



# L'avenir du secteur de la gestion 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.





# L'avenir du secteur de la gestion de la paie

Alors que le secteur de la gestion de la paie au Canada continue d'évoluer rapidement, la prochaine décennie devrait être marquée par des changements profonds dans les domaines de la technologie, de la gouvernance, des attentes des employés et de la surveillance réglementaire. Les organisations seront de plus en plus mises au défi de moderniser leurs environnements de gestion de la paie, non seulement pour assurer la conformité, mais aussi pour répondre aux nouvelles attentes des employés, s'aligner sur les modèles de main-d'œuvre mondiale et intégrer les nouvelles capacités numériques. Compte tenu des perspectives recueillies lors d'entrevues avec les leaders mondiaux de la paie de Deloitte, de la documentation spécialisée et des résultats de sondages, plusieurs tendances clés devraient façonner l'avenir de la gestion de la paie au Canada.

## **Tendances attendues qui vont transformer le secteur de la paie au Canada**

**Développement de la rémunération à la demande et d'autres modèles de rémunération flexibles.** L'accès au salaire gagné, bien établi depuis longtemps aux États-Unis et dans plusieurs marchés européens, connaît un essor mondial et est de plus en plus reconnu comme un outil de fidélisation qui favorise le bien-être financier des employés. Si l'adoption de cette pratique reste prudente au Canada (quoique l'intérêt commence à croître), principalement en raison de préoccupations

### ***Ce qu'il faut retenir***



**Cadre :** Le secteur de la gestion de la paie approche d'un tournant décisif où la technologie, la gouvernance et les compétences doivent évoluer de concert.

**Professionnel de la paie :** Son avenir dépend de sa maîtrise des données, de ses compétences technologiques et de ses capacités de conseil.

**Technologie :** Les écosystèmes de gestion de la paie intégrée, en temps réel et basés sur l'IA définiront les meilleures pratiques.

liées à la clarté réglementaire, à la sécurité des données et à la préparation opérationnelle, les modèles d'adoption internationaux suggèrent fortement que la demande pour la rémunération flexible augmentera. Les signaux du marché montrent que l'infrastructure nécessaire au versement des salaires en temps réel existe déjà au Canada, et les organisations pourraient bientôt être contraintes, sous la pression de la concurrence, de proposer des modèles de rémunération plus flexibles.

**Accélération vers la production de rapports de paie en temps réel.** Au cours des prochaines années, l'accès en temps réel aux données sur la paie permettrait au gouvernement fédéral d'améliorer la rapidité et l'exactitude des services et des prestations qu'il offre aux Canadiens, comme les prestations d'assurance-emploi et les futures subventions



salariales, grâce à l'accès à des données sur l'emploi plus précises et plus récentes. (Agence du revenu du Canada, s.d.)

Cela laisse entrevoir un avenir où les rapports de paie seront de plus en plus automatisés, centralisés et intégrés aux systèmes gouvernementaux, à l'image des modèles numériques observés au Royaume-Uni, en Irlande, en Australie, en France, en Norvège, au Brésil et dans d'autres pays.

**L'IA et l'automatisation intelligente deviennent fondamentales.** On s'attend à ce que l'intelligence artificielle s'intègre à toutes les étapes du cycle de gestion de la paie. Si les organisations s'appuient aujourd'hui principalement sur l'automatisation pour réduire les tâches manuelles, la prochaine génération de systèmes de paie intégrera l'intelligence artificielle pour accomplir des tâches essentielles, telles que la détection des anomalies et l'analyse des écarts, certaines mises à jour de conformité automatisées (avec intervention humaine au besoin), le nettoyage des données (« autocorrection des données »), les interactions de libre-service intelligent pour les employés (agents conversationnels dotés d'une intelligence artificielle) ainsi que la prévision et la modélisation des coûts en temps réel (déjà proposées par certains fournisseurs de technologie de la paie à l'échelle mondiale).

Les résultats des sondages montrent que l'adoption de l'IA dans le domaine de la gestion de la paie au Canada reste limitée, de nombreux professionnels exprimant des doutes quant à la confidentialité des données, à la cybersécurité et à la fiabilité des processus basés sur l'IA. Néanmoins, les modèles d'adoption mondiaux indiquent que l'IA est

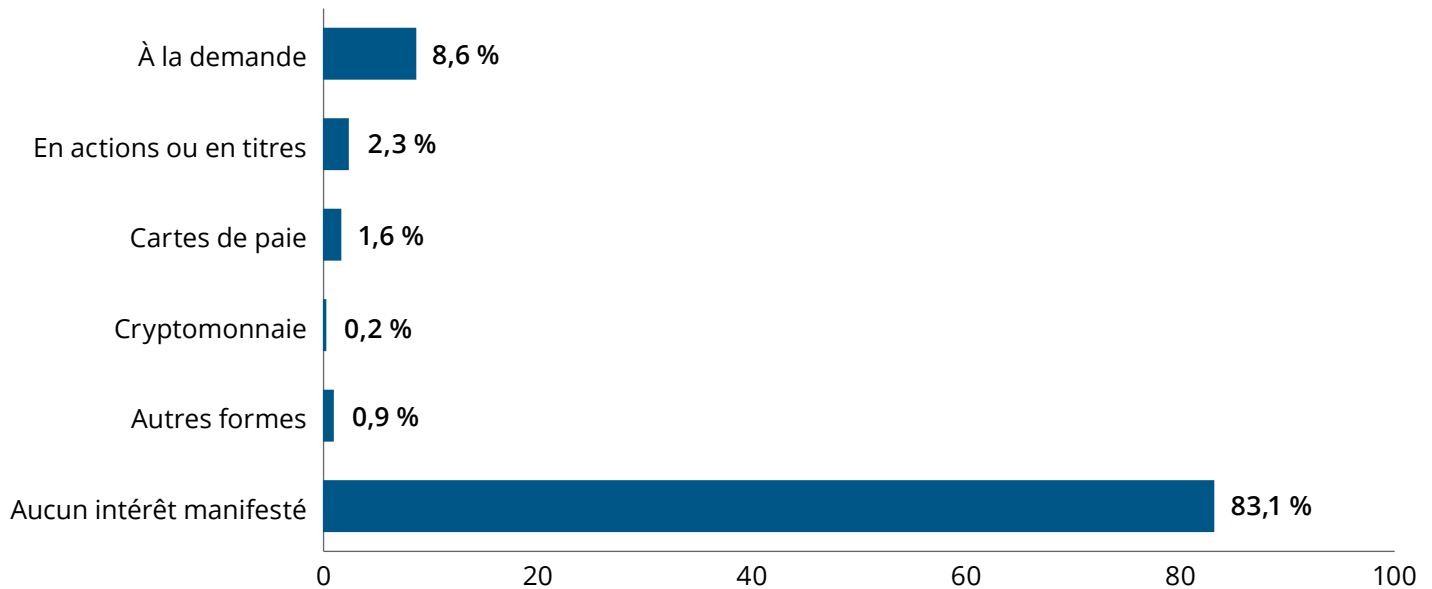
en passe de devenir l'un des moteurs les plus influents en matière d'efficacité, d'exactitude et de gestion proactive des risques dans les services de paie de demain.

**Accroissement de la complexité réglementaire et des exigences en matière de gouvernance.** À mesure que les modèles mondiaux de gouvernance de la paie évoluent, le Canada en ressentira vraisemblablement les effets. Les directives européennes en matière de transparence de la rémunération façonnent de plus en plus les discussions réglementaires à l'échelle de l'Amérique du Nord. Certaines provinces canadiennes (la Colombie-Britannique, Terre-Neuve-et-Labrador, l'Île-du-Prince-Édouard, la Nouvelle-Écosse et l'Ontario) ont déjà mis en place diverses lois et réglementations concernant la transparence de la rémunération. Ces avancées au Canada, combinées aux pressions mondiales en ce qui a trait à la conformité, comme les lois européennes sur la transparence de la rémunération, constituent aussi des signes avant-coureurs du type de resserrement réglementaire qui pourrait toucher le Canada dans les années à venir.

**Mondialisation, effectifs multiterritoriaux et complexité transfrontalière.** À mesure que le télétravail, les équipes décentralisées et l'emploi transfrontalier se généralisent, les organisations canadiennes seront de plus en plus confrontées aux mêmes défis que ceux signalés aux États-Unis, au Royaume-Uni, en Irlande et en Australie, comme la gestion de la paie en plusieurs devises, les obligations fiscales liées à la mobilité, ainsi que les complexités liées à la résidence des données et à la protection de la vie privée. Ces tendances soulignent la nécessité de disposer de plateformes de gestion de la



Figure 22. Intérêt des employés pour les modes de paiement non traditionnels, selon les professionnels de la paie



paie plus adaptées au contexte international, de directives de conformité plus rigoureuses et de modèles opérationnels normalisés.

### État de préparation des organisations pour l'avenir

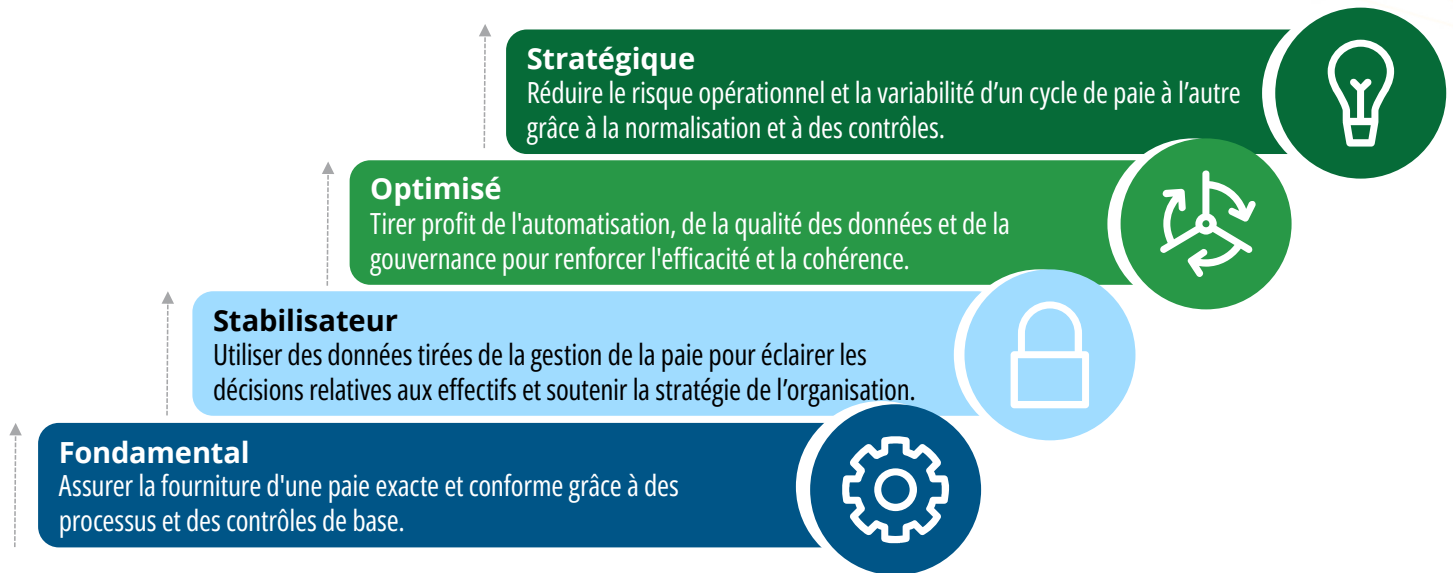
Si les dirigeants reconnaissent de plus en plus que la modernisation de la gestion de la paie n'est plus facultative, le degré de préparation varie considérablement d'une organisation canadienne à l'autre. Les résultats des sondages et des entrevues mettent en évidence des disparités en ce qui concerne les capacités dans des domaines tels que les modèles de rémunération non traditionnels, l'adoption de l'IA, la continuité des activités et les éléments de base des processus et des technologies. Pour combler ces lacunes, il faut des avancées coordonnées dans les domaines des modèles opérationnels, de la technologie, de la gouvernance et des compétences, soutenues par une feuille de route mesurée et progressive qui permet de réduire les risques tout en renforçant la confiance.

### Modes de paiement non traditionnels.

Les résultats des sondages et des entrevues mettent en évidence un écart notable sur le plan de l'état de préparation dans l'ensemble des organisations canadiennes. Bien que les participants au sondage s'étant identifiés comme des employés manifestent un vif intérêt pour les modes de rémunération non traditionnels (*figure 22*), les organisations et les gouvernements sont moins bien préparés à mettre en œuvre et à gérer ces modèles. Pour les organisations qui anticipent une demande future, les mesures immédiates à prendre consistent notamment à définir une position de principe interfonctionnelle (services de paie, des RH, des finances et juridiques), à réaliser des évaluations des risques (confidentialité, fraude, calendrier de versement) et à mener des projets pilotes auprès d'un groupe restreint afin de valider les mécanismes de contrôle avant de passer à une mise en œuvre à plus grande échelle.



## Définitions des fournisseurs de technologie de la paie



Le Canada se situe en milieu de peloton en ce qui concerne la maturité des systèmes de gestion de la paie : s'il fait preuve d'une grande rigueur en matière de conformité, il accuse un certain retard dans la numérisation, l'adoption de l'infonuagique, les pratiques de rémunération axées sur l'expérience des employés et l'intégration de l'intelligence artificielle (IA) dans la gestion de la paie.

**Adoption de l'IA.** L'automatisation prend de l'ampleur, mais l'IA n'en est encore qu'à ses débuts dans le cycle de gestion de la paie. Les professionnels font état d'incertitudes concernant l'explicabilité, la confidentialité des données et la gouvernance nécessaire pour contrôler les résultats générés par l'IA. Les tendances mondiales indiquent une maturation rapide (par exemple, la détection des anomalies, la gestion des données, le libre-service guidé), mais les équipes canadiennes auraient peut-être intérêt à envisager la mise en place de cas d'utilisation plus clairs et de lignes directrices plus précises. Une approche pragmatique commence par des projets pilotes à faible risque (signalement des exceptions, vérification préalable des écarts) qui font appel à un examen et à une intervention par des humains lorsque cela s'avère nécessaire, le tout jumelé à un cadre de contrôle de l'IA (accès, pistes d'audit, validation des modèles)

et à une formation adaptée aux rôles, afin que les équipes sachent quand et comment faire confiance à l'IA.

**Plan de continuité des activités.** Malgré l'importance cruciale de la gestion de la paie, de nombreuses organisations ne disposent pas d'un plan de continuité éprouvé et spécifiquement adapté à ce domaine. Les professionnels de la paie sont conscients des risques, qu'il s'agisse de cyberattaques, de pannes ou de pénuries soudaines de personnel, mais ils ne sont toujours pas suffisamment préparés pour faire face à des situations difficiles. Les étapes de préparation comprennent la rédaction de guides opérationnels pour les cycles de paie réguliers et les scénarios hors cycle, la formation polyvalente des membres de l'équipe afin qu'ils puissent assurer la relève en cas d'absences, la mise en place de plans de changement de



fournisseur et d'arborescences de contacts, ainsi que la réalisation d'exercices de simulation (par exemple, attaque par rançongiciel, interruption de fin d'année, etc.) afin de valider concrètement les délais de reprise et les protocoles de communication.

### **Gouvernance et complexité mondiale.**

À mesure que les organisations prennent de l'expansion dans d'autres provinces et au-delà des frontières internationales, les équipes des services de paie doivent composer avec des normes d'emploi, des régimes fiscaux et des exigences de déclaration qui varient d'un endroit à l'autre. La préparation s'améliore lorsque la gouvernance est clairement définie, avec des rôles documentés pour la veille législative et les modifications de configuration, des guides opérationnels spécifiques à chaque administration (par exemple, les règles propres au Québec, les obligations fiscales transfrontalières, etc.), et un forum permanent réunissant les services de la paie, des ressources humaines, des finances et juridiques afin d'examiner les risques, les communiqués et les mises à jour des fournisseurs. La sélection de plateformes performantes à l'échelle

mondiale et l'harmonisation des fournisseurs selon des ententes de niveau de service ou des mécanismes de contrôle communs réduisent la variabilité et renforcent la préparation aux audits.

### **Les compétences dont les professionnels de la paie auront besoin**

À mesure que le secteur de la gestion de la paie se numérise, s'appuie de plus en plus sur les données et s'interconnecte avec les autres systèmes de l'organisation, les compétences requises des professionnels de la paie devraient considérablement s'élargir. Bien que les connaissances de base en matière de gestion de la paie resteront indispensables, la réussite future dépendra de la capacité à maîtriser les technologies de pointe, à naviguer dans un environnement réglementaire complexe et à collaborer efficacement avec les autres fonctions. Les entrevues, les réponses aux sondages et les perspectives mondiales soulignent systématiquement que le professionnel de la paie de demain devra allier maîtrise technique, capacité d'analyse et solides compétences interpersonnelles pour répondre aux attentes en constante évolution des employeurs et des employés.





La maîtrise des technologies jouera un rôle central dans cette évolution. À mesure que l'automatisation, l'intelligence artificielle et les systèmes infonuagiques continuent de transformer les processus de gestion de la paie, les professionnels devront non seulement savoir comment utiliser ces outils, mais aussi comprendre leur fonctionnement et savoir interpréter leurs résultats. Cela comprend la gestion des configurations de systèmes, la surveillance des flux de travail automatisés, la validation des perspectives générées par l'IA et la maîtrise des principes fondamentaux de la cybersécurité afin de protéger les données sensibles des employés. L'essor de l'analyse prédictive et des fonctionnalités de gestion de la paie en temps réel exigera aussi des professionnels de la paie qu'ils soient plus à l'aise avec les données afin de pouvoir cerner les tendances, analyser les anomalies et transformer ces observations en recommandations concrètes à l'intention des dirigeants d'entreprise. Ces compétences traduisent une évolution d'un traitement réactif à un soutien proactif fondé sur des données.

Parallèlement, les professionnels de la paie devront renforcer leurs capacités dans les domaines liés à la gouvernance, à la conformité et à la gestion des risques. À mesure que la réglementation se complexifie, avec la croissance de l'emploi transfrontalier, des modalités de télétravail et des exigences de déclaration numérique, les professionnels doivent être capables d'appliquer les changements législatifs, d'en assurer une interprétation précise et de fournir des conseils sur leurs répercussions. La mondialisation exigera une plus grande aisance dans la gestion de la paie dans plusieurs territoires, de la fiscalité internationale et de

l'intégration des systèmes de paie à l'échelle mondiale. L'importance croissante accordée à la transparence de la rémunération et aux initiatives en faveur du bien-être financier des employés ouvrira de nouveaux domaines dans lesquels l'expertise en matière de paie jouera un rôle central.

Au-delà des connaissances techniques, les futurs postes dans le domaine de la gestion de la paie exigeront des compétences interpersonnelles et stratégiques accrues. La communication sera essentielle, car les professionnels de la paie agiront de plus en plus en tant qu'interprètes des renseignements complexes sur la rémunération pour les employés, en tant que conseillers pour les partenaires des RH et des finances, et en tant que contributeurs à des projets stratégiques. La collaboration prendra de plus en plus d'importance à mesure que les services de gestion de la paie continueront à travailler en étroite collaboration avec les équipes techniques, les conseillers juridiques et les responsables de la planification des effectifs. Les compétences en matière de gestion du changement seront également indispensables, notamment lorsque les organisations entreprendront des transformations technologiques ou adopteront de nouveaux modèles comme l'accès au salaire gagné, les services partagés centralisés ou les cadres opérationnels mondiaux. Ces compétences permettent aux professionnels de la paie d'accompagner les parties prenantes dans le changement, d'assurer la précision des données pendant les phases de transition et de favoriser au maximum l'adoption des nouveaux outils et processus.

Le développement de ces compétences nécessitera une approche coordonnée en matière de formation et d'apprentissage.



Les parcours d'éducation formelle, comme les accréditations de l'Institut national de la paie, les formations ciblées et les modules de microapprentissage, continueront de jouer un rôle important dans l'acquisition des compétences fondamentales. Toutefois, la mise en pratique sera tout aussi importante, notamment grâce à la possibilité de tester des systèmes dans des environnements de bac à sable, de participer à des programmes pilotes portant sur les technologies émergentes ou d'observer des collègues lors de processus complexes de fin d'année ou transfrontaliers. Le mentorat et le transfert de connaissances seront essentiels à mesure que les effectifs vieillissants des services de paie prendront leur retraite, afin de garantir que le savoir-faire institutionnel soit efficacement transmis à la génération suivante. Une expérience interfonctionnelle, comme des stages temporaires au sein des services des ressources humaines et des finances, permettrait d'approfondir la compréhension des aspects opérationnels et de renforcer les aptitudes pour la collaboration. L'apprentissage par scénarios, qui s'appuie sur des études de cas, des simulations d'audits ou de faux incidents de confidentialité des données, peut également permettre aux professionnels de la paie d'apprendre à gérer avec assurance des situations à enjeux élevés.

Ensemble, ces nouvelles compétences témoignent d'un élargissement significatif du rôle de la gestion de la paie au sein des organisations. À mesure que la gestion de la paie devient plus sophistiquée sur le plan technologique et plus stratégiquement liée aux activités de l'organisation, les professionnels qui s'en occupent doivent eux aussi évoluer. Ceux qui développent une aisance technique,

renforcent leurs capacités de conseil et saisissent les occasions d'apprentissage continu seront bien placés pour prospérer dans le secteur de la gestion de la paie, dans un contexte qui sera défini par l'innovation, l'intégration et des attentes accrues.

### **Une fonction de gestion de la paie prête pour la transformation**

Dans tous les indicateurs, à savoir la technologie, la conformité, les attentes des employés et l'influence mondiale, l'avenir de la gestion de la paie au Canada s'annonce marqué par une transformation en profondeur. Les organisations qui adoptent de manière proactive les technologies émergentes, renforcent leur gouvernance et investissent dans le développement des compétences seront les mieux placées pour faire face aux changements. Parallèlement, les professionnels de la paie qui perfectionnent leurs compétences en matière d'analyse, de techniques, de conseil et de communication seront les mieux outillés pour accroître leur impact et contribuer à des résultats opérationnels plus solides et plus résilients.





# 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)

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](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