



Conseils d'experts et outils pour assurer l'efficacité en milieu de travail

Smart Start est le principal fournisseur de services et de technologies du Canada qui s'affaire à Établir les normes en technologies de surveillance d'alcool™ grâce à des systèmes antidémarrage et à des appareils portatifs. Smart Start s'efforce d'offrir un produit supérieur en se concentrant sur le service à la clientèle. Depuis les débuts de l'entreprise, les antidémarrageurs de Smart Start ont empêché 11 millions de démarrages de moteur en présence d'alcool dans l'haleine du conducteur.

Darla Selles, contrôleur chez Smart Start Canada, supervise le service de comptabilité et des finances. Elle travaille également avec le directeur du service de l'exploitation et des ressources humaines pour gérer le rendement de l'entreprise dans son ensemble. Nous avons récemment discuté avec Darla de son expérience à l'égard de l'utilisation des Services complets d'ADP Workforce Now(MD) et de l'efficacité des processus qu'elle a créés:

La vie avant ADP

Lorsque j'ai commencé chez Smart Start, la direction de la division du Texas de notre entreprise a décidé d'impartir le traitement de la paie – cela vous paraîtra absurde – à une entreprise du Royaume-Uni. L'entreprise des États-Unis a donc signé le contrat au nom de l'entreprise canadienne afin d'impartir le traitement de la paie à cette entreprise du Royaume-Uni. C'était compliqué. Nous devions traiter avec trois devises différentes et ce n'était pas du tout optimal. En gros, nous recevions des fiches de présence manuelles de la part de l'entreprise du Royaume-Uni, que nous devions remplir et faire parvenir à un gestionnaire, puis elles étaient ensuite retournées par courriel. C'était un processus très complexe et inefficace. J'ai continué de cette façon pendant un certain moment, puis je me suis dit : « D'accord, il faut vraiment que les choses changent ». C'est là que nous avons engagé ADP.


Lorsque nous sommes passés à ADP, je dois avouer que je trouvais que ce qui nous était offert dépassait nos besoins de l'époque, mais je savais que la croissance que nous avions planifiée nous mènerait à un stade où nous en aurions besoin. Nous nous sommes adaptés à la plateforme ADP Workforce Now et aux services qu'ADP pouvait nous offrir. ADP a été en mesure de répondre à nos besoins relatifs aux diverses provinces où nous menons des activités, en gérant tous les différents taux d'imposition et règlements complexes. Il n'y a pas de tâches manuelles. Tout se fait à même la solution d'ADP, ce qui a radicalement amélioré les choses par rapport à notre situation initiale.


Darla Selles,
contrôleuse



Faits en bref

 **Entreprise :** Smart Start Canada

 **Siège social :**
Sherwood Park, Alberta

 **Secteur d'activité :**
Services et technologie

 **Employés :** 90

 **Produit :** ADP Workforce Now
Services complets

Apprenez-en plus au sujet de
Smart Start Canada à l'adresse
smartstartcanada.ca



Axer le développement
sur les personnesSM



Collaborer ensemble pour obtenir ce produit final a été une expérience très positive. Je n'aurais pas pu le faire toute seule. Si j'avais imparté la conception de ce guide et impliqué un avocat ou un autre conseiller, je sais que cela aurait coûté beaucoup plus cher et qu'il nous aurait fallu beaucoup plus de temps.

Darla Selles,
contrôleuse

S'adapter à une main-d'œuvre plus jeune

Nos employés sont relativement jeunes et sont habitués à tout faire sur leur téléphone ou leur ordinateur portable. Avec ADP, tout ce dont les employés ont besoin se trouve au bout de leurs doigts. Ils n'ont aucune tâche à faire manuellement. Nos employés peuvent vérifier leurs soldes de congés et peuvent vérifier leur paie; tout se trouve là. Ils n'ont pas à toujours se référer au personnel de comptabilité responsable de la paie pour poser des questions. Le personnel responsable du service de paie peut également vérifier ces mêmes éléments, ce qui lui facilite aussi la tâche. Les gestionnaires peuvent prendre une longueur d'avance à l'égard de nombreux problèmes de rendement et d'absentéisme – tout est accessible s'ils choisissent d'utiliser les outils.

Du soutien précieux en matière de RH et de paie

Disposer d'un partenaire en RH certifié a été particulièrement bénéfique. J'aime travailler avec John et Elle et être en mesure d'échanger des idées avec d'autres professionnels des RH. Obtenir des conseils sur la réglementation, des ressources ou des meilleures pratiques afin que je puisse prendre des décisions éclairées m'a été personnellement très utile.

Un exemple de notre collaboration qui me vient à l'esprit est notre guide de l'employé. Je l'ai commencé en 2015 sous forme de modèle de base, mais en raison de notre croissance rapide et de l'ajout de nouvelles provinces, je devais constamment reprendre le document et apporter des changements. En 2019, nous avons décidé d'adopter une nouvelle approche et d'approfondir notre collaboration avec nos partenaires en RH d'ADP. Je me suis fortement appuyée sur eux en ce qui a trait à la réglementation et pour concevoir un format dynamique afin que nous puissions facilement le modifier lorsque de nouvelles mesures législatives sont adoptées ou si nous ajoutons une province. Collaborer ensemble pour obtenir ce produit final a été une expérience très positive. Je n'aurais pas pu le faire toute seule. Si j'avais imparté la conception de ce guide et impliqué un avocat ou un autre conseiller, je sais que cela aurait coûté beaucoup plus cher et qu'il nous aurait fallu beaucoup plus de temps.

Je sais également qu'avoir un spécialiste du traitement de la paie d'ADP est aussi très bénéfique pour notre personnel responsable de la paie. Notre partenaire de traitement de la paie nous a été d'une grande aide, plus particulièrement durant les premiers jours de la pandémie. Nous savions que nous devions établir la façon de traiter les congés connexes au cas où les employés en auraient besoin. Devions-nous accorder des jours de maladie? Ou encore des congés d'absence autorisés? Quelles sont les choses auxquelles les employés avaient droit, mais que nous ne couvrions pas? Nous avons ensuite dû déterminer comment traiter les situations nécessitant qu'un employé s'absente pendant une longue période. C'était bien d'avoir une autre personne pour en discuter, passer en revue la réglementation et partager des idées. Selon moi, cette aide était très utile.

Aide et conseils tout au long d'une année difficile

Nous avons connu des moments de panique à quelques reprises en mars 2020. C'était une situation importante, et il ne nous suffisait pas de travailler de la maison pendant une semaine ou deux. Lorsque la réalité a pris le dessus, j'ai écrit un courriel à John et à Elle pour connaître les renseignements dont ils disposaient. Ils ont été honnêtes et ont expliqué qu'ils ne disposaient que de ces renseignements pour le moment, mais que les choses allaient changer. Ils ont indiqué qu'ils communiqueront avec nous dès qu'ils en sauront plus. Ils étaient très réactifs. J'ai compris qu'ils n'avaient pas toutes les réponses, mais j'ai apprécié l'approche de collaboration et d'être en mesure de partager des idées et de concevoir un plan pour l'avenir.

Dans les premiers jours, nous nous efforcions tous simplement de comprendre les répercussions pour la paie, et ce que la situation signifiait pour les entreprises et la façon dont nous menions nos activités. Au fil de l'avancement de l'année 2020, Elle et John communiquaient les meilleures pratiques qu'ils avaient observées. ADP faisait également parvenir des messages généraux pour nous tenir informés. Lorsque la réglementation, les meilleures pratiques ou les recommandations changeaient dans chacune des provinces, nous obtenions des mises à jour, puis nous étions en mesure de faire nos propres recherches et de mettre en place les mesures dont nous avions besoin. J'ai senti que nous avons une bonne communication tout au long de cette période.



Axer le développement
sur les personnesSM



ADP a été en mesure de répondre à nos besoins relatifs aux diverses provinces où nous menons des activités, en gérant tous les différents taux d'imposition et règlements complexes. Il n'y a pas de tâches manuelles. Tout se fait à même la solution d'ADP, ce qui a radicalement amélioré les choses par rapport à notre situation initiale.

Darla Selles,
contrôleuse



Axer le développement
sur les personnes^{MC}

Trouver les occasions d'épargner du temps

En 2019, nous avons connu une plus importante phase de croissance et avons estimé qu'il était peut-être temps de faire appel à une personne précisément pour les RH afin de me décharger de quelques tâches. Au lieu de cela, nous avons fini par recourir un peu plus à ADP. Au lieu d'embaucher une autre personne, nous étions en mesure de libérer un peu de mon temps en misant sur ADP pour l'aspect « recherche » des RH ou pour certaines des tâches supplémentaires qui devaient être accomplies.

Améliorer l'efficacité grâce aux rapports

Avant de collaborer avec ADP, nous ne produisions tout simplement pas de rapports. Nous pouvions à peine avoir des fiches de présence classées auprès de cette autre entreprise. Rien n'était en place pour la conception de rapports, alors c'est un aspect d'ADP qui nous intéressait vraiment. Maintenant, les différents gestionnaires de l'exploitation peuvent obtenir des statistiques et des rapports sur les heures travaillées ou les quarts de travail qui ne correspondent pas à l'horaire.

Avec les rapports dont nous disposons, nous sommes en mesure de prendre des décisions plus éclairées. Par exemple, nous avons atteint notre nombre d'employés maximal pour l'année, mais une bonne partie des employés ne travaillait pas à temps plein pour diverses raisons. En ce qui a trait au budget disponible, même si nous étions complets sur le plan du personnel et que nous pensions ne pas pouvoir embaucher, nous avons réalisé que nous disposions d'un peu de budget et que nous pouvions probablement agrandir notre effectif, augmenter ses heures ou embaucher une autre personne sans dépasser notre budget. Nous avons été en mesure d'obtenir des rapports d'ADP pour faire une évaluation et vérifier le nombre d'heures travaillées et non pas seulement le nombre d'employés. Nous avons constaté que nous étions en réalité capables d'embaucher quelques personnes tout en respectant notre budget et en répondant aux exigences liées à nos activités.

Au lieu d'embaucher une autre personne, nous étions en mesure de libérer un peu de mon temps en misant sur ADP pour l'aspect « recherche » des RH ou pour certaines des tâches supplémentaires qui devaient être accomplies.