

DIALOGUE

L'Institut national de la paie | Volume 46, numéro 2

Profitez de votre adhésion pour faire
progresser votre carrière



Présentation du cadre
de compétences pour
les professionnels de
la paie

Nouvel avantage pour les
membres : Demander à Pat,
un outil de navigation dans
les connaissances sur la paie

Rencontrez
les personnes
derrière la Ligne
Info sur la paie



PORTFOLIO
PAYROLL CANADA

DOWNLOAD NOW! ↓



THE FIRST EVER FULLY COMPREHENSIVE CANADIAN PAYROLL SALARY SURVEY

FROM THE ONLY TRUE SPECIALIST PAYROLL RECRUITMENT AGENCY IN CANADA.



Based on survey data of over 900+ payroll professionals across Canada.

- Benchmark your salary against job title & location
- Gain Payroll hiring insights into the marketplace to remain competitive
- Learn employee & workplace trends
- Exclusive expert commentary from the National Payroll Institute (NPI)

PERMANENT | TEMPORARY | CONTRACT | EXECUTIVE

Contact us to hire the best payroll talent at all levels of the market across Canada today!

TORONTO: +1-647-660-1581

200 BAY ST, NORTH TOWER, SUITE 1200, TORONTO, ON, M5J 2J2

 recruitment@portfoliopayroll.ca

 [portfolio-payroll-canada](https://www.linkedin.com/company/portfolio-payroll-canada)

Request your FREE copy today!



DIALOGUE est publié quatre fois par an par l'Institut national de la paie.

Au maître de poste : Prière d'envoyer les avis de changement d'adresse et les exemplaires non distribuables à l'adresse suivante :

250, rue Bloor Est, bureau 1600
Toronto (Ontario) M4W 1E6

Téléphone : 416 487 3380 • Télécopieur : 416 487 3384
paie.ca

Envoi de poste – publications – enregistrement
No 40011138

CONSEIL D'ADMINISTRATION

PRÉSIDENTE DU CONSEIL

Carolyn Lesyshen, LAP
Servus Credit Union Ltd.

PRÉSIDENT DE L'INSTITUT

Peter Tzanetakis
L'Institut national de la paie

VICE-PRÉSIDENT DU CONSEIL

Mark Betcher, PCP
Broadstreet Properties Ltd.

TRÉSORIER DU CONSEIL

Brian Burgess, LAP
Victoria Division of Family Practice Society

PRÉSIDENTE SORTANTE DU CONSEIL

Sherisse Mason, LAP, CRHA
*Ministère des Services gouvernementaux et
des Services aux consommateurs de l'Ontario*

DIRECTEURS DU CONSEIL

Elvira Ciambella, LAP, MBA
ADP Canada

Deirdre Joachim, LAP
Hydro One Networks Inc.

Tisha Parker Kemp, LAP, M.Ed, CTD
shiftED Academy Inc.

Irene Paul, LAP
UKG

Deborah Scott, LAP
Canadian Natural Resources Limited

Andrew Shortt, PCP
Mobile Klinik

Cette communication fournit des renseignements généraux sur des questions choisies relatives à la législation et à la conformité en matière de paie, à l'emploi et/ou aux lois de l'impôt. Ils sont à jour en date du mai 2024. Son contenu ne forme en aucun cas un avis juridique et vous ne devriez pas vous en servir pour évaluer votre situation particulière. Nous avons tout mis en œuvre afin de fournir des renseignements exacts. Cependant, nous vous conseillons de vous adresser à un conseiller juridique (un avocat compétent) au sujet de votre situation. Les obligations juridiques varient en fonction des faits et des circonstances, ainsi que des territoires de compétence.

TABLE DES MATIÈRES

- 12** Profitez de votre adhésion pour faire progresser votre carrière
- 16** Présentation du cadre de compétences pour les professionnels de la paie
- 18** Nouvel avantage pour les membres : Demander à Pat, un outil de navigation dans les connaissances sur la paie
- 20** Mesurez les indicateurs pour exploiter pleinement le pouvoir de la paie
- 24** Rencontrez les personnes derrière la Ligne Info sur la paie
- 27** Faites rayonner la profession de la paie : coup d'œil sur Normes nationales de la paie
- 28** L'importance de l'intelligence émotionnelle pour les dirigeants des services de paie
- 30** Naviguez dans les dédales juridiques : le droit du travail en 2024
- 34** Le rôle de la sensibilisation et de la formation des employés sur le respect de la vie privée

RUBRIQUES

- Message du président **4**
- Message de la présidente du Conseil **5**
- Ligne Info sur la paie **6**
- Tableau d'honneur **36**



L'INSTITUT
NATIONAL
DE LA PAIE



Suivez-nous
sur **LinkedIn**



Suivez-nous
sur **Facebook**

Un plan de carrière pour l'avenir

Depuis des années, nous savons que les professionnels de la paie jouent un rôle essentiel pour que les employés soient payés avec exactitude et à temps. Notre principal problème était qu'il s'agissait d'un des secrets les mieux gardés en dehors du secteur de la paie.

Conscient que notre profession méritait mieux, l'Institut national de la paie a entamé un processus pour élaborer son tout premier cadre de compétences pour les professionnels de la paie. En plus de fournir des renseignements utiles pour la croissance de la carrière des professionnels de la paie d'aujourd'hui et de demain, ce projet inédit aidera aussi les dirigeants d'entreprises, les gouvernements et le public à mieux comprendre l'étendue des connaissances et des compétences de ces professionnels.

Pourquoi est-ce important? Un tel cadre joue un rôle fondamental pour l'acquisition des compétences initiales et le perfectionnement professionnel continu. Il fait rayonner la profession en décrivant en détail ce que sont une influence, un rendement et des connaissances

efficaces. Il s'adapte également aux technologies changeantes, aux modifications apportées aux lois et aux règlements ainsi qu'aux processus nécessaires pour effectuer un bon travail.

Dans le domaine de la paie plus particulièrement, notre cadre démontre le degré de rigueur dont les titulaires de ces postes doivent faire preuve pour assurer aux employés que leur paie est traitée avec précision et minutie et pour garantir aux employeurs que ces tâches essentielles pour l'entreprise sont gérées de façon professionnelle.

Ce cadre est également le fondement de nos accréditations professionnelles liées à la paie : professionnel en conformité de la paie (PCP), professionnel de la paie du Québec (PPQ) et leader accrédité en paie (LAP). Il permet à nos plus de 16 000 experts en paie mobilisés et accrédités de présenter clairement leur valeur, en plus d'aider les futurs PCP, PPQ et LAP à comprendre ce dont ils ont besoin pour obtenir leur accréditation.

Le nouveau cadre ne s'applique pas seulement au traitement de la paie. Il stipule que l'engagement envers les employés est la priorité des professionnels. Il souligne également que la paie est un secteur stratégique et analytique qui a sa place dans le processus décisionnel. Il s'agit d'éléments fondamentaux pour l'avenir.

Il y a un an, nous avons renommé nos accréditations pour inclure le terme « professionnel » directement dans les titres. Ce changement n'était pas simplement sémantique. Il symbolise notre engagement envers la valorisation de notre profession. Avec le lancement de ce cadre de compétences complet et du plan de carrière, nous avons posé les jalons pour remplir cette promesse, et en faire plus encore. ■



Peter Tzanetakis

L'Institut national de la paie



Donner les moyens d'agir aux professionnels de la paie

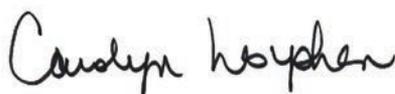
En tant que présidente de l'Institut national de la paie depuis deux ans, j'ai été un témoin privilégié de l'engagement et du dévouement de notre personnel et de nos bénévoles. Ils concentrent leurs efforts sur l'offre de produits et de services de premier ordre qui répondent aux besoins toujours changeants des professionnels de la paie de partout au pays et qui favorisent leur croissance professionnelle.

J'ai constaté d'importants changements dans notre profession pendant les 20 années où j'ai été membre de l'Institut, et j'ai toujours suivi ses conseils pour m'adapter et garder une longueur d'avance. Personnellement, j'ai souvent consulté les Lignes directrices des meilleures pratiques de paie pendant la dernière année pour aider mon entreprise à apporter certaines modifications à ses processus actuels et à planifier de façon stratégique pour l'avenir. J'incite aussi tous les membres qui ont des questions sur la paie à faire appel à l'expertise de Ligne Info sur la paie. Il s'agit d'une ressource précieuse prête à vous aider à toutes les étapes.

Mais il ne s'agit là que de quelques exemples des avantages de l'adhésion. Avec le lancement de ses nouveaux produits et services, je crois qu'il est évident que la réussite de ses membres est la plus grande priorité de l'Institut. Nous écoutons activement ce que les professionnels « sur le terrain » ont à dire, et nous adaptons les ressources et les formations en conséquence. Le lancement de nouveaux produits et services est également l'occasion de recueillir les commentaires des membres, ce qui crée une boucle d'amélioration continue et de bonification de l'offre.

Pendant la période de transition, je demeure aussi engagée envers l'Institut national de la paie et sa mission. J'ai hâte d'être témoin de la croissance soutenue et des réussites de la profession de la paie sous la gouverne compétente de notre prochaine présidence et de tous les membres du conseil d'administration. J'ai la certitude que l'Institut et la profession dans son ensemble continueront de prospérer et d'avoir une incidence positive dans les vies de ceux que nous servons.

Être membre de cet Institut est extrêmement gratifiant pour moi, sur les plans personnel et professionnel, des premiers jours de mon adhésion jusqu'à maintenant. J'ai toujours considéré comme un honneur et un privilège la possibilité de contribuer à la croissance de l'Institut national de la paie, et j'ai hâte de voir ce que l'avenir nous réserve. ■



Carolyn Lesyshen, PLP
Servus Credit Union Ltd.



Ligne Info sur la paie

Numéro 1 au classement des services les plus appréciés par les membres!



Vous trouverez ci-dessous certaines des questions les plus souvent posées à la *Ligne Info sur la paie* de l'Institut national de la paie.

Q Nos bureaux se situent en Ontario et nous avons un employé en télétravail 100 % du temps au Québec. Sommes-nous conformes si nous lui versons sa paie de vacances à chaque date de paie?

R Si l'employé travaille au Québec, il est assujéti aux normes du travail du Québec, qui relèvent de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).

En vertu des normes du travail du Québec, un employé doit recevoir sa paie de vacances sous forme de versement forfaitaire avant de commencer ses vacances ou en même temps que la paie qui couvre la période de vacances.

Un employeur ne peut pas verser la paie de vacances à chaque date de paie, sauf dans les cas suivants :

- Une convention collective contient une disposition à cet effet;
- L'entreprise ferme ses portes deux semaines pendant les vacances et on demande à un employé ayant droit à trois semaines de vacances de remplacer la dernière semaine par une indemnité;
- L'employeur exploite une entreprise saisonnière ou intermittente, par exemple dans les domaines du tourisme, de l'agriculture ou des pêches, où il est parfois permis de verser la paie de vacances à chaque date de paie.

Q Un de mes employés souhaite donner ses vacances à un de ses collègues qui, en raison de difficultés personnelles ou familiales, a épuisé ses vacances annuelles et autres congés payés. Est-ce possible?

R Les employés peuvent demander à leur employeur de renoncer à certaines de leurs journées de vacances et de donner ces congés payés à un autre employé qui vit des difficultés personnelles ou familiales.

Du point de vue des normes d'emploi ou de travail, les employés doivent recevoir leurs congés et leur paie de vacances prévus par la loi. Un don sera autorisé uniquement s'il s'agit d'une portion d'un avantage plus grand, le cas échéant.

Du point de vue de l'impôt, l'Agence du revenu du Canada (ARC) a publié une interprétation fiscale sur le don de vacances (T.I. 2013-0514321E5) qui fournit des directives aux employeurs (balayez le code QR à droite – disponible en anglais seulement).



De manière générale, un revenu gagné par un employé (le donateur) est imposable et doit être déclaré par cet employé. Les vacances que cette personne choisit de donner à un autre employé continuent d'être comptabilisées dans le revenu imposable du donateur et demeurent sujettes aux retenues obligatoires.



SF : 1 800 387 4693, poste 162

T : 416 487 3380, poste 162

C : LigneInfo@paie.ca

Ce service de renseignements par ligne téléphonique sans frais et par courriel est assuré par des experts combinant plus de 250 années d'expérience de la paie.

Dans la plupart des cas, le bénéficiaire serait réputé avoir reçu un don philanthropique ou à titre gratuit, non lié à des facteurs d'emploi. Ce montant ne serait pas considéré comme un revenu pour le bénéficiaire.

Pour en savoir plus, visitez notre site Web sous la rubrique *Ressources* et accédez à notre publication *Réponses à vos questions sur les vacances liées à la paie* (balayez le code QR à droite).



en vertu des exigences prévues par la loi dans certaines régions, l'employeur doit planifier les vacances annuelles par tranches d'au moins une ou deux semaines.

De plus, les normes d'emploi ou de travail de diverses régions régissent d'autres congés personnels. Il peut s'agir de congés pour des raisons de deuil, de soins prodigués avec compassion à un membre de la famille, d'urgences personnelles, de responsabilités familiales ou de maladie.

Pour se conformer à la réglementation, les employeurs doivent consigner et gérer chaque catégorie de congés séparément et avec précision afin de laisser des traces claires aux fins de vérification et en cas de demandes de renseignements de la part des employés. La tenue de registres méticuleuse aide à prévenir la confusion et à veiller au respect des droits des employeurs et des employés.

Q Quelle est la différence entre les congés personnels et les journées de vacances? Est-ce qu'un employeur peut les combiner sous le libellé « congés payés »?

R Chaque province et territoire a ses propres lois régissant la paie de vacances et les congés auxquels les employés ont droit chaque année. Les politiques de l'entreprise peuvent également définir les modalités des congés payés tels que les journées personnelles.

Les congés personnels et les journées de vacances ne sont pas la même chose, parce que chaque type de congé sert à des fins différentes et peut correspondre à des exigences différentes. On ne peut pas les regrouper. Par exemple,



CONGÉS PERSONNELS



JOURNÉES DE VACANCES

Q Une de nos employées est en congé pour des raisons médicales depuis le 1^{er} janvier 2024. Lors de son départ, nous avons inscrit dans son relevé d'emploi (RE) le code de raison « D – Maladie ou blessure ». Depuis, on nous a informés que cette employée a commencé son congé de maternité le 1^{er} mars 2024 et qu'elle devrait revenir au travail en 2025. Devrions-nous modifier le RE initial et changer le code de raison pour « F – Maternité » en date du 1^{er} mars?

R Si l'employée n'a pas reçu d'autres revenus ou que vous ne lui versez pas d'autres revenus, vous n'avez pas besoin de modifier le RE pour changer le code de raison initial.

Cependant, nous vous recommandons de mettre à jour vos dossiers de ressources humaines pour indiquer que cette personne est maintenant en congé de maternité et noter sa date de retour prévue.

Q Nous offrons des modalités de travail hybride et les employés qui souhaitent travailler de la maison peuvent profiter d'une solution optionnelle. L'employeur possède une surface de bureaux suffisante pour accueillir tous les employés, et le travail à domicile est au choix de l'employé, ce n'est pas une obligation de l'employeur. Étant donné les circonstances, faut-il remplir un formulaire T2200 pour les employés?

R Un employeur doit être prêt à fournir un formulaire T2200 *Déclaration des conditions de travail* à tout employé dans les situations suivantes :

- L'employé peut raisonnablement s'attendre à réclamer des dépenses liées à son emploi dans sa déclaration de revenus.

L'ARC stipule dans le guide T4044 *Dépenses d'emploi* que les employés peuvent déduire des dépenses liées au travail à domicile s'ils travaillent de la maison plus de 50 % du temps pendant au moins quatre semaines consécutives. Elle précise qu'il n'est pas obligatoire que la demande de

travailler à domicile soit une condition d'emploi de l'employeur; elle peut être définie dans une entente verbale ou écrite. Si un employé conclut volontairement une entente de télétravail officielle avec l'employeur, on considérera que l'employé aura été tenu de travailler de la maison.

Revenu Québec exige que les employés travaillent de la maison plus de 50 % du temps, mais n'indique pas de période.

L'Institut national de la paie a élaboré le guide et les documents suivants pour aider les membres. Vous les trouverez dans la section Ressources (balayez le code QR à droite) :



- Déclaration des conditions de travail [formulaires T2200 et TP-64.3]
- Dépenses courantes : T-777 État des dépenses d'emploi et IN-118 Les dépenses d'emploi
- Questions fréquentes – Télétravail 2024

Références :

T4044 Dépenses d'emploi 2023 – Y compris les formulaires T777, TL2, T2200 et GST370 (ARC)



Dépenses de travail à domicile pour les employés – Critères d'admissibilité – Méthode détaillée (ARC)



Dépenses d'emploi (Revenu Québec)



Q Ma question porte sur les primes des régimes d'assurance maladie privés au Québec. Le guide *Avantages imposables IN-253* de Revenu Québec comprend des sections sur les services assurés par la Régie de l'assurance maladie du Québec (RAMQ) ainsi que sur les régimes comportant et ne comportant pas de contrat d'assurance. Plus particulièrement, Revenu Québec décrit une méthode qui pourrait permettre de réduire le montant des avantages imposables pour les employés du Québec lorsque la protection et les avantages correspondent à des coûts habituellement couverts par la RAMQ.

Pourriez-vous préciser dans quelles conditions un employeur peut appliquer cette méthode de calcul pour diminuer la valeur des avantages imposables d'un employé?

R Revenu Québec propose un calcul particulier dans la section 4.1.3, « Services assurés par la RAMQ », du document *Avantages imposables IN-253*, qui permet de réduire la valeur de l'avantage imposable que constituent les primes d'assurance maladie payées par l'employeur. Le calcul de cette « réduction » de l'avantage imposable doit être utilisé lorsque l'employeur fournit à l'employé un régime d'assurance maladie privé qui offre une protection pour des services qui seraient normalement couverts par la RAMQ.

Prenons l'exemple d'un employeur qui fournit à un employé nouvellement arrivé au Québec une assurance maladie temporaire de la Croix bleue en attendant qu'il soit protégé par la RAMQ. Puisque la politique de la Croix bleue comprend des services habituellement couverts par la RAMQ au Québec, la méthode de calcul particulière proposée par Revenu Québec peut être utilisée pour réduire la valeur de l'avantage imposable que constitue cette protection de la Croix bleue.

Voici l'extrait applicable de la section 4.1.3 :

Protection prévue dans un contrat d'assurance

Si le régime privé d'assurance maladie accorde une protection prévue dans un contrat d'assurance souscrit auprès d'une

société d'assurance, vous devez soustraire de la prime payée pour une employée ou un employé la partie de la prime qui représente raisonnablement la protection relative au coût qui serait assumé par la Régie de l'assurance maladie du Québec (RAMQ) pour des services assurés selon la Loi sur l'assurance maladie.

Cependant, pour une période donnée de l'année, si une employée ou un employé n'est pas visé par les dispositions de cette loi (par exemple, si elle ou il est affecté à l'étranger) et que le régime lui accorde une garantie et une protection qui couvrent au moins l'ensemble des services qui seraient assurés selon cette loi s'il était visé par ces dispositions, vous devez soustraire le montant prescrit de la prime payée pour cette employée ou cet employé et réduire la taxe sur les primes d'assurance en conséquence.

Le montant prescrit est obtenu en **multipliant** le nombre de jours compris dans la période en question par 2,74 \$, si l'employée ou l'employé bénéficie d'une protection individuelle, ou **par** 10,96 \$, dans les autres cas.

Protection non prévue dans un contrat d'assurance

Si le régime privé d'assurance maladie accorde une protection qui n'est pas prévue dans un contrat d'assurance souscrit auprès d'une société d'assurance, vous devez soustraire du total des prestations versées dans l'année aux employées et employés bénéficiant de la protection et de la garantie celles qui peuvent être considérées comme relatives au coût qui serait assumé par la RAMQ pour des services assurés selon la Loi sur l'assurance maladie.

Cependant, pour une période donnée de l'année, si une employée ou un employé n'est pas visé par les dispositions de cette loi (par exemple, si elle ou il est affecté à l'étranger) et que le régime lui accorde une garantie et une protection qui couvrent au moins l'ensemble des services qui seraient assurés selon cette loi si elle ou il était visé par ces dispositions, vous devez soustraire du total des prestations versées dans l'année aux employées et

employés bénéficiant de la protection et de la garantie le montant prescrit pour la protection et la garantie données, et réduire la taxe sur les primes d'assurance en conséquence.

Le montant prescrit est obtenu en multipliant, pour chaque employée ou employé se trouvant dans la situation mentionnée au paragraphe précédent, le nombre de jours où elle ou il est dans cette situation et bénéficie de la protection et de la garantie données par 2,74 \$, si elle ou il bénéficie d'une protection individuelle, ou par 10,96 \$, dans les autres cas.

Q Quelles sont les nouveautés en matière de dépenses d'emploi pour l'année d'imposition 2023 que les employeurs devraient connaître?

R Pour l'année d'imposition 2023, l'ARC a apporté plusieurs modifications importantes aux dépenses d'emploi que les employeurs doivent connaître, surtout dans le formulaire T2200 *Déclaration des conditions de travail*. Ces modifications sont notamment les suivantes :

- **Abandon de la méthode simplifiée et du formulaire T2200S :** La méthode simplifiée temporaire de réclamation des dépenses de télétravail et le formulaire T2200S ne peuvent plus être utilisés. Les employeurs devront recommencer à remplir le formulaire T2200 habituel pour les employés qui ont des dépenses liées à leur emploi à réclamer.
- **Critères d'admissibilité pour les dépenses de télétravail :** Les critères d'admissibilité pour les employés qui réclament des dépenses de télétravail ont été précisés. Cette modification vise à aider les employeurs à comprendre quand et comment leurs employés peuvent réclamer ces dépenses.
- **Précision sur les critères entourant les éléments « exigés » :** Les modifications expliquent plus en détail les éléments (outils, espace de travail et autres conditions d'emploi) qui se

qualifient comme étant « exigés » par l'employeur. Ces précisions visent à réduire les ambiguïtés et à assurer l'exactitude des réclamations.

- **Acceptation de la signature électronique :** Dans la foulée de la modernisation des processus administratifs, les signatures électroniques du formulaire sont désormais acceptées afin d'accélérer et de faciliter l'envoi et le traitement.
 - **Nouvelle directive sur l'utilisation d'un bureau à domicile :** Une modification a été apportée à la question 6 du formulaire, qui demande si l'employé a été tenu d'utiliser un espace de sa maison pour le travail. Cette directive précise les conditions dans lesquelles les espaces de bureau à domicile peuvent être réclamés comme des dépenses d'emploi.
 - **Réorganisation des sections :** Le formulaire a été réorganisé de manière à regrouper les questions connexes et à en simplifier la structure afin qu'il soit plus facile à consulter pour les employeurs et les employés.
 - **Ajout d'une question au point 13 du formulaire :** Une nouvelle question a été ajoutée pour savoir si l'employé travaille dans le secteur de l'exploitation forestière. Cet ajout a peut-être été fait pour préciser les conditions d'emploi en raison des besoins particuliers du secteur forestier ou des répercussions fiscales qui lui sont propres.
 - **Révision de la terminologie :** Aux fins de précision et de conformité, la terminologie utilisée dans le formulaire a été modifiée. Ces changements visent à rendre le formulaire plus accessible et à réduire les mauvaises interprétations qui pourraient entraîner des erreurs dans les dépenses réclamées.
- Pour l'année d'imposition 2023, Revenu Québec a également mis à jour le formulaire TP-64.3, utilisé par les employeurs du Québec qui gèrent la déclaration des dépenses d'emploi. Voici les principales modifications :
- **Retrait des références à la COVID-19 :** Les références à la COVID-19 ont été retirées du formulaire. Ce changement dénote une

volonté de normaliser des processus qui pourraient avoir été modifiés temporairement pendant la pandémie. Les employeurs doivent prendre acte de ce changement, puisqu'il suggère un retour à des exigences et à des critères plus traditionnels pour les réclamations de dépenses d'emploi et un abandon des exceptions ou des adaptations consenties pendant la pandémie.

- **Utilisation de termes neutres :** Dans un effort visant à promouvoir l'inclusivité, les pronoms genrés à la question 3 du formulaire (et plus particulièrement dans la sous-section 3.5) ont été remplacés par des termes neutres. Cette modification s'inscrit dans un mouvement plus large d'inclusivité dans les communications et les documents officiels.
- **Retrait de la question sur les dépenses liées au télétravail :** La question 3.6, qui portait sur les dépenses liées au télétravail, a été enlevée. Cette décision laisse croire que ces dépenses sont désormais incluses dans des catégories plus générales ou que les définitions particulières des dépenses liées au télétravail pendant la pandémie ne sont plus nécessaires.

Les employeurs devraient passer en revue ces changements pour être certains de fournir les bons documents et la bonne information aux employés afin d'assurer le respect des lois fiscales et d'éviter les complications lors de la production des déclarations. Il pourrait aussi être bon que les employeurs informent leurs employés de ces mises à jour afin que tous les employés soient au fait des changements. ■



« Les critères d'admissibilité pour les employés qui réclament des dépenses de télétravail ont été précisés. Cette modification vise à aider les employeurs à comprendre quand et comment leurs employés peuvent réclamer ces dépenses. »

Profitez de votre adhésion pour faire **progresser votre carrière**

Par Rebecca Logan, spécialiste des communications et marketing, Institut national de la paie

La paie est un domaine professionnel dans lequel plusieurs personnes atterrissent par hasard et pour lequel ils se découvrent finalement une passion. Si vous vous reconnaissez dans cette description et que vous cherchez des façons de favoriser votre perfectionnement professionnel dans ce secteur, l'Institut national de la paie est là pour vous. Au cours des dernières années, nous avons investi dans la création de nombreuses ressources exclusives à nos membres pour les aider à progresser et à s'épanouir dans la profession.

En proposant des ressources utiles comme les trousseaux à outils d'avancement professionnel et le programme de mentorat, l'Institut s'engage à vous aider à établir et à mener une carrière enrichissante.



Trousses à outils d'avancement professionnel

Les trousseaux à outils d'avancement professionnel, offertes sans frais supplémentaires à tous nos membres, ont été pensées pour les professionnels de la paie qui souhaitent faire progresser leur carrière.

Conçues par des experts en orientation professionnelle, spécialement pour favoriser la réussite dans le domaine de la paie, ces trousseaux contiennent plusieurs modules qui se concentrent chacun sur un sujet donné. Ces sujets, qui visent à accélérer le perfectionnement professionnel à tous les niveaux, sont notamment la marque personnelle, la puissance du réseautage, le renforcement de la confiance, le salaire et les négociations ainsi que le recrutement de professionnels de la paie.

Chaque module des trousseaux à outils est plus qu'une liste de ressources à lire et à étudier. Vous y trouverez une variété de documents en formats interactifs, y compris des feuilles de calcul à remplir, des vidéos, des leçons comportant des exemples et des questionnaires pour consolider vos apprentissages. Conçu pour être effectué à votre rythme, le programme fera le suivi de votre progression et l'enregistrera. Si vous n'avez pas le temps de terminer un module en une seule séance, vous pourrez le reprendre là où vous l'aviez arrêté.

Lorsque vous souhaitez faire progresser votre carrière, les trousseaux à outils seront là pour vous guider dans votre parcours professionnel.



Consultez les
trousseaux à outils
d'avancement
professionnel



Programme de mentorat

Le programme de mentorat de l'Institut, réservé à la paie, offre aux mentors et aux mentorés l'occasion de tisser des liens qui profiteront aux deux parties.

Les mentors pourront entre autres gagner en confiance et en conscience de soi, établir un réseau professionnel florissant, améliorer leurs aptitudes en leadership ET développer leur réseau professionnel!

Les mentorés profiteront des conseils précieux d'un professionnel d'expérience dans le secteur, accéléreront leur croissance et leur perfectionnement professionnel et auront l'occasion d'améliorer leurs compétences interpersonnelles, en communication et en leadership.

Vous voulez rencontrer des gens et vivre une expérience enrichissante avec un autre professionnel de la paie? Le processus est tout simple.

La plateforme en ligne, MentorCity, jumelle les mentors et les mentorés en fonction des renseignements de leur profil, des besoins en encadrement mentionnés et des objectifs professionnels pour favoriser des relations enrichissantes. Les membres ont également accès à une salle de discussion où ils peuvent mettre en commun leurs expériences, leurs idées et des ressources.

Vous pensez que vous pourriez être à la fois mentor *et* mentoré? Aucun problème. Vous pouvez vous inscrire pour les deux rôles et être jumelé dans des relations gratifiantes qui vous aideront à vous perfectionner tout en redonnant à la communauté de la paie.



Accès Emploi

Accès Emploi, le tableau d'emploi de l'Institut national de la paie, met en contact les employeurs avec des candidats qualifiés depuis près de trente ans. De nombreuses offres d'emploi sont affichées exclusivement sur ce tableau d'emploi auquel les membres de l'Institut national de la paie ont automatiquement accès.

Après avoir créé votre profil, vous pouvez postuler à des postes précis ou téléverser votre CV pour permettre aux recruteurs de vous trouver. Plus de 1 000 offres d'emploi sont publiées chaque année sur Accès Emploi, ce qui en fait la ressource par excellence pour les entreprises de toutes tailles à la recherche des candidats les plus qualifiés de la profession de la paie.



Les outils de perfectionnement professionnel de l'Institut ne sont qu'un des nombreux avantages de l'adhésion. Nous vous invitons à découvrir chacune de ces ressources, que vous trouverez sous l'onglet « Développement professionnel » à paie.ca, pour apprendre comment elles peuvent vous aider à passer à la prochaine étape de votre carrière. ■



Présentation du cadre de compétences pour les professionnels de la paie

Par Steven Van Alstine, LAP, vice-président, Éducation et Normes nationales, Institut national de la paie

Les services de paie sont un secteur complexe en constante évolution. Tous les titulaires de postes ont des responsabilités différentes. Dans de telles conditions, comment pouvons-nous faire en sorte que les professionnels de la paie aient les connaissances et les ressources nécessaires pour réussir?

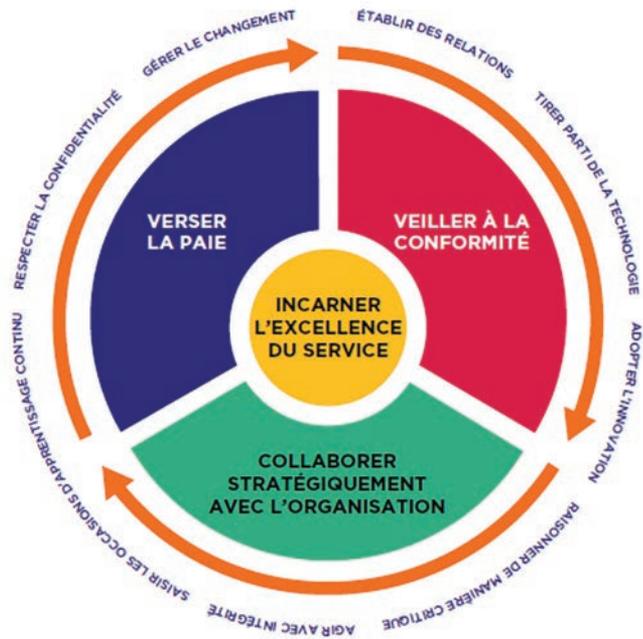
Dans le cadre de notre objectif d'élever la profession, en 2023, l'Institut national de la paie a tenté de définir les compétences de base essentielles pour réussir dans la profession de la paie. Après un processus de recherche et de conception, en partenariat avec Benchmark Partners Inc., l'Institut national de la paie est fier de vous présenter un nouvel outil pour ses membres : le cadre de compétences pour les professionnels de la paie.

Ce cadre définit les compétences de base que les professionnels de la paie doivent détenir pour réussir et progresser dans la profession, aujourd'hui et tout au long de leur carrière. Il présente la norme de rendement optimal au sein de la profession en instaurant un langage commun et en définissant des attentes précises en matière de rendement.



Le cadre s'articule autour d'une grille de compétences qui représente visuellement les quatre volets du rendement suivants dans lesquels les professionnels de la paie doivent exceller :

- Verser la paie :** verser la paie avec exactitude et à temps.
- Veiller à la conformité :** assumer la responsabilité quant à la conformité réglementaire et commerciale en matière de paie.
- Incarnar l'excellence du service :** adopter une approche centrée sur la clientèle, en cherchant constamment à améliorer l'offre de services.
- Collaborer stratégiquement avec l'organisation :** soutenir l'atteinte des objectifs de l'organisation à titre de partenaire et de conseiller de confiance et respecté.



En plus de présenter ces quatre compétences de base, le cadre définit pour chacune des sous-compétences et des pratiques de soutien. Il désigne également des compétences comportementales (ou générales) clés pour donner aux professionnels de la paie un portrait exhaustif des éléments requis pour réussir dans la profession. En outre, le cadre comprend un parcours professionnel dans le domaine de la paie, qui se veut une feuille de route pour guider les professionnels de la paie dans leur cheminement professionnel.



Un outil précieux

Le cadre de compétences est un outil polyvalent qui aidera les professionnels de la paie à toutes les étapes de leur carrière. Aux étudiants qui envisagent une carrière dans le domaine de la paie, le cadre fournit de l'information claire aux fins de planification professionnelle. Les professionnels de la paie peuvent l'utiliser comme outil d'auto-évaluation afin de définir leurs points forts et ses points faibles. Le cadre est également une ressource précieuse pour aider les gestionnaires de la paie et les directeurs à définir les attentes en matière de rendement, à élaborer des descriptions d'emploi et à favoriser l'encadrement. D'autres parties intéressées peuvent aussi l'utiliser pour cibler des compétences aux fins de recrutement ou définir la valeur que les professionnels de la paie ajoutent à une organisation.

Le cadre est conçu comme un document évolutif. À mesure que le milieu et la profession de la paie évolueront, des changements seront apportés au cadre pour refléter les nouvelles compétences attendues des professionnels de la paie.

Le cadre de compétences pour les professionnels de la paie est un des nombreux avantages que l'Institut national de la paie offre à ses membres pour les aider à mener une carrière enrichissante. Nous vous invitons à explorer le cadre par vous-même pour découvrir comment il peut vous aider à vous perfectionner et à atteindre vos objectifs! ■



Nouvel avantage pour les membres : Demander à **Pat**

Un outil de navigation dans les connaissances sur la paie

Par Janet Grossett, LAP, Gestionnaire, Services de conformité, Institut national de la paie

Dans le secteur dynamique de la gestion de la paie, la quantité de renseignements parmi lesquels les professionnels de la paie doivent naviguer est phénoménale. Que vous cherchiez un règlement donné pour être certain de vous y conformer ou une source d'information fiable sur les meilleures pratiques, il est essentiel de pouvoir accéder efficacement aux connaissances sur la paie. C'est pourquoi l'Institut national de la paie est fier de vous présenter un tout nouvel avantage pour les membres : Demander à Pat, un outil de navigation dans les connaissances sur la paie.

Offert exclusivement aux membres de l'Institut, Demander à Pat est un outil de connaissances sur la paie conçu pour aider les membres à trouver des renseignements essentiels de façon rapide et efficace. Ce nouvel outil de navigation rassemble et organise des renseignements utiles sur la conformité et les meilleures pratiques, accessibles à partir d'un portail en ligne. En regroupant toute cette information à un seul endroit, Demander à Pat devient un outil pratique pour les membres qui recherchent des renseignements clés.

Vous avez la réponse à votre question au bout des doigts grâce à un portail convivial. Il vous suffit de saisir des mots-clés, et l'outil vous aidera à trouver vers les informations précises et fiables que vous recherchez. Pour des résultats optimaux, nous vous conseillons d'utiliser seulement les mots-clés et d'omettre les mots fréquents tels que « comment », « pourquoi » ou « quoi », qui peuvent générer des résultats moins pertinents.

Vous le comprenez sûrement, créer un système comme Demander à Pat est un processus exhaustif et détaillé, et tout vient à point à qui sait attendre. C'est pourquoi les informations sont limitées aux jours fériés et aux questions relatives aux vacances pour la première phase de déploiement. D'autres thèmes tels que les salaires payés en trop, la cessation d'emploi et la province d'emploi seront ajoutés dans les prochains mois, au fur et à mesure que nous continuerons d'enrichir cette nouvelle ressource.

Le lancement de Demander à Pat n'est qu'un autre des avantages de l'engagement de l'Institut national de la paie envers l'augmentation constante de la valeur de l'adhésion. En offrant à ses membres un accès à des outils et à des ressources de pointe, l'Institut aide les professionnels de la paie à exceller dans leur rôle et à aborder en toute confiance les aspects complexes de la gestion de la paie. En cas de doute, il vous suffit de Demander à Pat! ■

Comment tirer le meilleur parti de « Demander à Pat »

- 1. Utilisez des mots-clés clairs :** Lorsque vous effectuez une recherche, utilisez des mots-clés clairs et spécifiques liés à votre requête pour obtenir des résultats pertinents. Il est préférable d'éviter d'utiliser des « mots-clés » génériques (c'est-à-dire comment, quoi, pourquoi, quand), car ils peuvent conduire à la recommandation de résultats de recherche moins pertinents.
- 2. Explorez les catégories :** Parcourez les catégories « Recherches populaires », « Dernières ressources » et « Dernières nouvelles sur la paie » pour trouver des informations en rapport avec votre sujet.
- 3. Donnez votre avis :** Si vous trouvez un article utile ou insuffisant, donnez votre avis afin d'améliorer la qualité de la base de connaissances en attribuant à l'article un « pouce en l'air » ou un « pouce en bas ». Ces commentaires nous aideront à améliorer continuellement les avantages offerts aux nouveaux membres.
- 4. Marquez les articles utiles d'un signet :** Si vous avez trouvé un article particulièrement utile, pensez à le mettre en signet pour pouvoir vous y référer à nouveau.

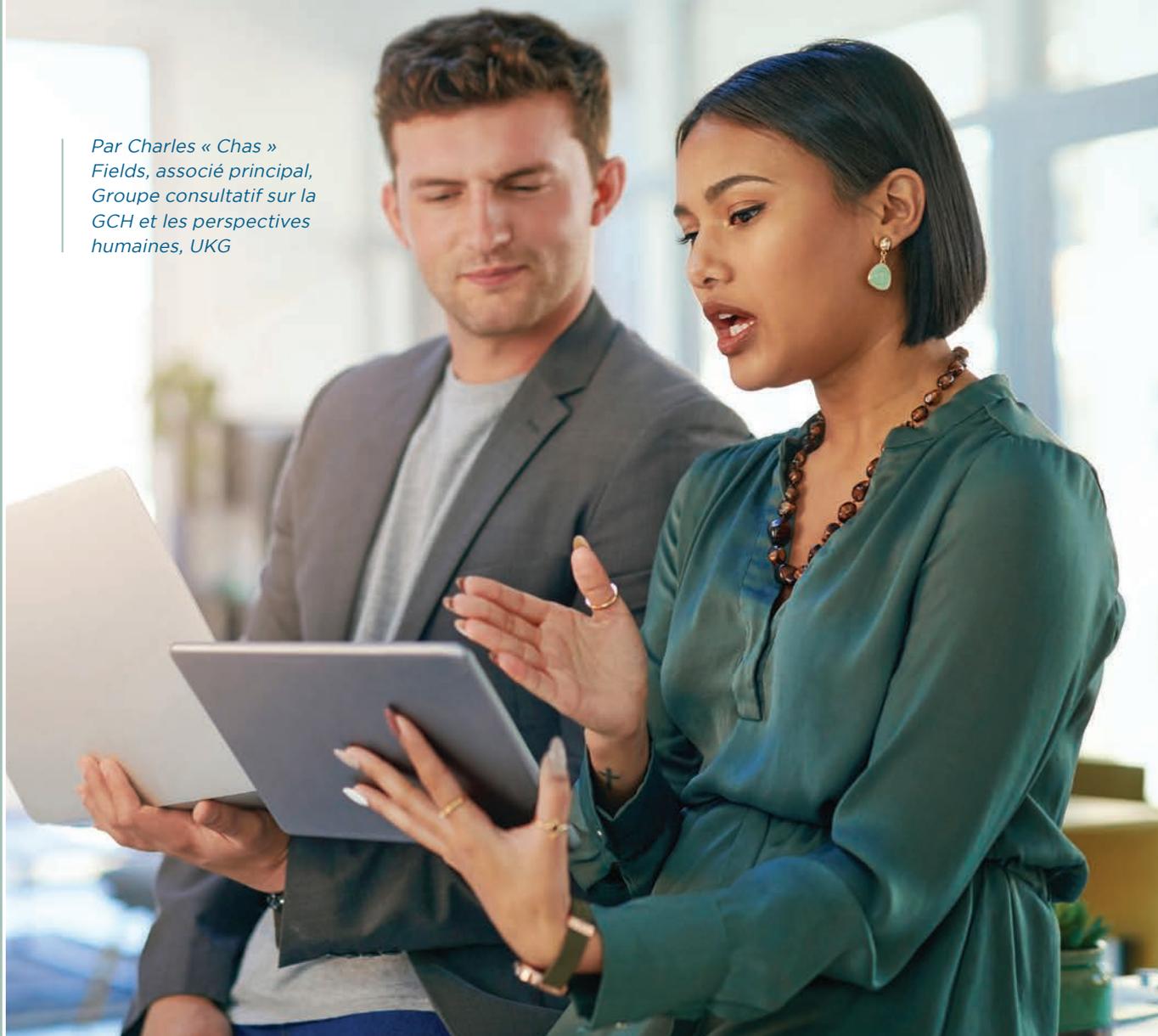


L'outil Demander à Pat a été nommé en l'honneur de Pat Glithero, LAP, qui consacré sa vie à partager ses connaissances et son expertise dans le domaine de la paie avec une génération de professionnels en assumant les rôles d'instructrice, d'animatrice d'ateliers de perfectionnement professionnel, de bénévole et d'employée de l'Institut. Malheureusement, Pat est décédée en 2022, mais son héritage indélébile perdurera grâce aux gens qu'elle a inspirés et à la profession qu'elle a contribué à façonner. Comme l'ont fait des milliers d'étudiants pendant des décennies, vous aussi, grâce à cet outil, pourrez « Demander à Pat ».

Mesurez les indicateurs pour exploiter pleinement le

pouvoir de la paie

*Par Charles « Chas »
Fields, associé principal,
Groupe consultatif sur la
GCH et les perspectives
humaines, UKG*



« Nous voulions être certains que les employés seraient payés sans anicroche et, après beaucoup de planification, de communications et d'étapes, nous y sommes parvenus. »



C'était en décembre 2017. Je m'en souviens comme si c'était hier. C'était mon premier gros projet de traitement de paie qui exigeait l'annulation d'un virement télégraphique.

Le tout a nécessité d'innombrables communications avec la banque et les parties prenantes à l'interne ainsi qu'un plan B et même C. Nous voulions être certains que les employés seraient payés sans anicroche et, après beaucoup de planification, de communications et d'étapes, nous y sommes parvenus. Tout le monde a été payé correctement, les fichiers bancaires ont été échangés et nous avons poussé un gros soupir de soulagement collectif.

Mon travail a continué d'évoluer, au point où je suis maintenant conseiller. J'ai aidé des milliers de clients à créer des milieux de travail exceptionnels pour tous leurs employés. J'ai appris quelques trucs que les services de paie peuvent utiliser pour être vus comme des partenaires stratégiques et, surtout, favoriser la croissance de leur entreprise.

Voici les principaux paramètres que vous devriez mesurer :

1. Roulement du personnel : Même si le roulement du personnel est souvent considéré comme un paramètre de l'équipe des ressources humaines (RH), il permet au service de paie de déterminer quels secteurs précis de l'entreprise éprouvent des difficultés. Que vous ayez accès à l'information par service, par gestionnaire ou par titre de poste, ces renseignements détaillés permettent de trouver des solutions ciblées pour régler la cause fondamentale du problème de roulement de personnel dans ces secteurs.

Le roulement de personnel est également un indicateur clé des pertes non réalisées qui préoccupe toujours les directeurs des finances en raison des divers coûts associés à un taux de roulement élevé, comme les dépenses en recrutement, le temps et les coûts consacrés à la formation des remplaçants et la perte de productivité dans les périodes de transition.

2. Efficacité du processus : Il ne s'agit pas du temps nécessaire au traitement de la paie, même si vous devez aussi le mesurer. Je parle ici du temps dont vos gestionnaires de première ligne ont besoin pour approuver les feuilles de présence avec une exactitude de 95 % (ou plus) avant le début des tâches de paie.

Il s'agit d'un paramètre clé qui peut indiquer que les gestionnaires ont des problèmes par rapport à la formation et qu'ils ont le temps (ou non) d'être productifs et de tenir à jour des feuilles de présence exactes. Cet indicateur contribue également à rendre les gestionnaires responsables.

3. Temps moyen pour effectuer un rapprochement en cas d'erreurs : Je comprends qu'il s'agit d'un paramètre difficile à mesurer, parce qu'il nécessite souvent de « blâmer » d'autres secteurs de l'entreprise, ce que personne n'aime faire. Il est cependant possible que personne ne soit responsable des erreurs, et que vous vous retrouviez avec l'information exacte dont vous avez besoin pour justifier l'acquisition des outils nécessaires pour travailler plus efficacement.

Le fait de mesurer le nombre d'erreurs survenues, de chèques émis hors cycle et de corrections de la paie effectuées peut vous aider à faire valoir le besoin de vous doter de nouveaux outils ou de nouvelles technologies pour alléger la charge de travail de votre service.

4. Frais de personnel en pourcentage du revenu total : Il s'agit d'une mesure particulière qui met en évidence votre valeur comme professionnel. En ayant accès au coût de la main-d'œuvre, que vous mesuriez le montant brut ou net, vous pouvez dégager les tendances dans les divers secteurs de votre entreprise. Vous pouvez également collaborer avec les RH pour déterminer quels employés ne sont pas suffisamment rémunérés.

Un autre avantage de cette mesure est qu'elle peut vous aider à établir les échelles salariales, à cerner les inégalités salariales ainsi qu'à déterminer les rôles essentiels et non essentiels lorsque les temps sont durs.

5. Ratio d'équivalent temps plein dans le service de paie : Mettez sur la simplicité. Ce ratio vous aidera à défendre le besoin de ressources supplémentaires. Les services de paie sont souvent submergés et manquent de personnel. De plus, ils utilisent des outils désuets et des systèmes disparates qui nécessitent beaucoup d'interventions manuelles (pensez aux feuilles de calcul).

Parfois, la solution n'est pas d'embaucher une nouvelle personne, mais d'obtenir les ressources nécessaires pour travailler plus efficacement.

Je discutais récemment avec un employé de la paie qui me disait : « Je n'ai pas fait toutes ces années d'université pour travailler dans un service de paie. On m'a placé là. » C'est ce même sentiment qui explique que de telles personnes ne savent pas comment se faire valoir et obtenir les outils et les ressources nécessaires pour croître au sein de l'entreprise.

Dans un marché du travail en constante évolution, et avec la demande croissante d'employés, les professionnels de la paie peuvent être des agents de changement organisationnel. Soyez conscients des données auxquelles vous avez accès pour mieux comprendre l'expérience des employés. Vous découvrirez également si les employés font confiance à l'entreprise, un facteur qui a un lien direct avec la productivité et la croissance à long terme.

Prenez le temps de mesurer vos processus, votre efficacité, votre productivité et votre niveau d'exactitude, puis de faire connaître vos réussites, car ce sont les clés pour avoir une carrière solide et florissante. ■

Apprenez-en plus à ce sujet en participant au Congrès de 2024 de l'Institut national de la paie en juin.

En tant que stratège de la gestion du capital humain (GCH) et co-animateur du podcast People Purpose pour UKG (Ultimate Kronos Group), Chas Fields aide les organisations à identifier, évaluer et maintenir l'élément humain pour toutes les personnes au travail. Mentor et conférencier recherché, Chas applique une approche de l'entreprise axée sur les personnes afin d'accroître l'efficacité et l'efficacite. Il est convaincu qu'une expérience différenciée peut renforcer l'engagement des employés pour atteindre les objectifs de l'entreprise.





Accès Emploi^{MC} de l'Institut national de la paie : jumeler les meilleurs emplois aux candidats de choix

Employeurs

Affichez des emplois auprès d'une communauté de la paie engagée

- Des forfaits d'affichage bas : l'Institut propose des prix compétitifs comparativement aux autres sites de recherche d'emploi
- Pourvoir votre poste avec un professionnel qualifié détenant une désignation de l'Institut – Professionnel en conformité de la paie, Professionnel de la paie du Québec ou Leader accrédité en paie
- Plus de 11 000 CV disponibles

Chercheurs d'emploi

Postulez pour des emplois exclusifs et affichez votre résumé

- Les employeurs affichent d'abord leurs offres sur Accès Emploi^{MC} pour atteindre les candidats détenant une accréditation
- Enregistrer et conserver plusieurs CV en ligne
- Gratuit pour les membres de l'Institut
- Alerte-emploi qui vous envoie par courriel des offres d'emploi

Visitez le site dès aujourd'hui et découvrez pourquoi Accès Emploi^{MC} de l'Institut national de la paie est le premier choix des professionnels de la paie canadiens pour trouver un emploi. Il aide des milliers de personnes à trouver des emplois dans le domaine de la paie depuis deux décennies.

Rencontrez
les personnes
derrière la

Ligne Info sur la paie

Par Jillian Botting, Institut national de la paie

Chaque année, l'équipe de la Ligne Info sur la paie répond à des milliers de questions de nos membres. Que votre question porte sur un sujet général de conformité ou sur un problème complexe et unique, notre équipe de spécialistes est là pour vous aider. Pas étonnant que la Ligne Info soit l'un des avantages les plus prisés selon le plus récent sondage mené auprès des membres de l'Institut!

Vous reconnaissez peut-être les noms ou les voix des employés de la Ligne Info, mais nous voulions vous donner l'occasion d'en apprendre plus sur certaines des spécialistes en la matière qui répondent à vos questions et conçoivent les précieuses ressources sur la conformité que vous consultez.





Manon Amiot, PCP

Manon Amiot est une conseillère bilingue en conformité de la paie spécialisée dans les lois et règlements du Québec. Nouvelle venue de l'équipe Conformité, elle est avec nous depuis 18 mois. Manon, qui a grandi à Rimouski, au Québec, s'est découvert une passion pour la paie après avoir occupé un poste de responsable de la planification des horaires.

Elle affirme que maintenant qu'elle travaille pour l'Institut, son moment préféré de la journée est lorsqu'elle partage ses connaissances avec ses collègues et nos membres. Elle étudie actuellement pour obtenir son diplôme universitaire en administration et elle aime passer du temps avec ses cinq chiens et ses deux chats.

Le mot de la fin de Manon pour les professionnels de la paie? « La courbe d'apprentissage peut paraître sans fin, mais le jeu en vaut la chandelle. »



Laura Angelo, LAP

Laura Angelo est conseillère en conformité de la paie et travaille pour l'Institut depuis plus de 10 ans. Elle promulgue des conseils sur les lois et les règlements, sur les changements législatifs ainsi que sur la comptabilité, le rapprochement et le traitement de la paie. C'est aussi elle qui conçoit le contenu de plusieurs webinaires. Ses séances de formation préférées sont notamment celles qui traitent des exigences de fin d'année et des licenciements.

Lorsqu'elle est en congé, elle aime jardiner et assister à des parties des Blue Jays de Toronto ou à des concerts extérieurs.

Lorsqu'on lui demande un conseil pour les professionnels de la paie, Laura répond : « Un des aspects essentiels pour progresser et réussir comme professionnel de la paie est de rester au fait des exigences législatives toujours changeantes. »



Kristen Barry

Kristen Barry est une conseillère adjointe bilingue en conformité de la paie qui travaille à l'Institut depuis deux ans. Spécialiste des lois et règlements sur la paie du Québec, Kristen adore échanger avec les membres pour les aider à trouver des réponses à leurs questions sur la paie.

Elle a grandi à Montréal, où elle a commencé à travailler dans les services à la clientèle d'une banque. Elle est ensuite passée au service clientèle, puis au service de paie chez des prestataires de services de paie, avant de rejoindre l'Institut.

Dans ses temps libres, Kristen aime chanter et parcourir le monde.



Klea Jokic, LAP

Avec ses cinq années d'expérience comme conseillère en conformité de la paie, Klea Jokic excelle pour aider les membres avec les lois et règlements, créer des ressources et animer des séances de perfectionnement professionnel.

Quand elle ne travaille pas, elle aime passer du temps avec sa famille et ses amis. Elle aime tout particulièrement aller à la plage, aller bruncher et se promener en ville. Grande voyageuse, elle a récemment visité Rio de Janeiro, au Brésil.

Ce que Klea préfère dans le domaine de la paie, c'est la confiance que les autres employés nous accordent. Elle aime la possibilité que lui offre l'Institut national de la paie d'apprendre des choses aux gens. Lorsqu'on lui demande ses perles de sagesse pour ceux qui en sont à leurs débuts dans le monde de la paie, elle répond : « N'arrêtez jamais d'apprendre et faites-vous confiance. »



Irena Stoyanova, LAP

Après avoir atterri « par erreur » dans le domaine de la paie il y a presque 20 ans, Irena Stoyanova a trouvé sa vocation dans la création de liens avec les professionnels de la paie. En tant que conseillère en conformité de la paie à l'Institut, elle est une spécialiste des lois et règlements sur la paie de l'Ontario ainsi que des meilleures pratiques. Elle écrit aussi régulièrement des articles pour la revue *DIALOGUE*.

Dans ses temps libres, Irena adore voyager. Elle est allée dans des pays lointains comme l'Égypte et planifie un voyage au Pérou cet été. Elle aime aussi passer du temps de qualité avec sa famille et ses amis.

Son conseil pour les professionnels de la paie? « Soyez fiers de votre travail. Saisissez toutes les occasions d'apprendre, de perfectionner vos compétences et de vous améliorer! »



Nathalie Syrratt, PCP

Nathalie Syrratt est une conseillère bilingue en conformité de la paie spécialiste du service à la clientèle ainsi que des services de paie du Québec et de la Commission de la construction du Québec (CCQ). Nathalie, qui était auparavant comptable généraliste, s'est orientée vers le secteur de la paie il y a plus de dix ans et est devenue une spécialiste de ce domaine.

Dans ses temps libres, Nathalie aime aller bruncher et cuisiner de nouvelles recettes. Elle aime aussi voyager, surtout au Canada. Les Laurentides, au Québec, sont sa région préférée.

Lorsqu'on lui demande des conseils, Nathalie nous répond : « Vous devriez toujours essayer d'améliorer vos connaissances. Le secteur de la paie évolue continuellement. Nous devons être au fait des changements dans les lois et règlements et toujours perfectionner nos connaissances dans les secteurs avec lesquels nous sommes moins familiers. » ■

FAITES RAYONNER LA PROFESSION DE LA PAIE :

COUP D'ŒIL SUR NORMES NATIONALES DE LA PAIE

Normes nationales de la paie est l'organisme qui régit la profession de la paie au Canada. Il est géré par l'Institut national de la paie. Il veille au respect des normes touchant les seules accréditations professionnelles liées à la paie reconnues au pays : professionnel en conformité de la paie (PCP), professionnel de la paie du Québec (PPQ) et leader accrédité en paie (LAP).

Les employeurs et les professionnels de la paie accrédités font confiance à Normes nationales de la paie pour superviser les pratiques, les politiques et les normes de conduite attendues dans le milieu actuel de la gestion de la paie. Ensemble, ces normes témoignent d'un haut niveau de professionnalisme.

LE CONSEIL CONSULTATIF DE NORMES NATIONALES DE LA PAIE

Le conseil consultatif de Normes nationales de la paie conseille l'organisme. Il se compose de membres de divers domaines du secteur de la paie, y compris de professionnels de la paie, de fournisseurs de logiciels et de services de paie, d'instructeurs, de spécialistes du recrutement et de la dotation ainsi que de gens issus du milieu universitaire. Le conseil joue un rôle essentiel dans l'établissement et la tenue à jour du programme de formation, des politiques et des exigences entourant les accréditations professionnelles liées à la paie. Il supervise également le comité de conduite professionnelle et le processus disciplinaire.

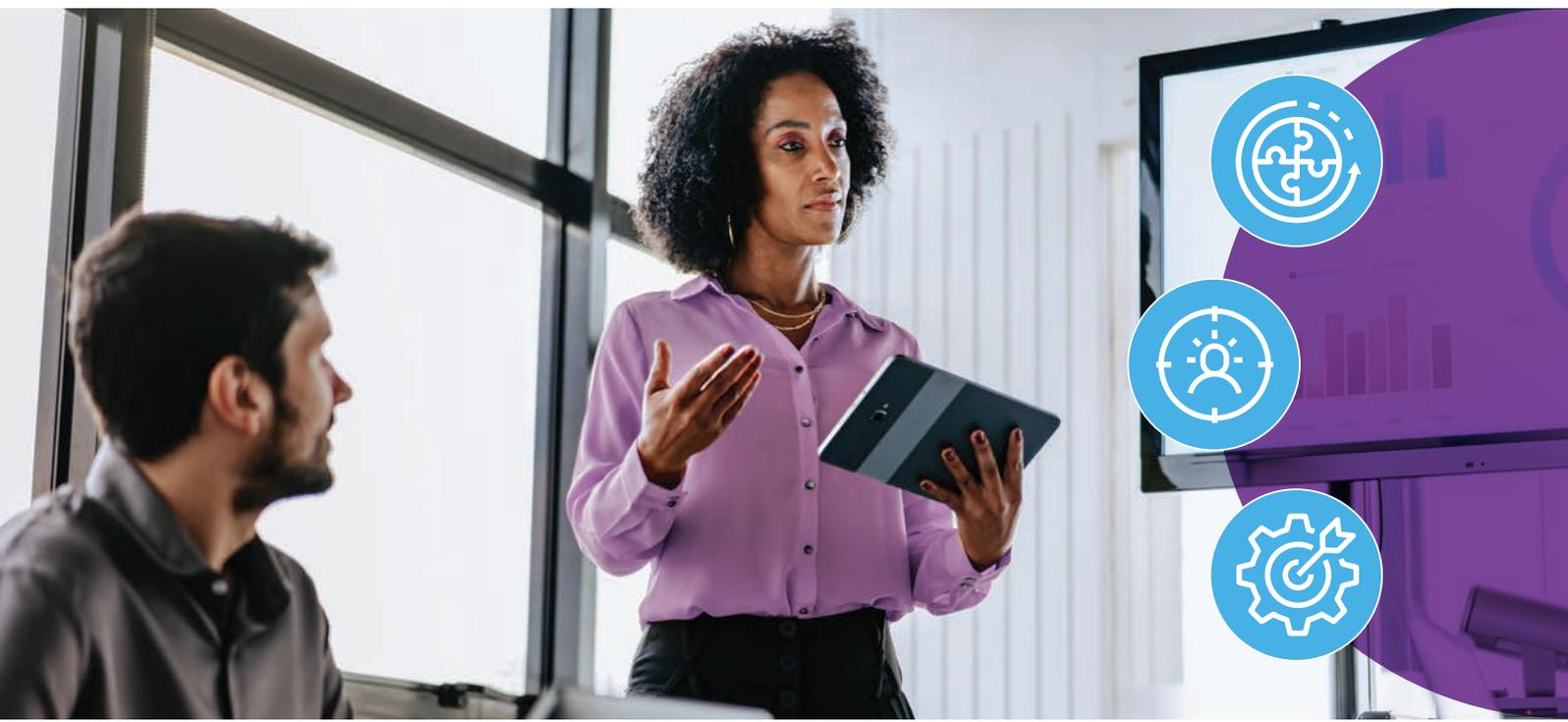
L'Institut national de la paie était heureux d'organiser la première réunion en personne du conseil consultatif de Normes nationales de la paie en avril 2024 à Toronto (Ontario) (photo ci-dessous).

Les discussions ont notamment porté sur le nouveau cadre de compétences pour les professionnels de la paie ainsi que son rôle essentiel dans le perfectionnement professionnel et les programmes de formation sur la paie d'aujourd'hui et de demain. ■



NORMES NATIONALES DE LA PAIE

Rangée du haut (de gauche à droite) : Zaineb Chraïbi, LAP (Novartis Pharmaceuticals Canada Inc.), Daniela Kwiatkowski (membre du personnel de l'Institut), Chris Pacella (membre du personnel de l'Institut), Wendy Doane, LAP (Emera), Steven Van Alstine, LAP (membre du personnel de l'Institut), Jonathan Wong (ADP Canada), Michael French (Robert Half Canada), Tina Beauchamp, LAP (membre du personnel de l'Institut), Parissa Hayati, LAP (membre du personnel de l'Institut), Janet Grossett, LAP (membre du personnel de l'Institut). Rangée du bas (de gauche à droite) : Elvira Ciambella, LAP (ADP Québec), Anastasiia Kartasbova, LAP (Ceridian), Dawn Irmscher, LAP, présidente (Université de la Colombie-Britannique), Esther Seidel, LAP (CIBC), Patricia Westbrook, LAP, vice-présidente (ATCO Energy Ltd.). Absentes : Lil Premsoekh (Collège Conestoga), Erin Wood, LAP (Workday), Charmaine Marsden, LAP (Université McMaster).



L'importance de l'intelligence émotionnelle pour les dirigeants des **services de paie**

Par Johanna Van Bilsen, directrice, Pratique de formation, MaxPeople

Dans le milieu dynamique de la gestion de la paie, le rôle d'un dirigeant dépasse largement le cadre de son expertise technique. Les professionnels de la paie sont le cœur des entreprises. À ce titre, ils doivent être influents non seulement en raison de leur fine connaissance des affaires, mais aussi grâce à leur capacité à gérer les relations interpersonnelles.

L'intelligence émotionnelle, une compétence qui peut faire la différence entre un bon et un excellent dirigeant, est une qualité de base d'un leader efficace.

Intelligence **émotionnelle**

L'intelligence émotionnelle se compose de deux éléments essentiels : la compétence personnelle et la compétence sociale.

- La **compétence personnelle** repose sur la conscience de soi. Les dirigeants qui connaissent bien leurs émotions, leurs forces, leurs points à améliorer et leurs angles morts seront plus résilients en cas de revers, d'obstacles et d'adversité.

Dans le domaine de la gestion de la paie, où la précision et l'exactitude sont d'une importance capitale, les dirigeants doivent extrêmement bien comprendre leurs préjugés et les éléments

qui sont des déclencheurs pour eux, au travail et dans leur vie personnelle. En exprimant leurs préférences, en demandant de la rétroaction et en faisant preuve d'introspection, les dirigeants peuvent découvrir des freins cachés à leur propre efficacité et favoriser leur croissance et leur développement personnels.

- La **compétence sociale**, le deuxième pilier de l'intelligence émotionnelle, représente la capacité à gérer les relations avec les autres.

Les professionnels de la paie évoluent dans un écosystème complexe. Ils doivent interagir avec divers intervenants internes et externes, des clients aux employés en passant par les cadres supérieurs. C'est pourquoi l'empathie est une compétence clé qu'ils doivent acquérir pour stimuler la confiance et la collaboration à tous les échelons de l'entreprise.

Les dirigeants qui font preuve d'empathie cherchent à comprendre les émotions et les points de vue des autres. En améliorant leur capacité à comprendre les nuances du comportement humain et les motifs des autres, les dirigeants des services de paie peuvent entretenir des relations constructives en plus de favoriser une culture d'inclusivité et la cohésion dans leur équipe.

Bien que l'importance de l'intelligence émotionnelle, y compris d'une bonne conscience de soi, soit indéniable chez les dirigeants, la maîtrise de cette compétence nécessite un investissement délibéré et un engagement continu. Les dirigeants qui reconnaissent le potentiel transformateur de cette qualité doivent sauter sur l'occasion d'entreprendre ce cheminement de croissance personnelle et professionnelle.

Évaluez votre intelligence

Vous n'êtes pas certain de votre niveau d'intelligence émotionnelle? Commencez par répondre aux questions ci-dessous :

1. Quelles sont les principales valeurs qui définissent mon style de leadership? Comment se manifestent-elles dans mes décisions et mes interactions avec mon équipe?
2. Quelles responsabilités ou initiatives de direction me donnent le plus grand sentiment d'accomplissement ou d'avoir un but?
3. Lorsque j'essuie des revers comme dirigeant, comment est-ce que je réagis habituellement? Est-ce que je pourrais adopter des approches plus efficaces?

Augmentez votre intelligence

MaxPeople croit qu'une des façons les plus efficaces de commencer votre cheminement du bon pied est de participer à une séance d'encadrement individuelle. Il s'agit d'une approche personnalisée conçue pour favoriser l'introspection et l'acquisition de compétences.

L'encadrement individuel est une plateforme sur mesure qui permet aux dirigeants de plonger dans les méandres de l'intelligence émotionnelle et de la conscience de soi, guidés par des mentors d'expérience aux connaissances approfondies. Grâce à une combinaison personnalisée d'évaluations, de

rétroaction et d'apprentissages par l'expérience, les dirigeants peuvent découvrir leurs divers niveaux de préférences et jeter un éclairage nouveau sur leurs angles morts. En favorisant l'établissement d'un environnement sûr et propice à l'exploration, l'encadrement peut aider les dirigeants à remettre en question leurs préjugés, à surmonter leurs limites et à libérer tout leur potentiel.

Les dirigeants plus conscients d'eux-mêmes qui ont une meilleure intelligence émotionnelle peuvent aussi inspirer les autres, créant un effet d'entraînement à l'échelle de l'équipe et de l'entreprise. En préconisant des valeurs d'empathie, d'authenticité et de réflexion personnelle, les dirigeants jettent les bases d'une culture de transparence et d'excellence où les personnes s'épanouissent et où les objectifs collectifs sont atteints.

Ce faisant, ils peuvent aussi provoquer un changement organisationnel et instiller une culture d'introspection dans les équipes à l'échelle de l'entreprise. De plus, ils suscitent une occasion de tisser des liens plus serrés et de favoriser la cohésion de l'équipe.

Le cheminement vers l'excellence en leadership dans le domaine des services de paie commence par un engagement envers l'intelligence émotionnelle. En développant leurs compétences personnelles et sociales, les dirigeants se positionnent non seulement comme les défenseurs de l'efficacité opérationnelle, mais aussi comme des exemples pour propulser leurs équipes vers des sommets inégalés. Les dirigeants des services de paie ont le pouvoir de stimuler la transformation des entreprises à l'interne et de façonner un futur meilleur pour les professionnels de la paie de partout au pays. ■

Apprenez-en plus à ce sujet en participant au Congrès de 2024 de l'Institut national de la paie en juin.

MaxPeople est prête à vous aider à entreprendre votre cheminement lorsque vous le serez. Écrivez-nous à l'adresse chat@maxpeoplehr.com afin d'en savoir plus sur nos formations et notre encadrement personnalisés pour répondre en temps réel aux besoins des dirigeants et des apprenants.

maxpeople

Naviguez dans les dédales juridiques : le droit du travail en 2024

*Par Josh Cummings,
associé principal, Rodney
Employment Law*



L'année 2024 a déjà vu passer un certain nombre d'affaires intéressantes dans le domaine du droit du travail. Une autre clause de résiliation jugée invalide, une employée perdant son règlement en raison d'une publication sur les médias sociaux : cette année commence en force. Voyons ensemble cinq causes afin d'en faire ressortir les principales conclusions pour les professionnels de la paie et des ressources humaines (RH).

1 Clause de résiliation jugée invalide

En février 2024, une décision a été rendue dans l'affaire *Dufault c. The Corporation of the Township of Ignace* (2024 ONSC 1029). Le tribunal a encore une fois trouvé un motif pour invalider la clause de résiliation de l'employeur. Dans cette affaire, le tribunal a jugé la clause de résiliation invalide puisqu'elle prétendait permettre à l'employeur de licencier l'employée « à sa seule discrétion » et « à tout moment ».

Le tribunal a déterminé que ce libellé était illégal parce qu'il contrevenait de nombreuses façons à la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* de l'Ontario, notamment en permettant à l'employeur de licencier l'employée pendant un congé protégé par la loi. Par conséquent, les entreprises devraient maintenant réviser (encore une fois) la totalité de leurs contrats de travail pour vérifier la solidité de leurs clauses de résiliation sur le plan juridique.

Principale conclusion : Les contrats de travail devraient être révisés régulièrement (nous recommandons de le faire chaque année) par des experts en droit, puisque les principales clauses, y compris les clauses de résiliation, évoluent en fonction de la jurisprudence, ce qui peut influencer sur la force exécutoire et les responsabilités potentielles.

2 Ne pas agir de bonne foi

Klyn c. Pentax Canada Inc. (2024 BCSC 372) est une affaire intéressante mettant en cause un employé de la Colombie-Britannique qui a obtenu 18 mois de salaire, plus 25 000 \$ en dommages-intérêts punitifs. Le tribunal a déterminé que l'entreprise ne s'est pas fiée à sa propre clause de résiliation, puisqu'elle ne l'a pas respectée au moment du licenciement, répudiant ainsi le contrat de travail.

Le tribunal a jugé que les agissements de l'entreprise dans cette affaire n'étaient pas conformes à son devoir d'agir avec intégrité et de bonne foi. Par conséquent, le tribunal a accordé des dommages-intérêts punitifs de 25 000 \$.

Principale conclusion : Cette décision rappelle aux employeurs d'agir de bonne foi à tout moment pendant la relation d'emploi, y compris au moment du licenciement. Ces dernières années, les tribunaux sont de plus en plus enclins à obliger les employeurs qui violent leur devoir d'agir de bonne foi envers les employés à payer des dommages-intérêts plus importants.

3 Risque des contrats à durée déterminée

Dans *Kopyl c. Losani Homes (1998) Ltd.* (2024 ONCA 199), la Cour d'appel de l'Ontario a confirmé, une fois de plus, que lorsqu'un contrat à durée déterminée comporte une clause de résiliation inexécutable, l'employé a le droit d'être payé pour la durée restante du contrat si celui-ci est résilié avant la date de fin. Dans cette affaire, l'employée a eu droit aux six mois restants de son contrat à durée déterminée d'un an.

Même s'il ne s'agit pas d'un élément nouveau dans le droit des contrats à durée déterminée, la Cour d'appel confirme avec cette affaire que les employés qui se trouvent dans de telles situations auront le droit d'être payés pour la totalité de la période du contrat à durée déterminée.

Principale conclusion : Beaucoup d'employeurs utilisent les contrats à durée déterminée en croyant limiter leurs responsabilités et jouir d'une plus grande certitude en matière de coûts lorsqu'ils engagent des employés pour ce qu'ils prévoient être une période courte ou limitée. Cependant, bon nombre d'entre eux ne réalisent pas que les contrats à durée déterminée comportent une importante part de risque et peuvent leur coûter beaucoup plus cher que l'embauche d'un employé pour une durée indéterminée.

4 Dommages-intérêts pour renvoi injustifié

Dans l'affaire *Wall c. M.H. Roe Sheet Metal Fabricating Inc.*, la Cour supérieure de l'Ontario a déterminé qu'une administratrice de bureau de 56 ans ayant 35 années d'ancienneté avait droit à un préavis de 24 mois.

L'employeur a notamment tenté de faire valoir que le délai de préavis devrait être réduit puisque l'employée n'a pas agi pour amoindrir les dommages subis par suite de la perte de son emploi (c.-à-d., peu d'énergie investie pour trouver un autre emploi). Le tribunal n'était pas du même avis et a souligné qu'il incombait à l'employeur de prouver que l'employée n'avait pas effectué des recherches raisonnables ET qu'elle aurait obtenu un emploi comparable si elle l'avait fait.

Principale conclusion : Les employeurs tentent souvent de se défendre dans des affaires de renvoi injustifié en faisant valoir que l'employé n'a pas rempli son obligation d'essayer de réduire les dommages dont il a souffert par suite de la perte de son emploi. Cette affaire prouve les difficultés auxquelles les employeurs font face lorsqu'ils essaient de faire valoir cet argument.

5 Manquement coûteux à l'obligation de confidentialité

L'affaire *L.C.C. c. M.M.* (2023 HRTO 1138) a été rendue publique vers la fin de 2023 et a rappelé l'importance pour les employés de protéger la confidentialité des modalités de leur règlement. Dans cette affaire, l'entreprise allègue que son ancienne employée a contrevenu à une entente de règlement en publiant l'information suivante sur LinkedIn :

« Pour tous ceux qui se le demandent, un règlement a été conclu dans ma plainte pour violation des droits de la personne contre [l'entreprise requérante] et [la personne requérante] pour discrimination sexuelle. » (traduction libre)

Le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario a convenu que l'ancienne employée avait violé les clauses de confidentialité et de non-dénigrement de l'accord de règlement et a ordonné qu'elle rembourse la totalité du montant du règlement qu'elle avait reçu.

Principale conclusion : Cette décision confirme que la violation des clauses d'un règlement est une offense grave qui a des conséquences juridiques. Cette décision peut également avoir donné le courage à certains employeurs de prendre des mesures à l'encontre d'employés qui ont signé des clauses de confidentialité dans le cadre de leurs accords de cessation d'emploi et qui ont ensuite publié de l'information à ce sujet sur les médias sociaux.

Ces affaires mettent en évidence les nombreux écueils potentiels (et une lueur d'espoir) pour les employeurs qui essaient de s'y retrouver dans le domaine en constante évolution du droit du travail. Nous prévoyons qu'il y aura de nombreuses autres décisions importantes et mises à jour des lois et règlements en 2024, et nous incitons les professionnels de la paie et des RH à rester informés. ■

Rencontrez l'équipe de Rodney Employment Law en personne dans le cadre du Congrès de 2024 de l'Institut national de la paie en juin.



Rodney Employment Law vous suggère de vérifier que vos contrats de travail sont conformes à la Loi sur les normes d'emploi, une mesure essentielle pour assurer votre protection. Nos experts en droit sont là pour vous guider en cas de licenciement ainsi que pour réviser et modifier méticuleusement vos contrats de travail. N'hésitez pas à nous écrire à l'adresse info@rodneyemploymentlaw.com pour en savoir plus.

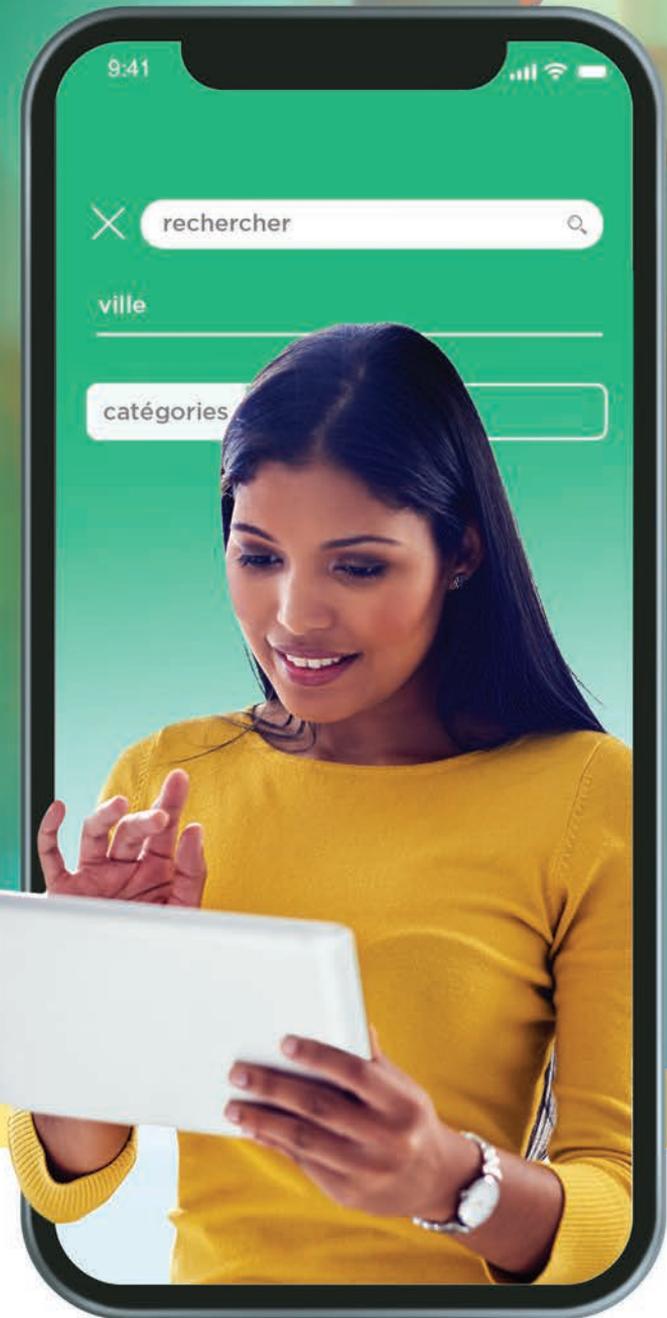


L'INSTITUT
NATIONAL
DE LA PAIE

MemberPerks de l'Institut national de la paie

Grâce à MemberPerks, qui vous est offert par l'Institut national de la paie, votre famille et vous profitez d'un accès instantané à des rabais alléchants dans les commerces locaux et les chaînes de magasins que vous aimez.

Restaurants, vêtements, chaussures, yoga : chacun est sûr d'y trouver son compte! Grâce aux rabais offerts en ligne et dans plus de 10 000 établissements au Canada, vous pouvez économiser des milliers de dollars chaque année.



Profitez du programme en trois étapes simples

1 Inscrivezvous :

Rendez-vous à **paie.venngo.com** pour créer un compte et accéder à tous les avantages du programme.

2 Téléchargez l'appli :

Ne quittez pas la maison sans vos rabais! Téléchargez l'appli Venngo et profitez de rabais partout où vous allez.

3 Économisez :

Rien de plus simple! Montrez les rabais dans l'appli, imprimez-les ou magasinez en ligne.

Le rôle de la sensibilisation et de la formation des employés sur le respect de la vie privée

Par John Wunderlich



Selon un sondage mené en 2018 par l'International Association of Privacy Professionals, plus de 95 % des atteintes à la vie privée sont causées par des erreurs humaines plutôt que par des actions malveillantes comme le piratage¹. Deux constats se dégagent de cette conclusion :

1. Vos employés sont votre plus grande vulnérabilité.
2. Vos employés sont votre meilleur atout.

En matière de protection des données des employés, c'est en grande partie le niveau de formation et de sensibilisation de vos employés sur le respect de la vie privée qui détermine si vous appartenez à la première ou à la deuxième catégorie.

Les professionnels de la paie jouent un rôle particulièrement important dans la protection de la vie privée et le respect des lois sur la protection des données. Cependant, même les mesures de sécurité les plus robustes ne servent à rien si le personnel de la paie n'est pas vigilant et bien informé.

Pour être efficace, la formation des employés sur le respect de la vie privée doit les sensibiliser à l'importance de cet enjeu. Aucune formation sur le respect de la vie privée ne sera efficace si les employés ne comprennent pas qu'il s'agit non seulement d'une obligation légale, mais aussi d'une responsabilité éthique fondamentale.

Par exemple, un employeur qui souhaite promouvoir un lieu de travail accueillant et diversifié exempt de discrimination et de harcèlement peut décider de mettre en place un programme de diversité, d'équité et d'inclusion. Pour ce faire, il voudra recueillir de l'information sur ses employés qu'il ne tenterait pas d'obtenir dans d'autres circonstances.

Les employés pourraient très bien s'opposer à ces efforts de collecte et d'utilisation de données sur la diversité, l'équité et l'inclusion s'ils sont sensibilisés au respect de la vie privée. Par contre, si ces employés reçoivent aussi une formation appropriée, il serait possible de concevoir, d'appliquer et de présenter le programme de diversité, d'équité et d'inclusion comme une

¹<https://iapp.org/news/a/full-disclosure-benchmarking-data-reveals-the-human-error-in-privacy-incidents/>

initiative respectant la vie privée. La capacité à rassurer les employés sur le respect de leur vie privée grâce à la formation et à la sensibilisation à cette question pourrait même faciliter le déploiement du programme de diversité, d'équité et d'inclusion et en accroître l'efficacité.

Une communication et un engagement continus à tous les échelons de l'entreprise sont essentiels pour sensibiliser les employés au respect de la vie privée (c.-à-d., créer une « culture du respect de la vie privée »). Parmi les outils de sensibilisation, mentionnons les rappels fréquents, les bulletins et les communications internes visant à répéter les principaux messages en matière de respect de la vie privée. Informer les employés des nouvelles menaces et des changements dans la réglementation est une autre façon de les préparer en vue de formations efficaces.

Par exemple, fournir de l'information sur une nouvelle fraude par courriel et conseiller aux employés des façons de se protéger sont des mesures généralement bien reçues. Elles aident les employés à comprendre pourquoi des politiques et des procédures sont en place.

Offrir une formation sur le respect de la vie privée

Vous pouvez envisager divers types de formations sur le respect de la vie privée :

- Formation au moment de l'accueil, pour que les nouveaux employés comprennent les grandes lignes de l'engagement de votre entreprise envers le respect de la vie privée.
- Formation d'appoint annuelle pour rappeler aux employés les engagements actuels de votre entreprise.
- Formation adaptée pour les titulaires de postes ayant accès aux renseignements personnels des employés. Ce type de formation doit être axée sur les données à risque et fournir des règles claires sur ce que les titulaires de chaque poste doivent faire ou éviter de faire avec les renseignements personnels. Il s'agit également d'une mesure de gestion des risques qui aide à

limiter les dommages ou les répercussions sur la réputation en cas de compromission.

La sensibilisation et la formation des employés sont particulièrement importantes lors de la mise en œuvre de nouvelles technologies ou de nouveaux processus susceptibles de compromettre le respect de la vie privée. Que l'entreprise envisage d'adopter des systèmes de paie propulsés par l'intelligence artificielle ou de passer à des plateformes infonuagiques, les employés doivent comprendre les répercussions de ces changements sur le respect de la vie privée et la manière de les réaliser de façon responsable. Les programmes de formation doivent comprendre des séances portant sur les risques d'atteinte à la vie privée associés aux technologies afin de fournir des orientations pratiques sur l'évaluation des risques, la gouvernance des données et les exigences en matière de conformité.

À l'heure actuelle, un des secteurs préoccupants dans le domaine de la paie est la technologie de travail à distance. Les employés doivent connaître les risques particuliers qui y sont associés en matière de respect de la vie privée, par exemple l'utilisation des appareils personnels pour des tâches professionnelles et l'importance des connexions réseau sécurisées. Les programmes de formation doivent fournir de l'information sur la sécurité des bureaux à domicile, les façons de reconnaître les menaces de sécurité potentielles ainsi que le respect des politiques et des procédures de l'entreprise.

En investissant dans la formation, la communication et l'engagement continus, les entreprises peuvent donner les moyens à tous les employés de respecter les normes les plus strictes en matière de conformité et de protection de la vie privée tout en favorisant l'établissement d'une culture de confiance et de reddition de comptes. ■

John Wunderlich est un expert en protection de la vie privée et en sécurité de l'information. Il a été conseiller en vie privée et en sécurité à l'échelle mondiale. En raison de son expérience dans les TI et l'amélioration des processus, John offre un point de vue unique et pratique aux entreprises et aux personnes qui sont responsables de la gestion des renseignements sensibles. Vous le trouverez au www.wunderlich.ca.

Tableau d'honneur

L'Institut national de la paie tient à féliciter les professionnels qui ont récemment obtenu les accréditations de Leader accrédité en paie (LAP), Professionnel en conformité de la paie (PCP) et de Professionnel de la paie du Québec (PPQ).



Jessica Bouchard, Qc
Khaled Bouich, Qc
Sylvie Breton, Qc

Katherine Drolet, Qc
Souad Guasbaoui, Qc
Roberto Lara, Qc

Alexandre Motz, Qc
Nancy Poulin, Qc
Noémie Royer, Qc



Ajay Arora, Ont.
Niharika Behera, Ont.
Victoria Bogdanas, Alb.
Serena Bruce, Alb.
Min Lin Sophia Cai, Ont.
Dona Canon, Alb.
Zeyuan Cao, Man.
Kelly Carleton, Ont.
Wendy Chan, Ont.
Janice Chester, Ont.
Sophie Coté, Qc
Holly Coughlin, Alb.
Sonya Da Silva, Ont.
Lina Fan, Alb.
Nirav Gheewala, Ont.
Punita Grover, C.-B.

Maria Gracia Francia
Gumboc, Qc
Shannon Hall, Alb.
Jingyi Hao, C.-B.
Katarzyna Iskrzycka, Ont.
Josée Laliberté, Qc
Brindaben Lapsiwala, Ont.
Jean-Luc Lemery, Ont.
Cherylann Lezama, Ont.
Jie (Elsa) Li, C.-B.
Jiameng Li, C.-B.
Zhong Liu, Alb.
Ming Lu, Alb.
Dara Isabela Maaliw, Ont.
Liz Martins De Melo, Ont.
Natasha McNaughton, Alb.
Margaret Mendonca, Ont.

Patricia Moretti, Ont.
Pamela Onciul, Alb.
Layla O'Sullivan, Alb.
Savina Ragaven, Sask.
Kimberly Seabourne, Ont.
Esther Camille Sollano, Alb.
Hazel Stewart, Ont.
Beverley Stone, Ont.
Jasmine Tiwana, Alb.
Jayashree Venugopal, Ont.
Jue Wang, Ont.
Xuan Tao Wang, Ont.
Catherine Wilkinson, Alb.
Xin Ran Yu, C.-B.
Yue Meng Zhang, Ont.
Bianca Zornada, Ont.



- Omolabake Adelegan, Sask.
 Olubunmi Adeoye, Sask.
 Sarah Adshead, Ont.
 Chinwe Agu, Alb.
 Mary Aguilar, Man.
 Shaiza Ahmed, Ont.
 Yvonne Aiyeh, Man.
 Miriam Ajuya, Ont.
 Benedicta Akinriyibi
 Temitope, Man.
 Shady Al Zeidan, Ont.
 Andrea Alba Vasquez, Ont.
 Nishanthi Anantharajah, Ont.
 Stacy Andrews, Man.
 George Andrews, C.-B.
 Ronalyn Anonuevo, Sask.
 Antonio Junior Antunes, Ont.
 Lina Anzar, Ont.
 Mary Joy Aranas, Ont.
 Jaymie Archdekin, Ont.
 Kristian Armstrong, C.-B.
 Annie Arseneault, Qc
 Amy Arseneau, Ont.
 Nagma Azad, C.-B.
 Jennifer Babos, Ont.
 Cristina Baiao, Qc
 Aminat Bakare, Ont.
 Eric Banava, Ont.
 Chris Banks, Man.
 Ibilola Banwo, N.-É.
 Stéphanie Barceloux, Qc
 Nancy Barton, Ont.
 Michael Bazak, Man.
 Stacy Benoit, Alb.
 Jaclyn Ber, Sask.
 Pushpa Bhardwaj, Ont.
 Navpreet Kaur Bhatia, Alb.
 Kristin Bodnar, Sask.
- Safaa Botros, Ont.
 Marilyne Boucher, Qc
 Chelsey Breeze, Ont.
 Deanna Brommeland, Alb.
 Joyce Brown, Alb.
 Bejay Bumanglag, Ont.
 Patricia Cabrias, Ont.
 Anne Marie Calice, Qc
 Joanne Caloiero, Ont.
 Kristin Campbell, Man.
 Audrey Caron-Latreille, Qc
 Jason Castillo, Ont.
 Ziella Dianne Cervantes, Alb.
 Yiyuan Chang, Alb.
 Raj Rani Chaudhary, Man.
 Melissa Chaulk, T.-N.-L.
 Leiyan Chen, Ont.
 Xu Chen, Alb.
 Xi (Daisy) Chen, Ont.
 Yijun Chen, C.-B.
 Xiaohua Chen, Alb.
 Lee Phin Chok, C.-B.
 Prince Chopra, Ont.
 Michelle Alisande
 Chorney, C.-B.
 Ashley Chow, C.-B.
 Shirley Félicité Clergé, Qc
 Chrystal Cole, N.-B.
 Miriel Constantino, Man.
 Heather Convery, Ont.
 Melissa Cote, Alb.
 Caroline Couture, Qc
 Heather Dahl, C.-B.
 Geethika De Silva, Ont.
 Rajshri Deenoo, Ont.
 Nancy Delisle, Ont.
 Sandra Deprophetis, Ont.
 Kathleen Devine, Ont.
- Ornella DiCarlo, Ont.
 Adam Dofka, C.-B.
 Tonia Dos Santos, Ont.
 Bradley Dressler, Alb.
 Brenda Drumm, Ont.
 Carrie Drysdale, N.-B.
 Jovita D'souza, Ont.
 Jeannette Duchesne, Ont.
 Megan Dunk, Ont.
 Sakthivel Duraisami
 Perumal, C.-B.
 Irma Dushi, Ont.
 Léanna Fleur Dushime, Qc
 Vanya Edouard, Qc
 Julius Nkenganyi
 Efengo, N.-É.
 Brian Ellis, Ont.
 Mary Grace Estuye, Alb.
 Chioma Agatha
 Ezeani, N.-É.
 Victor Reyad Faltas, Ont.
 Fahad Farooq, Ont.
 Elio Antonio Fernandez
 Alfaro, Qc
 Christo Fernando, Ont.
 Victoria Ferrante, Ont.
 Michelle Fillingham, Alb.
 Debbie Finch, C.-B.
 Joan Florentin, Sask.
 Bibiana Flores, Qc
 Angie Flores-Glasner, Ont.
 Tomoka Fujita, Ont.
 Cindy Gagnon, Qc
 Jainam Gandhi, Ont.
 Nidhi Garg, Ont.
 Debra Gatzke, C.-B.
 Julie Gauthier, Qc
 Khaneh Geliana, Ont.
 Katelynn Gensemeyer, C.-B.



Sheena George, Ont.
 Fereshteh Gholami, N.-É.
 Krista Girardin, Ont.
 Amélie Godin, N.-B.
 Xuehan Gong, Ont.
 Kaylee Goodison, Alb.
 Sethlyn Graham, Ont.
 Lovepreet Kaur
 Grewal, C.-B.
 Qimei Guan, Man.
 Todd Gunther, Sask.
 Lu Guo, Alb.
 Rebecca Gurney, C.-B.
 Mohammad Haghi, Ont.
 Maryam Haji Ghadirli, Qc
 Stefania Hansen, C.-B.
 Fatema Hardwarewala, Ont.
 Jeanine Harker, Ont.
 Alicia Harrap, Man.
 Yan He, Ont.
 Sarah Heinbuck, Ont.
 Karen Henry, Alb.
 Melissa Higgins, Ont.
 Marcela Hindson, Alb.
 Hsin Chieh Ho, C.-B.
 Parisa Hosseini, C.-B.
 Makayla Hunter, N.-B.
 Humphrey Igbokwe, Ont.
 Joanne Ingram, Ont.
 Jessica Jacobsen, Alb.
 Christine Jagolino, C.-B.
 Ildiko Jakab, Alb.
 Sabrina Jasman, Alb.
 Tejashkumar Joshi, Ont.
 Nicole Josipovic, Ont.
 Hongmei Ju, Ont.
 Magi Kamel, Ont.
 Khushpreet Kaur, Alb.
 Sandeep Kaur, Alb.
 Sarabjot Kaur, C.-B.
 Jasneet Kaur, Ont.
 Pamela Keck, Alb.
 Kelsey Keeble-Laberge, Qc
 Manpreet Kaur Khaira, Alb.
 Sumit Khosla, Ont.
 Angela Kim, C.-B.
 Minjung Kim, C.-B.
 Desiree Kinden, Alb.
 Rose Kleinsasser, C.-B.
 Srimrinalini Kolluri, Ont.
 Natalie Kozak, C.-B.
 Christine Kreitner, Ont.
 Niketa Kumari, C.-B.
 Tatiana Ladessova, Qc
 Jojo Ladrillo, Ont.
 Danielle LaFleche, Man.
 Karine Lagacé, Qc
 Jolie Lam, Alb.
 Catherine Landriault, Ont.
 Marharyta Lapiuk, Ont.
 Samantha Leeming, N.-É.
 Sheila Lepine, Ont.
 Lisa LeTouzel, Ont.
 Jingya Li, Sask.
 Ming Li, Ont.
 Chen Chen Liang, C.-B.
 Karen Licerio, Man.
 Vivian Lieu, Alb.
 Beverly Lo, C.-B.
 Nicole Lulchak, Alb.
 Zheng Ma, C.-B.
 Hallie MacDonald, Ont.
 Pamela MacKay, C.-B.
 Cedar MacRae, Alb.
 Ayesha Mahmood, Alb.
 Paula Main, C.-B.
 Sathiyavani Manikkam, Ont.
 Maria Cecilia Manzano, Alb.
 Astrid Martell, Qc
 Karine McCormick, N.-É.
 Sandra McFadden, Ont.
 Cassandra McGann, Ont.
 Kelsey McKillop, C.-B.
 Kit Mendoza, Man.
 Shilpa Meshram, Alb.
 Donna Michalow, Alb.
 Jayda Milette, Ont.
 Marvillin Mitchell-
 Crompton, Ont.
 Yaneisy Montero, C.-B.
 Racquel Morillo, Sask.
 Helen Mulgrew, Alb.
 Parulben Mundhwa, Ont.
 Patsy Nadeau, Qc
 Alicia Nagle, N.-É.
 Hyejung Nam, Ont.
 Jaynishia Nandlall, Ont.
 Ann-Marie Nembhard, Ont.
 Huynh Thuc Doan
 Nguyen, Man.
 Benjamin Thien An
 Nguyen, Qc
 Marianne Nool, Man.
 Ronaldo Nuevo, Qc
 Susan Ondejko, Ont.
 Yetunde Orobowale, Alb.
 Apryl Ouellet-Schutt, Ont.
 Xinlei Pan, Ont.
 Girish Pandit, Alb.
 Pruthvish Pandya, Ont.
 Anna Fe Parce, Alb.
 Cheryl Pasechnik, Alb.
 Lauren Pasty, Ont.
 Bhavesh Patel, Ont.



Barbara Penney, Sask.
Eugenia Pentland, Ont.
Ngoc Thanh Binh Phan, C.-B.
Mélisandre Poitras, Qc
Vanessa Poole, T.-N.-L.
Tracey Price, C.-B.
Amarilda Prifti, Qc
Laura Princi, Ont.
Franz Camille Punzalan, C.-B.
Jasmin Quijano, Ont.
Razma Qureshi, Ont.
Joybell R Retnakanthan, Ont.
Julie Rhains, Qc
Kate Robinson, C.-B.
Tracey Rodgers, Ont.
Anna Rostovsky, Ont.
Renee Sabourin, Qc
Negar Sadi Nejad, C.-B.
Fatima Safaruddin Banai, Ont.
Raminder Kaur Sarao, C.-B.
Divyangi Satbhai, Alb.
Meredith Schaab, C.-B.
Clémentine Schotte, N.-É.
Amandine Selingue, Qc
Anne Servita, C.-B.
Sana Shadab, C.-B.
Bibi Farida Shaheed, Ont.
Sophia Sharma, C.-B.
Husna Shatwan, Alb.
Nicole Shaw, Ont.
Chun Shen, C.-B.
Tenzing Lhamoo Sherpa, Ont.
Rosie Sikora, Man.
Laurie Simpson, Ont.
Sarah Singha Laxana, C.-B.
Kamolrat Slappey, CA
Kelsey Smithson, Ont.
Mary Jane Ladao Solibio, C.-B.
Mariam Soliman, Ont.
Chelsey Sommerfield, Man.
Yining Song, Ont.
Akiko Spicer, C.-B.
Rupinder Kaur Sran, Alb.
Samantha Stoddart, Ont.
Debbie Strait, C.-B.
Carrine Strange, N.-É.
Amanda Sudjana Wong, Ont.
Jasmine Sukhu, Ont.
Emiko Swann, C.-B.
Mariame Diaraye Sy, Qc
Trisha Szpular, Ont.
Samra Tabarik, Ont.
Manisha Tanwar, Ont.
Almaz Telemichael, Man.
Lisa Tedesco, Ont.
Sarah Thiele, Ont.
Freddy Thomas, C.-B.
Margaret Tokarski, Ont.
Elaine Turcotte, Qc
Carol Turko, C.-B.
Inyoung Um, Ont.
Stacey Ursulak, Alb.
Linda Van, Ont.
Saylor Van Bergen, C.-B.
Jenna Van Schaik, Ont.
Amy Vandenheuvel, Ont.
Jericko Vargas, Qc
Filomena Vicente, Ont.
Maria Vidal, T.-N.-L.
Tharshini Vijayashankar, Ont.
Kamal Vinayagamorthy, Ont.
Danijela Vucenovic, Alb.
Jela Vuksan, C.-B.
Metshet Wale, Ont.
Hui Wang, Sask.
Yanli Wang, C.-B.
Hanni Wavryk, Ont.
Hayley Weiss, C.-B.
Jie Wen, Qc
Ryan West, C.-B.
Tiffany Williams, Ont.
Patricia Wilson, N.-B.
Donna Marie Wilson, Ont.
Wai Tak Wong, Alb.
Hui Qiao Xia, Qc
Ping Xu, C.-B.
Haruna Yamada, Ont.
Zeyun Yang, Qc
Qi Yang, Ont.
Liu Yang, C.-B.
Dimple Yarlagadda, Ont.
Jie Yu, C.-B.
Xiaoqing Yu, Ont.
Qun Zhang, C.-B.
Qiao Zhen Cathy Zhang, Ont.
Jing Zhang, Qc
Zhen Zhang, C.-B.
Hui Zhao, C.-B.
Fen Zhao, Ont.
Xin Zheng, Alb.
Wenjing Zhou, C.-B.
Hanyu Zhu, Ont.

La seule accréditation décernée aux professionnels de la paie au Québec

Le titre de *Professionnel de la paie du Québec* (PPQ) démontre que vous avez les connaissances et les compétences requises en matière de conformité de la paie pour réussir votre carrière.



► L'accréditation de PPQ consiste en trois cours qui peuvent être suivis en ligne par l'intermédiaire de L'Institut national de la paie ou de certains cégeps à l'échelle du Québec.

► Cette accréditation est recherchée par les employeurs qui recrutent, et ceux qui la possèdent voient leur salaire majoré de 5 % à 10 % (*Guide salarial 2023 de Robert Half pour les professionnels de la finance et de la comptabilité*).



Apprenez-en plus sur notre programme d'accréditation sur le site [paie.ca](https://www.paie.ca)

