



Analyse comparative et mesure de la réussite

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.





Analyse comparative et mesure de la réussite

L'évaluation de la performance d'une organisation constitue une pratique de gestion saine et essentielle. La comparaison de ces indicateurs avec ceux d'organisations analogues est cruciale pour évaluer sa performance relative par rapport au reste du secteur, éclairer le processus décisionnel et justifier la nécessité de changements. Cela permet aux dirigeants de l'organisation, à tous les niveaux, de suivre les progrès, de mesurer la réussite et de prendre des décisions éclairées concernant l'allocation des ressources, l'amélioration des processus et l'intégration de nouvelles technologies, ainsi que d'autres décisions clés pouvant avoir une incidence sur les activités de l'organisation.

Pour soutenir ce processus, les organisations ont généralement recours à des indicateurs afin d'évaluer et de suivre la performance au fil du temps. Un indicateur est une unité de mesure chiffrée qui permet aux organisations d'évaluer la valeur du temps et des ressources consacrés à certaines activités. Les indicateurs fournissent une information exploitable concernant l'efficacité et l'efficience de l'organisation, ce qui permet d'aider les dirigeants à prendre des décisions stratégiques et à réaliser des investissements importants. Dans le domaine de la gestion de la paie, ces indicateurs peuvent notamment inclure le nombre de corrections nécessaires au cours d'un cycle de paie, ou une estimation du temps nécessaire pour mener à bien un cycle de paie.

Ce qu'il faut retenir



Cadre : Sans indicateurs de performance clés (IPC) ni indices de référence, il est impossible de justifier les investissements dans la gestion de la paie ni d'en mesurer les résultats.

Professionnel de la paie : Les indices de référence permettent au service de paie de démontrer sa valeur ajoutée, de hiérarchiser les améliorations et d'étayer les analyses de rentabilité.

Technologie : L'évaluation repose sur des systèmes capables de produire des données fiables, actualisées et intégrées.

Pour évaluer réellement leur performance, les organisations donnent généralement la priorité à un ensemble d'indicateurs qui fournissent des données chiffrées et précises permettant d'évaluer la réussite d'une activité particulière ou l'atteinte d'un objectif organisationnel clé. Ces indicateurs stratégiques concrets sont appelés « indicateurs de performance clés », ou IPC. Les IPC sont des valeurs mesurables qui indiquent dans quelle mesure une fonction atteint ses objectifs, offrent une visibilité sur l'efficacité opérationnelle et mettent en évidence les domaines nécessitant une attention particulière. Les IPC peuvent ensuite être comparés à ceux d'une organisation similaire afin d'évaluer l'efficacité ou l'efficience relative de l'organisation. Ce processus de comparaison est appelé « analyse comparative ». Les indices



de référence permettent de savoir où se situe l'organisation par rapport aux autres, mais n'expliquent pas les causes des écarts de performance ni la manière de les corriger.

Analyse comparative dans le domaine de la paie

On ne saurait trop insister sur l'importance des IPC. Fonction critique reposant sur des données chiffrées, la paie ne laisse aucune place à l'erreur, sous peine de s'exposer à des sanctions réglementaires, des pertes financières et une diminution de la confiance des employés. En suivant les IPC, les organisations peuvent identifier les inefficacités, réduire les risques et s'assurer que les processus de gestion de la paie correspondent à leurs objectifs d'affaires généraux. Le fait de se mesurer par rapport aux normes du secteur ou à des organisations comparables apporte un éclairage supplémentaire qui aide les dirigeants à déterminer si la performance de leur service de paie est compétitive et à identifier les domaines dans lesquels des améliorations pourraient avoir la plus grande incidence pour l'organisation dans son ensemble.

Pour les organisations qui envisagent une transformation de leur système de gestion de la paie, il est judicieux de commencer à mesurer les IPC, si ce n'est déjà fait, particulièrement pour les résultats souhaités de la transformation. Par exemple, il peut être utile de mesurer le délai de résolution des demandes avant de mettre en place un nouvel outil de services partagés. Évaluer la performance avant la transformation permet à l'organisation de cibler les lacunes prioritaires à corriger. Cette démarche vient non seulement appuyer la justification économique du projet, mais permet aussi de définir les cas d'usage sur

lesquels devra porter l'effort de transformation. Une fois la transformation achevée, il est important de continuer à suivre ces IPC afin d'évaluer l'efficacité de la transformation et de cerner les domaines qui pourraient nécessiter une attention particulière.

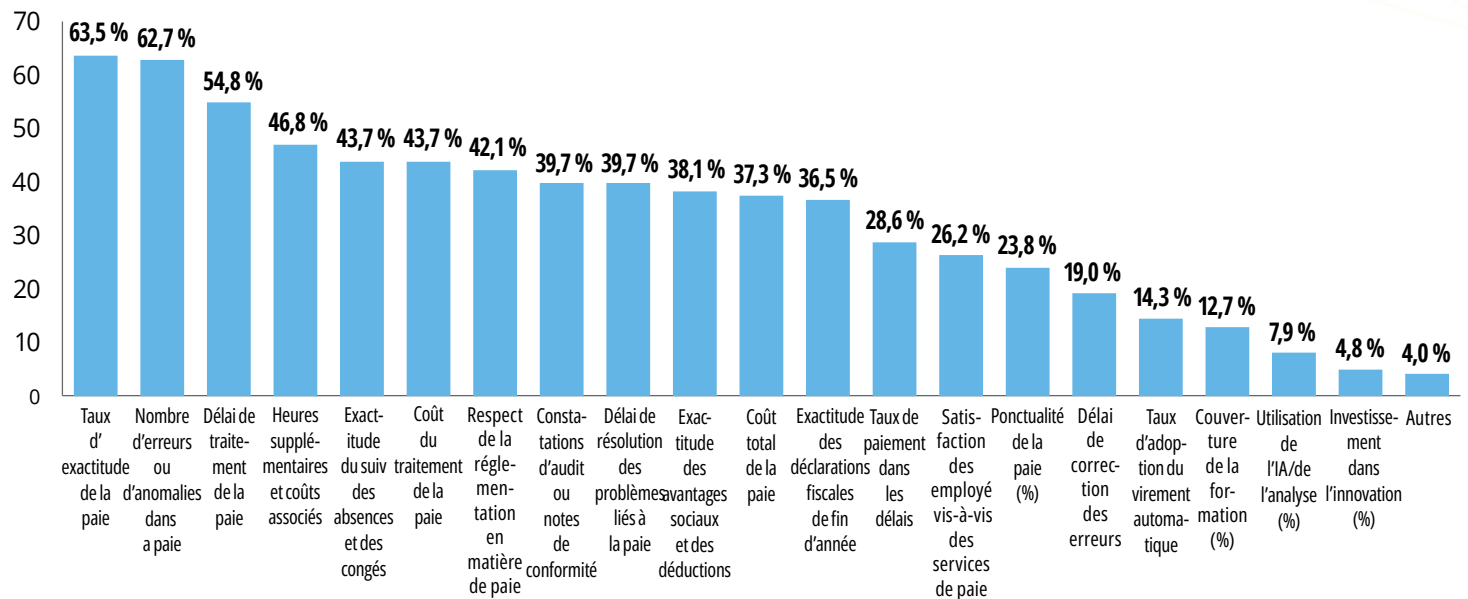
En assurant le suivi des IPC, le service de paie se positionne comme un partenaire stratégique de l'entreprise, ce qui lui permet de formuler des recommandations éclairées et fondées sur des données concernant les effectifs et les finances et dont l'incidence est clairement démontrée. En tirant parti de sa position de « moteur » des données sur les employés pour générer des renseignements significatifs en ayant recours à des IPC et des analyses, le service de paie peut produire des perspectives précieuses sur la performance organisationnelle et les tendances concernant les effectifs qui éclairent la prise de décision pour le reste de l'organisation. Avec l'essor des capacités d'analyse et le suivi des IPC, la fonction de gestion de la paie est mieux outillée que jamais pour mettre en valeur son rôle de partenaire stratégique plutôt que celui de simple fonction transactionnelle.

Indicateurs recommandés

Malgré les avantages indéniables du suivi des IPC du service de paie, beaucoup d'organisations négligent encore ces indicateurs ou n'en suivent qu'un nombre très limité. Lorsqu'on leur a demandé si leur organisation suivait les IPC liés à la gestion de la paie, seuls 21 % des professionnels de la paie ont répondu par l'affirmative. Comme le montre la *figure 20*, le taux de précision de la paie et le nombre d'erreurs de paie sont les indicateurs les plus couramment suivis par les organisations qui évaluent la performance des services de paie. Ce faible taux d'adoption montre que la mesure



Figure 20. Indicateurs de performance clés couramment suivis



des IPC au sein de la fonction de gestion de la paie reste embryonnaire, tout particulièrement en comparaison avec d'autres fonctions de l'organisation.

Les IPC les plus couramment suivis portent généralement sur des mesures opérationnelles de base, comme le traitement de la paie dans les délais et le taux d'exactitude de la paie. Bien que ces éléments soient importants, ils n'offrent qu'une vision partielle de la performance en matière de gestion de la paie. Les organisations qui se limitent à ces indicateurs se privent d'une vision plus exhaustive incluant la conformité globale, la rentabilité, l'expérience des employés et l'efficacité de la technologie – autant d'éléments essentiels pour positionner le service de paie comme un partenaire stratégique.

Pour combler cet écart, les organisations pourraient envisager d'élargir leur bassin d'IPC afin d'y inclure des mesures qui reflètent à la fois l'excellence opérationnelle et l'incidence stratégique. Par exemple, des IPC liés à la

conformité, comme le nombre de versements en retard ou les constatations d'audit, qui permettent de surveiller les risques et le respect des réglementations; des IPC concernant les coûts et la productivité, comme le coût par relevé de paie et le ratio ETP de la paie par employé, qui fournissent de l'information sur l'efficacité et l'allocation des ressources; des IPC liés à l'expérience des employés, comme le délai de résolution des demandes et les scores de satisfaction, qui démontrent le rôle du service de paie dans le renforcement de la mobilisation et de la confiance; le nombre de corrections apportées à la paie, qui permet aux organisations de cerner les domaines nécessitant une analyse plus approfondie afin de déterminer les causes profondes des erreurs et, par conséquent, d'identifier les besoins en matière de formation ou de configuration; et les IPC liés à la technologie, comme le taux d'automatisation ou la disponibilité du système, qui mesurent l'efficacité des investissements dans la technologie numérique et l'état de préparation à la transformation future.



Il est important de tenir compte du rôle particulier que joue le service de paie au sein de l'organisation, en tant que « point de collecte universel » des données sur les employés. En suivant des IPC comme le nombre de corrections apportées aux données de temps et de présence par période de paie, ou le nombre d'erreurs dans les données des employés, les organisations peuvent cerner les causes profondes qui découlent souvent de lacunes dans les processus en amont ou au chapitre des connaissances. Une fois cernés par le service de paie, ces problèmes peuvent être résolus grâce à des mesures correctives comme des contrôles supplémentaires, des procédures standardisées d'exploitation, ainsi qu'un renforcement de la formation et du perfectionnement professionnel.

En fin de compte, un système d'IPC plus complet fournit aux leaders des services de paie les données nécessaires pour formuler des recommandations éclairées, valider les résultats de la transformation et démontrer la contribution du service de paie à la réussite de l'organisation.

Analyse comparative du secteur

Le suivi des IPC permet non seulement de renforcer la gestion interne de la performance, mais aussi d'effectuer une analyse comparative par rapport aux normes du secteur. L'analyse comparative permet aux organisations de comparer leur fonction de gestion de la paie à celle d'homologues de taille, de secteur d'activité et de complexité similaires, afin de déterminer où elles se démarquent et où des efforts d'optimisation sont requis. En comparant leurs indices de référence à ceux d'autres organisations, les dirigeants d'entreprise sont en mesure de dégager des perspectives exploitables pour optimiser leurs processus et justifier leurs investissements.

À l'image du faible recours aux IPC, l'analyse comparative est souvent sous-utilisée malgré son utilité. De nombreuses organisations ne disposent pas d'une vue d'ensemble leur permettant de comparer leurs performances en matière de gestion de la paie à celles d'autres organisations, ce qui limite leur capacité à cerner les lacunes ou à valider les résultats de leur transformation. Les indicateurs faisant couramment l'objet d'une analyse comparative comprennent, entre autres, le ratio d'équivalents temps plein (ETP) de la paie par rapport au nombre d'employés, le délai de traitement de la paie, les erreurs de paie et le délai de résolution des demandes. Le *tableau 2* présente les indicateurs recommandés par l'Institut national de la paie pour effectuer des mesures et des analyses comparatives, ainsi que leur méthode de calcul.

Ratio d'ETP de la paie par employé. Le ratio d'ETP de la paie par employé mesure le nombre d'employés pris en charge par chaque membre à temps plein du service de paie. Il s'agit d'un indicateur clé de l'efficacité de la dotation en personnel et de l'automatisation des processus. Un ratio inférieur à l'indice de référence recommandé indique souvent un travail manuel important ou une adoption limitée de la technologie, tandis qu'un ratio plus élevé reflète généralement des processus rationalisés, un recours efficace à l'automatisation et l'utilisation d'outils en libre-service. Les organisations peuvent utiliser cet indicateur pour déterminer si la taille de leur équipe du service de paie correspond aux normes du secteur et pour identifier des possibilités de gains d'efficacité.

Selon les résultats du sondage, le ratio d'ETP de la paie par employé pour les grandes organisations de 500 employés ou plus est de 1



pour 370, alors qu'il est de 1 pour 175 dans les organisations de taille moyenne comptant entre 100 et 499 employés, et de 1 pour 34 dans les petites organisations qui comptent 99 employés ou moins. Lorsqu'elles évaluent leur modèle opérationnel de gestion de la paie, leur modèle de prestation de services ou leur dotation en personnel, les organisations peuvent envisager de comparer leur ratio d'ETP de la paie par employé aux ratios indiqués ci-dessus, car cela peut mettre en évidence des inefficacités à corriger ou appuyer un projet de transformation technologique, ou justifier l'ajout de ressources au sein du service de paie afin de répondre aux besoins de l'ensemble du personnel.

Délai de traitement de la paie. Le délai de traitement de la paie correspond au temps total nécessaire pour achever un cycle de paie, depuis la collecte et la validation des données jusqu'au paiement final et à l'établissement des rapports. Cet indicateur met en évidence l'efficacité opérationnelle et l'incidence de la technologie sur la rapidité du cycle. Des délais de traitement plus longs peuvent être le signe d'une dépendance par rapport à des processus manuels, de systèmes fragmentés ou de problèmes liés à la qualité des données, tandis que des délais plus courts indiquent souvent l'utilisation de l'automatisation et de plateformes intégrées. L'analyse comparative de cet indicateur permet aux organisations de déterminer si leurs délais de traitement de la paie se comparent avantageusement à ceux d'autres organisations du secteur et de cerner les domaines dans lesquels des améliorations des processus, des adaptations technologiques ou des transformations pourraient réduire les délais excessifs.

Les réponses au sondage indiquent qu'un cycle de paie dure généralement trois jours.

Lorsqu'on compare les grandes organisations aux plus petites, le délai de traitement de la paie est légèrement plus long : il est généralement de trois jours et demi pour les grandes organisations, de trois jours pour les organisations de taille moyenne et de deux jours pour les organisations de petite envergure. De plus, les organisations qui traitent la paie à l'extérieur du pays connaissent généralement des délais plus longs (quatre jours) que celles qui la traitent uniquement au Canada (trois jours). Les organisations dont les délais de traitement sont plus longs que ces indices de référence pour des organisations comparables pourraient envisager de mener une analyse plus approfondie de leur service de paie afin de cerner les sources d'inefficacité susceptibles d'allonger ces délais.

Erreurs de paie. La gestion de la paie est le point de convergence des données relatives aux employés d'une organisation. Il n'est pas rare de rencontrer des erreurs de données ponctuelles lors du traitement de la paie, mais des erreurs fréquentes et récurrentes sont le signe d'un problème systémique. Une analyse comparative du nombre d'erreurs de paie permet de vérifier la fréquence de ces erreurs par rapport à celle observée chez les autres organisations du secteur. Selon les meilleures pratiques, cet indicateur prend généralement en compte les erreurs liées aux retenues ou aux déclarations fiscales, souvent exprimées sous forme de taux d'erreur (c'est-à-dire le nombre d'erreurs divisé par le nombre total d'opérations de paie). Des taux d'erreur élevés sont synonymes de risques liés à la conformité, de sanctions financières potentielles et d'une possible perte de confiance de la part des employés. Le suivi de cet indicateur permet d'évaluer la précision des données, la qualité de la configuration des systèmes de paie et



des systèmes périphériques, ainsi que les contrôles des processus. Les organisations qui affichent des taux d'erreur plus faibles disposent généralement de procédures de validation rigoureuses, d'une bonne intégration des données du personnel entre les systèmes en amont et le service de paie, de calculs automatisés et de cadres de gouvernance solides. L'IA commence à contribuer à la détection des anomalies et des erreurs, ce qui permet à l'équipe du service de paie d'atténuer et de résoudre les problèmes avant le traitement de la paie, réduisant ainsi le nombre d'erreurs dans le cycle de paie.

Selon les résultats du sondage, environ 4 % des organisations effectuent des paiements hors cycle quotidiennement, 35 % le font chaque semaine, 11 % le font deux à trois fois par semaine et 3 % le font quatre à six fois par semaine. La fréquence des paiements hors cycle peut être un indicateur de la régularité avec laquelle une organisation doit corriger des erreurs de paie. Les grandes organisations ont tendance à recourir davantage aux paiements hors cycle que celles de moyenne ou petite envergure : 27 % des grandes organisations ont indiqué ne jamais effectuer de paiements hors cycle, contre 60 % des organisations de moyenne taille et 86 % des petites organisations. Cet écart s'explique vraisemblablement par le niveau d'automatisation et l'usage possible d'outils d'IA pour repérer les erreurs, des ressources qui sont souvent l'apanage des grandes organisations, ou par le fait que les plus petites organisations ont tendance à effectuer les corrections lors du prochain cycle de paie prévu plutôt que de procéder à des corrections hors cycle.

Délai de résolution des demandes.

Les organisations s'intéressent souvent à l'indicateur du délai de résolution des demandes qui mesure la rapidité avec laquelle les questions des employés concernant la paie sont réglées. Cet indicateur reflète l'efficacité du modèle opérationnel, du modèle de prestation de services et des interactions entre les équipes. Des délais de résolution plus longs peuvent révéler un manque de clarté des relevés de paie, des capacités de libre-service insuffisantes ou des ressources de soutien limitées. Des délais de résolution plus courts indiquent généralement que les employés peuvent facilement accéder à l'information dont ils ont besoin et que les équipes des services de paie disposent des outils et des connaissances nécessaires pour réagir efficacement. Une analyse comparative de cet indicateur aide les organisations à améliorer l'expérience des employés et à cerner les domaines dans lesquels des améliorations ciblées peuvent réduire le volume de demandes.

Les résultats du sondage montrent que le délai de résolution des demandes relatives à la paie varie considérablement d'une organisation à l'autre, le délai moyen s'établissant à un jour. Aucune différence n'apparaît en ce qui concerne le délai de résolution des demandes, selon la taille de l'organisation. La rapidité de résolution des demandes dépend souvent de la complexité opérationnelle. Les organisations ayant des politiques salariales complexes, qu'il s'agisse de conventions collectives denses, d'une présence dans plusieurs provinces (particulièrement au Québec) ou à l'international avec des règles de conformité variées, affichent souvent des délais de résolution plus élevés. Cette situation s'explique par la complexité inhérente aux questions



posées par les employés dans ces contextes. Pour les organisations dont le délai de résolution des demandes dépasse ces indices de référence, un examen plus approfondi de leurs processus de soutien, de leurs canaux de communication ou de leurs fonctionnalités en libre-service pourrait mettre en évidence des possibilités de rationaliser les flux de travail et d'améliorer l'expérience globale des employés.

Ensemble, ces indices de référence offrent aux organisations une vision équilibrée de la performance de leur service de paie, les aidant ainsi à identifier leurs points forts, à découvrir des possibilités d'amélioration et à aligner leurs processus de paie sur les meilleures pratiques de leur secteur.

Table 2. Indicateurs couramment utilisés

Indicateur	Description	Calcul
ETP par employé du service de paie	Mesure de l'efficacité de la dotation en personnel du service de paie en comparant le nombre de membres de l'équipe du service de paie au nombre total d'employés à temps plein.	$\text{Nombre total d'employés ETP} \div \text{nombre d'employés du service de paie}$
Délai de traitement de la paie	Durée nécessaire pour achever un cycle de paie.	$\text{Heure de fin du traitement} - \text{heure de début du traitement}$
Taux d'erreurs dans la paie	Fréquence des erreurs de paie par cycle	$(\text{Nombre d'erreurs dans la paie} \div \text{nombre total d'opérations de paie}) \times 100$
Taux de conformité	Pourcentage des déclarations et des versements relatifs à la paie effectués dans les délais prescrits par la loi.	$(\text{Déclarations effectuées dans les délais} \div \text{nombre total de déclarations requises}) \times 100$
Relevés d'emploi (RE) émis dans les délais	Efficacité dans le traitement des arrêts de rémunération.	$(\text{RE émis dans les délais} \div \text{nombre total de RE requis}) \times 100$
Paiements hors cycle	Pourcentage des traitements de paie effectués hors cycle durant l'année.	$(\text{Nombre de traitements de paie hors cycle} \div \text{nombre total de traitements de paie}) \times 100$
Coût d'un traitement de paie hors cycle	Coût lié à l'exécution d'un traitement de paie hors cycle (c.-à-d. pour des traitements de paie concernant des rajustements ou des primes).	$\text{Coût total} = \text{main-d'œuvre} + \text{frais de traitement appliqués par le fournisseur}$
Volume des demandes d'information relatives à la paie	Nombre de billets liés à la paie par période de paie.	Nombre de billets par cycle de paie



Délai de résolution des demandes relatives à la paie	Délai moyen de résolution des questions des employés relatives à la paie.	Temps total consacré aux demandes ÷ nombre de demandes relatives à la paie
Utilisation du portail en libre-service par les employés	Pourcentage d'employés utilisant le portail en libre-service des employés.	(Nombre d'employés utilisant le portail en libre-service des employés ÷ nombre total d'employés) × 100
Taux d'utilisation du dépôt direct	Pourcentage des employés qui utilisent le dépôt direct pour leur rémunération.	(Nombre d'employés utilisant le dépôt direct ÷ nombre total d'employés) × 100
Coût de la gestion de la paie par cycle de paie	Coût administratif lié à l'exécution de chaque cycle de paie.	Coût total de l'administration de la paie ÷ nombre de cycles de paie
Coût moyen de la gestion de la paie par employé	Coût de la gestion de la paie pondéré sur l'ensemble des employés.	Coût total de la gestion de la paie ÷ nombre d'employés
Degré d'automatisation	Mesure de la proportion des processus de gestion de la paie qui sont automatisés par rapport à ceux qui sont manuels (par exemple, la gestion du temps et des présences).	(transactions automatisées ÷ nombre total de transactions) × 100
Intégration avec d'autres systèmes	Degré d'intégration du système de paie avec les autres systèmes clés (SGRH, suivi du temps de travail, avantages sociaux, finances).	(Nombre de systèmes intégrés ÷ nombre de systèmes concernés) × 100
Sécurité et protection des données	Mesure de l'efficacité avec laquelle les processus de gestion de la paie respectent les normes en matière de protection des données (par exemple, le chiffrement, les contrôles d'accès, les lois sur la protection de la vie privée).	(Nombre de mesures de sécurité mises en œuvre ÷ nombre total de mesures de sécurité requises) × 100
Disponibilité du système de paie	Mesure la fiabilité du logiciel de gestion de la paie.	(Temps de disponibilité total – temps d'arrêt) ÷ temps de disponibilité total × 100
Transparence de la rémunération	Question de sondage demandant aux employés s'ils comprennent comment leur rémunération est calculée.	Échelle de Likert (1 à 5); Pourcentage des répondants ayant répondu « Oui » ou « Non »
Incidence du délai de versement de la paie pour les nouveaux employés	Mesure le délai entre l'embauche et le premier cycle de paie effectué avec succès.	Date du premier versement de la paie – date d'embauche

Source : Institut national de la paie



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](#)



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