

Le besoin pour la paie électronique au Canada



Rapport de synthèse.....	3
Qu'est-ce que la paie électronique?	4
L'infrastructure existe déjà.....	4
Défis actuels et coûts pour les entreprises.....	5
Leçons tirées de la pandémie de COVID-19	5
Leçons à l'échelle mondiale.....	6
Annexe A : Exemples dans d'autres pays (Royaume-Uni, Australie, Irlande)	8
Annexe B : Principes directeurs de la paie électronique	10

Rapport de synthèse

La situation du marché du travail au Canada illustre une nouvelle fois la nécessité pour le gouvernement fédéral de mettre en œuvre son initiative de création d'un écosystème de déclaration de la paie en temps quasi réel. – Peter Tzanetakis, président et chef de la direction, Institut national de la paie.

Dans un contexte économique où le pays se prépare aux secousses provoquées par les menaces américaines de tarifs douaniers, le gouvernement fédéral envisage des mesures d'aide financière pour les entreprises et les travailleurs dans les secteurs concernés.

Cette aide ciblée met en lumière une autre occasion manquée du fait de l'absence de mise en place de l'initiative de paie électronique du gouvernement fédéral. Pendant la pandémie de COVID-19, les employeurs ont dû faire face à plus de 600 annonces gouvernementales (à l'échelle fédérale et provinciale) qui ont eu une incidence sur l'administration de leur service de paie, en ayant notamment à gérer la complexité et la confusion du processus de demande de subventions salariales temporaires et de subventions salariales d'urgence du Canada (SSUC). La paie électronique aurait facilité l'intégration transparente des données sur la paie, réduisant ainsi la nécessité de procédures administratives supplémentaires et améliorant l'efficacité globale des mesures d'aide. Tel était le cas au Royaume-Uni et en Australie, où la déclaration de la paie en temps quasi réel était déjà en place.

Le projet de paie électronique est une initiative du gouvernement du Canada qui a pour but de moderniser le processus de déclaration de la paie en adoptant une approche fondée sur le principe de « déclaration unique » visant à réduire les redondances et à garantir l'intégrité des données. Grâce à la déclaration des renseignements sur la paie à chaque cycle de paie et à l'harmonisation entre les différents ministères gouvernementaux, l'objectif de la paie électronique est de simplifier les processus pour favoriser la prestation plus rapide et précise des services, ce qui aurait des répercussions positives sur l'économie canadienne. La mise en œuvre de cette initiative devrait donc demeurer une priorité gouvernementale.

À titre de conseiller de confiance du gouvernement, l'Institut national de la paie (« l'Institut ») a été invité à donner son avis d'expert sur la façon dont le processus simplifié de déclaration de la paie peut améliorer l'exactitude et l'efficacité tout en réduisant le fardeau administratif des employeurs.

L'étude réalisée par l'Institut sur la déclaration de la paie en temps quasi réel mis en œuvre dans différents pays a mis en évidence des exemples de réussite lorsque ces solutions sont le fruit d'une approche concertée entre les employeurs, les fournisseurs de logiciels et de services de paie et autres principales parties prenantes, comme les associations représentant la profession de la paie.

En s'appuyant sur ces modèles qui ont fait leurs preuves, ainsi que sur les systèmes de paie commerciaux actuellement utilisés par les employeurs et leurs représentants, la mise en œuvre de la paie électronique permettra d'harmoniser les déclarations auprès de l'Agence du revenu du Canada, de Service Canada et de Revenu Québec, ce qui se traduirait par d'importantes améliorations pour les employeurs, les employés et le gouvernement.

L'Institut continuera de conseiller le gouvernement sur la façon d'adopter une approche canadienne en matière de paie électronique pour faire en sorte que ce dernier ait accès à des rapports précis et réguliers sur la paie et l'emploi, et ce, non seulement à des fins d'aide d'urgence, mais aussi dans le cadre du régime d'assurance-emploi et d'autres programmes d'aide sociale fondés sur le revenu mis en place à titre permanent.

Qu'est-ce que la paie électronique?

Selon l'ARC, la vision de la paie électronique au Canada est un service par lequel les employeurs canadiens peuvent envoyer en toute sécurité des renseignements sur la paie, l'emploi et les données démographiques à un dépôt protégé du gouvernement du Canada. Les ministères et organismes gouvernementaux pourront ainsi accéder aux renseignements lorsqu'ils en auront besoin pour leurs programmes et services sans avoir à retourner sans cesse auprès des employeurs pour leur demander les renseignements.

Quelques avantages prévus de l'approche de la paie électronique :

- une réduction du fardeau administratif des employeurs et des entreprises canadiennes;
- des prestations et des services gouvernementaux offerts plus rapidement et avec plus d'exactitude aux Canadiens, comme des prestations d'assurance-emploi et de futures subventions salariales, grâce à un accès à des données sur l'emploi plus précises et à jour.

Il est important de préciser que la paie électronique n'est pas un système de traitement de la paie exploité par le gouvernement. Les employeurs canadiens seront encore libres de choisir le système de traitement de la paie qu'ils souhaitent utiliser.¹

L'infrastructure existe déjà

Les systèmes de paie commerciaux utilisés par les employeurs renferment déjà les renseignements conformes aux exigences du gouvernement relativement aux déclarations de fin d'année ou de fin d'emploi, telles que le feuillet T4 et le relevé d'emploi (RE). En fait, chaque employeur au Canada est responsable de communiquer ces données dans les champs précisément prévus à cet effet dans le feuillet T4 et le RE.

Les mêmes exigences incombent aux petits employeurs, qui font souvent appel à des fournisseurs de services de paie tiers, à des comptables ou à des aide-comptables, lesquels effectuent les déclarations en leur nom à l'aide de leurs propres logiciels de paie.

Afin de permettre à l'Agence du revenu du Canada (ARC) et à Service Canada d'acquérir une connaissance accrue des données accessibles à l'aide des logiciels de paie actuellement disponibles sur le marché, l'Institut a proposé que certains de ses membres commencent, d'ici un an, à partager leurs données naturelles sur la paie et l'emploi. Ce « bac à sable » de données pourrait être partagé selon l'un des critères suivants :

¹ Source : [Projet de paie électronique - Canada.ca](https://www.canada.ca/fr/projet-de-paie-electronique)

- Un protocole d'entente entre l'ARC et l'employeur/le service de paie et le fournisseur de logiciels et de services de paie, par lequel les données existantes sur la paie sont partagées à l'avenir en vue de fournir un nombre établi d'exemples de systèmes de paie sur une période de 52 semaines.
- Avant d'être partagées, les données seraient aseptisées en supprimant le nom et le NAS des employés.
- Données non personnalisées fondées sur des situations de paie réalistes, qui peuvent être définies de façon conjointe entre l'ARC, Service Canada et les spécialistes en la matière de l'Institut.

Remarque : Aucune de ces options de bac à sable ne nécessite de modification législative, réglementaire ou technologique.

Défis actuels et coûts pour les entreprises

À l'heure actuelle, les employeurs doivent transformer les données naturelles déjà disponibles dans leurs systèmes de paie afin de répondre aux exigences de déclaration gouvernementales. Ce processus est coûteux pour les employeurs, dont la mise en conformité représente aujourd'hui plus de la moitié de la charge de travail des professionnels de la paie au Canada. Selon l'étude « Coût de la conformité pour les employeurs et conséquences sur les politiques publiques » réalisée en 2020 par PwC, le montant annuel des dépenses consacrées par les employeurs à l'administration des exigences de déclaration dans les feuillets T4 et les relevés d'emploi totalise actuellement plus de 900 M\$.

Selon un sondage mené en 2024 auprès des membres de l'Institut national de la paie, sur les plus de 3 700 répondants, seuls 17 % se disaient préoccupés à l'idée de la paie électronique et la majorité d'entre eux n'avaient jamais entendu parler de l'initiative avant de prendre part au sondage. La majorité des répondants ont exprimé de l'enthousiasme à l'égard de la paie électronique, qui se traduira, selon eux, par des gains d'efficacité.

Leçons tirées de la pandémie de COVID-19

Le gouvernement fédéral aurait pu éviter des milliards de trop-payés de prestations de soutien lors de la COVID-19 grâce à une administration plus efficace des subventions salariales d'urgence pour les employeurs, des subventions salariales d'urgence du Canada et des prestations canadiennes d'urgence (PCU).

Selon les conclusions du [Rapport 10—Les prestations spécifiques liées à la COVID-19](#) de la vérificatrice générale, en raison du manque de données fournies en temps opportun au moment de la présentation des demandes, 4,6 milliards de dollars ont été versés à des bénéficiaires inadmissibles et le paiement de 27,4 milliards de dollars aurait dû faire l'objet d'une enquête approfondie. La recommandation principale du rapport était la suivante :

- Afin d'améliorer l'efficacité dans l'exécution des programmes de prestations, l'Agence du revenu du Canada, en collaboration avec Emploi et Développement social Canada, devrait procéder à l'élaboration et à la mise en œuvre d'un système de données en temps réel sur la paie, avec un échéancier et des produits livrables précis.

Le soutien de l'économie canadienne passe impérativement par des renseignements sur la paie en temps réel, d'où la nécessité de développer la paie électronique. Le gouvernement doit donc continuer de faire de cette initiative l'une de ses priorités.

Leçons à l'échelle mondiale

Le développement de la déclaration de la paie en temps quasi réel n'a rien de nouveau. L'Institut a mené des recherches approfondies sur certains pays, comme l'Australie, l'Irlande et le Royaume-Uni, qui disposent de « paie électronique » opérationnelle. L'annexe A présente un résumé de la situation de chacun de ces trois pays, qui, grâce à l'adoption de leur propre paie électronique, sont parvenus à réduire le fardeau administratif des employeurs et du gouvernement et à simplifier le paiement des prestations sociales aux employés.

Harmonisation avec Revenu Québec

Revenu Québec, qui examine les possibilités d'adoption de sa propre *paie électronique* pour la déclaration de la paie en temps quasi réel, fait également appel à l'Institut en tant que conseiller de confiance.

Le [budget fédéral de 2024](#) prévoit un « engagement » non financé à mettre en œuvre une solution de paie électronique visant à réduire le fardeau des entreprises canadiennes en matière de déclaration, tout en améliorant la façon dont les systèmes d'assurance-emploi et du régime fiscal versent les prestations. Quant au Québec, un montant de financement autorisé de 222,4 M\$ comprenant la paie électronique, a été confirmé dans le [Budget de dépenses 2024-2025 - Liste détaillée des projets d'infrastructure - Plan québécois des infrastructures 2024-2034](#).

Il est impératif d'harmoniser les processus de déclaration de la paie fédéral et québécois, tant sur le plan des exigences principales en matière de données que celui du calendrier d'intégration. Les employeurs utilisent leurs systèmes de paie pour payer leurs employés, y compris au Québec, une fois par période de paie. Il est donc essentiel que les employeurs ne soient pas tenus de gérer deux systèmes distincts pour la gestion et la production de leurs déclarations à l'ARC et à Revenu Québec.

Poursuivre sur la lancée de la phase 1

L'Agence du revenu du Canada, en collaboration avec Emploi et Développement social Canada, a achevé la phase 1 du projet de paie électronique après avoir alloué 43,9 M\$ de son budget 2021 à cette dernière sur trois ans. Même si le budget de 2024 ne prévoit aucun engagement financier, l'Institut a bon espoir que le budget fédéral de 2025 tiendra compte de l'engagement précédent du gouvernement à faire de la paie électronique l'une de ses priorités, en attribuant formellement une partie du budget et des ressources à la phase 2. La phase 1 étant terminée, il est impératif d'attribuer rapidement les ressources nécessaires à la phase 2 afin de garantir la poursuite du projet de paie électronique dans les meilleurs délais et de façon avantageuse pour les entreprises, les employés et le gouvernement du Canada.

L'absence de financement de la phase 2 du projet de paie électronique en temps opportun ne fera que retarder inutilement sa mise en œuvre. Si la pandémie COVID-19 a incité à prendre conscience que la paie électronique pouvait être un outil novateur pour améliorer la prestation des services et le versement des paiements aux Canadiens, ces progrès auront été vains si le gouvernement tarde à allouer les ressources supplémentaires nécessaires à la mise en œuvre de la paie électronique et à la viabilité du projet.

Principes directeurs

Au début des consultations qui ont eu lieu lors de la phase 1, l'Institut a élaboré un ensemble de principes directeurs (voir l'annexe B) pour favoriser les discussions entre ses membres, le gouvernement fédéral et Revenu Québec, afin d'examiner les principales problématiques liées à la mise en œuvre de la paie électronique au Canada. Ces principes demeurent applicables.

Recommandations

1. Que le gouvernement fédéral alloue les fonds nécessaires à la phase 2 des consultations sur la paie électronique et à la poursuite du projet de façon collaborative.
2. Que les employeurs commencent à partager volontairement leurs données naturelles sur la paie avec l'ARC et Service Canada d'ici 2026, dans le cadre de la création d'un « bac à sable » lors de la phase 2.
3. Que l'ARC et RQ reprennent leur collaboration pour assurer l'harmonisation des exigences en matière de déclaration de la paie électronique.
4. Que le gouvernement fédéral et celui du Québec suivent les principes directeurs de l'Institut pour répondre aux problématiques actuelles et potentielles (annexe B).

Annexe A : Exemples dans d'autres pays (Royaume-Uni, Australie, Irlande)

Royaume-Uni

Selon le [rapport sommaire suivant la mise en œuvre du programme Real Time Information](#) de HM Revenue and Customs, l'administration fiscale et douanière du Royaume-Uni, le programme « Real Time Information » (RTI) représente le changement le plus important apporté au système de paie numérique « Pay As You Earn » (PAYE) depuis 1944. Ce rapport mettait en évidence les retombées économiques suivantes après un an de mise en œuvre du programme RTI :

- économies de 64 M£ pour HMRC;
- économies de 672 M£ grâce à la réduction des trop-perçus de crédits d'impôt imputables à la fraude, aux erreurs et aux divergences dans les déclarations de revenus annuels;
- bénéfice de trésorerie ponctuel pour l'Exchequer d'un montant de 813 M£;
- économie nette de 292 M£ par année sur le fardeau administratif des employeurs;
- 292 M£ de frais ponctuels et de transition pour les employeurs;
- 307 M£ de frais de mise en œuvre du programme RTI pour HMRC.

Australie

Il a fallu trois ans à l'Australie pour élaborer son système Single Touch Payroll (STP) qui permet, [selon](#) Emma Rosenzweig, commissaire déléguée de l'agence fiscale australienne (ATO), de simplifier les déclarations des employeurs concernant leurs employés auprès de plusieurs organismes gouvernementaux, de gagner du temps, d'économiser de l'argent, de réduire les formalités administratives, et en définitive, aux employeurs de se concentrer sur leur activité.

Selon l'ATO, [« dans la poursuite de la lancée de la première phase du STP consistant à simplifier la façon dont les employeurs communiquent leurs renseignements sur la paie et les pensions de retraite à l'ATO, la phase 2 du STP favorisera l'administration plus efficace, plus précise et plus rapide de la sécurité sociale des citoyens »](#).

Irlande

Dans son article consacré au [système de déclaration en temps réel PAYE](#), Chartered Accounts Ireland décrivait le projet PAYE Modernisation entré en vigueur le 1^{er} janvier 2019 comme « la réforme la plus importante de l'administration de PAYE depuis son adoption en 1960 ». Ayant opté pour une approche de conception collaborative, l'agence irlandaise du revenu s'est largement concertée avec les employeurs, les professionnels de la paie, des fiscalistes, des organismes spécialisés dans les questions fiscales et comptables, des organisations représentatives des entreprises et des développeurs de logiciels de paie.

« En conséquence, le système de déclaration en temps réel PAYE est parfaitement intégré au système de paie, ce qui permet de simplifier considérablement les processus opérationnels et de réduire le fardeau administratif et les coûts des employeurs. La coopération des différentes parties prenantes qui ont collaboré avec l'agence du revenu a joué un rôle central dans la réussite du projet PAYE Modernisation. »

Dans un article plus récent intitulé [« Transforming taxation: tracking the revolution in revenue collection »](#), il est expliqué comment les autorités fiscales du pays reçoivent des flux de données automatisés du système de paie de chaque employeur et bénéficient ainsi de renseignements exacts et en temps réel, ce qui élimine le risque d'erreurs

susceptibles de figurer dans les rapports annuels produits par les employeurs. Selon cet article, le simple fait d'obtenir les données en temps réel a permis au fisc de percevoir un montant supplémentaire de 70 M€ dès la première année de mise en œuvre de la réforme PAYE Modernisation.

Annexe B : Principes directeurs de la paie électronique

Les principes directeurs suivants ont été élaborés pour favoriser les discussions entre l'Institut national de la paie, ses membres, le gouvernement fédéral et Revenu Québec afin d'examiner les principales problématiques liées à la mise en œuvre de la paie électronique au Canada.

1. Parler d'une seule voix

Le gouvernement doit parler d'une seule voix, tant au sein des ministères fédéraux que dans l'ensemble des provinces et territoires. Cela implique d'harmoniser les processus pour éviter d'imposer un fardeau aux employeurs en raison de la multiplication des tâches.

2. Mobiliser les principaux chefs de file des secteurs

Le projet devrait être créé en collaboration avec des employeurs, des associations patronales clés et des fournisseurs de logiciels et de services de paie par l'entremise de leurs représentants experts, notamment l'Institut national de la paie.

Une solution de paie numérique qui tirerait parti des technologies des fournisseurs éliminerait la nécessité de manipuler les données sur la paie pour les faire correspondre aux différentes logiques de déclaration des divers formulaires actuellement requis. Cela améliorerait également la qualité et l'intégrité des données en réduisant ou en éliminant les erreurs humaines causées par une mauvaise interprétation des exigences actuelles en matière de déclaration.

Les fournisseurs de logiciels et de services de paie traitent actuellement environ la moitié des données sur la paie qui sont finalement transmises au gouvernement. Il s'agit d'un pourcentage anormalement élevé comparativement aux autres pays. En plus d'avoir en main les données auxquelles le gouvernement aimerait avoir accès, ils ont également une vaste expérience en gestion du couplage employeur-gouvernement, puisque cela fait partie de leurs principales activités auprès d'une clientèle diversifiée, constituée de petits, moyens et grands employeurs de tous secteurs à l'échelle du Canada.

3. Être avantageux pour les employeurs et les travailleurs

Les processus doivent être conçus de façon à ce que le travail d'analyse et d'interprétation soit fait par ceux qui sont spécialisés dans ce domaine. Si le gouvernement et les employeurs disposent des mêmes informations, c'est alors un gouvernement qui devrait analyser les incidences des données sur l'emploi pour ses programmes, et non les employeurs, comme c'est le cas actuellement (p. ex. les déclarations liées à l'assurance-emploi). Cela pourrait potentiellement éliminer une grande partie des erreurs et des retards dans l'accès aux prestations. Les travailleurs et bénéficiaires devraient constater une plus grande rapidité et une fiabilité accrue dans le versement des prestations grâce à une accélération des décisions quant à leur admissibilité aux programmes.

4. Le gouvernement doit tenir compte dès le départ des coûts de transition et d'exploitation pour les employeurs

Outre les coûts directs du projet pour le gouvernement, les coûts de transition et d'exploitation pour les employeurs devraient être pris en compte dès le départ. Ces coûts comprendraient le perfectionnement et la formation sur les nouveaux processus, ainsi que les coûts exigés par divers fournisseurs pour fournir les

logiciels et services nécessaires et assurer leur fonctionnement continu. Ces coûts pourraient être compensés en partie par la réduction des exigences de conformité des employeurs (p. ex. élimination de la nécessité pour les employeurs de remplir les relevés d'emploi, les feuillets T4 et les relevés 1).

Les coûts de transition initiaux importants pour les employeurs et les coûts de développement pour les fournisseurs devront être soigneusement quantifiés et compensés dans une certaine mesure par l'entremise de mécanismes existants (p. ex. crédits d'impôt, amortissement accéléré) ou nouveaux.

5. Obtenir l'adhésion du public

Concevoir un programme et des processus d'examen transparents pour aller chercher du soutien, s'assurer que les avantages du projet sont clairement énoncés et que les difficultés sont reconnues et résolues. Une conception transparente du programme qui tient compte de toutes les parties prenantes contribuera à assurer le succès de l'initiative. En reconnaissant les difficultés et en répondant aux préoccupations des parties prenantes, le gouvernement fédéral sera en mesure de susciter davantage d'adhésion du public.

6. Réaliser le projet pilote, puis procéder à une mise en œuvre progressive

La portée de l'initiative et les répercussions potentielles sur l'économie canadienne en général exigent un projet pilote et un plan de mise en œuvre graduels et prudents. Grâce à une mise en œuvre graduelle, le gouvernement aura accès à des résultats immédiats pour miser sur les employeurs et les secteurs qui sont le plus à même de progresser rapidement.