



Le professionnel de la paie

Deloitte et l'Institut national de la paie
Juin 2026

Ce rapport fait partie de la série de recherche Au-delà de la paie : l'évolution de la paie au Canada, développée par l'Institut national de la paie en collaboration avec Deloitte (juin 2026). Alors que le rapport original offre une vue d'ensemble complète de la paie au Canada, cette version thématique met en lumière des constats clés liés à un domaine précis.

Il est conçu pour être consulté de manière autonome, tout en servant de complément au rapport complet pour les lecteurs souhaitant obtenir une perspective plus globale.





Le professionnel de la paie

Derrière chaque relevé de paie se cache un professionnel de la paie – un rôle qui allie précision, rigueur, résilience, respect des réglementations et service axé sur la personne. Au Canada, ces professionnels constituent le pilier de la confiance envers l'organisation; ils veillent à ce que les employés soient rémunérés avec précision et à temps, tout en naviguant dans un dédale complexe de réglementations fédérales et provinciales. Aujourd'hui, toutefois, la gestion de la paie ne se résume plus seulement à faire des calculs. Il s'agit d'une fonction dynamique qui touche aux finances, aux ressources humaines et à la technologie, et qui exige des professionnels qu'ils sachent concilier le souci du détail opérationnel et la vision stratégique.

À notre époque, qui est le professionnel de la paie et comment ce rôle doit-il évoluer pour suivre le rythme d'un paysage en constante mutation? De nos jours, le professionnel de la paie est souvent considéré comme une personne méticuleuse, capable de résoudre les problèmes tout en conciliant conformité réglementaire et efficacité opérationnelle. Cette personne gère des calculs complexes, veille à ce que les versements soient effectués dans les délais impartis et joue un rôle essentiel de liaison entre l'organisation et les employés en garantissant à ces derniers une expérience de rémunération transparente. Cependant, les exigences liées à ce poste évoluent rapidement. À mesure que la technologie automatise les tâches routinières et que les organisations accordent une importance croissante à l'expérience des employés, les professionnels de la paie sont appelés à aller

Ce qu'il faut retenir



Cadre : Une pénurie croissante de talents menace la pérennité des effectifs de la paie; la planification de la relève et le perfectionnement des compétences constituent désormais des risques pour les organisations.

Professionnel de la paie : Le rôle évolue, passant de l'exécution de tâches opérationnelles au conseil stratégique, ce qui nécessite de nouvelles compétences et une reconnaissance accrue.

Technologie : Les outils qui réduisent le travail manuel sont essentiels pour libérer du temps au profit d'activités à plus forte valeur ajoutée, axées sur l'analyse et la réflexion.

au-delà des tâches purement administratives et à contribuer aux initiatives stratégiques au sein de leur service et de l'organisation dans son ensemble. Cela passe par leur capacité à exploiter les données pour en tirer des analyses, à soutenir la planification de la main-d'œuvre et à stimuler l'innovation dans les processus. Le rôle gagne encore en importance alors qu'on attend désormais de ces professionnels qu'ils agissent comme des conseillers et des promoteurs du bien-être financier, en soutenant des initiatives comme les régimes d'épargne, les régimes de retraite et les avantages sociaux offerts par l'employeur et destinés au personnel de l'organisation. Cette évolution exige non seulement une expertise technique, mais aussi une grande capacité d'adaptation, des compétences en



communication et une vision avant-gardiste pour relever les défis d'un avenir numérique axé sur les employés.

Comprendre ce qu'est un professionnel de la paie

Qu'est-ce qu'un professionnel de la paie? Il est essentiel de bien comprendre le rôle du professionnel de la paie, car cela permet de cerner les forces et les lacunes actuelles, d'anticiper les futurs besoins en main-d'œuvre et d'orienter les stratégies de soutien aux professionnels de la paie au sein d'un secteur en pleine évolution. En s'appuyant sur les réponses à un sondage mené auprès de professionnels de la paie partout au pays, les sections suivantes décrivent les principaux attributs du profil type d'un spécialiste de la paie, incluant les données démographiques, l'expérience, la formation et les responsabilités quotidiennes.

Aperçu démographique. Si vous avez déjà eu affaire au service de paie de votre organisation, vous avez peut-être remarqué qu'il est

principalement composé de femmes. Les réponses au sondage corroborent cette théorie, indiquant que les effectifs des services de paie au Canada sont majoritairement féminins, environ 90 % des personnes interrogées s'identifiant ainsi; approximativement 9 % sont des hommes; et le 1 % restant est composé de personnes non binaires ou ayant préféré ne pas répondre (*figure 15*).

La pyramide des âges des professionnels de la paie varie; toutefois, les résultats du sondage révèlent un constat clair : ces professionnels approchent de la fin de leur carrière active. Un peu plus des deux tiers des professionnels de la paie interrogés ont plus de 45 ans (*figure 16*) et environ un tiers exercent dans ce domaine depuis plus de 20 ans (*figure 17*). Si cette population vieillissante de professionnels de la paie possède une vaste expérience et, souvent, une connaissance approfondie et inégalée des rouages institutionnels, elle met en lumière un risque jusqu'alors tabou concernant l'avenir de la gestion de la paie : la pérennité et la planification de la relève. À mesure que ces

Figure 15. Genre déclaré par les professionnels de la paie

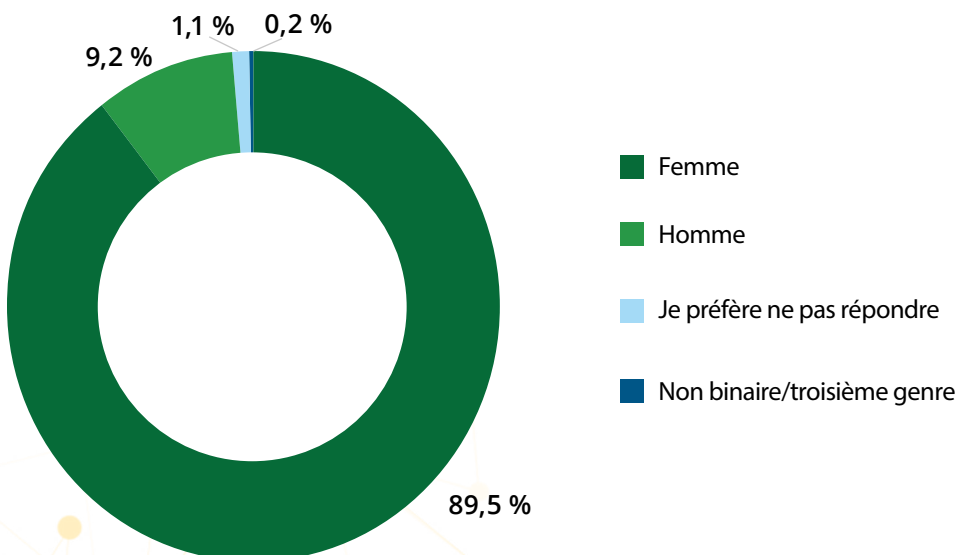
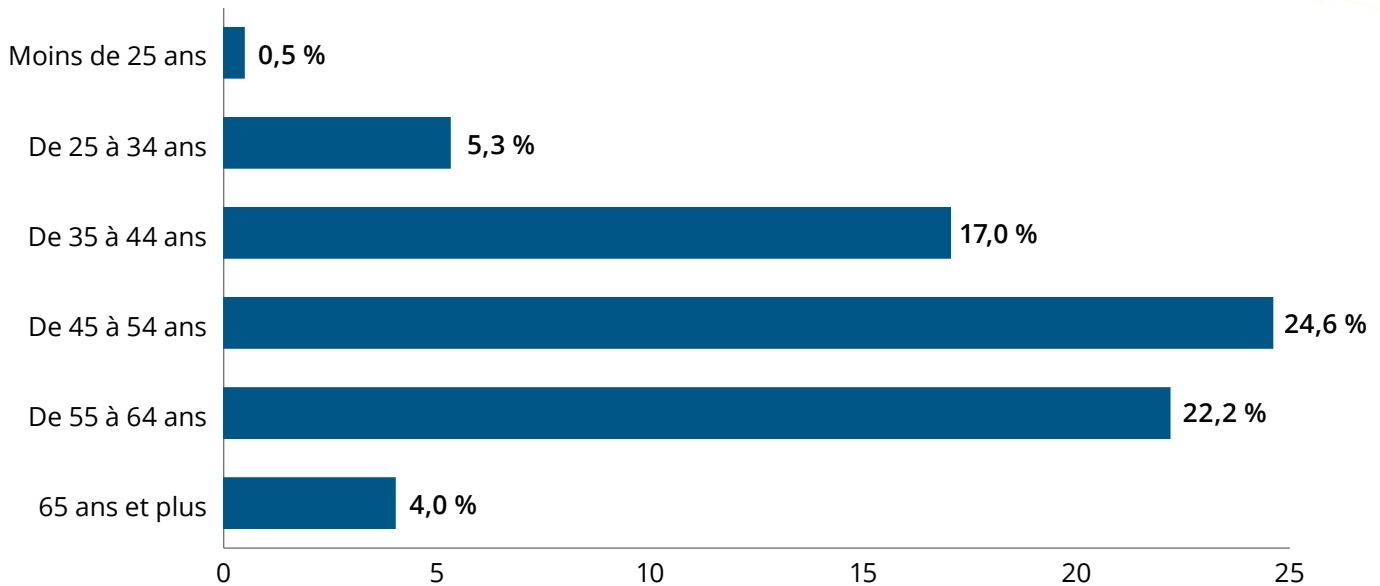




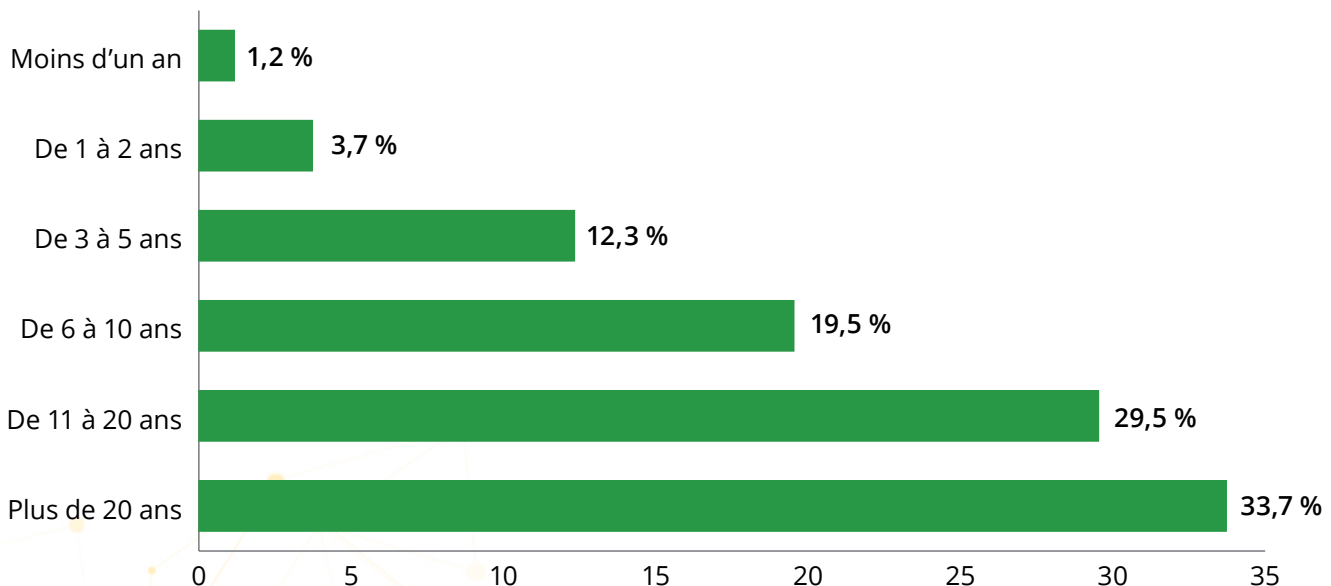
Figure 16. Tranches d'âge des professionnels de la paie



professionnels prendront leur retraite, un déficit de compétences important apparaîtra au sein de leurs organisations et dans l'ensemble de la main-d'œuvre. La technologie, notamment l'automatisation et l'intelligence artificielle (IA), peut contribuer à combler une partie de ce

fossé, mais des connaissances historiques et contextuelles resteront indispensables pour les processus de validation, et il restera des tâches importantes à accomplir qui nécessiteront une intervention humaine, comme le dialogue avec les employés concernant des questions aussi

Figure 17. Expérience dans le domaine de la paie





personnelles et sensibles que leur rémunération, ou la gestion des relations entre le service de paie et les autres services de l'organisation.

Pour se préparer à relever ces défis, les organisations doivent commencer à réfléchir à une approche ciblée de la planification de la relève dans le domaine de la gestion de la paie. Les fonctions de gestion de la paie doivent veiller à ce que les processus soient documentés et que les procédures normales d'exploitation soient formalisées. Les meilleures pratiques soulignent l'importance de prioriser le transfert des connaissances afin de garantir une couverture suffisante en cas d'urgence ou de départ d'un membre de l'organisation. Lors de groupes de discussion, certains professionnels de la paie ont indiqué que la formation polyvalente avec d'autres services de l'organisation, comme les ressources humaines, s'était révélée être une méthode efficace pour faciliter la planification de la relève. En prenant le temps de pérenniser la fonction de gestion de la paie grâce à la planification de la relève, les organisations peuvent se préparer aux défis à venir, notamment le vieillissement de la main-d'œuvre et les situations d'urgence.

Les professionnels de la paie affichent un niveau d'études élevé : 86 % des personnes interrogées ont fait des études postsecondaires, y compris au CÉGEP au Québec. Bien qu'elle ne soit pas toujours spécifiquement axée sur la gestion de la paie, cette formation témoigne d'une main-d'œuvre possédant de solides compétences analytiques et de communication qui favorisent la capacité d'adaptation, l'utilisation efficace des technologies et un rôle élargi allant au-delà du simple traitement transactionnel.

Par ailleurs, 60 % des professionnels de la paie ayant répondu au sondage ont indiqué qu'ils étaient soit des membres candidats (membres individuels en cours d'accréditation), soit des membres professionnels (membres individuels accrédités en tant que Professionnels en conformité de la paie [PCP] ou Leaders accrédités en paie [LAP]) auprès de l'Institut national de la paie. Les accréditations proposées par l'Institut permettent aux professionnels d'acquérir des connaissances approfondies sur les opérations et la conformité dans le domaine de la paie, ainsi que des compétences en comportement organisationnel et en gestion du personnel, sans oublier les principes fondamentaux de la comptabilité et de la finance liés à la gestion de la paie. Ces accréditations offrent aux professionnels de la paie une base technique solide et axée sur le service, ce qui leur permet de naviguer à travers les exigences réglementaires complexes, d'interpréter les lois, de répondre efficacement aux audits et bien plus encore, tout en gérant efficacement les services de paie et en assurant le leadership au sein de leurs équipes. Ce profil de formation permet aux professionnels de la paie de prendre en charge et de gérer la complexité croissante de la paie, tout en conservant une grande capacité à acquérir de nouvelles connaissances et compétences afin de s'adapter à l'évolution des exigences en matière de paie et aux changements législatifs.

Une journée dans la vie d'un professionnel de la paie. Beaucoup de personnes qui ne travaillent pas dans le domaine de la gestion de la paie ont souvent tendance à sous-estimer ou à négliger l'étendue et la complexité des responsabilités qui incombent aux professionnels de la paie. La gestion de la



paie dépasse le cadre du simple traitement de la rémunération : elle englobe la conformité à des lois complexes, la gestion des données des employés, les rapprochements, l'administration des avantages sociaux, les relations avec les fournisseurs ainsi que l'exactitude des rapports, agissant ainsi comme un maillon essentiel entre les finances et les ressources humaines.

Lorsqu'on examine en quoi consiste une journée type dans la vie d'un professionnel de la paie, on constate qu'il s'agit d'un exercice d'équilibre faisant intervenir la précision, la conformité par rapport aux lois et règlements et la résolution de problèmes. Une partie de la journée est souvent consacrée à la vérification de l'exactitude des données relatives aux heures de travail et à la présence avant de lancer le traitement de la paie. Tout au long de la journée, il répond aux questions des employés concernant la rémunération, les avantages sociaux et les retenues salariales, tout en suivant de près les changements législatifs afin de garantir le respect des réglementations fédérales et provinciales. Il collabore avec les équipes des ressources humaines, des relations de travail et des finances pour résoudre les écarts, dresser des rapports à l'intention de la direction et veiller à ce que les versements aux organismes gouvernementaux soient effectués à temps. Les professionnels de la paie travaillant dans des environnements syndiqués doivent posséder des connaissances encore plus approfondies, car ils doivent savoir comment appliquer les dispositions de la convention collective à la paie qu'ils gèrent. Au-delà de ces tâches, les professionnels de la paie

procèdent fréquemment au dépannage informatique de systèmes, mettent en œuvre des améliorations de processus et se tiennent au fait de l'évolution des lois fiscales et des technologies. Leur fonction exige une grande minutie et une grande capacité d'adaptation, car même des erreurs mineures peuvent avoir des conséquences financières et juridiques importantes.

Il est important de noter que les activités et les responsabilités quotidiennes d'un professionnel de la paie varient en fonction de la taille de l'organisation, de la nature de la fonction de gestion de la paie, du secteur d'activité et de la position hiérarchique de la fonction au sein de l'organisation. Il n'est pas rare que le service de paie des organisations de petite envergure soit composé d'une ou deux personnes qui, à elles seules, assument entièrement cette fonction, et qui peuvent avoir un rôle partagé entre les RH, les finances ou la direction; il arrive même que ce soit le propriétaire ou le chef de la direction de l'entreprise qui s'en charge.

Dans de tels cas, le professionnel de la paie gère généralement l'ensemble des responsabilités de la paie de bout en bout, notamment le téléchargement et la validation des données de temps, le traitement des calculs de paie, la soumission des versements, la préparation des feuillets fiscaux et des rapports de fin d'exercice, ainsi que la réponse à toutes les demandes des employés. Il doit souvent jongler entre la gestion de la paie et des tâches administratives plus générales, comme l'intégration des nouveaux employés, la gestion des inscriptions aux avantages sociaux et le rapprochement des données, la tenue à jour des dossiers du personnel, ainsi que la



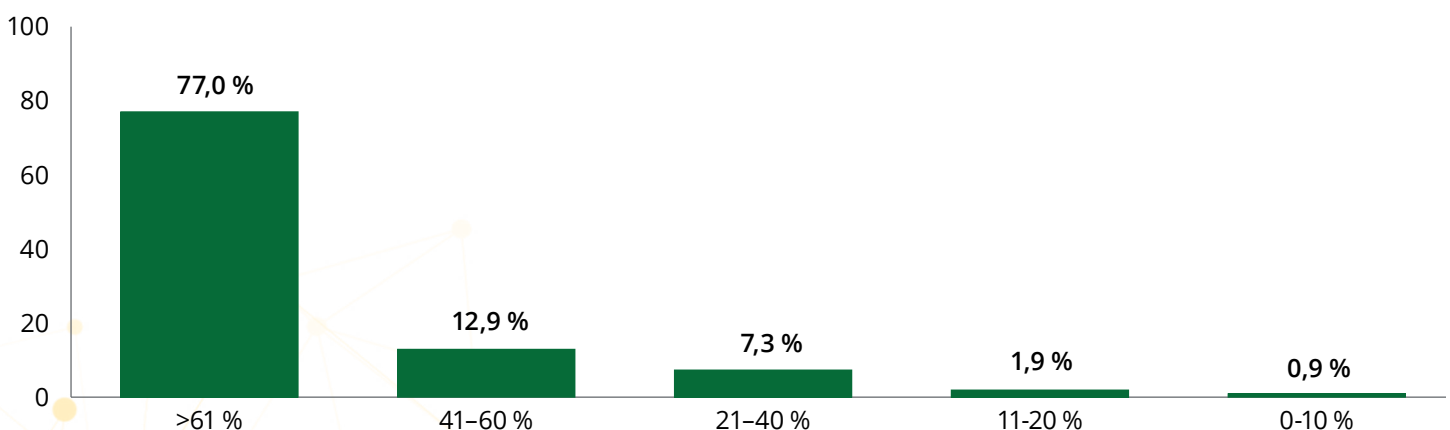
réponse aux besoins de base en matière de rapports RH ou financiers. Disposant d'un soutien interne limité et de moins de paliers de révision, ces personnes doivent s'en remettre largement à leur propre jugement, se tenir au fait des changements législatifs et faire preuve d'une attention rigoureuse aux détails pour garantir l'exactitude et la conformité. Ce poste peut s'avérer exigeant, car il requiert de la polyvalence, de solides aptitudes à mener plusieurs tâches de front et la capacité de passer rapidement de la prise de décisions stratégiques à des tâches transactionnelles concrètes – autant d'éléments qui mettent en évidence les pressions particulières auxquelles sont confrontés les professionnels de la paie dans les petites organisations.

De nos jours, comme le montre la *figure 18*, 77 % des professionnels de la paie interrogés consacrent plus de 60 % de leur temps à des tâches liées à la gestion de la paie ou à des fonctions connexes. Cela représente une part importante des professionnels de la paie et englobe toute une série de fonctions différentes, y compris celles qui se partagent entre la gestion de la paie, les ressources humaines et les finances, ce qui montre que la

gestion de la paie fait l'objet d'une attention et d'un investissement en temps considérables au sein des organisations. Dans le cadre de ce sondage, on a demandé aux professionnels de la paie à quelles tâches ils consacraient leur temps au cours d'une semaine de travail. Les professionnels de la paie qui n'occupent pas un poste de gestionnaire ou de directeur consacrent en moyenne environ 19 heures par semaine à des tâches transactionnelles et administratives (comme répondre à des demandes d'employés), environ 17 heures par semaine à des tâches opérationnelles et d'exécution (comme le traitement des cessations d'emploi), et environ 15 heures par semaine à des tâches stratégiques (comme l'analyse des données de paie pour la planification des effectifs). Les personnes qui ont indiqué occuper un poste de gestionnaire ou de directeur consacrent en moyenne environ 16 heures à des tâches transactionnelles et administratives, environ 12 heures à des tâches opérationnelles et d'exécution, et environ 17 heures à des tâches stratégiques.

Cette ventilation horaire montre que les professionnels de la paie travaillent bien au-delà d'une semaine de travail standard.

Figure 18. Temps consacré à la gestion de la paie





Les professionnels de la paie n'occupant pas des postes de gestionnaire ou de directeur déclarent travailler en moyenne 51 heures par semaine, comparativement à 45 heures pour les gestionnaires et les directeurs, ce qui souligne la forte charge de tâches opérationnelles qui pèse sur les fonctions de gestion de la paie en première ligne. Si les gestionnaires et les directeurs consacrent une part plus importante de leur temps aux activités stratégiques, ils continuent d'assumer une charge de travail administratif considérable. À l'inverse, les professionnels n'occupant pas un poste de gestion ou de direction consacrent la majeure partie de leur temps à des tâches transactionnelles et administratives, ce qui contribue à allonger leur nombre total d'heures de travail. Cette répartition reflète les différences entre les rôles, mais met aussi en évidence les pressions constantes qui pèsent sur les capacités des professionnels de la paie chargés de la gestion quotidienne. L'analyse selon l'effectif organisationnel révèle des disparités : dans les grandes organisations comptant 500 employés ou plus, les professionnels de la paie n'occupant pas des postes de gestion ou de direction consacrent, au détriment des tâches opérationnelles et transactionnelles, une part plus importante de leur temps aux tâches stratégiques (31 % de leur temps), comparativement à leurs homologues dans les organisations de petite ou moyenne envergure comptant de 1 à 499 employés (28 % de leur temps). De même, les professionnels de la paie occupant des postes de gestion ou de direction dans les grandes organisations consacrent également une plus grande partie de leur temps aux tâches stratégiques (40 %), comparativement à leurs homologues des plus petites organisations (34 %). Ces conclusions concordent avec les résultats d'une étude

réalisée en 2020 (PricewaterhouseCoopers [PwC] et Association canadienne de la paie [ACP]), ce qui témoigne d'une tendance de fond. Cette différence dans la capacité à consacrer plus de temps aux tâches stratégiques s'explique probablement par les disparités technologiques entre les organisations de différentes tailles, ainsi que par le niveau d'adoption de l'automatisation. Les grandes organisations ont tendance à investir davantage dans des outils et des systèmes automatisés qui allègent la charge des tâches administratives et opérationnelles et permettent de consacrer plus de temps à des activités stratégiques à plus forte valeur ajoutée.

Capacités requises de la part du professionnel de la paie d'aujourd'hui et attentes à son égard

Le rôle des professionnels de la paie au Canada a considérablement évolué et continue de se transformer. Les responsabilités actuelles liées à la gestion de la paie dépassent largement le cadre des simples tâches transactionnelles pour désormais inclure des fonctions de conseil qui ont une incidence sur la conformité, l'efficacité et l'expérience globale des employés. Comme les organisations évoluent dans des environnements réglementaires de plus en plus complexes et adoptent des technologies de pointe en matière de gestion de la paie, les attentes à l'égard des professionnels de la paie se sont accrues. Les employeurs ne se contentent plus de candidats capables de simplement gérer la paie; ils recherchent des personnes alliant une formation scolaire, des accréditations et certifications reconnues, et une expérience pertinente à un ensemble diversifié de compétences techniques et relationnelles.



Les organisations d'aujourd'hui accordent une grande valeur aux professionnels de la paie qui se démarquent à la fois par leur expertise approfondie et leur polyvalence. Des qualifications telles qu'une accréditation de l'Institut national de la paie, une formation post-secondaire et des certifications reconnues par le secteur témoignent d'une compétence technique, tandis qu'un solide éventail d'aptitudes – allant de la capacité d'adaptation et de la collaboration à la réflexion stratégique en passant par la prise de décision éclairée – reflète la nature évolutive de ce poste. Ces éléments combinés témoignent de la diversité des aptitudes que doit posséder le professionnel de la paie pour soutenir la transformation de la fonction : un poste autrefois confiné aux tâches administratives qui s'impose désormais comme un partenaire stratégique de haut niveau.

Compétences généralement requises.

Un professionnel de la paie idéal allie formation scolaire, accréditations reconnues et expérience pertinente pour répondre aux exigences croissantes de ce poste. Les employeurs recherchent généralement des candidats ayant terminé des études postsecondaires en administration des affaires, en comptabilité ou en ressources humaines, car ces formations offrent une solide base en matière de principes financiers et de processus organisationnels, même si ces diplômes ne sont pas les seuls à être pris en compte.

Au-delà des diplômes universitaires, les accréditations reconnues par le secteur, comme celles de Professionnel en conformité de la paie (PCP) et de Leader accrédité en paie (LAP), délivrées par l'Institut national de la paie, sont très prisées. L'obtention de

ces accréditations prouve la maîtrise de la législation canadienne relative à la paie, des règles de conformité et des pratiques avancées de gestion de la paie. Elle confirme aussi des compétences en gestion et en leadership et démontre un engagement envers les normes de la profession. Une expérience des systèmes de gestion de la paie, de la réglementation fiscale et du traitement de la paie couvrant plusieurs territoires de compétence est aussi largement considérée comme indispensable. Ensemble, ces qualifications aident les professionnels de la paie à se préparer à relever les défis et à répondre aux exigences d'une carrière dans ce domaine, leur permettant ainsi de contribuer de manière stratégique à la réussite de leur organisation.

Pour les employeurs, le recours à un professionnel de la paie accrédité offre des avantages concrets, tels que la réduction des risques liés à la conformité grâce au respect des réglementations fédérales et provinciales complexes, minimisant ainsi les erreurs coûteuses et les pénalités. Grâce à leur expertise et à leur expérience approfondies, les processus de gestion de la paie sont optimisés, ce qui génère des économies de temps et de ressources tout en renforçant la fiabilité des données. Des accréditations comme le titre de PCP et de LAP témoignent également d'un engagement en faveur du perfectionnement professionnel, ce qui renforce la confiance et la fiabilité au sein de l'organisation. En fin de compte, l'embauche de professionnels de la paie hautement qualifiés renforce la crédibilité d'une organisation et favorise son optimisation globale, compte tenu de l'influence transversale de la gestion de la paie au sein de la structure.



Profil de compétences. Il ne suffit plus pour les professionnels de la paie de simplement traiter la paie avec précision et ponctualité. Les organisations d'aujourd'hui attendent des experts en gestion de la paie qu'ils allient compétence technique, maîtrise de la conformité et vision stratégique. Les employeurs recherchent des personnes capables de jongler avec les exigences d'une législation complexe, de mettre à profit leur utilisation de systèmes de paie sophistiqués et d'analyser des données pour appuyer les décisions d'affaires. De solides compétences en communication, une grande capacité d'adaptation et une approche axée sur le client sont aussi indispensables, car les professionnels de la paie jouent de plus en plus le rôle d'intermédiaire entre les ressources humaines, les finances et le personnel. Cette évolution souligne la transformation de la gestion de la paie, qui passe d'une simple fonction transactionnelle à un élément essentiel de la réussite de l'organisation grâce à une approche plus stratégique.

D'après les réponses recueillies dans le cadre du sondage, le principal défi signalé par les spécialistes des ressources humaines lors du recrutement de professionnels de la paie est le manque de compétences relationnelles, telles que la communication et le travail d'équipe. Cela met en lumière un écart critique entre l'expertise technique et l'efficacité dans les relations interpersonnelles. Si la maîtrise des processus de gestion de la paie reste indispensable, les organisations accordent une valeur de plus en plus grande aux professionnels qui peuvent collaborer avec les

différents services, communiquer clairement une information complexe et contribuer à une culture organisationnelle positive.

Ce constat va dans le sens du cadre de compétences pour les professionnels de la paie de l'Institut national de la paie, lancé en 2024, qui identifie les compétences techniques fondamentales — telles que la précision dans le traitement de la paie, le respect de la conformité, le maintien d'une approche axée sur le service et la mise en place de partenariats stratégiques au sein de l'organisation — tout en soulignant l'importance croissante des compétences comportementales, notamment l'établissement de relations, la gestion du changement et la communication efficace.

Les réflexions partagées dans le cadre de groupes de discussion ont mis en évidence deux défis majeurs en matière de recrutement : la difficulté à attirer des professionnels de la paie chevronnés, en particulier ceux possédant une expertise internationale, ainsi que des délais d'intégration et de perfectionnement prolongés pour les talents possédant moins d'expérience. Ces enjeux nuisent à l'efficacité des organisations en prolongeant le temps nécessaire pour pourvoir les postes et stabiliser pleinement la fonction de gestion de la paie.

Les avis des experts en gestion de la paie, en ressources humaines et en services conseil ont systématiquement mis en lumière le fait qu'au cours des cinq prochaines années, les professionnels de la paie devront conjuguer une maîtrise des systèmes et technologies de pointe pour la gestion de la paie, une sensibilisation à la cybersécurité et à la confidentialité des données, des capacités



d'analyse et de résolution de problèmes, ainsi qu'une aptitude à s'adapter au changement continu. Ces compétences mettent en valeur le rôle crucial de la confiance, les professionnels de la paie étant les garants de la protection des données extrêmement sensibles du personnel et de l'organisation. Cette combinaison de compétences techniques et relationnelles montre que les organisations recherchent de plus en plus des professionnels de la paie polyvalents, capables d'allier maîtrise technique, communication efficace et flexibilité pour soutenir des fonctions de gestion de la paie tournées vers l'avenir et centrées sur les employés. Dans un contexte où l'on envisage de faire évoluer le service de paie d'un rôle purement transactionnel vers celui de partenaire stratégique, ces compétences clés seront indispensables pour mener à bien une

Les discussions en groupes de réflexion ont mis en évidence deux défis majeurs en matière de recrutement : la difficulté à attirer des professionnels de la paie chevronnés, en particulier ceux possédant une expertise internationale, ainsi que des délais d'intégration et de perfectionnement prolongés pour les talents possédant moins d'expérience. Ces enjeux nuisent à l'efficacité des organisations en prolongeant le temps nécessaire pour pourvoir les postes et stabiliser pleinement la fonction de gestion de la paie.

telle transition et faire en sorte que le service de paie soit en mesure d'éclairer et d'orienter les décisions, plutôt que de se contenter de les mettre en œuvre.





Ressources

Agence du revenu du Canada (s.d.). *Projet de paie électronique*. Gouvernement du Canada. <https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/organisation/a-propos-agence-revenu-canada-arc/projet-paie-electronique.html> [[canada.ca](https://www.canada.ca)]

Banque centrale européenne. (2024). *Instant payments regulation*. https://www.ecb.europa.eu/paym/retail/instant_payments/html/instant_payments_regulation.en.html

Davis, J. (2025). *The impacts of earned wage access*. https://assets.ctfassets.net/9bmss1jcvj9u/5EJKZ88JUrOs3pDQHmols9/0f27191ba836ae29c0ae7a453e2821b2/Davis_Impacts_of_Earned_Wage_Access_2025_Final.pdf

Globali. (2025). *Globali*. <https://www.globali.io/>

Institut national de la paie. (2025). *Le besoin pour la paie électronique au Canada*. <https://paie.ca/CPAWebsite/media/PDF/Priority%20Issues/Fevrier-2025-Le-besoin-pour-la-paie-electronique-au-Canada-Institut-national-de-la-paie.pdf>

Institut national de la paie. (2026). *Regard sur la paie : L'impact économique des professionnels de la paie au Canada*. Économie – L'Association canadienne de la paie

Interac. (s.d.). *Nous propulsons l'avenir du traitement de la paie : Comment Virement Interac facilite la mise en œuvre de l'accès au salaire gagné avec ZayZoon et la Banque Scotia*. Interac. <https://www.interac.ca/fr/contenu/entreprises/nous-propulsons-lavenir-du-traitement-de-la-paie-comment-virement-interac-facilite-la-mise-en-oeuvre-de-lacces-au-salaire-gagne-avec-zayzoon-et-l/>

Paiements Canada. (9 août 2022). *Selon une nouvelle étude de Paiements Canada, il existe une lacune alarmante dans la compréhension qu'ont les travailleurs canadiens des détails de leur bulletin de paye*. Paiements Canada. [Selon une nouvelle étude de Paiements Canada, il existe une lacune alarmante dans la compréhension qu'ont les travailleurs canadiens des détails de leur bulletin de paye | Paiements](https://www.paymentscanada.ca/fr/actualites/selon-une-nouvelle-etude-de-paiements-canada-il-existe-une-lacune-alarmante-dans-la-comprehension-quont-les-travailleurs-canadiens-des-details-de-leur-bulletin-de-paye)



PricewaterhouseCoopers (PwC) et l'Association canadienne de la paie (ACP). (Novembre 2020). *Regard sur la paie : L'avenir de la paie*. Institut national de la paie. [https://paie.ca/getmedia/b9c01d50-4be8-49e2-b932-4a3a9a39e929/CPA-Future-of-Payroll-FINAL-DRAFT-\(FR\)-\(web\).pdf](https://paie.ca/getmedia/b9c01d50-4be8-49e2-b932-4a3a9a39e929/CPA-Future-of-Payroll-FINAL-DRAFT-(FR)-(web).pdf)

Statistique Canada. (15 août 2025). *Nombre d'entreprises canadiennes, avec employés, juin 2025*. Statistique Canada. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3310101401&request_locale=fr

Statistique Canada. (30 octobre 2025). *Emploi, rémunération et heures de travail, et postes vacants, août 2025*. Statistique Canada. [Le Quotidien — Emploi, rémunération et heures de travail, et postes vacants, août 2025](#)

Thomson Reuters. (4 avril 2024). *Payroll expert discusses global payroll strategies in 2025*. <https://tax.thomsonreuters.com/blog/payroll-expert-discusses-global-payroll-strategies-in-2025/>

6Wresearch. (Août 2025). *Canada Payroll Market (2025-2031)*. 6Wresearch. [Canada Payroll Market \(2025-2031\) | Trends, Outlook & Forecast](#)

Glossaire

AE	Assurance-emploi
Altinn	Portail numérique du gouvernement norvégien
ARC	Agence du revenu du Canada
CIPP	Chartered Institute of Payroll Professionals (Royaume-Uni)
DATEV	Plateforme allemande dédiée à la conformité réglementaire
Déclaration en temps réel	Anciennement appelée « paie électronique »
DSN (Déclaration sociale nominative)	Système unifié de déclaration sociale en France
ERP	Système de gestion intégrée (planification des ressources de l'entreprise)
eSocial	Système numérique unifié de déclaration du Brésil
ETP	Équivalent temps plein
EWA	Earned Wage Access (accès au salaire gagné)
IA	Intelligence artificielle
L'Institut	Institut national de la paie
IPASS	Irish Payroll Association
IPC	Indicateur de performance clé
LAP	Leader accrédité en paie
LSE	Libre-service pour les employés
NZPPA	New Zealand Payroll Practitioners Association
PCP	Professionnel en conformité de la paie
RPC	Régime de pensions du Canada
SAPA	South African Payroll Association
TAPS	The Association for Payroll Specialists



La présente publication ne contient que des renseignements généraux, et Deloitte n'y fournit aucun conseil ou service professionnel dans les domaines de la comptabilité, des affaires, des finances, du placement, du droit ou de la fiscalité, ni aucun autre type de service ou conseil. Elle ne remplace donc pas des services ou conseils professionnels et ne devrait pas être utilisée pour prendre des décisions ou des mesures susceptibles d'avoir une incidence sur votre entreprise. Avant de prendre de telles décisions ou mesures, vous devriez consulter un conseiller professionnel compétent. Deloitte n'est aucunement responsable de toute perte que subirait une personne parce qu'elle se serait fiée à la présente publication.

À propos de Deloitte Canada

Chez Deloitte, notre raison d'être est d'avoir une influence marquante. Nous existons pour inspirer et aider nos gens, nos organisations, nos collectivités et nos pays à prospérer. Notre travail soutient une société prospère où les gens peuvent s'épanouir et saisir des occasions. Il renforce la confiance des consommateurs et des entreprises, aide les organisations à trouver des moyens créatifs de déployer des capitaux, habilite des institutions sociales et économiques justes, fiables et efficaces, et permet à nos amis, à nos familles et à nos collectivités de profiter de la qualité de vie qui accompagne un avenir durable. Étant le plus grand cabinet de services professionnels détenu et exploité par des Canadiens dans notre pays, nous sommes fiers de travailler aux côtés de nos clients pour avoir une influence positive sur tous les Canadiens.

Deloitte offre des services de premier plan dans les domaines de la consultation, de l'audit et de la certification, de la fiscalité, des services-conseils et des services gérés à près de 90 % des sociétés du palmarès Fortune Global 500MD et à des milliers de sociétés fermées. Nous réunissons des compétences, des perspectives et des services de classe mondiale pour aborder les enjeux d'affaires les plus complexes de nos clients.

Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l., société à responsabilité limitée constituée en vertu des lois de l'Ontario, est le cabinet membre canadien de Deloitte Touche Tohmatsu Limited. Deloitte désigne une ou plusieurs entités parmi Deloitte Touche Tohmatsu Limited, société fermée à responsabilité limitée par garanties du Royaume-Uni, ainsi que son réseau de cabinets membres dont chacun constitue une entité juridique distincte et indépendante. Pour obtenir une description détaillée de la structure juridique de Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. et de ses sociétés affiliées, veuillez consulter www.deloitte.com/ca/apropos.

Pour en apprendre plus sur Deloitte Canada, veuillez nous suivre sur LinkedIn, X, Instagram ou Facebook.

© 2026 Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. et ses sociétés affiliées.

Les services de création CoRe. RITM2469564