



Les tendances mondiales qui façonnent le secteur canadien de la paie

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.





Les tendances mondiales qui façonnent le secteur canadien de la paie

Lorsqu'on envisage l'avenir de la gestion de la paie au Canada, il est utile de comprendre comment ce secteur évolue à l'échelle mondiale. En suivant l'évolution de la situation dans d'autres pays, les organisations peuvent anticiper les nouvelles tendances susceptibles d'influencer à terme les pratiques canadiennes en matière de paie. Au moyen d'entretiens et de discussions en groupes réunissant des experts en gestion de la paie issus des États-Unis, d'Irlande, du Royaume-Uni et d'Australie, cette étude offre un aperçu des approches et des innovations à l'échelle internationale. Ces perspectives mondiales permettent d'identifier les changements susceptibles de transformer le secteur de la gestion de la paie au Canada, ce qui permet aux organisations de se préparer de manière proactive plutôt que réactive.

Outre la compréhension des tendances mondiales en matière de gestion de la paie et de leurs implications potentielles, il est essentiel que les professionnels de la paie canadiens – en particulier ceux qui apportent leur soutien à des organisations menant des activités transfrontalières – soient conscients de la manière dont ces évolutions peuvent influencer directement leurs tâches quotidiennes. Dix-sept pour cent des personnes interrogées ont indiqué qu'elles géraient la paie pour des pays autres que le Canada, ce qui montre que la gestion internationale de la paie représente

Ce qu'il faut retenir



Cadre : Les tendances mondiales indiquent la direction que prend le secteur de la paie au Canada; une adaptation proactive permet de limiter les perturbations futures.

Professionnel de la paie : La complexité transfrontalière accroît les exigences en matière de compétences et le recours à des processus standardisés.

Technologie : Les plateformes et les modèles d'intégration à vocation mondiale sont de plus en plus indispensables, même pour les organisations basées au Canada.

une part importante du travail d'une minorité non négligeable de professionnels canadiens. Cela souligne l'importance de bien connaître les pratiques mondiales, les technologies émergentes et l'évolution des exigences réglementaires susceptibles d'influencer la gestion de la paie au niveau multinational. Avant d'examiner ces développements mondiaux en détail, il est essentiel d'ancrer d'abord la discussion dans une compréhension du contexte actuel de la gestion de la paie au Canada en établissant une base de référence à partir de laquelle des comparaisons internationales pourront être établies.



Tendances mondiales

Sur les marchés internationaux, plusieurs grandes tendances sont en train de redéfinir les modèles, les systèmes et les attentes en matière de gestion de la paie. L'une des tendances les plus marquées est le passage accéléré vers des solutions de paie infonuagiques, des pays comme l'Australie et l'Irlande abandonnant rapidement les systèmes sur site au profit de plateformes infonuagiques intégrées offrant de l'information en temps réel — une transition similaire est aussi observée au Canada. Cette évolution permet un contrôle plus rigoureux de la conformité, un partage des données plus fluide entre les services des ressources humaines et des finances, ainsi qu'une meilleure stabilité du système – autant de fonctionnalités que de nombreuses organisations canadiennes recherchent de plus en plus.

Une autre tendance notable est le recours accru à l'automatisation et à l'intelligence artificielle dans les processus de gestion de la paie. Bien que le rôle de l'IA soit encore en pleine évolution, les entreprises internationales l'utilisent déjà pour la détection des anomalies, la gestion des données, la mise à jour des exigences de conformité et les outils d'assistance destinés aux employés. Ces applications permettent de réduire les interventions manuelles, d'améliorer la précision et de raccourcir les délais de traitement. Bien que l'adoption au Canada demeure prudente, l'expérience internationale suggère une trajectoire marquée vers des environnements de gestion de la paie optimisés par l'IA.

Une tendance émergente qui devrait se développer au Canada à l'avenir est la déclaration de la paie en temps réel, une initiative du

gouvernement du Canada visant à moderniser la façon dont les employeurs transmettent les renseignements sur la paie, l'emploi et les données démographiques aux ministères et organismes gouvernementaux. Au cours de la dernière décennie, plusieurs pays, notamment le Royaume-Uni (Real Time Information), l'Australie (Single Touch Payroll) et l'Irlande avec son cadre de déclaration en temps réel, ont mis en place des systèmes de déclaration de la paie en temps réel ou quasi réel largement considérés comme une réussite tant par les gouvernements que par les employeurs. En Irlande, les experts du secteur de la gestion de la paie, y compris des dirigeants de Deloitte, ont souligné que ce système est accueilli favorablement parce qu'il élimine la lourde charge de travail de fin d'année et maintient à jour, en permanence, le partage de renseignements sur la paie avec le gouvernement. Ces expériences internationales démontrent clairement l'intérêt et la faisabilité des modèles de déclaration en temps réel. S'inspirant de ces exemples internationaux, l'initiative de déclaration de la paie en temps réel prévue par le Canada représente une avancée technologique importante pour les processus de gestion de la paie au pays; ce projet, qui en est à la phase de planification et de discussion depuis plusieurs années, devrait se concrétiser dans un avenir proche. Cette initiative dirigée par le gouvernement est un modèle fédéral de déclaration fondé sur le principe de l'« information communiquée une seule fois », conçu pour moderniser la paie en permettant aux employeurs de transmettre les renseignements à chaque cycle de paie, réduisant ainsi la redondance et renforçant l'intégrité des données (Institut national de la paie, 2025).

Les marchés mondiaux s'intéressent aussi de plus en plus aux modèles de rémunération flexibles,



notamment l'accès au salaire gagné (également appelé « rémunération à la demande »). Aux États-Unis et dans certaines régions d'Europe, l'accès au salaire gagné existe depuis plus d'une décennie et est largement utilisé dans tous les secteurs (Interac, s.d.). Si les organisations canadiennes restent prudentes dans ce domaine, l'adoption commence à progresser à mesure qu'elles s'intéressent aux solutions de gestion de la paie proposant cette fonctionnalité (par exemple, Dayforce Wallet). D'autres marchés affichent un intérêt manifeste, ce qui laisse entendre que les modèles de rémunération flexibles pourraient bientôt gagner en pertinence au Canada. Les experts du secteur de la gestion de la paie estiment que les grandes organisations influencent l'adoption à court terme, soit d'ici cinq à dix ans, l'accès au salaire gagné devenant monnaie courante par la suite.

Enfin, la mondialisation continue d'accroître la complexité des opérations de gestion de la paie à l'échelle internationale. Les dirigeants de Deloitte aux États-Unis, au Royaume-Uni et en Australie soulignent systématiquement que les organisations ayant une empreinte internationale font face à des défis liés à la gestion de la paie multidevise, aux règles de mobilité mondiale, à la fiscalité transfrontalière et à l'absence de stratégies mondiales unifiées en matière de gestion de la paie. À mesure que les organisations canadiennes s'étendent géographiquement, on s'attend à ce que des défis similaires se multiplient au niveau national.

Modèles de gouvernance internationale

La gouvernance de la paie varie considérablement d'un pays à l'autre et s'articule autour de deux modèles dominants : celui piloté par des associations et celui

piloté par les pouvoirs publics. Dans des pays comme les États-Unis, le Royaume-Uni, l'Irlande, l'Australie, la Nouvelle-Zélande et l'Afrique du Sud, la gestion de la paie est largement façonnée par de puissantes associations professionnelles (p. ex., PayrollOrg, Chartered Institute of Payroll [CIPP], Irish Payroll Association [IPASS], The Association for Payroll Specialists [TAPS], New Zealand Payroll Practitioners Association [NZPPA] et South African Payroll Association [SAPA]). Ces associations jouent un rôle essentiel dans la professionnalisation de la gestion de la paie en offrant des accréditations structurées, des ressources en matière de conformité, des outils d'analyse comparative et des activités de sensibilisation. Elles contribuent aussi à sensibiliser le marché aux nouvelles tendances comme l'adoption de l'IA, l'accès au salaire gagné et la sécurité des données. Ces modèles dirigés par des associations excellent en matière d'apprentissage, de perfectionnement professionnel et d'innovation sectorielle.

D'après les renseignements provenant des sites Internet d'organismes nationaux de la paie (semblables à l'Institut national de la paie) d'autres pays, comme l'Allemagne, la France, la Norvège, l'Italie, le Brésil et les Pays-Bas, s'appuient sur des systèmes pilotés par les pouvoirs publics. Sur ces marchés, des plateformes centralisées telles que DATEV en Allemagne, la DSN en France, Altinn en Norvège et eSocial au Brésil assurent le respect de la conformité et normalisent les déclarations de paie. Ces modèles offrent une grande clarté en matière de gouvernance, une intégration numérique complète et une production de rapports réglementaires uniforme, mais ils proposent généralement moins de possibilités



pour la professionnalisation de la gestion de la paie, l'accréditation ou l'analyse comparative axée sur le secteur. Les pays dotés de cadres réglementaires centrés sur l'État ont tendance à connaître moins de problèmes de conformité, mais peuvent mettre en œuvre les innovations plus lentement.

Plusieurs marchés, notamment le Royaume-Uni, l'Australie et les États-Unis, trouvent un juste équilibre entre ces deux approches, alliant des associations professionnelles solides à une intégration numérique croissante. Le modèle de gouvernance canadien, dont le pilier central est l'Institut national de la paie, est celui qui se rapproche le plus de cette structure mixte.

Pratiques émergentes à surveiller

Plusieurs pratiques qui gagnent du terrain à l'échelle mondiale pourraient influencer considérablement le secteur de la gestion de la paie au Canada. Un suivi attentif du succès de ces initiatives en matière de gestion de la paie à l'étranger peut engendrer de nombreux enseignements qui permettront aux organisations canadiennes à la fois d'influencer le changement et de s'y préparer.

Système bancaire ouvert. Les plateformes du système bancaire ouvert permettent un partage sécurisé des données financières entre les banques et les applications tierces. Ce cadre en est encore aux premières étapes de sa mise en œuvre au sein de l'Union européenne, les paiements instantanés et les fonctionnalités de vérification du bénéficiaire ayant été lancés fin 2025. Le système bancaire ouvert simplifie l'intégration des nouveaux employés, le versement des salaires et les processus de vérification, tout en permettant des dépôts en temps réel et l'intégration de la paie aux

outils de planification financière des employés (Banque centrale européenne, 2024). Au Canada, des cadres fédéraux relatifs à ce que l'on appelle désormais les « services bancaires axés sur les consommateurs » sont en cours d'élaboration, ce qui en fait une tendance majeure à suivre de près.

Accès au salaire gagné. Comme indiqué plus haut, l'accès au salaire gagné est déjà bien implanté aux États-Unis et en Europe et continue de se développer dans le cadre des stratégies de bien-être financier. Les consultants en gestion de la paie et les experts du secteur ont constaté une augmentation du nombre de grands employeurs influents au Canada qui sont soit en train de mettre en œuvre cette option, soit en train de l'évaluer, alors que l'intérêt commence à croître, même si la demande reste modérée. L'adoption à l'échelle internationale laisse présager que les organisations canadiennes pourraient bientôt faire face à une pression accrue, tant de la part de leurs employés que de la concurrence, pour offrir une flexibilité similaire en matière de rémunération.

Directives sur la transparence de la rémunération. En Europe, de nouvelles directives sur la transparence de la rémunération entreront en vigueur en 2026; elles obligeront les employeurs à publier les écarts de rémunération entre les genres, les fourchettes salariales et les structures de rémunération détaillées. Ces réglementations entraînent une transformation profonde du secteur de la gestion de la paie dans les pays de l'Union européenne. Bien que le Canada n'ait pas mis en place d'exigences nationales équivalentes, l'élan mondial croissant et l'adoption de lois provinciales sur la transparence suggèrent un virage potentiel



vers une déclaration et une visibilité accrues sur le plan de la rémunération au Canada.

Conséquences pour le Canada

Les pratiques mondiales en matière de gestion de la paie fournissent des indications importantes sur la direction que pourrait prendre le Canada. Les marchés internationaux affichent une tendance claire vers des écosystèmes de gestion de la paie entièrement numériques, une intégration plus étroite entre les systèmes de paie et les systèmes financiers, une automatisation avancée basée sur l'intelligence artificielle, ainsi qu'une importance accrue accordée à des modèles de rémunération transparents et centrés sur les employés. Ils mettent aussi en évidence la

nécessité de renforcer la stratégie mondiale, d'améliorer la planification de la relève et d'approfondir la professionnalisation de la gestion de la paie.

Pour les organisations canadiennes, ces tendances internationales présentent à la fois des défis et des possibilités : elles leur offrent la possibilité d'adopter rapidement les nouvelles pratiques, de moderniser leurs structures de gouvernance, de renforcer la conformité et d'améliorer l'expérience de paie des employés. Alors que les tendances mondiales continuent de converger, le secteur de la gestion de la paie au Canada devrait connaître une évolution rapide dans les années à venir.





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