



# Technologie

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.





# Technologie

Au fil des ans, la technologie a profondément transformé et révolutionné la gestion de la paie, la faisant passer d'une fonction administrative essentiellement transactionnelle à un catalyseur de l'efficacité, de la conformité et de l'expérience des employés. Les systèmes de gestion de la paie modernes constituent désormais une pierre angulaire des activités des organisations, grâce aux progrès rapides réalisés dans les domaines de l'infonuagique, de l'automatisation et de l'intelligence artificielle. Ces innovations, associées à des outils émergents comme l'accès au salaire gagné, l'intelligence artificielle et la chaîne de blocs, ont permis de simplifier les processus, de renforcer la conformité et d'améliorer l'expérience des employés.

## Les fondements de la gestion moderne de la paie

L'un des changements les plus marquants a été la migration massive vers des plateformes de gestion de la paie basées sur l'infonuagique. Contrairement aux systèmes traditionnels installés sur place, les solutions infonuagiques offrent une grande évolutivité, un accès en temps réel et des fonctionnalités de sécurité robustes. Elles prennent en charge l'intégration avec les systèmes RH et comptables, créant ainsi un écosystème unifié pour la gestion des effectifs. L'adoption de l'infonuagique favorise également le télétravail et les opérations de paie à l'échelle mondiale, des éléments devenus critiques pendant la pandémie et qui demeurent essentiels dans l'environnement de travail décentralisé d'aujourd'hui. Pour les organisations, ce virage réduit les coûts d'infrastructure, améliore l'agilité et garantit des

### Ce qu'il faut retenir



**Cadre :** La technologie de la paie ne constitue plus une simple infrastructure facultative : elle est devenue un catalyseur stratégique de la gouvernance, de l'analytique et de la confiance du personnel.

**Professionnel de la paie :** Les systèmes modernes favorisent l'exactitude et l'analyse de données, mais exigent de nouvelles compétences pour interpréter et encadrer les résultats produits.

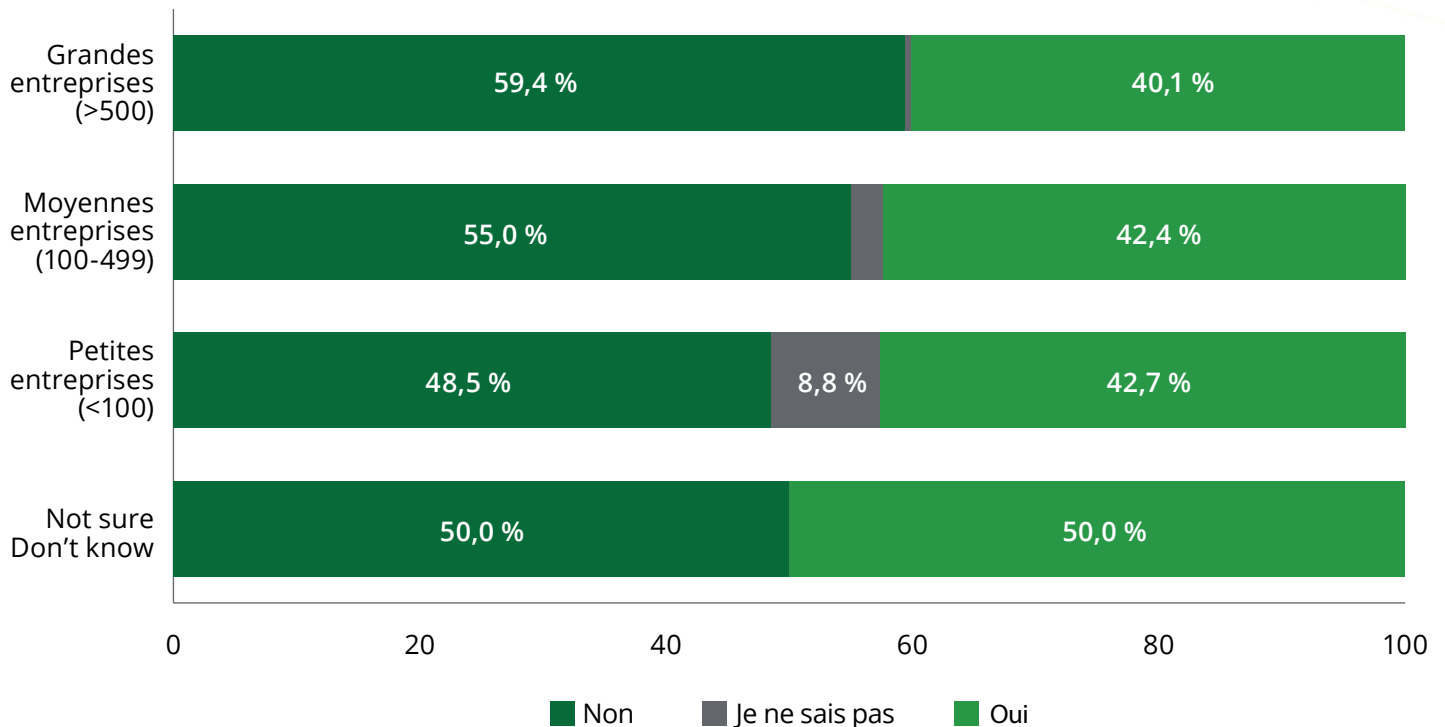
**Technologie :** L'IA et l'automatisation passent du stade expérimental à celui de fonctionnalités intégrées, ce qui nécessite des contrôles rigoureux et une grande qualité des données.

mises à jour continues afin de répondre aux exigences de conformité en constante évolution.

Les transformations dans le domaine de la gestion de la paie, notamment le passage des solutions sur site aux solutions infonuagiques, ont connu un essor considérable au Canada ces dernières années. Lorsqu'on leur a demandé si leur organisation avait changé de logiciel de paie au cours des cinq dernières années, 39 % des personnes interrogées ont indiqué que leur organisation avait procédé à une refonte de ses activités de gestion de la paie. La *figure 19* montre que 19 % des grandes organisations, 15 % des organisations de moyenne envergure et 7 % des petites organisations ont renouvelé leur logiciel de paie au cours des cinq dernières années. Cela montre que le passage aux solutions infonuagique est très répandu et



Figure 19. Changement du logiciel de gestion de la paie au cours des cinq dernières années



ne se limite pas nécessairement aux grandes organisations disposant de ressources plus importantes, comme on pourrait le croire. Parmi les répondants qui ont indiqué que leur organisation n'avait pas procédé à une refonte de leur technologie de la paie au cours des cinq dernières années ou qui ne savaient pas si c'était le cas, 28 % ont répondu que leur organisation prévoyait une telle refonte au cours des cinq prochaines années. Il est évident que la transition vers la technologie infonuagique est en plein essor au Canada et qu'elle devrait se poursuivre pendant de nombreuses années.

En pratique, la décision de passer à une gestion de la paie infonuagique est rarement motivée par un seul facteur, mais plutôt par une convergence de contraintes opérationnelles, réglementaires et liées à la main-d'œuvre. À mesure que les environnements de gestion de la paie gagnent en complexité, de nombreuses

organisations constatent que les solutions traditionnelles sur site peinent à s'adapter sans recourir à des solutions de contournement manuelles et sans accroître les risques. Les plateformes infonuagiques offrent un modèle opérationnel plus durable en transférant la maintenance du système, les mises à jour législatives et les améliorations de sécurité à des environnements gérés par des fournisseurs, ce qui permet aux équipes des services de paie de se concentrer moins sur la maintenance des systèmes et davantage sur la précision, la gouvernance et les activités à valeur ajoutée. Pour les organisations déjà engagées dans des transformations à plus grande échelle dans les domaines des ressources humaines ou des finances, la gestion infonuagique de la paie constitue également un catalyseur essentiel, favorisant une intégration plus étroite, une meilleure qualité des données et des perspectives plus opportunes sur les effectifs.



## La prochaine étape

La technologie de la paie ne se limite plus au simple calcul des traitements et des retenues. Les portails en libre-service destinés aux employés, les applications mobiles et l'analytique prédictive sont désormais monnaie courante dans la plupart des organisations. Ces outils permettent aux employés d'accéder à l'information concernant leur rémunération et de gérer leurs données personnelles, tout en fournissant aux organisations des perspectives exploitables sur les coûts de main-d'œuvre et les tendances en matière d'effectif. Les résultats du sondage indiquent que les innovations dans le domaine de la technologie financière, comme l'accès au salaire gagné, commencent à susciter de l'intérêt au Canada. Ce service permet aux employés d'accéder à leur rémunération avant la date de paie prévue, bien que son adoption demeure prudente. Ces outils renforcent l'engagement des employés et contribuent à faire de la gestion de la paie un facteur déterminant de l'expérience globale des employés. Pour l'instant, la technologie de la chaîne de blocs, bien qu'elle soit solidement établie, demeure au stade expérimental dans le contexte de la paie. Cette technologie a le potentiel de favoriser la transparence, l'auditabilité et l'intégrité des données grâce à des registres inviolables; toutefois, les applications pratiques dans le domaine de la gestion de la paie restent limitées et nécessiteraient une gouvernance robuste ainsi qu'une supervision humaine.

Le développement qui a sans doute eu les plus importantes répercussions dans le domaine est l'essor de l'automatisation et de l'intelligence artificielle. Grâce à l'automatisation, les processus répétitifs comme la saisie de données et les contrôles de conformité ont été simplifiés. Cela permet de diminuer les

risques d'erreur tout en dégageant du temps pour que les professionnels de la paie se consacrent à des projets stratégiques. L'IA commence à jouer un rôle dans l'analytique prédictive, la détection des anomalies et même le soutien conversationnel pour répondre aux questions des employés au moyen de robots de clavardage. Lors des groupes de discussion avec des professionnels de la paie, bon nombre de participants ont indiqué que l'IA commence à être intégrée au sein de leur organisation. Toutefois, ces derniers s'efforcent toujours d'encadrer officiellement son usage au moyen de politiques adéquates.

Les avis sur l'adoption de l'IA au Canada sont partagés, oscillant entre optimisme et inquiétudes concernant les pertes d'emplois et la confidentialité des données. Les progrès de l'intelligence artificielle exacerbent les craintes actuelles : de nombreux professionnels de la paie émettent des réserves sur les solutions automatisées par l'IA, notamment pour des questions liées à la protection de la vie privée et à la conformité. Les sondages révèlent une incertitude et une inquiétude persistantes chez les professionnels quant à la fiabilité des mécanismes de protection, de vérification et de transparence de l'IA, car ils portent eux-mêmes la responsabilité de faire strictement respecter les lois sur la protection de la vie privée. Même si les avis divergent en ce qui a trait à l'intégration de l'IA dans la gestion de la paie, les experts du secteur prédisent que l'IA sera profondément ancrée dans les systèmes de paie à l'avenir. Les applications futures pourraient inclure la surveillance en temps réel de la conformité, la prévision intelligente des coûts de main-d'œuvre et la personnalisation de l'expérience des employés grâce à des modèles de rémunération adaptatifs.



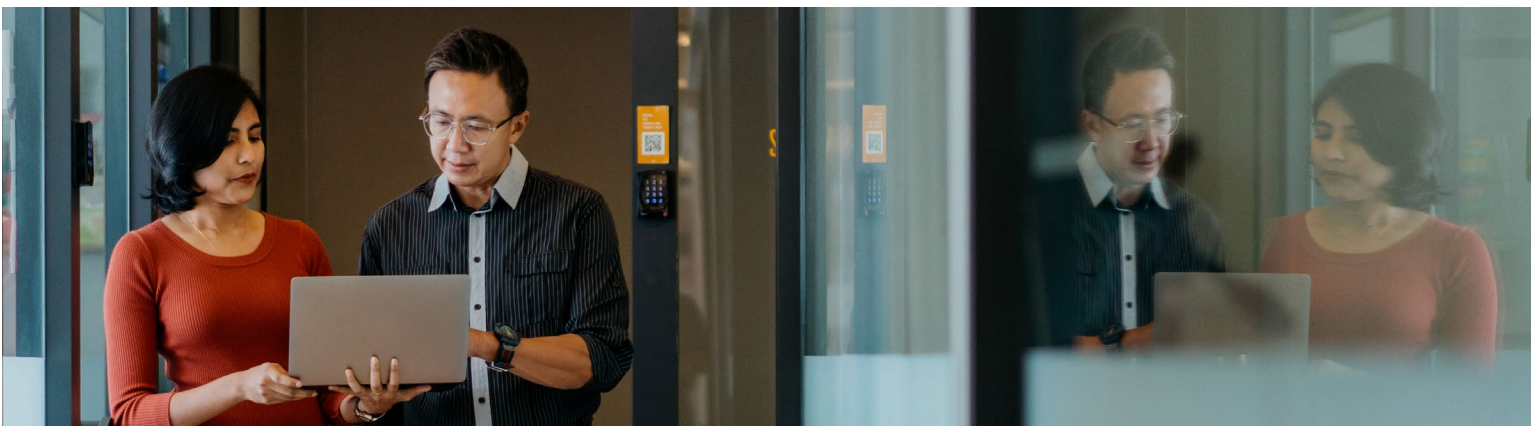
## Priorités en matière d'adoption et d'intégration de l'IA

Lorsque les organisations planifient l'avenir de la gestion de la paie, l'adoption des technologies suit généralement une approche stratégique par étapes. La priorité absolue est de mener à bien la migration vers des plateformes infonuagiques qui offrent évolutivité, sécurité et intégration transparente avec les systèmes RH et financiers. Parallèlement à cette migration infonuagique, les organisations devront aussi définir et comprendre les règles d'audit afin de permettre l'automatisation de ces étapes. Lorsque ces mesures auront été mises en œuvre, l'automatisation des processus de base, comme la validation des données, les calculs fiscaux et la production de rapports de conformité (par exemple, les relevés d'emploi), permettra de réduire considérablement les erreurs et la charge administrative.

Une fois ces étapes fondamentales franchies, la phase suivante consiste à introduire des capacités avancées d'analytique et d'IA. Ces outils permettent d'obtenir des perspectives prédictives, de détecter les anomalies et d'assurer une surveillance de la conformité en temps réel, aidant ainsi les organisations à passer d'une gestion de la paie réactive à une gestion proactive. Les priorités à plus long

terme incluent l'expansion des innovations centrées sur l'employé, comme l'accès au salaire gagné et les outils de bien-être financier, ainsi que l'exploration de la technologie des chaînes de blocs pour des transactions sécurisées et vérifiables, et des opérations de paie à l'échelle mondiale. Il est essentiel de noter que, si l'IA peut soutenir certaines fonctions de la paie, comme en réduisant la charge administrative, elle n'en est pas encore au stade où elle peut fournir des conseils en matière de conformité ou suggérer des meilleures pratiques pour la gestion de la paie. Dans ces cas-là, il est recommandé aux professionnels de se tourner vers des sources fiables pour obtenir du soutien.

Tout au long du processus décrit ci-dessus, il est essentiel de mettre en place des mesures rigoureuses en matière de confidentialité des données et de cybersécurité afin de protéger les renseignements sensibles des employés et de garantir la conformité réglementaire. En suivant cette démarche par étapes, les organisations peuvent positionner la gestion de la paie comme une fonction pleinement intégrée et axée sur la technologie, qui favorise à la fois l'efficacité opérationnelle et la prise de décisions stratégiques éclairées.





# 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](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](https://assets.ctfassets.net/9bmss1jcvj9u/5EJKZ88JUrOs3pDQHmols9/0f27191ba836ae29c0ae7a453e2821b2/Davis_Impacts_of_Earned_Wage_Access_2025_Final.pdf)

Globalli. (2025). *Globalli*. <https://www.globalli.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](#)



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](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

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