

## **ATTENTION : Directeurs de l'information, chroniqueurs économiques**

**En cette année de changements, la formation de fin d'année est plus cruciale que jamais**

**Les séminaires de l'Association canadienne de la paie offrent de précieux conseils de fin d'année aux professionnels de la paie, de la comptabilité et des RH**

**TORONTO (12 octobre 2017)** — Comparativement aux dernières années, la fin d'année du cycle de paie de 2017 sera marquée par de nombreux changements législatifs et réglementaires. Les plus importants concernent une utilisation accrue du T4 électronique (une meilleure pratique en matière de paie) et la bonification du Régime de pensions du Canada (RPC). Certaines provinces, dont l'Ontario et l'Alberta, ont aussi fait des mises à jour considérables à leurs normes d'emploi. Tous ces changements législatifs ajoutent à la complexité de la tâche des professionnels de la paie, de la comptabilité et des RH qui sont soucieux de boucler la fin d'année en toute conformité.

Le populaire séminaire de fin d'année de l'[Association canadienne de la paie](#) (ACP) offre les mises à jour législatives, les outils et les connaissances de conformité qu'il faut pour gérer la fin d'année sans stress, avec confiance et efficacité. Les employeurs et leur personnel de la paie, de la comptabilité et des RH y trouveront également de l'aide pour surmonter les principaux problèmes de déclaration et se familiariser avec les 10 principaux rajustements demandés par l'ARC suite à un audit.

L'ACP aborde toutes ces questions et d'autres dans son séminaire d'une journée [Déclarations de fin d'année et exigences pour la nouvelle année](#) (en ligne et en classe), ainsi que dans son séminaire d'une demi-journée [Actualisation législative : Fin d'année et nouvelle année](#) (en classe, pour les professionnels d'expérience). Ces deux formations abordent les changements législatifs qui ont une incidence sur la fin d'année, ainsi que les nouveautés à connaître pour bien entamer la prochaine année.

Voici les principaux aspects qu'abordera cette formation essentielle.

### **Préparatifs en vue de la bonification du Régime de pensions du Canada**

Les taux de cotisation salarial et patronal au RPC vont augmenter progressivement pendant sept ans à compter de 2019. Il est essentiel que les employeurs s'y préparent et veillent à ce que les changements nécessaires soient apportés aux systèmes de paie en 2018, puisqu'ils auront la responsabilité légale d'être prêts lorsque la bonification du RPC prendra effet. Les employeurs vont aussi devoir prévoir les incidences possibles de cette bonification sur les



politiques organisationnelles, les responsabilités du personnel et la planification de la rémunération.

### **Importantes modifications aux normes d'emploi**

Plusieurs provinces ont apporté des modifications à leurs normes d'emploi qui auront des répercussions immédiates et pour les années à venir. En Alberta, suite à l'adoption du projet de loi 17, l'*Employment Standards Code* a subi des modifications importantes, notamment au niveau de la rémunération des heures supplémentaires, de l'indemnité de jour férié et des congés de maternité et de compassion. Plusieurs de ces changements entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2018, entre autres les nouveaux congés non rémunérés pour deuil, violence conjugale et maladie grave d'un enfant. En Ontario, le projet de loi 148, lorsqu'il sera adopté, affectera de nombreuses dispositions de la *Loi sur les normes d'emploi*, à partir du salaire minimum jusqu'à la paie de vacances, en passant par les congés rémunérés et non rémunérés. Là encore, bon nombre de ces modifications devraient entrer en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2018.

### **Atténuation du risque d'audit**

Chaque année, l'Agence du revenu du Canada (ARC) fournit à l'ACP une liste des rajustements de paie les plus demandés en raison du fait que les salaires et les avantages ne sont pas correctement déclarés. Pour l'année fiscale 2016, les salaires, rétributions et commissions non déclarés, les contrats de louage de services (détermination de la relation employeur-employé), ainsi que les frais de fonctionnement et les frais pour droit d'usage d'une automobile figurent au sommet de la liste. Étant donné que la conformité reste un défi majeur pour les employeurs canadiens, ces dix rajustements sont couverts par la formation de fin d'année de l'ACP.

### **Êtes-vous prêts pour la fin d'année?**

Les séminaires de fin d'année de l'ACP sont offerts d'octobre à décembre à travers le Canada, puis en janvier dans certaines localités. Pour la liste complète des dates et pour en savoir plus sur les [séminaires de perfectionnement professionnel](#), les [programmes d'accréditation](#) et les [avantages de l'adhésion](#) à l'ACP, visitez [paie.ca/payroll.ca](http://paie.ca/payroll.ca).

- 30 -

### **Renseignements**

Alison Rutka, spécialiste des communications, [alison.rutka@payroll.ca](mailto:alison.rutka@payroll.ca), 416-487-3380, poste 125.

### **À propos de l'Association canadienne de la paie**

Au Canada, 1,5 million d'employeurs comptent sur les spécialistes de la paie pour assurer le versement exact et à temps de 928 milliards de dollars de salaires et d'avantages imposables, 313 milliards de dollars de retenues



obligatoires fédérales et provinciales et 177 milliards de dollars de prestations de retraite et de maladie tout en se conformant à plus de 200 exigences réglementaires fédérales et provinciales. Depuis 1978, l'Association canadienne de la paie exerce, année après année, une influence sur les procédures et les pratiques d'assurance de la conformité de plus de 500 000 listes de paie organisationnelles.