RAPPORT ANNUEL **2024**

L'INSTITUT
NATIONAL
DE LA PAIE

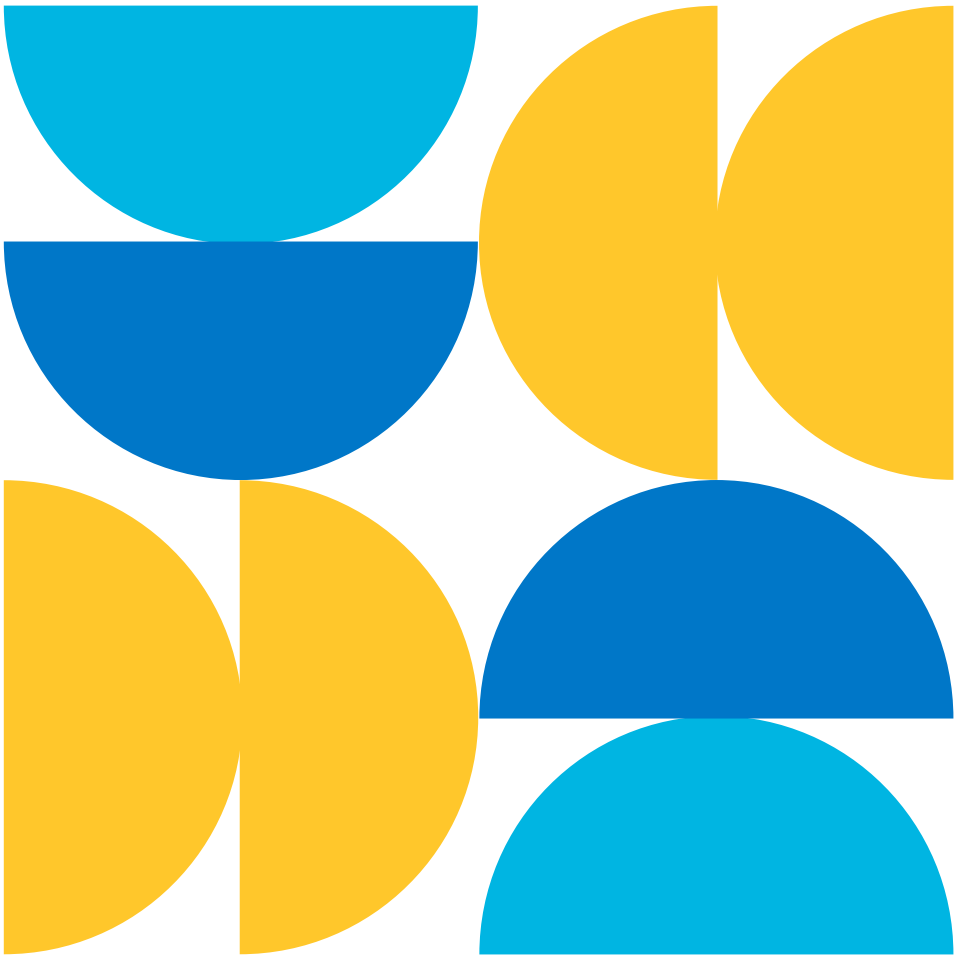


TABLE DES MATIÈRES

Message du président et chef de la direction 4

Message du président du conseil d'administration 6

Votre conseil d'administration 8

Notre mission, vision et valeurs.....10

Le compte est bon 11

- Avantages de l'adhésion 12
- Accréditations 13
- Perfectionnement professionnel 14
- Événements 15
- Représentation 16

Présentation du cadre de compétences pour les professionnels de la paie 17

Dépassons-nous 19

Faire progresser les services de paie pour créer un avenir meilleur 22

Des membres motivés qui renforcent leur communauté 25

Défendre les intérêts de la paie : Réalisations de 2024..... 26

Voici Demander à Pat..... 28

Parti national de la paie..... 29

Lauréats 2024 31

Merci à tous nos bénévoles..... 35

MESSAGE DU

Président et chef de la direction

Il y a tant d'événements dans une année. Lors d'une rétrospection, il devient difficile de souligner quels accomplissements se démarquent des autres.

Toutefois, 2024 a été une année différente. Lorsque je repense à l'an dernier, le 24 septembre émerge pour deux raisons : il symbolise la grande évolution de la profession de la paie depuis mon arrivée à l'Institut national en 2018, et tout le potentiel que nous pouvons encore exploiter à titre de communauté.

Comme vous le savez, la troisième semaine de septembre marque la Semaine nationale de la paie au Canada. Or, le troisième mardi de septembre, j'ai commencé ma journée avec plus de 100 membres à Ottawa pour célébrer la profession de la paie – dans le cadre de l'un des 19 événements organisés à l'échelle du pays pour la semaine.

L'énergie des membres qui se rassemblent est TOUJOURS électrisante, mais en 2024, j'ai l'impression qu'il y en avait encore davantage. En ce mardi, la communauté de la paie a fait preuve d'un enthousiasme renouvelé pour soutenir sa profession et souligner la valeur que l'Institut apporte à l'économie, aux employeurs et aux travailleurs de partout au pays. De nouveaux diplômés ont été reconnus. Stewart Reynolds (alias Brittlestar) – notre correspondant du parti national de la paie, tout juste revenu d'une tournée pancanadienne visant à inviter la population à souligner la « Journée nationale des professionnels de la paie » le troisième mardi de septembre – nous a inspirés en plus de nous faire rire pendant sa conférence. Et, surtout, nous avons tous et toutes sincèrement apprécié le fait d'être ensemble pour célébrer notre profession.

De plus, cet événement de la Semaine nationale de la paie s'est terminé de façon adéquate : afin de souligner notre engagement à l'égard des travailleurs d'un bout à l'autre du pays, nous nous sommes levés pour chanter l'hymne national. Je dis « adéquate » parce qu'une fois le chant terminé, je me suis rendu à la Chambre des communes où j'ai eu la chance d'observer un événement incroyable. L'honorable Mona Fortier, whip adjointe du gouvernement, s'est levée pour reconnaître officiellement la Semaine nationale de la paie en plus de VOUS remercier (les professionnels de la paie à l'échelle du pays) pour le travail que vous accomplissez afin que les travailleurs puissent continuer à être payés. Elle a déclaré ceci : « Le travail de ces experts de la paie contribue à la vigueur de notre économie et au bien-être financier des travailleurs. Il permet à notre gouvernement d'offrir le soutien aux Canadiens dont ils ont besoin ».

La réussite de cette journée se démarque sans aucun doute, mais nos accomplissements de l'année, sous le signe du succès et de la croissance, vont au-delà de ça. L'Institut national de la paie est plus fort que jamais, prêt à relever de nouveaux défis et à bâtir un avenir prometteur.

Notre réseau de membres mobilisés a toujours été au cœur de notre réussite en tant qu'Institut, et l'année 2024 en fait preuve. Notre communauté compte désormais plus de 23 500 membres. Et plus de 1 000 professionnels ont participé à notre congrès annuel à Halifax, heureux d'apprendre auprès des conférenciers, y compris la dragonne de renom Arlene Dickenson. Au total, 16 000 membres ont respecté leur engagement en matière d'apprentissage pour soutenir leurs employeurs et approfondir leurs connaissances en participant aux séminaires et webinaires de perfectionnement professionnel de l'Institut national de la paie. Finalement, et je crois qu'il s'agit d'un avant-goût positif de ce qui s'en vient, les sections de

Vancouver, Calgary, Toronto et Halifax ont vu des centaines de membres se joindre aux événements organisés pour rapprocher les communautés locales de la paie.

La dernière année a aussi été marquée par un facteur important d'amélioration de la qualité et de la portée des services que nous offrons à nos membres. La Ligne Info a permis de répondre au plus grand nombre de demandes à ce jour (plus de 46 000!). Nous avons intégré 10 nouveaux outils, y compris Demander à Pat, un outil de navigation des connaissances sur la paie et nommé en l'honneur de Pat Glithero (LAP), qui a consacré sa vie à aider ses pairs à gérer la complexité des exigences en matière de conformité de la paie. De plus, dans le cadre de nos recherches de pointe, nous avons aussi lancé le *cadre de compétences pour les professionnels de la paie* qui établit clairement, pour la toute première fois, les compétences requises pour avoir une carrière fructueuse dans le domaine de la paie. Tout aussi fructueuses, nos trousses à outils d'avancement professionnel ont intéressé des milliers de membres souhaitant faire avancer leur carrière.

Tout au long de l'année et chaque fois que nous le pouvions, nous avons consolidé nos relations avec les dirigeants gouvernementaux, au-delà de la promotion d'intérêts, afin de développer un véritable partenariat. Nous avons travaillé avec les gouvernements fédéral et provinciaux pour défendre les intérêts des membres. Ils nous considèrent désormais comme un organisme de confiance lorsqu'il s'agit d'expertise et de conseils en matière de paie. Grâce à ce nouveau rôle, à nos stratégies claires en promotion d'intérêts et aux 17 réalisations distinctes qu'elles nous ont permis d'accomplir, nous avons suscité des changements positifs, et ce, à plusieurs égards. Notamment en devançant l'accès au formulaire TD1, ce qui assure un allégement administratif dans le cadre des pénalités liées aux codes dentaires, en plus de favoriser le développement d'un système de données sur l'emploi en temps réel, à l'échelle fédérale et en collaboration avec Revenu Québec.

Et je m'en voudrais de ne pas souligner le fait que la profession de la paie, ainsi que l'Institut national de la paie, ont atteint de nouveaux sommets de reconnaissance en 2024. Notre recherche sur le bien-être financier et les tendances en matière de recrutement (comme le travail à distance et outre-frontière) a contribué au renforcement de notre statut de leader d'opinion. Certains journalistes influents des plus grands médias nous appellent pour avoir nos commentaires. Notre nombre d'abonnés sur les médias sociaux a dépassé 50 000 personnes. Les inscriptions à HCM DIALOGUE qui vise à créer des liens entre les RH, les finances et les services de paie étaient à plus de 5 000 à la fin de l'année. Et notre site web, paie.ca, a été consulté plus d'un million de fois!

Ces réalisations et la force de l'Institut ne sont pas accidentelles, ni le fruit de la chance. Elles découlent de notre stratégie et d'investissements importants dans le cadre de projets phares qui ont permis de produire des résultats tangibles et une vision positive du futur. De la création des Normes nationales de la paie aux recherches qui démontrent clairement la valeur que l'Institut apporte au marché, aujourd'hui et dans l'avenir. Et grâce aux avantages pour les membres comme l'outil Demander à Pat et les offres de perfectionnement professionnel, en plus de notre transformation en « Institut national de la paie », la profession a pu rayonner et plus encore. Parallèlement, ces réalisations sont issues de notre agilité et résilience, comme le démontre notre capacité à surmonter les imprévus. Finalement, et surtout, ces réalisations sont le résultat du travail acharné, de la détermination et des compétences d'innombrables personnes : les membres du conseil d'administration qui tracent la voie, les bénévoles qui offrent leurs conseils et expertise dans le cadre des conseils et des comités, les spécialistes qui partagent leurs connaissances et leur expérience, les mentors qui soutiennent la prochaine génération de professionnels, et nos employés qui répondent toujours aux attentes des membres, qu'ils ont tous à cœur.

Je vous remercie tous et toutes. Et si nous continuons à avancer ENSEMBLE en tant qu'équipe unie, le meilleur reste à venir.

Sincèrement,

Peter Tzanetakis

MESSAGE DU

président du conseil d'administration

Je suis dans le domaine de la paie depuis plus de 25 ans et la seule constante a été le changement.

La paie s'adapte constamment aux nouvelles mesures législatives, aux technologies émergentes, aux tendances en matière de recrutement qui ont souvent des conséquences administratives imprévisibles, ainsi qu'aux plus importants défis sociétaux comme la pandémie, l'incertitude économique et, en ce moment, l'incertitude politique. Et malgré tous ces défis, notre détermination et notre résilience ont été prouvées. Les employeurs et les employés savent qu'ils peuvent compter sur le service de paie qui prend les mesures nécessaires pour offrir des paies exactes, à temps et conformes aux exigences législatives complexes.

En tant que président du conseil d'administration, je peux affirmer que l'Institut national de la paie continuera de guider et de soutenir les professionnels de la paie à chaque étape de leur parcours. L'Institut s'engage à faire rayonner la profession de la paie, à bâtir des communautés fortes et tissées serrées et à fournir, à tous les professionnels du pays, les services, les ressources et les outils requis pour gérer la paie et poursuivre des carrières enrichissantes. D'ailleurs, nous investissons le temps et les ressources nécessaires pour continuer à atteindre ces objectifs.

De plus, pour soutenir le perfectionnement professionnel, nous avons lancé en mai *le cadre de compétences pour les professionnels de la paie* et le guide d'avancement professionnel connexe, qui sont immédiatement devenus des ressources importantes pour tous les professionnels de la paie au pays. Le cadre présente de façon concise les compétences nécessaires pour avoir du succès en tant que professionnel de la paie, y compris en matière de conformité et de traitement de la paie. Cela n'avait jamais été fait auparavant dans le secteur, contrairement aux professions les plus réglementées comme la comptabilité, la médecine et l'ingénierie.

Personnellement, j'ai immédiatement utilisé le cadre de compétences. Dès sa publication, je l'ai envoyé à mon directeur pour changer la perception à l'égard du statut et des fonctions du service de la paie au sein de notre entreprise, en plus de l'encourager à approuver les titres de poste mis à jour pour les membres de mon équipe (le terme désuet « commis » étant devenu « administrateur » qui est plus approprié). Bref, il a tout de suite accepté!

Lorsqu'il s'agit de bâtir des collectivités plus fortes et connectées, ce qui est une priorité dont j'ai parlé pendant l'Assemblée générale annuelle l'an passé, nous avons aussi fait des progrès considérables en 2024. Si vous avez participé à un événement ou une à conférence de la Semaine nationale de la paie (qui enregistrent des taux de participation records à près de 3 000 membres), vous savez que la mobilisation et que l'énergie étaient de retour au niveau prépandémique. Et ce n'est pas par hasard. Nous avons un plan.

L'an dernier, le projet de revitalisation de notre programme de bénévolat a grandement contribué à la hausse du taux de mobilisation des membres, notamment auprès des sections et des conseils régionaux. Dans le cadre du projet, l'Institut a organisé des événements pilotes de mobilisation auxquels des centaines de membres de Vancouver, Calgary, Toronto et Halifax ont participé à l'été et au début de l'automne. Des événements de mobilisation, les soirs et les fins de semaine, seront organisés partout au pays dans la prochaine année afin de développer les liens entre les professionnels de la paie. Parallèlement, l'Institut travaille aussi à la restructuration des sections et des conseils pour créer davantage d'occasions (et des occasions plus enrichissantes) de faire du bénévolat.

Puisque je suis bénévole depuis très longtemps, je suis emballé par le projet et ce qu'il apporte à la prochaine génération de bénévoles, impatients de partager leur expertise, leurs efforts et leurs temps.

Finalement, et surtout, l'Institut a de nouveau déployé des efforts l'an passé pour améliorer la perception de la profession de la paie auprès des intervenants clés, un objectif de longue date. Par exemple, nous avons été reconnus à titre de conseillers de confiance du gouvernement, offrant notre soutien pour assurer l'harmonisation entre les autorités compétentes et réduire les formalités administratives. Et nous avons été des partenaires clés dans le cadre de l'initiative de données sur l'emploi en temps réel du gouvernement fédéral et de celui du Québec. La reconnaissance de nos accréditations par les professionnels des RH constitue aussi un exemple important. En plus du site web de Normes nationales de la paie qui a reçu plus de 250 000 visites l'an passé, les offres d'emploi du secteur de la paie que vous avez vues visaient probablement des candidats ayant les accréditations PCP, PPQ ou LAP. Il est clair que nos accréditations constituent désormais la référence pour les connaissances et le professionnalisme en matière de paie!

Lorsque je repense à ces réalisations de 2024 et à toutes les autres, trop nombreuses à énumérer, je vois l'avenir de la paie comme une occasion que nous avons déjà commencé à saisir.

Et pour continuer à consolider notre réputation difficilement acquise, l'Institut national de la paie a renouvelé son partenariat dans le cadre du laboratoire sur le bien-être financier du Canada. Notre objectif est de développer des outils et des ressources que les services de paie pourront offrir directement aux travailleurs pour améliorer leurs habitudes d'épargne, de dépenses et d'endettement. Une fois lancé, ce projet nous aidera à continuer à redéfinir notre profession, d'un rôle axé uniquement sur la conformité et les processus à un rôle qui apporte une contribution essentielle à la réussite des entreprises.

De plus, pour hausser le taux de mobilisation des membres, le conseil d'administration a approuvé le lancement de notre tout premier programme de responsabilité sociale d'entreprise en 2025. Au terme d'un vote des membres, cette initiative soutiendra les personnes vivant dans l'insécurité alimentaire, dans le cadre de dons caritatifs, d'activations auprès des membres et d'efforts de sensibilisation tout au long de l'année. Or, nous pouvons TOUS être extrêmement fiers d'avoir su collaborer pour vraiment changer les choses en tant que communauté.

Finalement, pour continuer à soutenir ses membres, l'Institut national de la paie a investi dans des stratégies d'avenir :

- Il est évident que l'incidence de l'IA sur la paie prendra différentes formes. À cet égard, l'Institut collabore avec des experts en IA dans le cadre d'une recherche visant à créer une feuille de route comprenant des meilleures pratiques, des ressources et des conseils pour préparer notre réussite à long terme.
- Nous mettons la structure des organisations membres à jour pour offrir une valeur ajoutée, non seulement aux membres individuels, mais aux organisations dans leur ensemble.
- L'Institut collabore aussi avec le gouvernement pour promouvoir de façon active les intérêts des membres liés aux enjeux en matière de transformation, y compris des initiatives de données sur l'emploi en temps réel, la réforme sur l'assurance-emploi et la simplification des avantages imposables.
- Notre cadre de compétences nous aide à mettre nos ressources de perfectionnement professionnel à jour, ainsi que notre programme d'accréditation avec l'aide d'experts de l'Université de Toronto.

Et tout cela – les réalisations de 2024 et les projets d'avenir – ne serait possible sans une prudence financière rigoureuse, ainsi que les efforts des bénévoles et des employés hautement mobilisés. Grâce à vous, je n'oublierai jamais mon année en tant que président du conseil. Merci à tous d'avoir tant contribué à la progression des services de paie en 2024 et au-delà.

Mark Betcher, PCP

Votre **conseil d'administration**

Peter Tzanetakis
Président et chef de la direction
Institut national de la paie

Mark Betcher, PCP
Vice-président
Gestionnaire de la paie
Broadstreet Properties Ltd.

Brian Burgess, LAP
Président du conseil d'administration
Propriétaire de Cycle Business Solutions

Carolyn Lesyshen, LAP
Présidente sortante du conseil
Superviseure de la Paie
Servus Credit Union Ltd.

Elvira Ciambella, LAP
Trésorière
Vice Présidente – Directrice Générale Innovation, transformation et Services Partagés. Directrice Générale ADP Québec

Tisha Parker Kemp, M.Ed, CTDP, LAP
Directrice
Fondatrice et Directrice shiftED Academy Inc.

Vos **membres du conseil d'administration**

Agnes Teper, LAP
Directrice
Propriétaire, Elevated HR

Marty Sokolov, LAP
Directrice
Fellow de l'Institut National de la Paie – Gestionnaire principale de la réussite client, Workday

Deborah Scott, LAP, FPC
Directrice
Gestionnaire de la paie, Canadian Natural Resources Limited

Irene Paul, LAP
Directrice
Conseillère principale de la conformité, UKG

NOTRE MISSION

Nous montrons l'exemple en établissant LA norme d'excellence professionnelle dans le domaine de la paie et en cultivant et en offrant une expertise essentielle à la santé de chaque entreprise, à l'économie et à l'élaboration des politiques publiques du Canada.

NOTRE VISION

L'Institut national de la paie montre la voie à la profession de la paie en établissant LA norme d'excellence, en cultivant une expertise essentielle aux entreprises et en renforçant la communauté de la paie.

NOS VALEURS

À l'Institut national de la paie, nos valeurs nous guident alors que nous façonnons l'avenir de la paie. Développées par le conseil d'administration, ces valeurs sont les piliers qui nous aident à concrétiser notre vision et à remplir notre mission.

Valeur 1 : **Outiller et inspirer les dirigeants**

Pour incarner cette valeur, nous devons :

- Promouvoir les intérêts de la profession de la paie
- Guider et soutenir les personnes qui accèdent à des postes de direction
- Définir les normes de professionnalisme liées à la paie
- Valoriser la formation et l'apprentissage continus

Valeur 2 : **Diriger par l'innovation**

Pour incarner cette valeur, nous devons :

- Être à l'écoute des besoins des autres et adhérer au changement
- Constamment évaluer et améliorer la valeur ajoutée que nous créons
- Créer une culture axée sur l'innovation, en encourageant chacun à communiquer ses idées
- Respecter toutes les idées
- Agir avec fermeté tout en faisant preuve de souplesse

Valeur 3 : **Favoriser l'inclusion au sein de la communauté**

Pour incarner cette valeur, nous devons :

- Faire preuve d'un respect inné pour la diversité des expériences, des perspectives et des cultures
- Favoriser une culture axée sur la collaboration
- Donner à tous l'occasion de s'exprimer
- Créer et entretenir des espaces sûrs et accessibles

Valeur 4 : **Agir avec intégrité**

Pour incarner cette valeur, nous devons :

- Incarner la confiance en faisant preuve d'honnêteté et de transparence, en acceptant les dures vérités et en répondant de nos actions
- Reconnaître que nos actions sont souvent aussi importantes que leurs résultats
- Ne jamais oublier que nous faisons partie d'une vaste communauté
- Respecter notre Code de conduite professionnelle

Le compte est bon

DE NOUVEAUX SOMMETS CETTE ANNÉE

Les quelque 45 000 membres, bénévoles, membres du personnel et administrateurs de l'Institut national de la paie jouent un rôle crucial dans le succès de l'Institut. En 2024, ces groupes nous ont permis d'enregistrer des statistiques remarquables. Qu'il s'agisse des bénévoles accueillant les nouveaux membres à nos événements, du personnel aimable de la Ligne Info sur la paie ou des membres qui témoignent des retombées positives de leur accréditation sur leur carrière, chaque membre de la communauté de la paie participe au succès de l'Institut.

LA VOIX DES PROFESSIONNELS DE LA PAIE

45 200

NOMBRE TOTAL DE PROFESSIONNELS DE LA PAIE

AVANTAGES DE L'ADHÉSION

46 849

APPELS ET COURRIELS REÇUS PAR LA LIGNE INFO

224 944

VUE DU BULLETIN DERNIÈRES NOUVELLES SUR LA PAIE

129 109

TÉLÉCHARGEMENTS DES LIGNES DIRECTRICES SUR LA PAIE

402 855$

MONTANT ÉCONOMISÉ PAR NOS MEMBRES GRÂCE À LEURS AVANTAGES

ACCRÉDITATIONS

1 647

NOUVEAUX TITULAIRES D'ACCRÉDITATIONS PCP, LAP ET PPQ

3,7%

CROISSANCE DU NOMBRE TOTAL DE MEMBRES ACCRÉDITÉS

16 435

INSCRIPTIONS AUX COURS D'ACCRÉDITATION

PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

15 061

PARTICIPANTS AUX SÉMINAIRES ET WEBINAIRES DE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

5 388

PARTICIPANTS AUX SÉMINAIRES DE FIN D'ANNÉE, EN PERSONNE ET EN LIGNE

4 075

MEMBRES AYANT ASSISTÉ À NOS WEBINAIRES GRATUITS

ÉVÉNEMENTS

2 774

PARTICIPANTS À LA SEMAINE NATIONALE DE LA PAIE DANS TOUT LE PAYS

1 496

PARTICIPANTS AU CONGRÈS « EN PERSONNE ET VIRTUEL »

REPRÉSENTATION

15

GRANDES RÉUSSITES EN MATIÈRE DE PROMOTION D'INTÉRÊTS

17

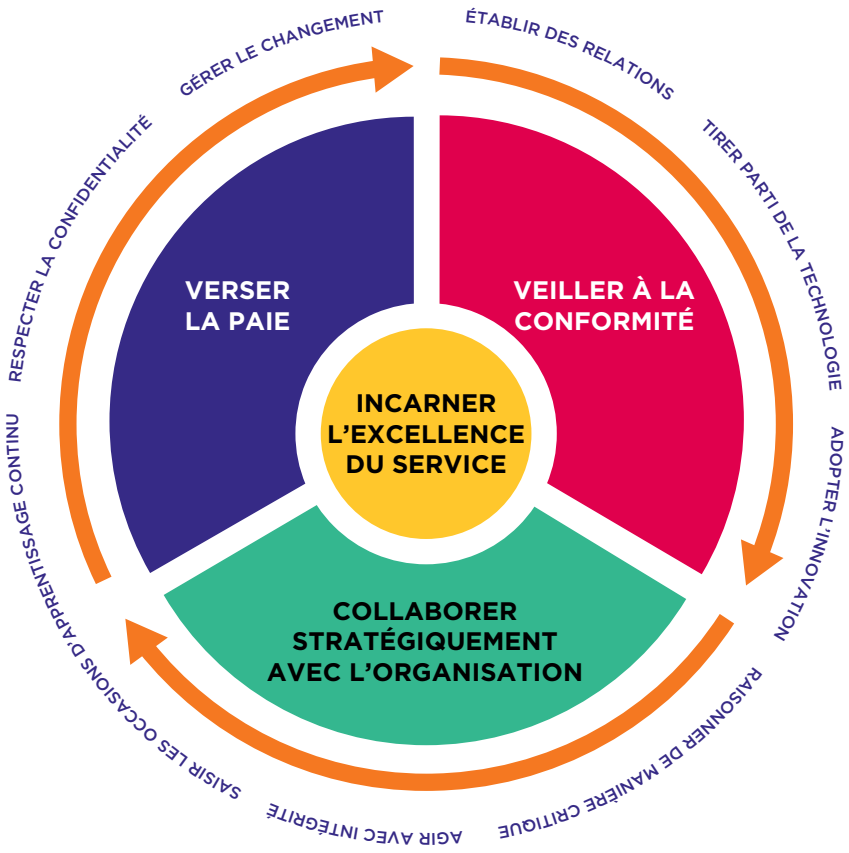
INTERVENTIONS AUPRÈS DES GOUVERNEMENTS

PRÉSENTATION DU
cadre de compétences pour les professionnels de la paie

En 2024, l'Institut national de la paie a lancé une nouvelle ressource révolutionnaire, le cadre de compétences pour les professionnels de la paie (le « cadre »).

Similairement aux professions reconnues et réglementées comme la comptabilité, les RH et l'ingénierie, le cadre codifie pour la toute première fois les compétences et les comportements essentiels pour connaître du succès et progresser dans le secteur de la paie. Le cadre s'articule autour d'une grille de compétences complète qui décrit les quatre compétences essentielles :

- **Verser la paie :** verser la paie avec exactitude et à temps.
- **Veiller à la conformité :** assumer la responsabilité quant à la conformité réglementaire et commerciale en matière de paie.
- **Incarner l'excellence du service :** adopter une approche centrée sur la clientèle, en cherchant constamment à améliorer l'offre de services.
- **Collaborer stratégiquement avec l'organisation :** soutenir l'atteinte des objectifs de l'organisation à titre de partenaire et de conseiller de confiance et respecté.



En plus de présenter ces quatre compétences de base, le cadre définit des sous-compétences et des pratiques de soutien. Il présente également des compétences comportementales (ou générales) clés pour donner aux professionnels de la paie un portrait exhaustif des éléments requis pour réussir dans la profession.

En outre, le cadre comprend un parcours professionnel dans le domaine de la paie pour guider les professionnels dans leur cheminement professionnel.

DEUX ANS DE RECHERCHES ET DÉVELOPPEMENT

Pour développer le *cadre de compétences pour les professionnels de la paie*, l'Institut national de la paie a entamé un processus de recherche exhaustif sur deux ans, incluant des sondages, des groupes de discussion et des experts.

Les résultats d'un sondage national ont démontré que la majorité des professionnels de la paie (53 %) veulent continuer à se perfectionner dans le domaine. Toutefois, 20 % d'entre eux étaient incertains quant à leur évolution professionnelle, certains pensant même développer leurs compétences dans un autre secteur. C'est d'ailleurs cette étude qui a démontré que les services de paie avaient besoin d'un cadre directeur.

« La profession de la paie a entrepris un parcours. Ces dernières années, nous avons connu d'importants changements avec la valorisation de la profession de la paie et ses contributions essentielles au succès de tous les employeurs, ainsi qu'au bien-être financier de tous les travailleurs du pays », explique Steven Van Alstine, vice-président, Normes professionnelles et formation. « Et puisque le rythme du changement ne cesse de s'accélérer, le *cadre de compétences pour les professionnels de la paie* sera un guide tant pour l'Institut national de la paie que les professionnels vers de nouveaux sommets en tant que partenaires d'affaires stratégiques. »

FAIRE PROGRESSER LA PROFESSION

La réponse des membres a été extrêmement positive. De plus, une histoire se démarque. Dans le cadre d'une transition dans un nouveau poste de gestionnaire de la paie au sein de son entreprise, le membre en question a discuté du service de paie avec son chef des services financiers, soulignant que le titre du poste pour les employés était encore « Commis de la paie ». Grâce au cadre de compétences, ils ont réussi à faire approuver le changement du poste qui est désormais « Administrateur de la paie ».

« Le fait d'avoir un cadre directeur démontre le rôle essentiel du service de paie dans chaque organisation », ajoute Van Alstine. « Bien entendu, les professionnels de la paie doivent traiter les paies en plus d'en assurer la conformité. Mais en incarnant l'excellence du service et en devenant partenaires avec les entreprises, les professionnels de la paie peuvent à la fois démontrer leur valeur et trouver des occasions de perfectionnement. »

Aujourd'hui, alors que la profession continue d'évoluer, le *cadre de compétences pour les professionnels de la paie* permettra à l'Institut de développer les cours nécessaires à l'obtention des accréditations, d'établir des normes professionnelles, et de s'assurer que les professionnels de la paie sont outillés pour les défis d'un environnement en constante évolution. Grâce à cette nouvelle ressource, les professionnels de la paie vont pouvoir progresser dans leur carrière en sachant qu'ils ont les outils nécessaires pour démontrer leur valeur et identifier de nouvelles occasions de développement.

« Le fait d'avoir un cadre directeur démontre le rôle essentiel du service de paie dans chaque organisation »

DIVERTISSEMENT!

Un compte rendu du Congrès annuel 2024 de l'Institut national de la paie

Par Erin Griffin, gestionnaire des relations publiques, Institut national de la paie

Ça ne rate jamais. Quand la communauté de la paie se rassemble, on en entend parler. C'était décidément le cas lors du Congrès annuel 2024 de l'Institut qui s'est déroulé du 19 au 21 juin dans la superbe ville d'Halifax, en Nouvelle-Écosse.

Presque 1 000 participants se sont rendus au centre-ville d'Halifax pour assister à l'événement. Le Congrès a connu **son plus haut taux de participation de toute l'histoire de l'Institut!**

Notre club des lève-tôt est prêt à faire de l'exercice et à explorer Halifax.

Le président Peter Tzanetakis prononce le discours d'ouverture.

DÉPASSONS-NOUS

Le thème du Congrès cette année était DÉPASSONS-NOUS – et les professionnels de la paie ont pris les choses à cœur. Ils ont participé à 47 séances de formation parmi les huit différents parcours de formation proposés. Ils ont eu des discussions inspirantes avec les commanditaires et se sont exprimés lors des tables rondes et des discussions de groupe. L'énergie au Centre des congrès était palpable!

Obtenir la photo professionnelle parfaite, commanditée par UKG.

Mise à jour de l'Agence du revenu du Canada.

Des tables rondes facilitées avec des leaders de l'industrie.

Accueil du conseil d'administration 2024-25 lors de l'Assemblée générale annuelle.

Le commanditaire diamant, ADP, avec la conférencière Arlene Dickinson (à l'extrême gauche).

Les participants profitent de la cabine photo lors de la Soirée de divertissement.

Deux conférencières inspirantes se sont aussi adressées aux participants : Arlene Dickinson, entrepreneure et personnalité de la télévision canadienne; et Jennifer Moss, autrice, oratrice et spécialiste du bien-être au travail.

La Soirée de divertissement avait pour thème « Sociable au bord de la mer » – une célébration inspirée d'une fête de cuisine de tout ce qui vient des Maritimes. Les invités se sont amusés et ont dansé jusqu'à la toute fin. Aucune chance d'oublier une telle expérience.

En 2025, les festivités de l'Institut se dérouleront du 4 au 6 juin à Calgary, en Alberta. Joignez-vous à nous pour un autre congrès inoubliable avec la communauté de la paie!

Faire progresser les services de paie pour créer un avenir meilleur

En 2024, l'Institut national de la paie a réalisé d'importants progrès dans le cadre de plusieurs initiatives stratégiques afin d'atteindre ses objectifs de base : demeurer le chef de file de la profession de la paie, en plus d'améliorer la valeur pour ses membres.

Collectivement, ces projets sous-tendent l'engagement de l'Institut visant à faire évoluer la profession de la paie, à gérer les nuances régionales et à suivre les progrès technologiques.

Leur déploiement en 2025 permettra de faire rayonner l'Institut, en plus de consolider le soutien de ses parties prenantes.

FEUILLE DE ROUTE DU PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

Reconnaissant la constante évolution du secteur, l'Institut national de la paie a lancé un projet stratégique pour développer une feuille de route exhaustive du perfectionnement professionnel. Reposant sur le cadre de compétences pour les professionnels de la paie, cette feuille de route comprendra un parcours structuré pour ceux qui veulent améliorer leurs compétences et faire progresser leur carrière.

Une fois mis en œuvre, le projet permettra d'établir une progression claire des occasions de perfectionnement. L'Institut pourra ainsi aider ses membres à maîtriser les lois complexes, à favoriser la santé de leur entreprise en toute confiance, et à demeurer au fait des tendances du secteur.

Pour assurer la réussite de cette initiative, une évaluation des compétences a été faite pour cerner les éléments du programme de perfectionnement professionnel actuel à améliorer, ou à harmoniser avec le cadre de compétences développé par l'Institut national de la paie. Au total, 44 séances de perfectionnement professionnel (séminaires et webinaires) ont été analysées en fonction des éléments suivants :

- Objectifs d'apprentissage des séances
- Aperçus des séances
- Descriptions du programme
- Échantillons des diapositives, des guides et des enregistrements des séances
- Données du sondage 2023 de l'Institut national de la paie auprès des membres et mesures courantes de la paie

Les conseils et les recommandations du rapport final, rédigé par la School of Continuing Studies de l'Université de Toronto, ont été faits en fonction des données fournies par l'Institut, y compris la documentation sur le programme de perfectionnement professionnel actuel, en plus des données échangées dans le cadre des conversations de conception et des groupes de discussion du programme. Les résultats du rapport et la feuille de route ont permis de préparer le terrain pour l'avenir du perfectionnement et des formations de l'Institut national de la paie.

REFONTE DU PROGRAMME LEADER ACCRÉDITÉ EN PAIE (LAP)

Pour répondre aux besoins changeants du secteur de la paie, et similairement à la feuille de route du perfectionnement professionnel, l'Institut a aussi fait une révision en profondeur des programmes d'accréditations professionnelles liées à la paie. Les deux priorités de l'Institut étaient le cadre de compétences de la paie et les besoins futurs des professionnels.

Les résultats ont permis d'établir des conseils et des recommandations clés pour aider l'Institut national de la paie à améliorer les programmes d'accréditation en les harmonisant au *cadre de compétences pour les professionnels de la paie*, ainsi qu'aux constats de nos recherches compris dans le rapport *L'avenir de la paie*. Les conseils et les recommandations de la feuille de route ont été faits en fonction des données fournies par l'Institut, y compris la documentation sur les programmes d'accréditation actuels, en plus des données échangées dans le cadre des conversations de conception et des discussions des formateurs tenues pendant le projet.

L'un des principaux éléments de la feuille de route est la refonte du programme Leader accrédité en paie (LAP). Le programme LAP, repensé en fonction du leadership dans le domaine de la paie, sera axé sur les compétences de gestion stratégique, les connaissances avancées sur la conformité et l'intégration de solutions novatrices en matière de paie.

RAYONNEMENT DE LA PAIE ET DE L'INSTITUT NATIONAL DE LA PAIE AU QUÉBEC

Le Québec est unique sur les plans culturel, linguistique et économique.

Et c'est dans cette optique que l'Institut a lancé le projet stratégique pour le marché québécois. Il a pour objectif de développer une stratégie unique, fondée sur la recherche et spécialement développée pour continuer à faire rayonner la profession de la paie de Gatineau au Saguenay (et partout ailleurs).

Ce projet a commencé à la fin de 2023, lorsque nous avons engagé l'importante firme d'études de marché Léger pour nous aider à comprendre les besoins du milieu des affaires au Québec, en plus de produire des renseignements pratiques. En 2024, un groupe de travail composé d'employés de tous les services a compilé ces données pour en faire un plan pluriannuel visant à faire évoluer nos produits, nos services, nos messages et plus encore en fonction des besoins spécifiques des entreprises et des professionnels de la paie du Québec.

Au début de 2025, la première phase du projet sera lancée dans le cadre d'activités de marketing et d'une campagne de communications locales afin de souligner la valeur des services de paie auprès des dirigeants d'entreprise et des influenceurs de la belle province.

La deuxième phase, qui commencera en 2027, comprendra l'introduction de nouveaux produits et services pour répondre aux besoins spécifiques du marché québécois.

MODERNISATION DU PROCESSUS DE DÉCLARATION DE LA PAIE GRÂCE À LA PAIE ÉLECTRONIQUE

Le projet de paie électronique est une initiative du gouvernement du Canada qui a pour but de moderniser le processus de déclaration de la paie en adoptant une approche fondée sur le principe de « déclaration unique » visant à réduire les redondances et à garantir l'intégrité des données.

Grâce à la déclaration des renseignements sur la paie à chaque cycle de paie et à l'harmonisation entre les différents ministères gouvernementaux, l'objectif de la paie électronique est de simplifier les processus pour favoriser la prestation plus rapide et précise des services, ce qui aurait des répercussions positives sur l'économie canadienne. En tant que conseiller de confiance du gouvernement, l'Institut national de la paie a été appelé à commenter l'initiative.

La recherche de l'Institut sur les systèmes mondiaux, comme le système Single Touch Payroll de l'Australie et le système Real Time Information du Royaume-Uni, a permis de fournir des exemples de réussite du processus de déclaration de la paie cyclique au sein du gouvernement. En Australie, le Single Touch Payroll a permis de réduire le fardeau administratif et d'améliorer la précision des données. Au Royaume-Uni, le système Real Time Information a permis de supprimer les formulaires de fin d'année en assurant des données sur la paie à jour en plus d'améliorer la conformité.

En s'appuyant sur ces modèles qui ont fait leurs preuves, le système de paie électronique permettra d'harmoniser les déclarations auprès de l'Agence du revenu du Canada, de Service Canada et de Revenu Québec, ce qui permettra d'importantes améliorations pour les employeurs, les employés et le gouvernement.

En 2025, l'Institut continuera à conseiller le gouvernement sur la façon d'intégrer une approche canadienne au système de paie électronique.

Des membres motivés qui renforcent leur communauté

En 2024, un des objectifs clés de l'Institut national de la paie était d'augmenter l'engagement auprès des membres d'un bout à l'autre du pays en organisant des événements soigneusement planifiés et de redonner son sens au bénévolat à l'échelle locale. Cet effort ciblé est chapeauté par une personne qui a connu plus de changements que quiconque à l'Institut national de la paie, à savoir Deborah Hunt, qui célèbre cette année son 30e anniversaire en tant que membre du personnel de l'Institut.

« Les membres ont toujours été au cœur de tout ce que nous faisons à l'Institut national de la paie, explique Mme Hunt, responsable de l'équipe de la mobilisation des membres et des événements et productrice de congrès. L'an dernier, nous nous sommes donné pour mission de renforcer nos liens avec la communauté en améliorant des événements existants, en organisant de nouvelles activités sociales et en mettant à jour la composition et les objectifs des sections locales et des conseils régionaux. »

La dernière année a été marquante sur le plan événementiel pour l'Institut. Le Congrès national de 2024, à Halifax, a marqué l'histoire avec le plus grand nombre d'inscriptions jamais enregistré. L'énergie unique de la côte est a créé un esprit d'unité et un engouement qui ont incité des membres d'un bout à l'autre du pays à venir célébrer le passé, le présent et l'avenir de la paie.

La Semaine nationale de la paie a regagné en popularité en 2024, avec un nombre d'inscriptions comparable aux niveaux prépandémiques. Une des nouveautés de cette année est l'ajout d'une reconnaissance spéciale et d'une célébration des diplômés ayant reçu leur accréditation. Avec 20 événements organisés à l'échelle du pays, la semaine s'est tenue sous le signe de la camaraderie et a mis en lumière l'esprit de communauté qui définit l'Institut national de la paie.

« Notre stratégie pour 2024 était axée sur la création d'expériences qui, en plus de rassembler les membres, souligneraient l'évolution de notre profession commune, souligne Mme Hunt. En reconnaissant les diplômés qui ont reçu leur accréditation et en élargissant la portée des événements de la Semaine nationale de la paie, nous souhaitions renforcer les liens et créer des souvenirs durables pour tous nos membres. »

Une autre initiative marquante de la dernière année a été l'introduction d'événements sociaux pour les membres d'une section, un projet pilote conçu pour permettre aux membres de tisser des liens dans un cadre amusant et décontracté. Ces événements se sont avérés incroyablement populaires et ont permis aux membres de faire connaissance autrement.

Pour l'avenir, Mme Hunt souhaite simplifier l'expérience des bénévoles par l'intermédiaire d'une nouvelle structure visant à organiser des événements sociaux dans l'ensemble des sections, à organiser des tables rondes régionales et à offrir de nouveaux rôles et de nouvelles occasions liés aux sections et aux conseils.

« J'ai eu le privilège de voir l'Institut passer d'organisme dirigé par des bénévoles à organisation menée par des employés, et j'ai pu voir de mes yeux la puissance du bénévolat. Mon objectif est de donner à nos bénévoles la capacité d'échanger de façon significative avec notre communauté. »

Grâce à l'engagement constant de membres du personnel comme Mme Hunt et au dévouement des bénévoles, l'Institut est sur la bonne voie pour créer une communauté dynamique pour les années à venir.

Défendre les intérêts de la paie : Réalisations de 2024

Le Comité des relations avec le gouvernement fédéral (CRGF) joue un rôle clé dans l'élaboration des orientations et des activités de promotion des intérêts de l'Institut national de la paie à l'échelle fédérale. Composé de bénévoles dévoués de l'Institut, le CRGF fournit des conseils stratégiques sur les questions à traiter en priorité et sur la meilleure façon de représenter la profession de la paie auprès du gouvernement fédéral.

Le comité est actuellement dirigé par le président Giovanni Stea, LAP, et la vice-présidente Maureen Olson, LAP. Ensemble, ils forment une équipe de direction exceptionnelle qui combine les expertises des employeurs et des fournisseurs de service de paie.

En tant que conseiller de confiance du gouvernement fédéral, l'Institut national de la paie s'appuie sur les idées et les commentaires du CRGF pour cerner des initiatives visant à accroître l'efficacité des lois, règlements et processus administratifs liés à la paie.

« Nous venons de différents milieux du domaine de la paie – fournisseurs de services, employeurs, différentes régions – mais lorsque nous siégeons au CRGF, nous mettons de côté nos rôles habituels et parlons au nom de l'ensemble de la profession. Cette diversité est notre force », affirme M. Stea.

Le CRGF regroupe des membres issus de différents secteurs à travers le pays, ce qui lui permet de faire valoir une perspective d'ensemble. Leur travail contribue grandement aux objectifs de l'Institut national de la paie, soit de réduire le fardeau administratif des employeurs et des professionnels de la paie tout en améliorant la conformité pour l'ensemble des parties prenantes.

« Le fait d'être reconnu comme un conseiller de confiance par divers partenaires fédéraux, comme l'Agence du revenu du Canada (ARC) et Emploi et Développement social Canada est un atout considérable, déclare Mme Olson. Cela permet au secteur de la paie de façonner les politiques de manière à avoir une incidence réelle sur les employeurs de partout au pays. »

En 2024, les activités de promotion d'intérêts de l'Institut national de la paie ont abouti à des réalisations majeures, notamment la prolongation du moratoire sur les feuillets T4A, l'allègement administratif de la déclaration des prestations de soins dentaires et la révision du guide de formules pour le calcul des retenues sur la paie de l'ARC.

« Nous venons de différents milieux du domaine de la paie – fournisseurs de services, employeurs, différentes régions – mais lorsque nous siégeons au CRGF, nous mettons de côté nos rôles habituels et parlons au nom de l'ensemble de la profession. Cette diversité est notre force. »

PROLONGATION DU MORATOIRE SUR LES FEUILLETS T4A

Grâce à son engagement soutenu auprès de l'ARC, l'Institut national de la paie a obtenu le maintien du moratoire sur l'imposition de pénalités pour défaut de déclaration des honoraires de services sur le feuillet T4A, en attendant l'instauration d'un processus administratif plus efficace sur un formulaire qui n'est pas lié à la paie. Cela comporte des avantages concrets à la fois pour les entreprises et les particuliers. Le rapport Ce que nous avons entendu de l'ARC fait état des difficultés administratives rencontrées par les entreprises. Par ailleurs, les particuliers qui achètent des services de gardiennage, de tutorat ou d'aménagement paysager, par exemple, n'ont pas à remplir de feuillet T4A pour déclarer ces frais.

ALLÈGEMENT ADMINISTRATIF DE LA DÉCLARATION DES PRESTATIONS DE SOINS DENTAIRES

La mise en place d'une déclaration obligatoire des prestations dentaires sur les feuillets T4 et T4A de 2023 a représenté un défi administratif important pour les employeurs, ainsi que pour les fournisseurs de logiciels et de services de paie. Cela est principalement attribuable à la règle contre-intuitive exigeant que la nouvelle case de déclaration relative aux codes dentaires soit remplie sur tous les feuillets T4, même par les employeurs qui n'offrent pas de soins dentaires. L'Institut national de la paie a réussi à faire adopter des mesures d'allègement garantissant que les feuillets de 2023 ne seraient pas rejetés si la case en question était laissée vide par un employeur qui n'offrait pas de soins dentaires et faisait des efforts raisonnables pour s'y conformer.

En 2024, puisque cette exigence de déclaration continuait à donner du fil à retordre aux employeurs, le CRGF de l'Institut a préconisé la prolongation des mesures d'exemption de pénalités. Ses efforts ont porté fruit, car l'ARC et Santé Canada ont maintenu ces mesures pour une année supplémentaire.

« Il ne fait aucun doute que la prolongation de l'allègement administratif de la déclaration des prestations dentaires a été une grande victoire pour nous, affirme M. Stea. Nous nous sommes assurés que le gouvernement comprenait les conséquences réelles de cette nouvelle exigence sur les petites entreprises et les fournisseurs de services de paie. C'est pour défendre ce genre d'intérêts que le CRGF a été créé. »

CORRECTIONS APPORTÉES AU GUIDE DE FORMULES POUR LE CALCUL DES RETENUES SUR LA PAIE DE L'ARC

Le comité sur la lisibilité, un sous-comité du CRGF composé principalement de membres dévoués du sous-comité des fournisseurs de logiciels et de services de paie, met à profit son expertise et son souci du détail pour veiller à l'exactitude et à la conformité de la paie. Cette année, l'ARC a demandé à ce comité d'examiner une version préliminaire du Guide de formules pour le calcul des retenues sur la paie, une ressource clé utilisée par les employeurs pour calculer l'impôt sur le revenu fédéral, provincial et territorial.

Au cours de son examen, le comité sur la lisibilité a relevé plusieurs calculs salariaux qui nécessitaient des précisions pour la profession, ce qui permettrait de mieux protéger le droit de tous les travailleurs canadiens à une rémunération exacte et versée en temps opportun. Grâce à l'examen minutieux du comité, ces anomalies ont été détectées et corrigées avant la publication du guide.

Voici **Demander à Pat :** Un outil révolutionnaire de navigation des connaissances sur la paie pour les professionnels de la paie

Dans le domaine de la paie, l'énorme volume d'information que les professionnels doivent parcourir est déconcertant. Qu'il s'agisse de rester au courant des changements aux exigences en matière de conformité ou d'accéder à de meilleures pratiques, il est essentiel de trouver la bonne information rapidement. En 2024, afin de relever ce défi, l'Institut national de la paie a lancé *Demander à Pat*, un nouvel outil de navigation des connaissances.

Demander à Pat est conçu pour aider les membres de l'Institut à trouver les renseignements sur la conformité et les meilleures pratiques dont ils ont besoin, ce qui leur permet de gagner du temps et d'éviter le stress de parcourir un nombre incalculable de ressources. De plus, l'outil est réellement convivial. Les membres peuvent donc entrer des mots-clés pour accéder immédiatement à des renseignements précis, fiables et organisés sur des sujets comme les jours fériés, les politiques de vacances et plus encore, par l'entremise d'une ressource centralisée et en ligne.

Demander à Pat ne cesse d'évoluer alors que de nouveaux sujets sont ajoutés, permettant ainsi aux membres de bénéficier d'une ressource exhaustive. Tout au long de 2024, de nouvelles fonctions ont été ajoutées :

- **Des capacités de recherche exhaustives :** les membres peuvent désormais chercher des renseignements sur les salaires payés en trop et les cessations d'emploi. Ces sujets, ainsi que plusieurs autres, font maintenant partie de la base de connaissances grandissante de l'outil, offrant jusqu'à 10 résultats de recherche par requête.
- **Une nouvelle fonction de soumission de questions :** les membres peuvent désormais soumettre leurs questions directement à la Ligne Info sur la paie à partir de l'outil *Demander à Pat*. Cette nouvelle fonction facilite l'accès au soutien d'experts, ce qui assure des réponses rapides et adéquates à toutes les questions des membres.

Depuis son lancement le 15 mai 2024, l'outil *Demander à Pat* est devenu un atout fondamental de l'expérience des membres. D'ailleurs, tous leurs commentaires sont très positifs. Voici quelques exemples impressionnants des premiers mois d'utilisation de l'outil :

- Plus de **16 000 recherche**s soumises
- Taux de satisfaction des utilisateurs de **94 %**

Pour ce qui est de l'avenir, l'Institut national de la paie veut continuer à ajouter des renseignements sur la paie afin que l'outil soit le plus complet possible. D'ailleurs, le développement de l'outil s'inscrit dans l'engagement de l'Institut visant à offrir des outils de pointe qui permettent aux professionnels de la paie d'exceller dans le cadre de leurs fonctions.

L'outil Demander à Pat a été nommé en l'honneur de Pat Glithero, LAP, qui a consacré sa vie à partager ses connaissances et son expertise dans le domaine de la paie avec plusieurs générations de professionnels. Assumant les rôles d'instructrice, d'animatrice d'ateliers de perfectionnement professionnel, de bénévole et d'employée de l'Institut, Pat a laissé un héritage qui continue de nous inspirer aujourd'hui. Malheureusement, Pat est décédée en 2022. Toutefois, ses précieuses contributions continuent de porter fruit par l'entremise de l'outil Demander à Pat et des nombreux professionnels qu'elle a formés.

parti national de la paie

Retour sur la Semaine nationale de la paie 2024 : Un rassemblement pour la paie

Depuis près de trois décennies, l'Institut national de la paie célèbre la Semaine nationale de la paie en septembre. Généralement, c'est l'occasion de reconnaître le rôle essentiel que les professionnels de la paie jouent pour les employeurs, les employés et leurs familles, les communautés, l'économie et le gouvernement.

En 2024, l'Institut a organisé une campagne de reconnaissance de la paie en GRAND, lançant le **parti national de la paie**.

Après des recherches approfondies, y compris un sondage national, le moment était venu de susciter un appui à la profession de la paie auprès des travailleurs d'un océan à l'autre. Avec l'aide d'Acroo le hibou (la mascotte officielle du mouvement) et des ambassadeurs Stewart Reynolds (alias Brittlestar) et son fils, Gregor Reynolds, les gens ont été appelés à se manifester pour montrer aux dirigeants d'entreprise et aux représentants des gouvernements que les services de paie sont essentiels pour tous les travailleurs.

Les célébrations ont commencé à Ottawa et se sont poursuivies lors de certaines des plus grandes fêtes de l'été à Vancouver, Calgary, Winnipeg, Toronto, Montréal, Fredericton, Charlottetown et Halifax. Les gens en ont profité pour faire part de l'incidence des services de paie sur leur vie quotidienne, en plus de signer la pétition visant à faire du troisième mardi de septembre la « Journée nationale des professionnels de la paie ».

La journée a permis de démontrer sans aucun doute que la paie est essentielle. Elle est au cœur de chaque entreprise et de l'économie du pays, et les personnes qui veillent à ses services méritent d'être mieux appréciées.

L'appel au rassemblement, amplifié par les activités de promotion d'intérêts de l'Institut national de la paie, a été si important que le gouvernement n'a pas pu l'ignorer.

Le 18 septembre 2024, alors que des milliers de professionnels de la paie se réunissaient d'un bout à l'autre du pays pour célébrer la Semaine nationale de la paie, notre président et chef de la direction, Peter Tzanetakis, a été invité à la Chambre des communes pour écouter l'honorable Mona Fortier, whip adjointe du gouvernement, rendre hommage et remercier les professionnels de la paie pour leur travail afin que les travailleurs puissent continuer à être payés.

Écoutez ce qu'elle avait à dire en balayant le code QR!

LAURÉATS 2024

Lors du Congrès, l'Institut national de la paie a présenté les prix 2024 qui récompensent l'excellence dans le secteur de la paie. Les lauréats ont fait preuve d'un niveau exemplaire de service, de dynamisme et d'engagement à l'égard de notre profession et de notre communauté, et ils méritent toute notre reconnaissance. Toutes nos félicitations!

PRIX DIANA FERGUSON POUR L'ENSEMBLE DE LEURS RÉALISATIONS

Ce prix récompense des personnes ayant contribué de manière exceptionnelle à l'avancement de la mission, des objectifs et des valeurs de l'Institut national de la paie. Ce prix est l'une des plus hautes distinctions qu'un membre de l'Institut puisse recevoir.

Sandra Morrison, LAP, F.NPI, CRHA, SHRM-SCP, a joué un rôle essentiel dans la croissance de l'Institut national de la paie pendant plus de deux décennies. Que ce soit comme spécialiste en la matière ou comme présidente du conseil d'administration, son engagement envers le milieu de la paie a été sans faille. En tant que présidente, elle a maîtrisé le renouvellement stratégique, en voulant faire de l'Institut « LA » référence pour la profession de la paie au Canada. L'importance de son expertise dans de nombreux groupes de travail a démontré ses connaissances approfondies et son dévouement. Par son leadership et sa réflexion stratégique, Sandra a façonné la profession et placé la barre très haut pour l'avenir.

Norma Dubé, LAP, F.NPI, travaille à l'Institut depuis les années 1980. Grâce à sa passion et à son dévouement, elle a aidé des professionnels de la paie de partout au Canada. Son travail de refonte stratégique des programmes d'accréditation professionnelle et sa contribution au conseil d'administration ont mené à la création de ce qui est aujourd'hui la pierre angulaire des accréditations pour les quelque 17 000 professionnels de la paie. Norma a été une oratrice et une formatrice respectée. Elle a activement pris part aux conseils des relations avec les gouvernements. Elle a démontré sa capacité à établir d'excellentes relations en créant des liens entre l'Institut et des partenaires mondiaux et en jetant les bases qui continuent à guider la profession de la paie dans le monde entier.

FELLOW DE L'INSTITUT NATIONAL DE LA PAIE

Le prix Fellow de l'Institut national de la paie récompense des professionnels de la paie exceptionnels qui ont consacré leur carrière à exceller dans leur domaine, mais aussi à propulser la profession en tant que telle.

Kim Lapierre, LAP, a passé près de quatre décennies à faire progresser la profession de la paie et à accroître l'incidence stratégique du service de paie au sein des organisations. Il a fait preuve de leadership éclairé, participé aux efforts de promotion des intérêts et servi de mentor. Son implication a grandement aidé la communauté. Sa vision des tendances en matière de paie et de conformité a guidé les professionnels et les décideurs politiques. Son dévouement envers les initiatives et la défense de la paie électronique a fait de lui un leader d'opinion exemplaire et un artisan du changement. De plus, Kim a joué un rôle inestimable en tant que mentor. Son sens de la diplomatie et son approche respectueuse ont contribué à la réussite de nombreux professionnels de la paie.

Lynne Harkness, LAP, LRHA, travaille pour l'Institut depuis plus de 30 ans. Pendant toute sa carrière, elle a fait le maximum pour faire progresser la profession. Depuis qu'elle s'est jointe à la section Peel en 1998, Lynne a été à l'avant-garde de nombreux projets. Elle a été coprésidente du Congrès national ainsi que vice-présidente et présidente de la section Peel et directrice au conseil national. Elle a apporté son expertise aux programmes d'accréditation professionnelle et sa présence charismatique en tant qu'animatrice a contribué au succès de plusieurs de nos événements. L'implication récente de Lynne dans le comité d'évaluation des candidatures et dans le groupe de travail sur l'équité, la diversité et l'inclusion démontre son engagement continu pour l'excellence et l'inclusivité au sein de l'Institut.

PRIX DE CONTRIBUTION EXCEPTIONNELLE PATRICK CULHANE

Ce prix est décerné à une personne ou à une organisation ayant contribué grandement à la profession de la paie.

Lynne Yryku est la rédactrice en chef de DIALOGUE, où elle communique avec brio les valeurs fondamentales, les missions et les orientations stratégiques de l'Institut à ses membres, ce qui leur a permis d'approfondir leur compréhension et leur engagement. Sa détermination à saisir l'essence de la vision de l'Institut a contribué à rehausser le profil des professionnels de la paie en tant que partenaires stratégiques essentiels des hauts dirigeants. Depuis plus de 15 ans, les nombreux services rendus par Lynne à l'Institut et l'influence stratégique qu'elle exerce au-delà de ses fonctions éditoriales témoignent de son engagement envers l'organisation et la communauté de la paie au sens large.

Anne Théa Vuillemin a joué un rôle déterminant dans les coulisses de l'Institut. Pendant près de trois décennies, elle a traduit méticuleusement en français le contenu de notre formation sur la paie. Elle a joué un rôle déterminant pour s'assurer que le jargon complexe de la profession soit traduit de manière précise et efficace pour les membres francophones. Elle a été reconnue pour sa précision et sa connaissance approfondie du public québécois, ce qui a consolidé la pertinence et l'accessibilité des offres de l'Institut. Anne Théa prend sa retraite, mais son travail continuera d'influencer la profession pour les années à venir.

MERCI À TOUS

nos bénévoles

Alan Mitchell, LAP, F.NPI
Alison Clemmensen, LAP
Allison Chiponski, LAP
Amanda Braget, LAP
Amanda Gauthier, LAP, FPC
Amanda Valliere, PCP
Amélia Diaz, LAP
Amy Carr, PCP
Amy Dolter, LAP, BBA
Anastasiia Kartashova, LAP, CHRP
Andrew Shortt, PCP
Angela O'Hara, LAP
Anges Teper, LAP
Anita Riley, LAP
Anna McNally, PCP
Anna Rangel-Kataeva, LAP
Anthony Jovin
Bijan Majumder, LAP, CPA
Brian Burgess, LAP
Bryan Birch, PCP
Burcu Erginoz, LAP, CPHR
Candis Tetreault, LAP
Carline Cinéus, LAP
Carol Pharai, LAP
Caroline Bernard, PCP, F.NPI, CRHA, RCC
Caroline Richer
Carolyn Lesyshen, LAP
Cathy Stinziano, LAP
Charmaine Marsden, LAP, F.NPI, CPA, CMA
Christian Coutu, F.NPI
Christina Fagan, LAP
Christine Nolin
Christine Parent, MBA
Chunnan Zhang, LAP
Cindy Gendron, LAP
Clara Prati, PPQ
Claude Maurice
Clodie Deschenes, PCP
Connie Stang, LAP
Coreena Thorne, LAP, CPA, CMA

Corinne Amyotte, LAP

Danohé Joseph, LAP

Dawn Irmscher, LAP, CPHR, CMA, CPA

Deborah Scott, LAP, FPC

Deeptideep Kathuria, LAP, OCT

Deirdre Joachim, LAP

Dejalayne Corr, PCP

Delphine Leroy, PCP, SCP

Diana Stankovski, LAP

Dianne Winsor, LAP, F.NPI

Dominique Jacques, PCP

Donna Fillier, LAP, CHRL

Elizabeth Stachniak, LAP

Elvira Ciambella, LAP

Erin Bradley, PCP

Erin Wood, LAP

Estazie Estime, PCP

Esther Seidel, LAP, BA

Faruk Atasoy, PCP

Gabriela Ieong, LAP

Gaëlle Reveyrand, PCP

Gena Patulli, PCP

Gilles Champagne, F.NPI

Gina Richard, LAP

Giovanni Stea, LAP

Grace Adewumi, PCP

Gurdav Nijjar, LAP

Hannah Rhee, LAP

Hélène Dufour, LAP

Ilir Gjinovci, LAP

Inna Karasik, LAP, CEBS

Irene Paul, LAP

Iryna Kul, LAP

James Barbosa, CHRL

Jane Huang, LAP, CPP

Jannie Theriault, PCP

Jason Brazeau

Jean-François Dore

Jeena Gabriel, PCP

Jennifer Jensen, LAP

Jennifer Small, PCP

Jessica Ryan, LAP

Johanna Matthews, PCP

Jonathan Dingwell, PCP

Josée Bergeron, PCP

Justin Trudel, LAP

Karen Jenkins-Pinder

Kavita Joshi, LAP

Kazue Nojima

Khady Sar, PCP

Kim Beauchamp, LAP
Kim LaPierre, LAP
Kimberley Ensign, LAP
Krista Granger, PCP
Kyle Munroe, LAP
Leah Murphy, LAP
Leanne Dunham, LAP
Leena Thampan
Liliana Dutescu, LAP
Lisa Locher, PCP, CPHR
Lisa Nistor, LAP
Lorena Baranescu, LAP
Lucie Larouche
Lydia Hale, LAP
Lyndee Patterson, LL.B.
Lynne Harkness, LAP, CHRL
Mala Optin, PCP
Maninder Pal Singh Grewal, LAP, FPC
Maria Gutierrez, LAP
Marie Hernandez, PCP
Marie Lyne Dion, LAP, F.NPI, MBA
Marie-Claude Pageau, PCP
Marilena Pignotti, LAP
Marilyn Underwood, LAP
Mark Betcher, PCP
Marna Lagerquist, LAP
Marty Sokolov, LAP, F.NPI
Mary Beaton, LAP
Mary Cordea, LAP, CEBS
Mary Ellen Olsen
Mary Harvey, LAP
Mary Rose Reyes, PCP
Maureen Gordon, LAP, CPB, CPP
Maureen Olson, LAP
Megan Trueman, PCP, CPA, CGA
Mélanie Benoit, PCP
Mélanie Bouffard, PCP
Melanie Dutchek, LAP
Melinda McLay, PCP
Merle Chadee, PCP
Michael Hampson, LAP
Michelle Mannara, LAP
Michelle Wong, LAP
Mihaela Vulpin, PCP
Mohd. Habibur Rahman, LAP
Monica Shyleen Singh, PCP
Monique Lachance, LAP
Nathalie Martinez
Nathalie Nadeau, PCP
Neelam Khairullah, LAP, PMP, LSSYB, CSM, CS

Nicole Eales, PCP

Nicole Forbes, LAP

Oksana Segovia, LAP

Opal Ritchie, LAP, CHRP

Patricia Cross, PCP

Patricia Westbrook, LAP, BA, CPP

Paul Copeland, LAP

Paulo Lopes, LAP, HRPL

Philip Mathews, LAP

Ramona Roman, PCP

Raymonde Meghji, LAP

Rick Green, PCP

Robert Dicaire, F.NPI

Robert Higley

Rosa Messina

Roselle Buksh, LAP

Sabrina Sciascia, LAP

Salika Welgama, PCP, CPHR

Samantha Gardiner, PCP

Sandra McGregor, PCP

Sandra Morrison, LAP, F.NPI, CPHR, SHRM

Sandra Scott, LAP, FPC

Sandrine Lafleur, PCP

Sarah Fitzgerald, PCP

Sarah Scott, PCP

Sheri DeLeeuw, PCP

Sherisse Mason, LAP, CHRL

Sherley Bardet, PCP

Sherri Sharpe, PCP

Sophie King, LAP

Stacy Bates, LAP

Stephany Paiement, PCP

Steve Bestvater

Susan Lawhorne, CPP

Sylvia Pedevilla, PCP

Sylvie Carter

Tamara Groff, LAP

Tanya Twinn, PCP

Tara Tam, PCP, CEBS

Tisha Parker Kemp, LAP, MEd, CTDP

Uriel Kieley, LAP

Veronica Castro

Viky Delisle, LAP

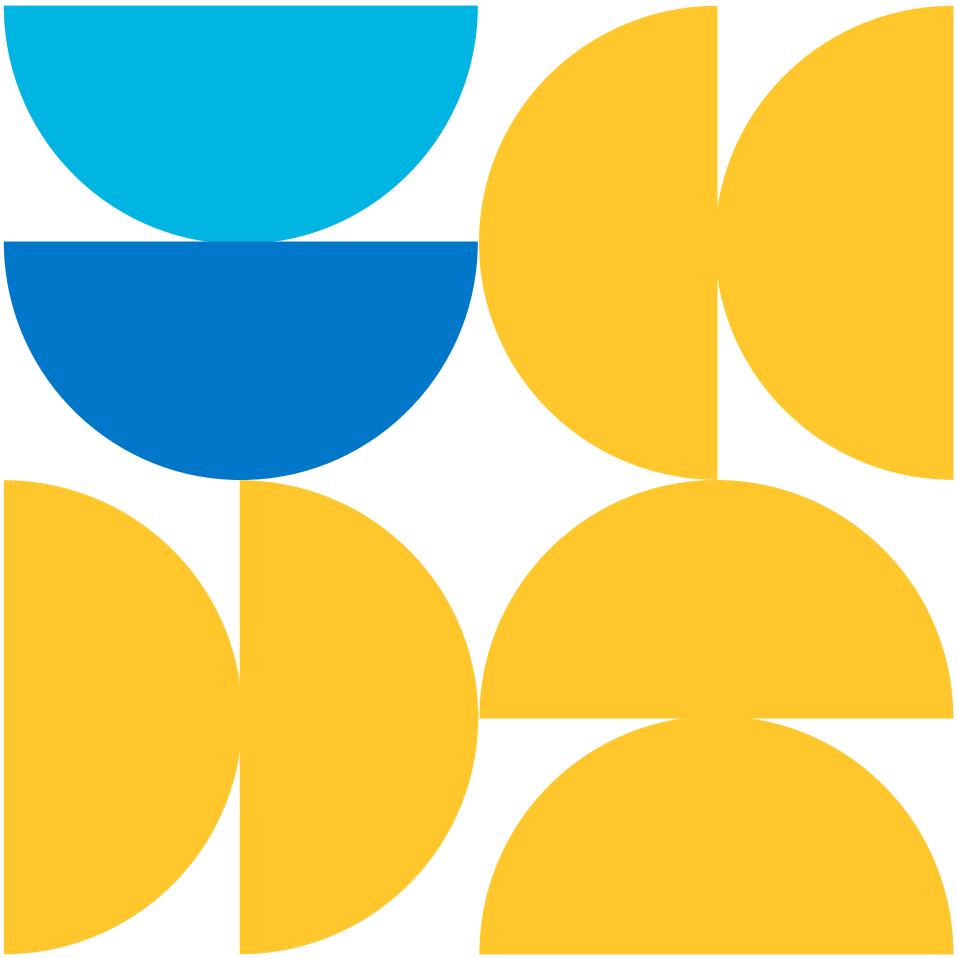
Viswanath Ramamurthy

Viviane Boissonneault, PCP

Wendy Doane, LAP, F.NPI

Wendy Kerr, PCP

Wendy Poland, PCP



L'INSTITUT
NATIONAL
DE LA PAIE