous-traitants.

*« Selon la norme de bonne pratique des spécialistes de la paie, il est préférable de fermer les comptes RP qui ne sont pas utilisés. »*

Sherry Wilson, S.C.P et directrice de la conformité chez Irving Transportation Services

Parmi les répondants qui administrent des conventions collectives, plus des deux tiers (69 %) administrent deux conventions collectives ou plus, ce qui ajoute à la complexité de la paie, surtout lorsque chaque convention prévoit des avantages différents.

## LES DONNÉES DU SONDAGE CONTRIBUENT AUX EFFORTS DE REPRÉSENTATION RELATIFS AUX « EFFICACITÉS DE L'AE »

Près des trois quarts des répondants (72 %) paient une partie ou la totalité de leurs employés à la quinzaine, tandis que 26 % ont une fréquence de paie bimensuelle et seulement 17 % ont une fréquence hebdomadaire. De nombreux répondants administrent plusieurs fréquences de paie, selon la catégorie d'employés (salariés, horaires et cadres) et les dispositions de la convention collective.

« Nous avons partagé ces renseignements avec des hauts fonctionnaires de Service, » a expliqué Frank Lilley, président du Groupe de travail sur l'efficacité de l'AE, à l'ACP. « Nous voulons que Service Canada utilise les données sur la paie existantes pour administrer l'AE plutôt que des formulaires coûteux et onéreux tels que le relevé d'emploi (RE) ou l'impopulaire « Demandes de renseignements – Registre de paie » (qui est conçu pour une fréquence hebdomadaire allant du dimanche au samedi). »

*« Ma désignation de G.A.P me rend plus apte à comprendre les répercussions des avantages sociaux sur la paie et à les communiquer à la direction et aux employés. »*

Isabelle Logan, G.A.P, superviseuse de la paie pour le Réseau de santé Horizon

## LES POLICES D'ASSURANCE POUR SOINS DE SANTÉ, DENTAIRES ET D'ASSURANCE-VIE SONT LES AVANTAGES LES PLUS COURANTS

Avantages liés à l'emploi les plus courants	
1	Polices d'assurances pour soins de santé et dentaires – primes payées par l'employeur
2	Polices d'assurance-vie collectives temporaires — primes payées par l'employeur
3	Frais de formation – liée à l'emploi
4	Allocations pour frais d'automobile et de véhicule à moteur
5	Cadeaux et récompenses – avantage non monétaire et quasi espèces
6	Services de téléphonie cellulaire – avantage non monétaire
7	Services de consultation
8	Avantages accordés aux employés ayant une déficience
9	Régimes de maintien du revenu et autres régimes d'assurances (y compris assurances pour invalidité de courte et de longue durée, assurances en cas de décès et de mutilation par accident, assurances collectives contre la maladie)
10	Cotisations à un régime enregistré d'épargne-retraite (REER) – en espèces

Les primes des assurances pour soins de santé et dentaires payées par l'employeur arrivent en tête de liste et dépassent même les primes d'assurance-vie collective temporaire, qui figuraient en première position en 2008. « Ce changement pourrait être attribuable au fait que la formule de partage des coûts entre les employés et l'employeur a changé, » rappelle Jeffrey Stinchcombe, partenaire auprès de People Corporation et instructeur en chef du séminaire de perfectionnement professionnel *Meilleures pratiques relatives aux régimes collectifs d'avantages sociaux* de l'Association canadienne de la paie. « Pour l'employeur qui veut faire partager les coûts par les employés, c'est plus efficace de couvrir les primes des assurances pour soins de santé et dentaires, qui ne sont pas imposables en dehors du Québec, et de faire payer les primes d'assurance-vie collective temporaire par les employés pour éviter l'avantage imposable. »

Les régimes de pension agréés à prestations déterminées et à cotisations déterminées figurent parmi les 15 avantages les plus offerts aux employés. « Vu la popularité de ces formules de retraite, l'Association recommande fortement de ne pas procéder à la mise en application du Régime de retraite de la province de l'Ontario, prévue pour le 1<sup>er</sup> janvier 2017, » explique Patrick Culhane, président et chef de la direction de l'Association canadienne de la paie. « Les employeurs, les fournisseurs de services de paie, les concepteurs de logiciels de paie et le gouvernement ne devraient pas avoir à subir le fardeau de la mise en place d'un programme qui risque d'être remplacé par une simple amélioration du Régime de pensions du Canada. »

### LES RÉSULTATS DU SONDAGE SOUTIENNENT LES INITIATIVES DE FORMATION ET DE REPRÉSENTATION

Les répondants ont également été invités à classer les avantages par complexité administrative afin de mieux comprendre les difficultés auxquelles les spécialistes de la paie font face. D'après les résultats, l'avantage le plus compliqué à administrer est celui des options d'achat de titres. L'Association canadienne de la paie a précédemment offert un webinaire sur les actions et les options. Les services et programmes de conformité de l'Association travaillent présentement à rédiger des documents qui clarifieront cette question complexe.

« Un des plus grands obstacles à la conformité pour

l'administration des avantages sociaux, c'est qu'il faut obtenir des tiers fournisseurs les renseignements nécessaires pour respecter les dates de déclaration, non seulement pour les options, mais aussi pour les autres types d'avantages collectifs, » souligne Deirdre Joachim, G.A.P et directrice principale des services de paie au Groupe Banque TD, lorsqu'on l'interroge sur son plus grand défi lors de l'administration des avantages sociaux. « Les spécialistes de la paie doivent souvent gérer plusieurs dates de fin d'année financière et fiscale, ce qui complique d'autant le travail administratif. »

Plus des trois quarts (79 %) des répondants affirment que le stationnement fourni par l'employeur est un avantage difficile à administrer, ce qui confirme les commentaires qui nous ont été transmis par l'intermédiaire de la Ligne Info sur la paie de l'Association par des employeurs qui essaient de se dépêtrer avec les règles embrouillées de l'ARC, surtout lorsque le terrain de stationnement est également ouvert au public.

« L'Association canadienne de la paie va discuter de ce problème de conformité avec l'ARC », note Alan Mitchell, président du Conseil consultatif des relations avec le gouvernement fédéral (CCRGF) de l'Association et directeur de la comptabilité de la paie et des avantages sociaux au Conseil scolaire 36 de Surrey, en Colombie-Britannique.

### LES EFFORTS DE REPRÉSENTATION DE L'ASSOCIATION ONT FACILITÉ L'ADMINISTRATION DES ALLOCATIONS DE REPAS EN HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Lorsque les résultats préliminaires du sondage leur ont été présentés à la fin de novembre 2015, les membres du CCRGF ont été heureux de constater que l'avantage non monétaire des repas en heures supplémentaires figurait parmi les avantages les moins compliqués à administrer. C'est le résultat du travail réalisé en 2008, lorsque l'Association a réussi à obtenir des changements à la politique de l'ARC sur les allocations de repas en heures supplémentaires. Ces changements ont été annoncés en 2009.

« C'est beaucoup plus facile d'administrer les allocations de repas en heures supplémentaires depuis que l'ARC a changé sa politique et a mieux défini ce qu'est une allocation *raisonnable* (généralement à concurrence de 17 \$), » explique Marie Lafrance, directrice de la paie chez SNC Lavalin Inc. « La politique s'applique désormais aux allocations de repas des employés admissibles qui travaillent deux heures supplémentaires ou plus, et non plus trois, et elle stipule que l'allocation peut être donnée trois fois par semaine ou davantage, sur une base occasionnelle, pour répondre au volume de travail. »

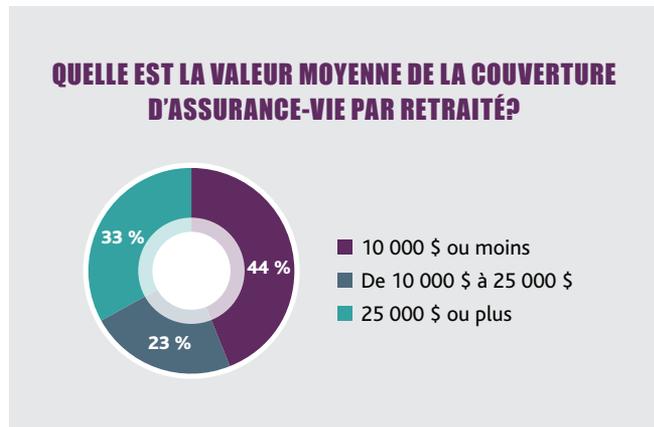
### L'ACP : PREMIÈRE SOURCE D'INFORMATION SUR LA CONFORMITÉ

Lorsqu'on leur demande vers qui ils se tournent pour obtenir des précisions sur le traitement fiscal des avantages sociaux, 85 % répondent que l'ACP est la première source d'information sur la conformité. 80 % utilisent aussi les ressources de l'ARC. Les résultats indiquent également que les répondants s'appuient énormément sur Revenu Québec pour les informations concernant les avantages sociaux (en proportion avec les réponses provenant du Québec)

« Lorsqu'il s'agit d'avantages sociaux, il y a énormément de détails à connaître et je me tourne toujours vers l'Association canadienne de la paie quand j'ai besoin d'explications ou de précisions, » déclare Shawn Parago, S.C.P, analyste financier principal pour IC Group LP. « Je suis membre de l'Association depuis 2008 et j'apprécie le service de la Ligne Info sur la paie, car je peux envoyer ma question par courriel à un conseiller en conformité de la paie qui me revient le même jour avec une réponse exacte. »

## LE COÛT DE L'ADMINISTRATION DE L'ASSURANCE-VIE DES RETRAITÉS SURPASSENT LES REVENUS RÉALISÉS PAR LE GOUVERNEMENT

Du côté des avantages liés à la retraite, les assurances médicales et dentaires figurent aussi en tête de liste des avantages les plus souvent administrés, suivies par l'assurance-vie. Le montant de la couverture d'assurance-vie des retraités est considérablement plus bas que celui des employés actifs. Près des deux tiers (62 %) des retraités bénéficient d'une couverture d'assurance-vie de 25 000 \$ ou moins et 40 % ont une couverture de 10 000 \$ ou moins, soit l'équivalent du coût moyen des funérailles au Canada.



D'après nos calculs, le coût moyen par tranche de 1 000 \$ d'assurance-vie à la retraite est de 0,30 \$ par mois. Pour une couverture de 25 000 \$, la prime s'élève donc à 7,50 \$ par mois. En moyenne, les répondants au sondage consacrent 20 heures par année à l'administration de cet avantage (calculs et déclarations). Selon Robert Half et le Guide salarial Hays, le salaire annuel moyen d'un coordonnateur de la paie est de 50 000 \$ (26 \$ l'heure). Donc, en moyenne, les 20 heures consacrées à l'administration de l'assurance-vie des retraités coûtent 520 \$ par année ou 43,33 \$ par mois à l'employeur pour un avantage imposable de 7,50 \$ par mois par retraité. Comme l'assurance-vie est souvent le seul revenu à inscrire sur le feuillet T4A d'un retraité, l'employeur doit assumer un coût additionnel de 5 \$ par feuillet pour déclarer cet avantage. À un taux d'imposition des particuliers estimé à 22 %, cet avantage imposable de 7,50 \$ procure seulement 1,65 \$ d'impôt par mois au gouvernement. Bien que ce calcul sommaire porte sur un seul retraité, il démontre clairement que le coût de l'administration de cet avantage pour l'employeur est disproportionné comparativement au revenu qu'il génère pour l'ARC.

Pour ces raisons, l'Association a l'intention de continuer à demander le rétablissement du seuil de 25 000 \$ pour l'assurance-vie des retraités. « Les coûts associés au calcul et au traitement de cet avantage ne sont pas justifiés compte tenu des maigres revenus qu'en tire le gouvernement, » résume Rachel De Grâce. « Si le seuil était rétabli, les employeurs et l'ARC réaliseraient des économies et verraient leur fardeau administratif diminuer, car le traitement des feuillets T4A coûte cher et les revenus pour le gouvernement sont minimes. »

## LES FRAIS DE GARDE D'ENFANTS ET DE DÉPLACEMENT DE L'ÉPOUX PARMIS LES AVANTAGES LES MOINS COURANTS

En ce qui concerne les avantages les moins courants, les résultats sont conformes à ceux des années précédentes : les frais de garde d'enfants et les frais de déplacement de l'époux ou du conjoint de fait arrivent parmi les derniers sur la liste des avantages liés à l'emploi. Les programmes de points pour grands voyageurs, les indemnités de service public et les pertes relatives pour logement en espèces figurent également sur la liste des avantages sociaux les moins courants.

Avantages sociaux les moins courants	
1	Frais de garde d'enfants
2	Cotisations au Medical Services Plan de la Colombie-Britannique – en espèces
3	Programme de points pour grands voyageurs (contrôlé par l'employeur)
4	Frais de déplacement de l'époux ou du conjoint de fait – avantage non monétaire
5	Services publics – en espèces
6	Perte relative pour logement – en espèces
7	Services publics, logement gratuit ou à loyer peu élevé – avantage non monétaire
8	Scies à moteur et débroussailleuses; location payée par l'employeur pour des outils appartenant à l'employé – en espèces
9	Subvention pour services scolaires (enfants d'employés travaillant dans des régions éloignées)
10	Allocation de logement, clergé, logement gratuit ou à loyer peu élevé

## LA PAIE, UN ÉLÉMENT ESSENTIEL POUR L'ADMINISTRATION DES AVANTAGES SOCIAUX

Au Canada, 1,5 million d'employeurs comptent sur les professionnels de la paie pour verser, chaque année, 901 milliards de dollars de salaires et d'avantages imposables, 305 milliards de dollars de retenues obligatoires aux paliers fédéral et provincial et 169 milliards de dollars de prestations de santé et de retraite, ainsi que pour préparer 26 millions de feuillets T4, 9 millions de feuillets T4A et 7 millions de relevés 1, le tout, en se conformant à plus de 200 exigences réglementaires. On comprend facilement que la paie constitue un rouage essentiel de l'organisation.

Les résultats du sondage sont essentiels et aident l'Association canadienne de la paie à informer et à établir ses priorités de représentation. « Les résultats aident l'Association à déterminer où investir son temps et ses efforts afin d'obtenir le plus d'effet, explique Robert Dicaire, FCPA, président du Conseil consultatif sur les relations avec le gouvernement du Québec et président de R2D1 Inc. En déterminant quels sont les avantages qui posent le plus de difficultés aux employeurs, l'Association est mieux à même d'adapter ses mécanismes de soutien, qu'il s'agisse de formation ou de représentation. »

Nous remercions particulièrement tous ceux et celles d'entre vous qui ont pris le temps de répondre au sondage. Cinq appareils iPad Mini ont été tirés au sort parmi les répondants. L'une des heureuses gagnantes, Linda MacKinnon, administratrice de la paie et des avantages sociaux chez McGorman MacLean, conclut en ces termes : « Merci à l'Association pour cet iPad Mini. Je suis contente d'être membre de l'Association et je prends toujours le temps de remplir les sondages, mais avant, je répondais toujours de façon anonyme. Maintenant, j'encourage tous les répondants à indiquer leur nom! » ■