



Regard sur la paie:

Coût de la conformité pour

les employeurs et implications

en matière de politiques publiques

Octobre 2020



Supporté par :





Table des matières

3	Sommaire exécutif
8	Introduction
11	Coût de la conformité pour les employeurs
29	Implications en matière de politiques publiques
43	Conclusions, implications et prochaines étapes
44	Annexe A : Auteurs de l'étude
45	Annexe B : Limitations
46	Annexe C : Annonces gouvernementales liées à la paie
53	Annexe D : Références

Sommaire exécutif

Contexte

L'Association canadienne de la paie (l'« Association ») représente plus de 40 000 professionnels couverts par adhésion individuelle ou par l'adhésion de leur organisation. L'Association collabore avec les employeurs, les fournisseurs de systèmes de paie ainsi que les gouvernements pour rendre la réglementation et l'administration de la paie plus efficaces et efficaces. L'Association s'engage à partager ses connaissances et ses idées à l'égard du rôle des professionnels de la paie et de leur valeur ajoutée. L'Association s'est associée avec PwC pour poursuivre ses objectifs d'accroître le profil de la paie au Canada, de fournir des commentaires sur des politiques clés, de conscientiser ses membres et les parties prenantes et de fournir un développement professionnel continu. À cet égard, l'Association canadienne de la paie a chargé PwC de mener une étude approfondie, dont les résultats sont présentés dans une série de trois rapports sur des sujets clés liés à la paie au Canada.

Ce rapport, intitulée, *Coût de la conformité des employeurs et les implications pour la politique publique*, mesure l'impact sur les employeurs de leur obligation de percevoir et de remettre des centaines de milliards de dollars en impôts sur le revenu des particuliers, en contributions au Régime de pensions du Canada (RPC), en cotisations à l'assurance-emploi (AE) et d'autres impôts et prélèvements sur les salaires. Ce rapport quantifie le coût des activités liées aux remises et autres obligations de conformité

pour les employeurs canadiens. De plus, il explore les questions stratégiques clés incluant les avantages imposables, l'harmonisation fiscale de la législation provinciale et territoriale, la réaction politique face à la COVID-19 et le niveau d'avancement de la paie numérique.¹ Un rapport précédent intitulé *L'impact économique des professionnels de la paie au Canada* a évalué l'importance de la paie pour l'économie canadienne, la productivité de l'employeur ainsi que la rétention et l'attraction des employés. Le rapport final de la série *L'avenir de la paie* définit la vision de la paie pour le futur. Ce rapport inclut une analyse de l'état actuel de la paie et identifie les tendances clés qui vont façonner les futurs modèles de la paie pour les organisations, et les professionnels de la paie.

Le coût de la conformité

La remise et la conformité sont des activités essentielles au bon fonctionnement du système de taxation canadien et jouent un rôle important pour les gouvernements, les entreprises et les individus. Les retenues à la source et les parts employeurs associées à la paie représentent 37 % du revenu total des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux² et sont un mécanisme pour administrer une gamme de programmes et d'avantages. Pour les individus, le bon fonctionnement d'un système de remise leur permet de comprendre leur salaire net et ainsi de budgéter de façon appropriée. De plus, ce

¹ La paie numérique est un système où les employeurs et les fournisseurs de services de paie transmettent en toute sécurité les données de paie à chaque période de paie pour que les agences gouvernementales et les départements puissent y accéder de façon sécuritaire. Ce système peut être utilisé pour calculer les droits aux prestations, les obligations de versement des employés ou des employeurs et, éventuellement, pourrait être utilisé pour mener des analyses de données sur le marché du travail.

² La valeur des remises est basée sur les calculs de l'Association. Le revenu total du gouvernement provient de Statistique Canada (Table 10-10-0015-01 Situation des opérations des administrations publiques et bilan, statistiques des finances publiques (x1 000 000)).

système supporte le bon fonctionnement des programmes qui peuvent leur être bénéfiques. Le coût total de la conformité pour l'économie est partagé par les gouvernements et les employeurs. Les gouvernements ont la responsabilité d'administrer le régime fiscal et les programmes d'assurance sociale et de se conformer à la législation pertinente tandis que les employeurs ont la responsabilité de fournir des données et la remise des retenues à la source et les parts employeurs dans un délai raisonnable et de façon précise. Cette étude se concentre sur le rôle des employeurs dans l'administration des impôts sur le revenu des particuliers et l'envoi de fonds pour les programmes sociaux (c.-à-d. les contributions et les primes d'assurance du Régime de pensions du Canada), les déductions provinciales et territoriales et les impôts et prélèvements des employeurs ainsi que la législation sur le droit du travail. L'étude quantifie le coût total de la conformité pour l'employeur et identifie les zones clés où ce coût peut être réduit tout en respectant leurs obligations envers les gouvernements et leurs priorités organisationnelles.

Pour les employeurs, le coût de la conformité de la paie au Canada n'est pas limité à la somme des heures passées par les professionnels de la paie lorsqu'ils remplissent leurs obligations professionnelles de payer les employés avec précision et à temps. Le véritable coût de la conformité ne peut être quantifié que par une analyse approfondie de toutes les activités réglementaires exercées par les professionnels de la paie, ainsi que par l'identification des rôles qu'ils jouent en dehors de la fonction de la paie. En termes de politiques publiques, une quantification fiable du coût de la conformité pour les employeurs est utile pour comprendre le travail essentiel effectué par les professionnels de la paie. Ce travail fournit une base factuelle pour le discours public sur la nécessité d'accroître l'efficacité des employeurs et de réduire le fardeau réglementaire des gouvernements et des employeurs.

Le régime actuel de conformité de la paie au Canada est incroyablement complexe. Chaque année, les employeurs canadiens perçoivent et remettent des

centaines de milliards de dollars en impôts sur le revenu des particuliers, en contributions au RPC en cotisations à l'AE, en plus d'autres charges sociales et prélèvements. Les professionnels de la paie doivent se familiariser avec les lois et les règlements complexes de l'impôt sur le revenu et les normes d'emploi et du travail au niveau fédéral, provincial et territorial – des normes issues de plus de deux cents exigences législatives et réglementaires. La législation elle-même est rédigée de manière à englober presque tous les scénarios imaginables et est souvent sujette à interprétation par ceux auxquels elle s'applique.

Aux fins du présent rapport, nous définissons le coût de la conformité pour les employeurs comme étant toutes les activités liées à la retenue, à la remise, à la collecte de données et aux obligations de déclaration des employeurs en ce qui concerne la paie. Le coût total comprend le temps passé par les professionnels de la paie et d'autres rôles associés à ces fonctions, comme ceux des finances et des ressources humaines (RH). Le coût des activités de conformité pris en charge par les employeurs canadiens est important. Dans cette étude, nous estimons que le coût pour les employeurs canadiens est d'environ 12,5 milliards de dollars par année. Pour mettre ce chiffre en perspective, il équivaut à 1,3 % du total des salaires et traitements payés au Canada et à 2,1 % du total des profits des entreprises. Par employé, ces coûts sont plus importants pour les petites entreprises qui ne peuvent pas profiter des économies d'échelle dans la configuration du système, l'administration et la création de rapports.

Les activités de remise et de conformité sont importantes pour la capacité des gouvernements à générer un revenu fiscal. Les employeurs canadiens ont collecté 345 milliards de dollars de remises statutaires, ce qui signifie que les employeurs paient 0,36 dollar pour chaque tranche de 10 dollars perçus.³

Le coût total a été estimé en combinant l'identification de la répartition des activités annuelles des professionnels de la paie au cours d'une année normale (activités de conformité) et une évaluation

³ Le versement des remises statutaires est calculé par l'Association en utilisant les entrées de l'Agence du Revenu du Canada (ARC) et des autorités provinciales et territoriales.

des ressources nécessaires pour répondre aux demandes d'informations liées à la paie (telles que les audits de la paie, les avis d'examens et la réponse à la Revue des gains assurables et ouvrant droit à pension (RGAP)) et pour satisfaire aux obligations de paie de l'organisation régies par la province (telles que les impôts et prélèvements destinés aux services de santé des employeurs et l'enseignement postsecondaire, ainsi qu'aux exigences de la Commission des accidents du travail).

Notre étude a évalué le coût approximatif de ces activités de ressources supplémentaires à 1,7 milliard de dollars, ce qui équivaut à 14 % du coût total de la

conformité. Cette analyse détaillée attribue un coût tangible aux activités directement liées aux travaux supplémentaires requis en raison de la non-conformité (réelle ou perçue) par les agences gouvernementales responsables d'en assurer l'exactitude et de percevoir les impôts qui n'ont pas été payés.

Le coût total estimé de la conformité au Canada est de 12,5 milliards de dollars. Notre méthodologie pour calculer ce coût, ainsi qu'une ventilation des principaux éléments de coût de conformité présentés ci-dessous, est détaillée dans le rapport et illustrée dans le tableau ci-dessous.

Catégorie principale	Coût total au Canada (en millions de dollars annuellement)
Activités de conformité	9 899
Répondre à la Revue des gains assurables et ouvrant droit à pension (RGAP)	86
Répondre aux audits de paie	1 201
Impôts et prélèvements des employeurs provinciaux et territoriaux et primes d'indemnisation des travailleurs	429
Changements à la législation	853
Total	12 468

Implications en matière de politiques publiques

Étant donné le coût considérable de la conformité pour les employeurs canadiens, cette étude examine trois domaines dans lesquels des changements de politique pourraient réduire le coût de la conformité, augmentant ainsi l'attrait du Canada pour les investissements dans un marché mondial de plus en plus concurrentiel. Ces domaines sont :

- les avantages imposables
- l'harmonisation entre les provinces
- la paie numérique

Avantages imposables

L'une des responsabilités les plus lourdes en ce qui concerne l'évaluation et la déclaration de la rémunération est l'identification et l'évaluation précises des avantages imposables. Un avantage imposable survient lorsqu'un employeur fournit un article ou un service, comme les repas ou le stationnement, dont un employé tire un avantage économique. Le soutien législatif pertinent fournit des conseils qui laissent au payeur l'obligation de déterminer qui est le principal bénéficiaire de la dépense économique. Bien qu'il existe des exemples et des affaires judiciaires pour aider à cette détermination, chaque cas doit être évalué individuellement pour garantir l'exactitude.

En plus de réduire le coût de la conformité pour les employeurs, la simplification des règles sur les avantages imposables en améliorerait considérablement la conformité, c'est-à-dire la comptabilisation exacte du revenu gagné au cours d'une année par un employé. La meilleure précision qui en résulterait entraînerait à son tour la bonne réception de toutes les recettes fiscales tout en diminuant les ressources gouvernementales nécessaires pour effectuer les activités de vérification.

Nous suggérons que le gouvernement révise certaines lois afin de simplifier les règles sur les avantages imposables. Par exemple :

- les stationnements payés par l'employeur qui ne sont pas restreints au public ne devraient pas engendrer un avantage imposable pour les employés;
- les cartes-cadeaux non imposables en vertu de la politique sur les cadeaux et récompenses de l'Agence du revenu du Canada (ARC);
- les seuils de prestations libres d'impôts qui n'ont peut-être pas été indexés sur l'inflation au cours des dernières années.

Harmonisation entre les provinces

Le manque d'harmonisation des politiques entre les provinces et les territoires du Canada a un impact important sur le coût global de la conformité pour les organisations canadiennes. Les exigences de conformité pour des éléments tels que les vacances, les heures supplémentaires, les absences prévus par la loi et les congédiements peuvent entraîner des efforts supplémentaires importants lorsqu'un employeur a des employés dans plus d'une province ou d'un territoire. La COVID-19 a souligné ce problème, car le manque d'harmonisation a rendu les réponses politiques d'urgence plus complexes tant pour les gouvernements que pour les employeurs, comme en témoigne le fait qu'entre le 15 mars et le 24 août de cette année, 239 mises à jour ont été apportées aux politiques fédérales, provinciales et territoriales. Ces exigences auraient été plus simples

à mettre en œuvre s'il y avait moins d'incohérences entre les provinces, ce qui aurait entraîné une mise en œuvre plus rapide du programme et une réduction des coûts de conformité pour les employeurs.

Une tendance clé résultant de la pandémie est le rythme rapide que les organisations adoptent maintenant vers des modalités de travail plus virtuelles. Cette tendance aura probablement un impact durable non seulement sur les organisations, mais sur les pays qui cherchent à attirer des employeurs internationaux. Sans changements à notre système actuel, certaines provinces seront mieux placées pour attirer des investissements d'employeurs étrangers que d'autres.

Les entreprises canadiennes ont la possibilité d'être plus compétitives sur la scène mondiale en diminuant la complexité de la paie au Canada dans toutes ses provinces. Les organisations évoluent afin d'être agiles et adaptables à leurs besoins changeants, et le Canada doit aussi être en mesure de s'adapter. La mise en œuvre rapide de l'harmonisation provinciale et territoriale devrait être envisagée dans un avenir immédiat pour nous assurer que nous ne prenons pas davantage de retard par rapport à d'autres juridictions dont les exigences en matière de paie sont moins complexes.

Paie numérique

Dans le but de moderniser les opérations du gouvernement, livrer des programmes gouvernementaux de manière plus efficace, réduire le coût de la conformité à l'échelle du pays et diminuer le fardeau administratif, le gouvernement du Canada devrait considérer l'implémentation d'un système de paie numérique. En utilisant une solution de paie numérique, l'information sur les impôts et les autres déductions pourrait être accessible de façon sécuritaire par les agences et les départements gouvernementaux, chaque fois qu'un employé est payé. Un système de paie numérique permettrait au gouvernement d'assurer la collecte des montants exacts d'impôts et de contributions aux programmes sociaux, d'améliorer l'exactitude des rémunérations basées sur les prestations, de livrer des programmes

sociaux basés sur la paie de façon plus efficace et de permettre l'implémentation réussie de la nouvelle législation liée à la communication des données.

Passer à une solution numérique de la paie améliorerait de façon significative la transparence, l'accès et l'intégrité des données au Canada. Les agences gouvernementales en bénéficieraient aussi puisqu'elles pourraient utiliser les données pour créer des programmes gouvernementaux plus pertinents ou pour adapter des programmes existants à des changements de situation. Une solution de paie numérique réduirait de manière significative le nombre d'erreurs et le coût total de la conformité pour les employeurs, les employés et le gouvernement.

Un système de la paie numérique aurait accéléré la distribution des fonds rendus disponibles par le gouvernement canadien pour les programmes mis en place en raison de la COVID-19. L'absence d'un tel système est une entrave importante pour les employeurs, les employés et le gouvernement pour accéder facilement aux informations essentielles de la de paie et pour soutenir les programmes de subvention. Bien qu'il y ait des coûts d'implémentation significatifs, des études qui ont été réalisées dans des pays qui ont implémenté un tel système suggèrent que passer à un système de paie numérique peut permettre d'économiser des centaines de millions de dollars à long terme.

Introduction

Contexte

L'Association canadienne de la paie (l'« Association ») représente plus de 40 000 professionnels qui sont membres individuellement ou par l'entremise de leur employeur. L'Association collabore avec les employeurs, les fournisseurs de logiciels de paie ainsi que les gouvernements pour rendre la réglementation et l'administration de la paie plus efficaces et efficaces. L'Association canadienne de la paie s'est engagée à partager ses connaissances et ses idées à l'égard du rôle et de la valeur ajoutée des professionnels de la paie. À cet égard, l'Association canadienne de la paie a chargé PwC de mener une étude approfondie, dont les résultats sont présentés dans une série de trois rapports sur des sujets clés liés à la paie au Canada. Ces études visent à informer les parties prenantes clés sur la valeur socio-économique qu'apportent les professionnels de la paie canadiens, à fournir des commentaires sur des politiques clés et à décrire le futur de la profession de la paie.

Ce rapport, intitulée, *Coût de la conformité pour les employeurs et implications en matière de politiques publiques*, mesure l'impact sur les employeurs de leur obligation de percevoir et de remettre des centaines de milliards de dollars en impôts sur le revenu des particuliers, en contributions au Régime de pensions du Canada et du Québec, en cotisations à l'assurance-emploi (AE) et au Régime québécois d'assurance parentale et d'autres impôts et prélèvements sur les salaires. Ce rapport quantifie le coût des activités liées aux remises et autres obligations de conformité pour les employeurs canadiens. De plus, le rapport explore les questions

stratégiques clés incluant les avantages imposables, l'harmonisation fiscale de législation provinciale et territoriale, la réaction politique à la COVID-19 et l'avancement de la paie numérique. Un rapport précédent intitulé *L'impact économique des professionnels de la paie au Canada* a évalué l'importance de la paie pour l'économie canadienne et s'est concentré sur l'empreinte économique de la fonction, la productivité de l'employeur et l'attraction et la rétention du personnel. Le rapport final de la série *L'avenir de la paie* définit la vision de la paie pour le futur. Cette vision inclut l'analyse de l'état actuel de la paie et identifie les tendances clés qui vont façonner les futurs modèles de la paie pour les organisations, les professionnels de la paie et l'Association canadienne de la paie.

L'étude

Le régime d'impôt sur le revenu des particuliers au Canada engendre des coûts au-delà du montant remis au gouvernement. Ces coûts englobent les coûts de conformité pour les contribuables et les employeurs ainsi que les coûts administratifs qui sont assumés par les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux. Il y a un coût pour le gouvernement pour la collecte des impôts sur le revenu et les cotisations sociales fédérales, provinciales et territoriales telles que les frais de traitement (par exemple, le traitement des retours, les enquêtes publiques et les ajustements demandés par les contribuables), les coûts d'audits, la collecte, les objections et les appels, et les coûts administratifs. Il y a aussi un coût pour d'autres services tels que le

ministère de la Justice, par l'entremise des services de litige et des services juridiques généraux. Ces coûts économiques directs et indirects, imposent un fardeau important au gouvernement, aux employés et aux individus et se traduisent en une perte de productivité, et de temps et de ressources alloués à la conformité.

Tous ces coûts ne sont pas sans but. Le système de conformité fiscale est censé diriger un gouvernement efficace et financer les dépenses publiques. Pour que le système fonctionne, il y a un coût inhérent pour assurer la conformité fiscale. L'accent est mis sur l'implémentation du système le plus efficace qui limite le fardeau des complexités inutiles.

Cette complexité crée un coût significatif pour les sociétés qui visent à être totalement conformes. Chaque année, les employeurs canadiens perçoivent et remettent des centaines de milliards de dollars en impôts sur le revenu des particuliers, en contributions aux régimes de pensions du Canada et du Québec, l'AE, en contributions au Régime québécois d'assurance parentale, et en charges sociales et prélèvements additionnels. Les professionnels de la paie doivent également naviguer dans un environnement complexe de normes fiscales et de normes d'emploi et de travail au niveau fédéral et provincial, des normes issues de plus de deux cents lois et règlements. La législation elle-même est rédigée de manière à englober presque tous les scénarios imaginables et est souvent sujette à interprétation par ceux auxquels elle s'applique.

Le coût de la conformité de la paie au Canada n'est pourtant pas limité à la somme des heures passées par les professionnels de la paie. Il inclut plutôt les activités et les coûts des autres intervenants clés tels que les employés dans les services d'impôt pour les entreprises et de finances, qui sont impliqués dans les activités de conformité. Nous avons incorporé ces coûts additionnels dans notre étude.

Pour en arriver à notre coût total estimé pour la conformité, nous n'avons pas inclus les coûts indirects tels que :

- les frais juridiques;
- le coût des fournisseurs;

- les frais de service des fournisseurs de logiciels de paie et de logiciel;
- les frais d'adhésion professionnelle;
- les activités indirectement liées à la fonction de la paie, telles que la stratégie et la planification;
- les heures requises par les employés en finance pour approuver les rapports de paie. Ces heures n'ont pas été prises en compte durant l'estimation des coûts, mais sont spécifiquement référencées dans les résultats de notre étude.

Pour mieux comprendre le coût total de la conformité de la paie au Canada et pour identifier les implications politiques, l'Association canadienne de la paie a chargé PwC de mener une évaluation indépendante des éléments suivants :

- le coût total de la conformité;
- les limites du système de réglementation actuel (comme en témoigne, entre autres, notre situation actuelle de pandémie);
- l'évolution de la paie et son rôle dans le besoin de créer un processus de conformité plus efficace et de réduire la lourdeur administrative;
- les zones clés de l'amélioration des politiques pour atteindre une plus grande efficacité pour les employés, les employeurs et le gouvernement.

Portée de l'examen

Cette étude s'appuie sur des sources de données primaires et secondaires. Celles-ci incluent :

- des groupes de discussion avec des professionnels de la paie;
- des entretiens approfondis avec des professionnels de la paie;
- un sondage détaillé auprès des professionnels de la paie (avec plus de 2 400 répondants);
- une revue de la littérature pertinente sur l'impact de la paie;
- une étude secondaire sur les employés canadiens;
- des données de Statistique Canada utilisées pour extrapoler le coût de la paie pour l'économie dans son ensemble.

Hypothèses et limites

Ce rapport a été préparé conformément aux considérations de l'étude décrite dans l'annexe B. Cette étude devrait être consultée en parallèle des deux études connexes, mais séparées, qui ont été réalisées par PwC, notamment « L'impact économique des professionnels de la paie au Canada » et « Le futur de la paie ».

Tous les montants dans ce rapport sont en dollars canadiens de 2019, sauf indication contraire.

Coût de la conformité

Dans cette section, nous donnons un aperçu de la situation actuelle des impôts sur le revenu et des obligations de retenue et de versement pour les programmes sociaux des employeurs canadiens. De plus, nous quantifions le coût de la conformité pour les employeurs au Canada. Aux fins de ce rapport, nous définissons les coûts de la conformité comme étant toutes activités liées à la retenue, la remise, la collecte de données et les obligations de déclaration des employeurs relatives à la paie. Le coût total inclut le temps consacré par les professionnels de la paie et les employés dans des rôles liés à ces fonctions. Cela inclut les employés en finance ou en ressources humaines.

Notre sondage mené auprès de plus de 2 400 professionnels de la paie a établi le pourcentage de temps consacré sur des activités de conformité au cours d'une année typique afin de fournir une analyse détaillée du coût par activité. En plus de cette ventilation, nous avons poussé l'analyse pour évaluer le temps consacré par les professionnels de la paie et les parties prenantes clés (tels que les employés en ressources humaines et en finance) qui est nécessaire pour assurer la conformité de l'employeur (par exemple, répondre aux demandes gouvernementales pour de l'information et pour des changements de politique).

Exigences en matière de retenue et de remise

Les quelques 1,5 million d'employés canadiens dépendent des professionnels de la paie pour assurer le paiement exact et dans les délais prescrits de 1,02 trillion de dollars en salaires, 345 milliards de dollars en retenues à la source et parts employeurs aux gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux et 180 milliards de dollars en prestations de santé et de retraite. Ces paiements doivent satisfaire plus de 200 exigences législatives et réglementaires fédérales, provinciales et territoriales.⁴ Pour s'assurer qu'une entreprise est conforme, les professionnels de la paie sont tenus d'identifier une vaste gamme de différences dans la législation qui impacte les employés, de comptabiliser le revenu correctement et d'acheminer les retenues et les remises applicables au Receveur général dans les délais prescrits. Comme nous le verrons plus loin, la complexité de la législation rend ces tâches très difficiles.

Présentement, la remise de la paie et les exigences réglementaires canadiennes peuvent être classées dans les six catégories suivantes :

1. les impôts sur le revenu des particuliers;
2. les retenues pour programmes sociaux : contributions aux régimes de pensions du Canada et du Québec (RPC/RRQ); cotisations à l'assurance-emploi (AE) et au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP);
3. les primes d'indemnisation pour les accidents du travail;

⁴ Source : Association canadienne de la paie

4. les impôts et prélèvements provinciaux et territoriaux destinés aux services de santé et à l'enseignement postsecondaire;
5. les règlements concernant les régimes de retraite;
6. les normes d'emploi et du travail en ce qui concerne les obligations spécifiques à la paie.

L'obligation de la retenue et de la remise incombe à l'employeur (ou le payeur) sous la forme prescrite par l'organisme de réglementation qui supervise la législation. Selon le modèle actuel, un professionnel de la paie, agissant au nom de son organisation doit suivre des règles strictes pour calculer le montant total d'impôts sur le revenu personnel anticipé de chaque employé pour une année d'imposition donnée. L'employeur doit ensuite retenir et remettre ces impôts au gouvernement fédéral en effectuant un paiement au Receveur général du Canada et à Revenu Québec, le cas échéant.

Cette approche a un avantage économique pour les gouvernements (fédéral, provinciaux et territoriaux) et les employés. Pour le gouvernement, la remise régulière faite par l'employeur assure un flot continu de fonds. Cela garantit que le revenu fiscal est reçu au fur et à mesure que les employés reçoivent leur salaire. Si ce système n'existait pas, les gouvernements devraient traiter directement avec les employés, les obligeant à dépenser des ressources considérables pour percevoir les impôts et nécessiterait l'expansion des activités d'audit pour assurer une perception exacte des impôts. De plus, les employés sont avantagés par cette approche puisqu'ils ont une compréhension claire et actuelle des fonds disponibles qui sont à leur disposition, ce qui peut les aider à gérer leur dépenses au quotidien. Étant donné la nature critique des avantages pour les gouvernements et pour les employés, le niveau de soin et de souci du détail requis par les professionnels de la paie lorsqu'ils mènent leurs activités de paie est un élément clé pour maintenir ces avantages.

Les plateformes logicielles de paie jouent également un rôle important. Elle fournissent des informations sur la conformité de plusieurs employeurs. Dans les années récentes, des améliorations en collecte des

données et en coordination ont automatisé plusieurs de ces processus, ce qui a réduit le temps passé sur la conformité. Par contre, la responsabilité d'assurer la validité de l'information et des calculs de retenues à la source et parts employeurs exacts retombe ultimement sur l'employeur.

Quantification du coût de la conformité

Le coût estimé de la conformité, selon les catégories décrites précédemment, est résumé dans le tableau ci-dessous. Nous aborderons les composantes majeures de chaque catégorie dans les sections suivantes.

Le coût total de la conformité représente un coût important pour les employeurs canadiens. Ce coût annuel de 12,5 milliards de dollars est équivalent à 1,3 % du total des salaires et des traitements payés au Canada et à 2,1 % du total des profits des entreprises. Pour chaque tranche de 10 dollars perçus par le gouvernement, l'employeur paie 0,36 dollar pour la collecter. Par employé, ces coûts sont plus importants pour les petites entreprises qui ne peuvent pas profiter des économies d'échelle dans la configuration du système, l'administration et la création de rapports.

Activités de paie, Activités de conformité

Résumé des résultats

En se basant sur notre sondage, nous avons établi et analysé les tâches de conformité effectuées par des professionnels de la paie au cours d'une année typique. Nous estimons, qu'en moyenne, 56 % du temps passé dans les fonctions de paie est lié à la conformité, ce qui signifie que le coût total de ces fonctions pour les employeurs est d'environ 9,9 milliard de dollars (basé sur le salaire moyen des professionnels de la paie).

Le tableau 2 fournit une ventilation des coûts annuels pour les activités de conformité effectuées par les professionnels de la paie des entreprises canadiennes. On remarque que cette approche vise à estimer le coût de la conformité au cours de l'année précédente, mais ne démontre pas l'impact des coûts associés aux changements majeurs, y compris ceux liés aux interventions pour la COVID-19.

Tableau 1 : Sommaire du coût de la conformité pour les employeurs

Catégorie principale	Coût total au Canada (en millions de dollars annuellement)
Activités de conformité*	9 899
Répondre à la Revue des gains assurables et ouvrant droit à pension (RGAP)	86
Répondre aux audits de paie	1 201
Impôts et prélèvements des employeurs provinciaux et territoriaux et primes d'indemnisation des travailleurs	429
Changements à la législation	853
Total	12 468

*Note : nous avons analysé les activités de conformité en utilisant une approche descendante où nous avons interrogé les professionnels de la paie sur leurs activités par catégorie sur une base annuelle. Nous avons combiné cette méthode avec une approche ascendante où nous avons estimé le nombre d'heures passé sur la correspondance avec le gouvernement et les activités liées aux changements législatifs. Cela inclut la réponse à la RGAP, les réponses aux audits de la paie, les impôts et prélèvements des employeurs provinciaux et territoriaux, les primes d'indemnisation des travailleurs et les changements à la législation. Puisque ces deux activités se chevauchent, nous avons réduit la quantification obtenue par l'approche descendante de 10,7 milliards de dollars à 9,9 milliards de dollars.

Tableau 2 : Ventilation des coûts annuels pour les activités de conformité

Activités de conformité	% du temps consacré	Coût par professionnel de la paie (en dollars, annuellement)	Coût total au Canada (en millions de dollars, annuellement)
Interactions entre employés et gestion des demandes			
S'occuper des demandes des employés pour de la documentation (relevé d'emploi, relevé de paie).	2,2 %	1,312	385
Expliquer les politiques de paie aux employés.	1,4 %	831	244
Répondre aux demandes de renseignements par rapport à la conformité au sein de la société.	1,5 %	898	264
Administration de la paie			
Préparer le montant brut de la paie, incluant la soumission du temps.	6,7 %	4 021	1 180
Préparer la paie pour calculer le montant brut et net de la paie et produire les dépôts directs, les chèques de paie et les relevés de paie.	6,5 %	3 923	1 152
Identifier, valider et traiter les ajustements de paie (p. ex., des ajustements rétroactifs pour des paiements excédentaires ou insuffisants)	3,5 %	2 110	619

Activités de conformité	% du temps consacré	Coût par professionnel de la paie (en dollars, annuellement)	Coût total au Canada (en millions de dollars, annuellement)
Administration de la paie			
Traiter les saisies des employés (p. ex., exigences gouvernementales à payer, pension alimentaire, ordonnances du tribunal).	1,3 %	754	222
Calculer et traiter les paiements pour des situations exceptionnelles (p. ex., prime à la signature du contrat, commission, indemnité de départ).	2,0 %	1 190	349
Effectuer des démarches administratives pour l'AE. Les actions peuvent inclure le traitement de formulaires - y compris les relevés d'emploi (RE) la vérification demandée par le gouvernement et l'autorisation des paiements.	2,5 %	1 477	433
Fournir aux employés des feuillets de renseignements de fin d'année (p. ex., T4, RL-1s) et l'envoi de données de fin d'année aux entités gouvernementales.	2,8 %	1 701	499
Identifier, valider et traiter un chèque manuel (p. ex., pour les nouveaux employés qui ne sont pas dans le système de la paie).	1,2 %	707	208
Comptabilisation de la paie et finances			
Traiter les retenues à la source et parts employeurs (remises statutaires, accidents du travail, etc.) et paiements aux tierces parties (Syndicats, groupes d'assurances).	2,7 %	1 586	469
Établir et maintenir des contrôles internes et des audits.	1,6%	960	282
Administration de la main-d'œuvre et interactions avec les RH			
Créer un profil pour les nouveaux employés dans le système de paie. L'entrée des données peut inclure la paie annuelle, l'information pour les dépôts directs, les crédits d'impôts personnels, etc.	1,8 %	1 091	320
Actualiser et maintenir les données des employés dans le système de paie. Les données peuvent inclure des changements par rapport aux déductions, classification de la paie, changements sur les dépôts directs, etc.	1,7 %	1 021	300
Gérer la rémunération des employés (configuration, changement à l'échelle salariale, progression salariale, commission, paiement de primes diverses, etc.)	1,3 %	773	226

Activités de conformité	% du temps consacré	Coût par professionnel de la paie (en dollars, annuellement)	Coût total au Canada (en millions de dollars, annuellement)
Administration de la main-d'œuvre et interactions avec les RH			
Administrer les avantages et l'admissibilité à la pension, et les transactions	1,4 %	843	248
Documenter un congédiement (p. ex., RE et relevé de paie finale)	1,3 %	791	232
Générer et distribuer le temps et les présences ainsi que les rapports opérationnels. (p. ex., les congés accumulés, le temps supplémentaire ou les rapports d'exceptions)	1,2 %	728	213
Surveiller les congés de maladie et les vacances ainsi que l'information sur les soldes et les corriger au besoin.	1,6 %	936	275
Gestion des fournisseurs et des tierces parties			
Gérer les transferts de fichiers quotidiens, les intégrations et le partage de données et d'informations requises par les fournisseurs de paie.	2,7%	1,586	469
Répondre aux demandes de remises des tierces parties.	1,6%	960	282
Correspondances gouvernementales et changements législatifs			
Répondre aux rapports gouvernementaux (p. ex., écarts dans la Revue des gains assurables et ouvrant droit à pension (RAGP)).	1,2 %	701	206
Investiguer et répondre aux demandes fédérales.	0,6 %	387	113
Investiguer et répondre aux demandes provinciales et territoriales.	0,5 %	303	89
Rechercher les changements de législation (p. ex., se garder au courant des politiques, confirmation avec l'association canadienne de la paie, ARC, etc.).	1,9 %	1 152	469
Assurer la conformité avec les changements de législation.	1,9 %	1 165	342
Assurer la conformité avec les unités de négociation collective.	1,1 %	675	199
Autres	0,2 %	140	45
Total	56,1 %	33 699	9 899

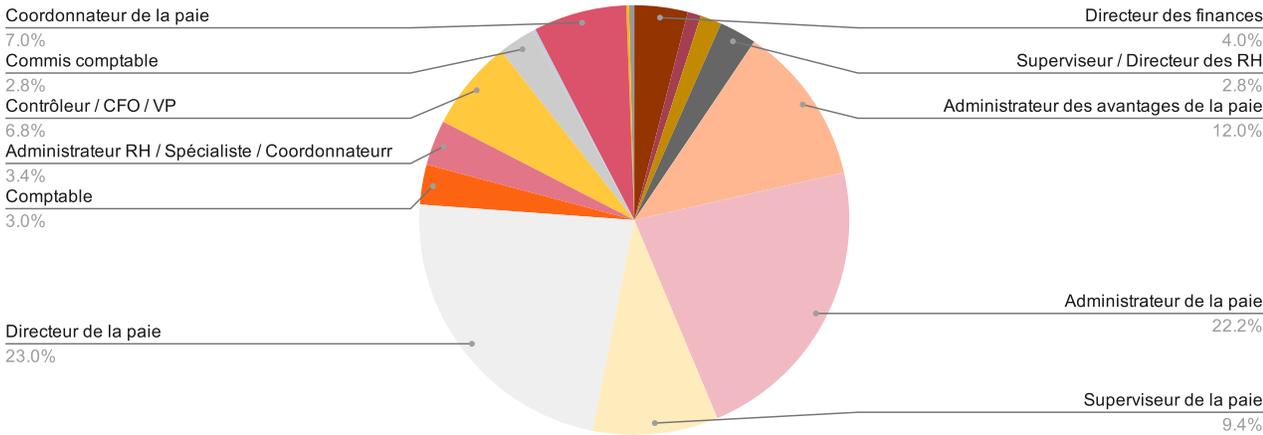
*Note : nous avons analysé les activités de conformité en utilisant une approche descendante où nous avons interrogé les professionnels de la paie sur leurs activités par catégorie sur une base annuelle (détaillée ci-dessous). Nous avons combiné cette méthode avec une approche ascendante où nous avons estimé le nombre d'heures passé sur la correspondance avec le gouvernement et les activités liées aux changements législatifs (répondre à la RGAP, aux audits de la paie, les impôts et les prélèvements des employeurs provinciaux et territoriaux, les primes d'indemnisations des travailleurs et les changements à la législation). Puisque ces deux activités se chevauchent, nous avons réduit la quantification obtenue par l'approche descendante de 10,7 milliards de dollars à 9,9 milliards de dollars.

Mise en vedette : Responsabilité pour assurer des déclarations adéquates

Dans les activités décrites ci-dessus, nous détaillons les responsabilités qui assurent la déclaration adéquate du relevé d'information de fin d'année. La fonction essentielle pour assurer la conformité est la déclaration adéquate de la rémunération comme validation de l'impôt sur le revenu, la contribution aux programmes sociaux (RPC, RPQ, AI and RQAP) et les remises des employeurs. Dans la plupart des entreprises, la responsabilité revient aux professionnels de la paie (plus fréquemment un gestionnaire de la paie, un administrateur de la paie, ou un superviseur de la paie). Lors de notre sondage, par contre, presque 7 % des répondants ont indiqué qu'un membre expérimenté de l'équipe des finances (ou un directeur des finances) est responsable

d'assurer la déclaration appropriée des salaires (voir figure 1). Le coût associé aux professionnels de la paie représente déjà 499 millions de dollars. Ce coût, associé à l'implication des employés expérimentés en finance représente un coût additionnel significatif lié à la conformité pour les employeurs. Ce dernier est un coût qui n'a pas été comptabilisé dans notre estimation du coût de la conformité. Ce coût représente un coût de renonciation pour les entreprises, car ces exigences de conformité retrancheraient les responsabilités stratégiques de ces rôles. Les exigences pour la participation des employés expérimentés dans ces activités soulignent l'importance des décisions de conformité en fonction des coûts et des risques qui doivent être gérés.

Figure 1 : Responsabilité d'assurer des déclarations T4/RL-1 exactes



Répondre à la Revue des gains assurables et ouvrant droit à pension (RGAP)

Les organisations qui reçoivent une RGAP doivent payer le montant du RPC rapporté ou les irrégularités de l'AE tel qu'il est déterminé par l'ARC, sinon elles doivent fournir à l'ARC une explication valide pour l'écart perçu. Fournir une explication exige souvent des employeurs de mener des enquêtes qui demandent du temps aux employés pour déterminer, par exemple, que le RPC n'était pas déduit des avantages imposables non monétaires

durant les périodes de congé sans solde. Ces deux approches conduisent les équipes de paie, particulièrement dans les petites et moyennes entreprises, à passer une partie de leur temps à répondre à la RGAP. Selon notre sondage (voir tableau 3), le coût moyen pour l'employeur du temps passé à revoir une RGAP s'établit à 862 dollars par RGAP.

Tableau 3 : Ventilation des coûts annuels pour les RGAP

	Temps moyen (en heures) passé à répondre aux révisions	Coût par professionnel de la paie (en dollar, annuellement)	Coût total au Canada (en millions de dollars, annuellement)
Répondre à une révision*			
Responsables du traitement de la paie	10,0	248	36
Examineurs de la paie	11,3	337	21
Gestionnaires de la paie	7,6	264	29
Total			86
Payer le montant directement**		1 058 (par rapport)	

*Les responsables du traitement de la paie effectuent des fonctions de paie quotidiennes (administrateurs de la paie, spécialistes de la paie, coordonnateurs de la paie).

Les examinateurs de la paie réalisent des fonctions plus complexes et soutiennent les responsables du traitement de la paie (superviseurs de la paie).

Les gestionnaires de la paie sont responsables pour l'exécution globale de la fonction de la paie et gèrent l'équipe (directeurs de la paie).

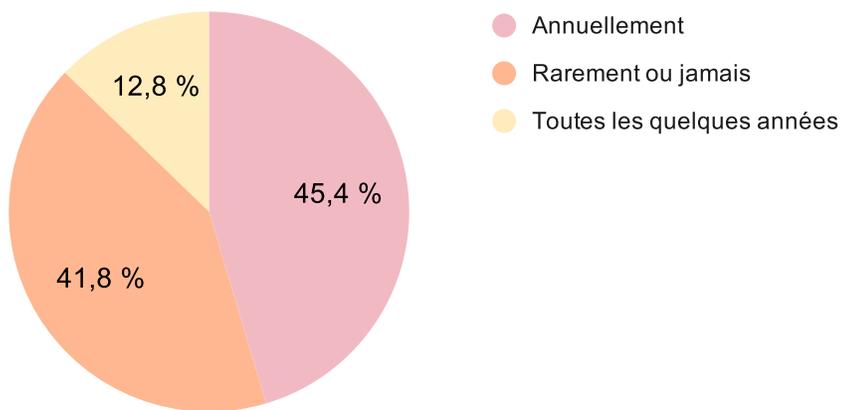
**Basé sur un règlement attendu d'une RGAP de 5 000 \$

Dans les graphiques ci-dessous, nous présentons les résultats pour la fréquence de réception de RGAP par les entreprises et nous analysons leurs réponses.

Nous avons constaté que 58 % des répondants reçoivent une RGAP à intervalles quasi réguliers et que 45 % des répondants reçoivent une RGAP tous les ans. Ces entreprises doivent évaluer si l'investissement en ressources requis pour valider les écarts identifiés en vaut la peine ou si elles vont simplement payer le montant demandé.

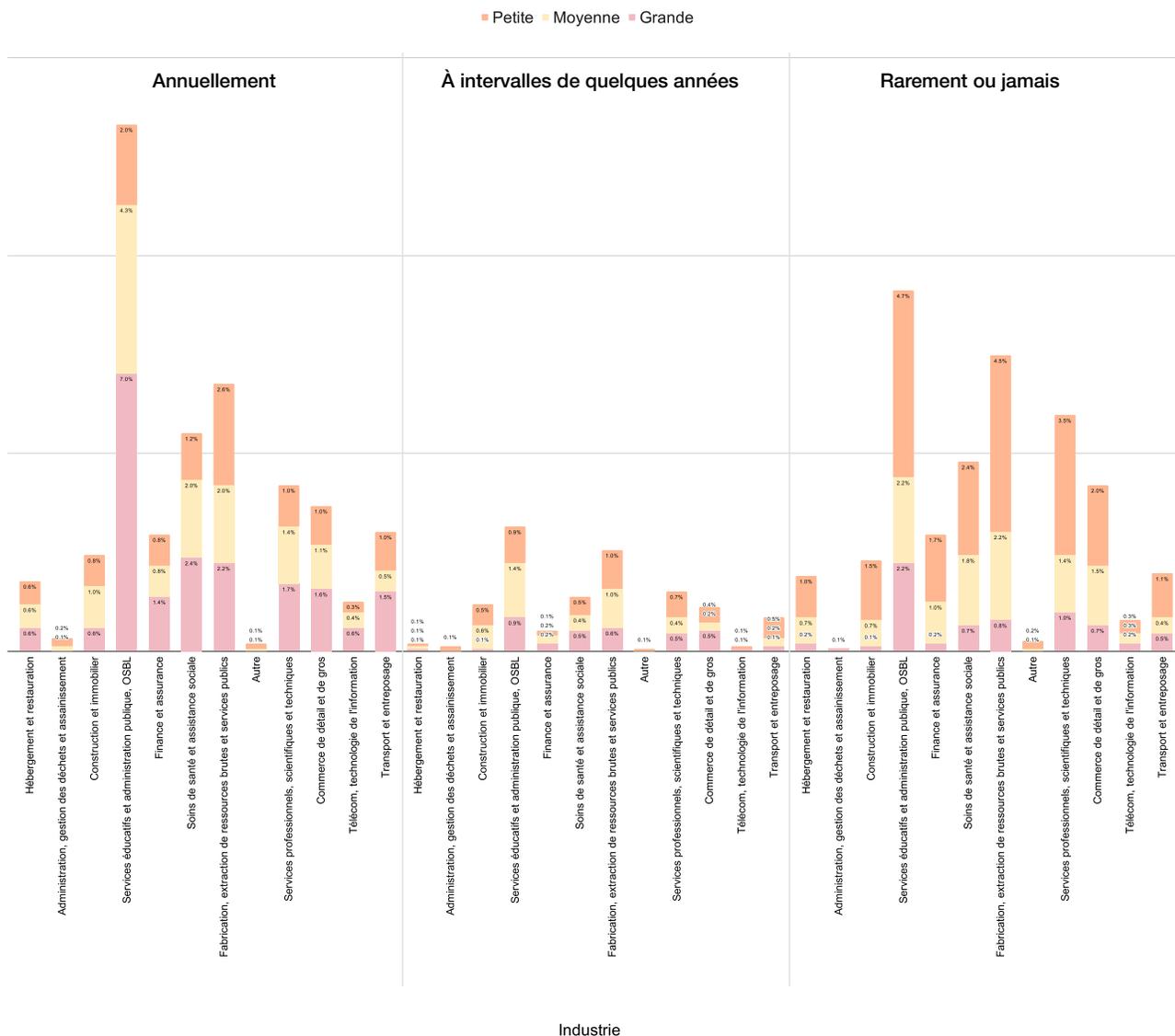
Les coûts engendrés pour les entreprises afin de répondre à une RGAP incluent les frais de personnel affecté à la fonction de la paie, aux fonctions de soutien, et les coûts potentiels pour les fournisseurs de services et les consultants, ainsi que la perte de productivité.

Figure 2 : Fréquence à laquelle une entreprise reçoit une RGAP



Le graphique ci-dessous illustre la fréquence à laquelle les entreprises reçoivent une RGAP et souligne les résultats, par industrie et par taille, de l'entreprise. Nous avons constaté que les services éducatifs et l'administration publique ainsi que le transport et l'entreposage sont les industries les plus susceptibles de recevoir une RGAP annuellement.

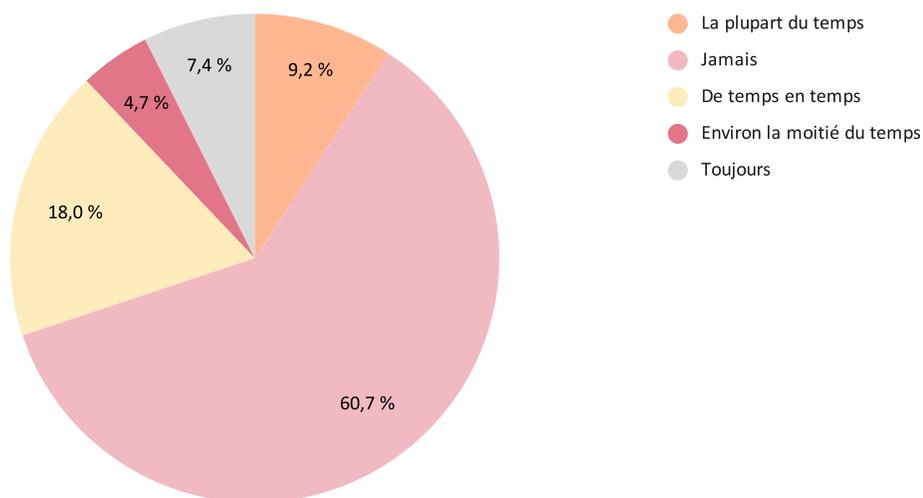
Figure 3 : Fréquence à laquelle les entreprises reçoivent une RGAP selon leur industrie et leur taille



La prochaine ventilation se concentre sur l'évaluation que font les entreprises pour décider si elles utilisent les ressources nécessaires pour répondre à une RGAP ou si elles paient tout simplement le montant dû basé sur l'évaluation. Nous constatons que 60 % des entreprises répondent toujours à une RGAP.

Cela représente un coût en ressources d'employés et en perte de productivité pour l'entreprise. La plupart du temps, environ 17 % des entreprises vont simplement payer le solde dû, entraînant ainsi un coût de conformité automatique, dépendant de la fréquence des RGAP.

Figure 4 : Fréquence à laquelle une entreprise verse le montant dû d'une RGAP au lieu d'y répondre

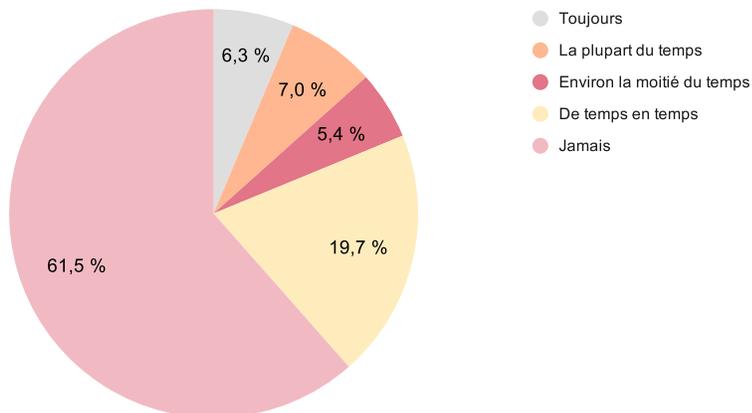


Dans les graphiques ci-dessous, nous constatons que plus de 13 % des grandes entreprises, plus de 15 % des entreprises de taille moyenne et plus de 20 % des petites entreprises, la plupart du temps, paient simplement le solde dû. Une des explications possibles pour la tendance des petites entreprises à payer le solde dû pourrait être corrélée au volume des RGAP reçues par les entreprises. À défaut d'autres motifs, les plus petites organisations pourraient ne pas avoir les employés avec l'expertise de paie ou les ressources disponibles pour répondre à une RGAP. Les grandes entreprises ont souvent

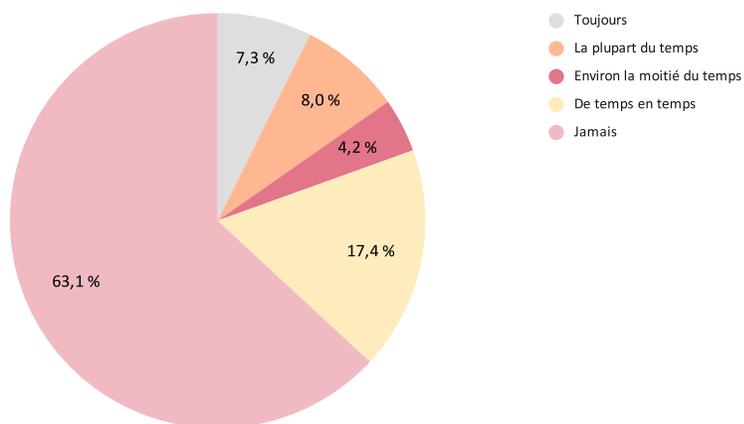
l'avantage d'avoir un système de paie plus sophistiqué à même de traiter des cas plus complexes, tels que des employés transfrontaliers et des affectations internationales qui pourraient déclencher une RGAP que ces entreprises ont la capacité de gérer. Nous constatons aussi que 61 % des grandes entreprises, plus de 63 % des moyennes entreprises et plus de 58 % des petites entreprises ne choisissent jamais de payer automatiquement le solde dû peut-être parce que les écarts sont justifiables.

Figures 5, 6, 7 : Ventilation par taille de l'organisation sur la décision de répondre à une RGAP

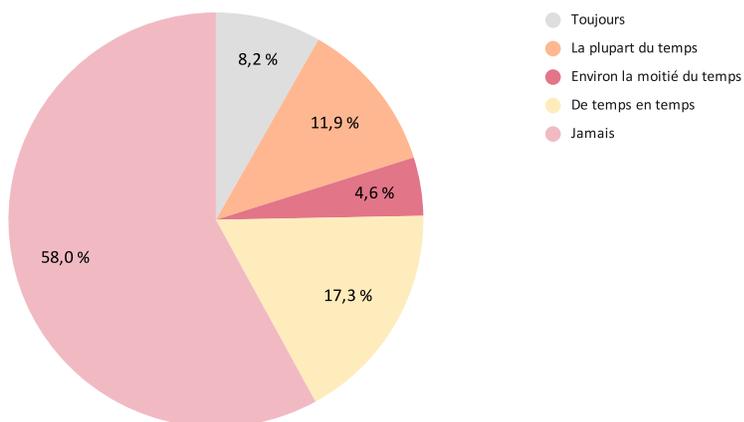
Fréquence à laquelle l'organisation paie simplement le montant dû lors d'un examen PIER (grandes organisations)



Fréquence à laquelle l'organisation paie simplement le montant dû lors d'un examen PIER (moyennes organisations)



Fréquence à laquelle l'organisation paie simplement le montant dû lors d'un examen PIER (petites organisations)



Répondre aux audits de la paie

Notre sondage a démontré que la grande majorité des spécialistes de la paie passent en moyenne 22 heures par audit à collecter des informations en lien avec les audits, tandis que les gestionnaires passent jusqu'à 26 heures à répondre aux audits et aux examens de confiance, reflétant que la majorité du travail de réponse n'est pas effectué par le spécialiste de la paie. Les demandes de l'ARC également ont

également un impact majeur sur d'autres fonctions organisationnelles. La majorité des fonctions de taxes et de finances consacrent jusqu'à 30 heures à répondre aux demandes de l'ARC. Si les résultats d'audit résultent en relevés d'impôt modifiés, un nombre d'heures supplémentaires important est consacré à informer les employés.

Dans le tableau 4, nous illustrons la répartition des coûts de réponse aux audits.

Tableau 4 : Ventilation des coûts annuels pour répondre aux audits

	Temps moyen (nombre d'heures) consacré à répondre à un audit ARC/RQ ou à un examen de confiance	Coût par professionnel de la paie (en dollars, annuellement)	Coût total au Canada (en millions de dollars, annuellement)
La collecte d'information			
Spécialistes de la paie	22,1	662,83	210
Services de taxe/finance/fonctions RH (population de professionnels totale au Canada estimée à 333 157)	24,8	926,29 (par professionnel)	309
Traiter avec les autorités fiscales pour compléter l'audit			
Responsables du traitement de la paie	21,7	539	64
Examineurs de la paie	21,7	648	47
Gestionnaires de la paie	25,9	904	115
Traiter les feuillets d'impôt modifiés à la suite d'un contrôle			
Modifier le T4/RL-1 Traiter avec des conseillers externes.	11,1	332	105
Modifier le T4/RL-1 Informer les employés	9,8	293	93
Modifier le T4/RL Coordonner à l'interne avec les fonctions RH/finances/taxes.	16,5	494	156
Modifier le T4/RL-1 Traiter les amendes ou les intérêts.	10,9	327	102
Total			1 201

Aussi coûteuses que soient les activités de vérification pour les employeurs, il est primordial que le gouvernement fédéral consacre également des sommes importantes aux activités de vérification. Le budget fédéral de 2019 comprenait 151 millions de dollars de nouveaux fonds pour l'ARC sur cinq ans, dont la majorité a été allouée à l'embauche de nouveaux vérificateurs.⁵ Bien que cet investissement ne se limite pas aux vérificateurs de la paie, c'est une indication de l'intérêt porté par le gouvernement à percevoir des revenus fiscaux liés à des déclarations inappropriées.

Dans le budget de 2019, le gouvernement fédéral mentionne spécifiquement la masse salariale transfrontalière, illustrant sa compréhension et son intérêt pour les revenus associés à l'absence ou à la sous-déclaration des salaires gagnés par les employés travaillant temporairement au Canada. Cela est important puisque l'obligation d'un employeur étranger de retenir et de remettre les impôts et les cotisations d'assurance sociale sur la rémunération gagnée par les personnes travaillant au Canada, même temporairement, est souvent mal comprise ou ignorée. Ce manque de connaissances ou de compréhension mène à un manque de conformité dans ce domaine.

Figure 8 : Temps consacré par les spécialistes de la paie pour répondre à une demande d'audit

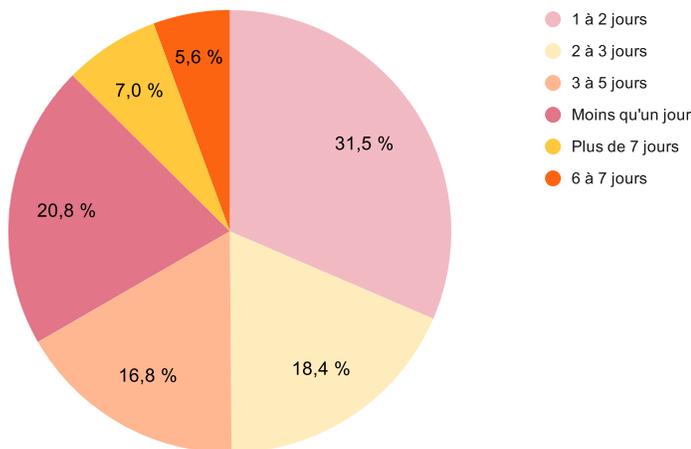
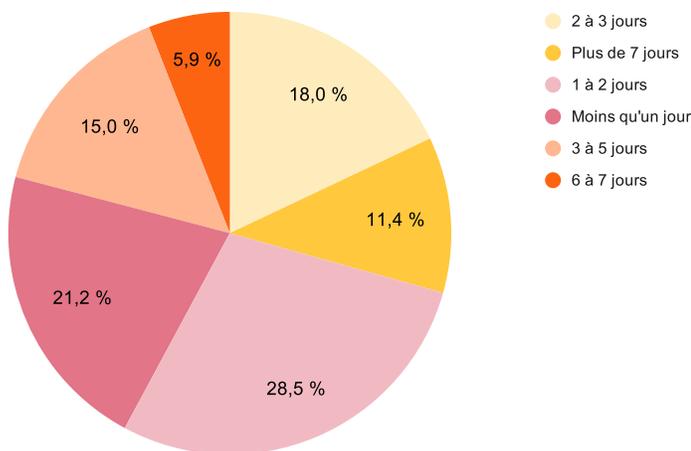


Figure 9 : Temps consacré par les fonctions de finance/fiscalité/RH pour justifier les réponses à une demande d'audit



Impôts et prélèvements des employeurs provinciaux et primes d'indemnisation de l'employeur

Les coûts associés à la réponse aux coûts salariaux pour l'employeur, qui passent souvent inaperçus lors des discussions sur la masse salariale, les impôts provinciaux et les prélèvements tels que l'ISE) et les primes d'indemnisation des travailleurs, sont énumérés ci-dessous. Bien que souvent considéré

comme étant une taxe plus simple à payer lorsque l'on prend en considération les obligations des professionnels de la paie dans leur ensemble, le temps total consacré à tous les niveaux reste élevé. Le temps consacré par les examinateurs et les gestionnaires de la paie se rapproche ou est supérieur à 50 % du temps des responsables du traitement. La complexité de ces coûts devrait être réduite afin de limiter ce temps d'examen.

Tableau 5 : Ventilation des coûts annuels pour les employeurs de la la gestion des impôts et prélèvements provinciaux et territoriaux des employeurs et des primes d'indemnisation pour les accidents du travail

	Temps moyen (en heures) consacré à la réponse d'une RGAP	Coût par professionnel de la paie (en dollars, annuellement)	Coût total au Canada (en millions de dollars, annuellement)
Impôt-santé des employeurs et prélèvements provinciaux et territoriaux			
Responsables du traitement de la paie	19,7	490	72
Examineurs de la paie	17,3	516	29
Gestionnaires de la paie	11,7	409	47
Sous-total			148
Prime d'indemnisation pour les accidents du travail			
Responsables du traitement de la paie	42,4	1 055	151
Examineurs de la paie	26,7	800	44
Gestionnaires de la paie	20,9	727	86
Sous-total			281
Total			429

⁵ Government of Canada Budget 2019

Changements à la législation

Lorsque le gouvernement fédéral ou les gouvernements provinciaux et territoriaux effectuent des changements liés à la législation (p. ex., les seuils d'impôt sur le revenu des particuliers, les taux et les limites de retenue statutaires, les normes d'emploi et du travail), il y a un coût direct pour les employeurs. Pour des modifications législatives régulières, le coût additionnel principal pour les entreprises est lié aux heures consacrées à la mise à jour de la technologie pour l'aligner avec ces changements. Certaines entreprises utilisent leur fonction TI interne pour apporter les modifications nécessaires, tandis que d'autres embauchent des employés supplémentaires

pour aider à la tâche. La majorité des entreprises dépendent de leurs services de paie existants ou de leur fournisseur de logiciel pour appliquer les mises à jour (soit dans le cadre de leur contrat de services existant ou moyennant des frais supplémentaires). Nous avons évalué que 12,5 % des entreprises paient des frais additionnels.

Les changements législatifs qui représentent un changement majeur ou ajoutent un nouvel élément dont les employeurs doivent tenir compte entraînent des coûts supplémentaires pour les entreprises, comme l'illustrent les coûts liés à la mise en œuvre de l'ISE en Colombie-Britannique dans le tableau ci-dessous.

Tableau 6 : Ventilation des coûts liés au changement de la législation

	Temps moyen (en heures) consacré à répondre aux changements législatifs	Coût par professionnel de la paie (en dollars, annuellement)	Coût total au Canada (en millions de dollars, annuellement)
Mettre à jour le logiciel pour incorporer les changements législatifs.	90,1	2 695	852
Embaucher des employés additionnels.			0,003
Payer les frais aux fournisseurs de services et de logiciels pour le système de paie et signaler les changements.		917 (coût moyen)	
Mise en vedette : Changement de la législation en Colombie-Britannique de l'ISE à « Medical Services Plan (MSP) » (coût total calculé en utilisant uniquement des professionnels de la paie de la Colombie-Britannique)			
Responsables du traitement de la paie	26,2	652	14
Examineurs de la paie	24,0	718	6
Gestionnaires de la paie	22,3	778	15

Figure 10 : Y a-t-il des frais additionnels pour les fournisseurs de services et de logiciels associés au changement de législation?

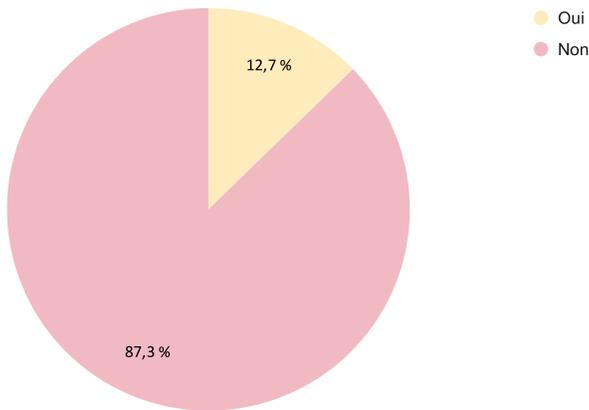


Figure 11 : Frais moyens payés pour des services de paie et des fournisseurs de services et de logiciels pour des mises à jour à la suite de modifications de la législation

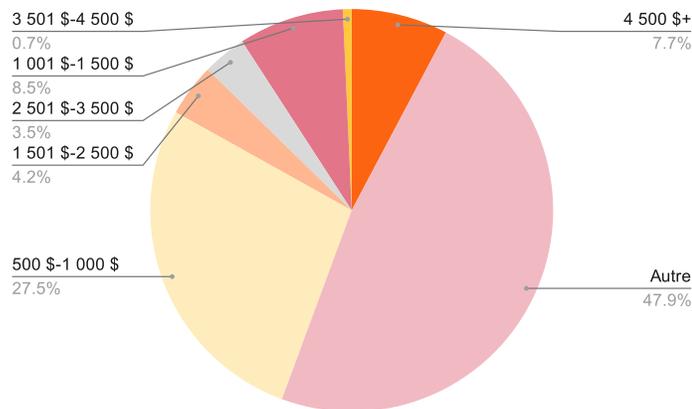
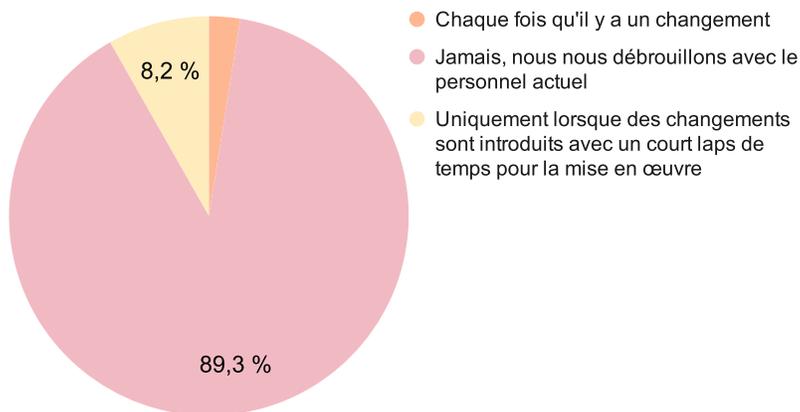


Figure 12 : Embauchez-vous des employés additionnels pour des changements à la législation?



Travail de paie saisonnier

Un domaine de préoccupation unique en matière de conformité que nous avons découvert lors de nos recherches est un manque de soutien additionnel durant les hausses saisonnières des exigences de travail. D'après notre sondage, 46 % des entreprises canadiennes embauchent des employés saisonniers pour aider avec la paie. Par contre, plus de 50 % d'entre eux sont de grandes entreprises. Le manque de soutien supplémentaire, particulièrement pour les petites et moyennes entreprises, représente un risque considérable à la conformité puisque le fardeau pour les professionnels de la paie est accru. Lorsqu'une entreprise embauche des employés saisonniers, elles embauchent généralement moins de trois employés. Les employés les plus communément embauchés sont des responsables du traitement de la paie.

Les améliorations technologiques devraient pouvoir réduire ces heures avec l'intégration de l'IA pour incorporer des capacités de recherche. Un manque d'harmonisation des lois et règlements au Canada contribue aux coûts de conformité dont écotent les entreprises. Chaque province, à l'exception du Québec, suit les règles d'impôts pour les particuliers établies au niveau fédéral. Par contre, chacune d'entre elles possède sa propre législation concernant l'indemnisation des accidents du travail, l'impôt de santé des employeurs, ou de l'éducation (le cas échéant), et les normes d'emploi du travail auxquelles les professionnels de la paie doivent adhérer. Le Québec possède un système fiscal à part avec sa propre loi sur les impôts, un Receveur général séparé et une liste plus lourde d'obligations salariales pour l'employeur. Cela comprend un régime de retraite distinct, des règles divergentes sur les avantages imposables et des exigences de déclaration en double. Nous fournirons une analyse plus approfondie concernant le Québec dans la section suivante.

Formation et développement

Le dernier domaine à souligner, en ce qui concerne le coût de la conformité, est lié au temps consacré à la formation et au développement. Selon notre sondage, nous avons constaté que les entreprises consacrent en moyenne 65 heures de formation pour le nouveau personnel de paie. En utilisant le pourcentage d'activités liées à la conformité indiqué ci-dessus (56,1 %), nous avons déterminé que jusqu'à 36,5 heures par employé sont consacrées à la formation du nouveau personnel de paie pour des tâches de conformité. Cela représente un coût de 287 millions de dollars.

Au cours de notre sondage, nous avons également constaté que la majorité des professionnels de la paie ont déclaré passer entre 15 et 20 heures par année à effectuer des recherches sur des questions de paie. Bien que ce nombre soit peu élevé en comparaison au temps total consacré à la conformité, c'est un élément clé pour garantir que les professionnels de la paie puissent travailler efficacement. Les entreprises peuvent tirer parti de la technologie pour réduire ces heures ou pour améliorer la valeur ajoutée des professionnels de la paie. Ainsi, l'IA peut être utilisée afin d'améliorer les capacités de recherche.

En plus de fournir aux professionnels de la paie de nouvelles perspectives et de nouveaux outils qu'ils peuvent utiliser pour atteindre une plus grande conformité, la formation et le développement professionnel continus sont des éléments clés pour améliorer la satisfaction des employés.

Figure 13 : Heures consacrées à effectuer des recherches sur des questions de paie (annuellement)

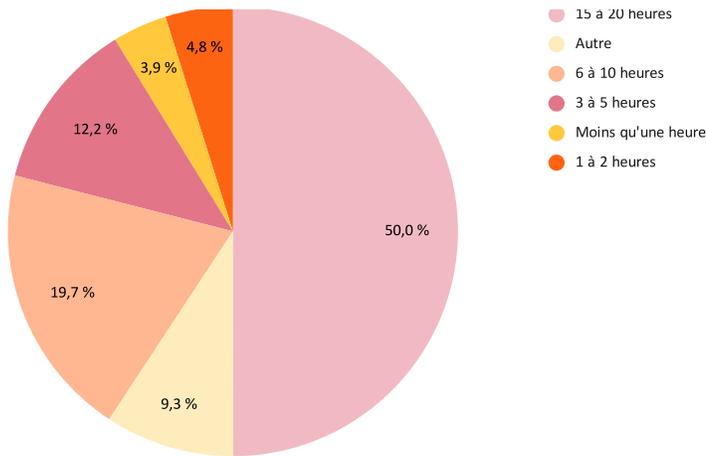
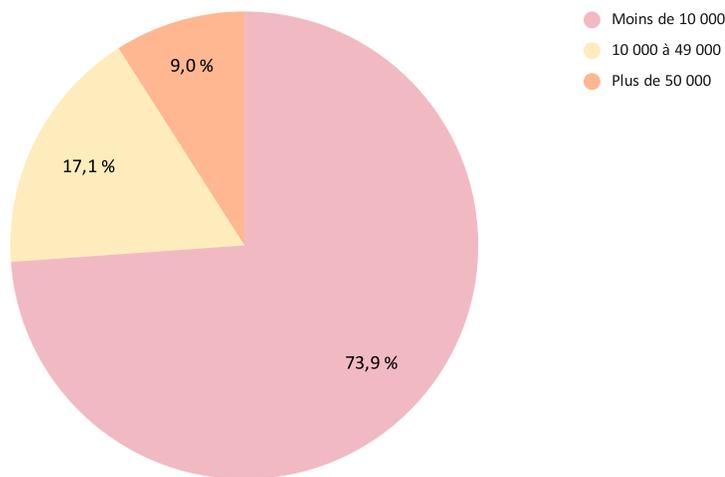


Figure 14 : Montant payé annuellement pour des abonnements sur des plateformes de recherche tierces (en milliers de dollars)



Ce qu'ils ont dit



« J'adore le moment où j'envoie le fichier bancaire, de savoir que mon équipe et moi avons traité la paie de l'entreprise avec succès, et que la vie se déroulera par conséquent sans hics (espérons-le) pour notre personnel. »

« J'aime le fait que chaque jour soit différent, et que mes compétences sont sans cesse mises au défi. La capacité d'éduquer les autres sur la fonction de la paie (ce n'est pas aussi simple que de peser sur un bouton). Être capable d'être moi-même. »



Implications en matière de politiques publiques

Tel qu'il est mentionné dans la section précédente, le coût de la conformité peut être significatif pour les employeurs. Pour les employeurs qui décident de l'emplacement d'un investissement ou d'une expansion au Canada, les exigences de conformité peuvent jouer un rôle. Cela signifie qu'un abaissement des coûts de conformité pourrait être un moyen efficace d'attirer des investissements et des emplois dans les juridictions canadiennes. Dans cette section, nous examinons trois domaines clés où la complexité du système se distingue particulièrement et nous recommandons des mesures qui diminueraient le coût de conformité dans ces domaines. Cela inclut le temps nécessaire à l'identification et à l'évaluation des avantages imposables, l'impact d'une législation qui manque d'harmonie entre les provinces et les territoires (y compris l'environnement politique unique du Québec) et le besoin de la paie numérique.

Simplification du système fiscal en commençant par les avantages imposables

Selon une étude, le système fiscal obsolète du Canada crée des coûts indus (en argent et en temps) pour les entreprises canadiennes.⁶ L'identification des opportunités pour simplifier le système fiscal devrait être une priorité pour les gouvernements en tout temps, puisque la réduction

des coûts pour les entreprises canadiennes se traduirait par une augmentation des avantages économiques. Cette simplification serait particulièrement bénéfique en période de crise économique lorsque les employeurs sont déjà confrontés à des défis complexes. De nombreux domaines dans notre système fiscal sont désuets. Cependant, un domaine facilement identifiable pour atteindre l'objectif de une plus grande simplicité dans la conformité consiste à l'identification et à l'évaluation des avantages imposables.

L'une des plus lourdes responsabilités liées à la déclaration de rémunération est l'identification précise et l'évaluation des avantages imposables. Un avantage imposable existe lorsqu'un employeur paye pour quelque chose qui offre un avantage économique à l'employé. Le soutien législatif fournit des conseils qui laisse au payeur (l'employeur) l'obligation de déterminer qui est le bénéficiaire principal de la dépense économique. Même s'il y a un grand nombre d'exemples et d'affaires judiciaires pour aider cette détermination, chaque cas doit être évalué individuellement pour garantir l'exactitude.

Lorsqu'une entreprise subit un audit de la paie, les avantages imposables sont toujours sur la liste pour examen. Bien que la majorité des entreprises tentent de s'y conformer, la complexité administrative de l'évaluation peut rendre cet objectif pratiquement impossible à atteindre. Par exemple, si une entreprise fournit régulièrement un déjeuner aux employés, ils sont censés saisir la juste valeur marchande (JVM)

⁶ 50 Years of Cutting and Pasting: Modernizing Canada's Tax System, 2019

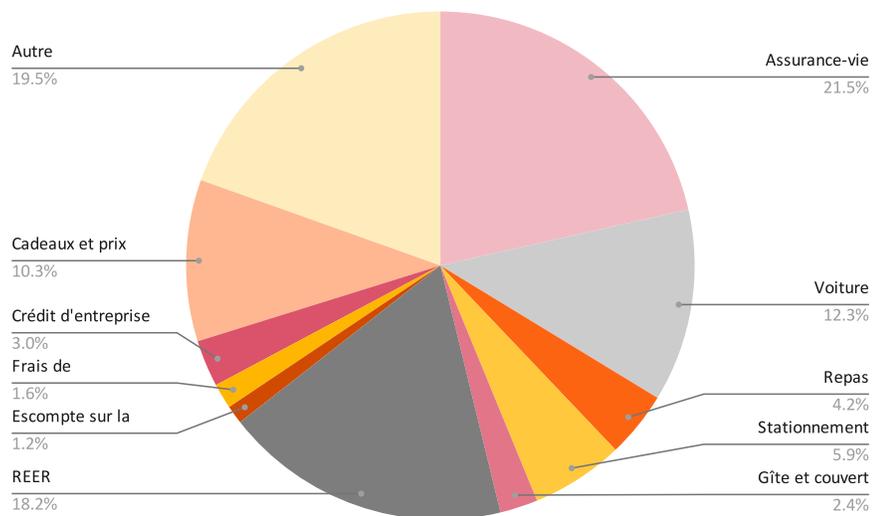
du déjeuner consommé pendant cette période de paie. Une évaluation comprend la détermination de la JVM du repas (ce qui ne représente pas simplement le coût pour l'employeur), l'identification des employés qui ont consommé les repas et la prise en considération du coût dans le bon cycle de paie. Ce travail laborieux, qui doit être conforme à chaque période de paie, représente souvent un énorme défi pour les professionnels de la paie.

D'autres avantages, tels que le stationnement payé par l'employeur, obligent les employeurs à effectuer une analyse détaillée de l'environnement économique pour déterminer la JVM des avantages. Prenons comme exemple un employeur possédant plusieurs stationnements au pays. La législation en vigueur en fait la responsabilité de l'employeur de déterminer le coût exact de stationnements similaires pour chaque emplacement, avec une actualisation potentielle qui tient compte du degré d'industrialisation ou d'accès au public de la zone. Puisque la JVM est en constante évolution dû à l'inflation et au développement urbain (p. ex., un hôpital avec un stationnement payant dispendieux pourrait faire accroître la valeur des stationnements à proximité de façon drastique), les professionnels de la paie doivent toujours être prêts à recalculer et à défendre l'évaluation des avantages imposables auprès du gouvernement, de la direction, des employés et des syndicats, le cas échéant.

Certaines allocations de prestations ont un seuil en dollars sous lequel l'avantage n'est pas imposable. Ces seuils devraient être revus régulièrement pour tenir compte de l'inflation. Un exemple est l'allocation non imposable de 650 dollars pour les frais de déménagement (jusqu'à 650 dollars selon le coût rapporté par l'employé). La réalité est que 650 dollars, selon les normes d'aujourd'hui, n'ont pas la même valeur qu'au moment où le seuil a été initialement fixé en 1984.

Les avantages nécessitant le plus de temps à administrer sont les cadeaux et les récompenses. Ces avantages incluent typiquement des petits gestes de reconnaissance par l'employeur pour des événements marquants tels que le mariage d'un employé ou des années de service. L'ARC et RQ ont des politiques pour exclure ces sommes symboliques du calcul du revenu imposable de l'employé à condition que la valeur respecte une certaine limite. Par contre, bien que RQ permette que des cartes-cadeaux soient offertes à l'employé, l'ARC ne le permet pas. Cette différence dans l'application de la politique présente un inconvénient (d'autant plus que les employés et les employeurs entrent dans une relation plus virtuelle, ce qui peut conduire à plus de cartes-cadeaux par opposition à des cadeaux physiques) et un manque d'harmonie entre les deux traitements fiscaux sur les feuillets fiscaux de fin d'année du salarié.

Figure 15 : Comparaison du temps consacré à l'évaluation des avantages imposables



Parmi les répondants qui ont sélectionné « autre », 45 % ont précisé qu'ils consacrent leur temps à évaluer les avantages collectifs, tels que les prestations en cas de décès accidentels, la perte d'un membre, l'invalidité de longue durée, etc. alors que 55% des répondants ont mentionné d'autres avantages imposables, par exemple les prestations d'éducation, l'utilisation du téléphone cellulaire et les indemnités accordées aux employés mobiles à l'international.

L'impact du manque d'harmonie avec la législation provinciale

Le manque d'harmonisation des politiques de l'emploi et des normes du travail au Canada affecte de façon importante le coût total de la conformité pour les entreprises canadiennes. Dans notre sondage, nous nous sommes concentrés à déterminer le nombre d'heures total dans une année typique que les professionnels de la paie se consacrent à la gestion des incohérences liées à un grand nombre d'activités incluant :

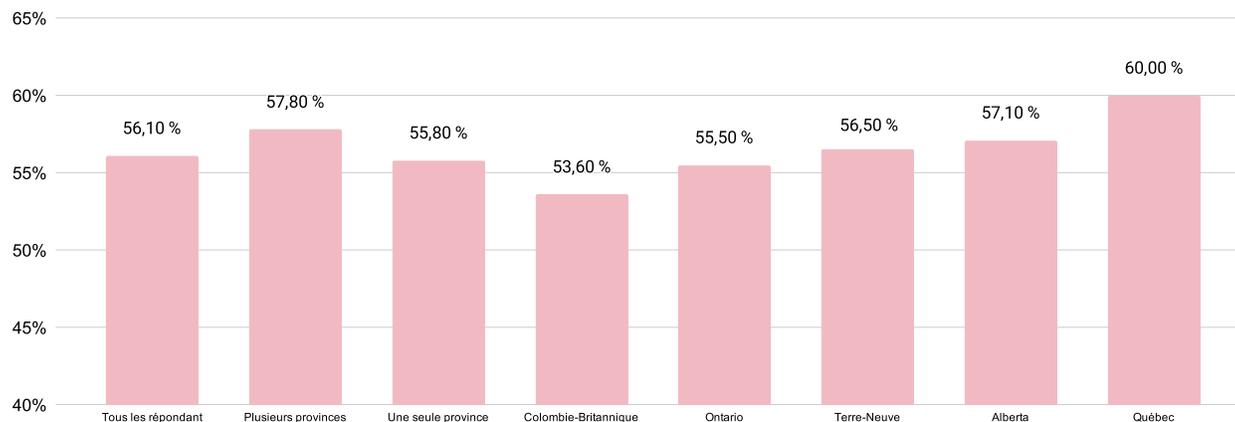
- le temps consacré aux vacances et la paie par province;
- le temps consacré aux heures de travail (p. ex., les heures supplémentaires) par province;
- le temps consacré à la cessation d'emploi;
- indemnité de licenciement;
- le temps consacré aux jours fériés payés par province;

- le temps consacré aux congés prévus par la législation.

Le manque d'harmonisation provinciale et territoriale est un facteur important des coûts totaux de conformité. En raison des variations des exigences législatives entre les provinces, le coût de conformité par employé est plus élevé pour les employeurs qui exercent leurs activités dans de multiples provinces comparé à ceux qui opèrent dans une seule province. Les employeurs qui sont actifs dans de multiples provinces consacrent 57,8 % du temps consacré à la paie sur les coûts de conformité. De plus, il y a des provinces et des territoires qui exigent plus de temps de conformité que d'autres. Par exemple, pour ceux qui sont présents uniquement en Colombie-Britannique, 53,6 % du temps consacré à la paie est consacré à la conformité comparativement à 60,0 % pour ceux qui sont uniquement présents au Québec.

Pour illustrer l'impact du manque d'harmonisation sur les coûts de conformité, nous estimons que si les exigences de conformité étaient équivalentes à ceux de la Colombie-Britannique seulement, les économies totales pour les employeurs canadiens seraient de 476 millions de dollars. Cela équivaldrait à un scénario où les normes sont harmonisées de manière à ce qu'il n'y ait pas de coûts supplémentaires par employé pour exercer des activités dans plusieurs provinces, et que toutes les normes sont conformes à celles de la province où le coût de conformité est le plus bas, soit la Colombie-Britannique.

Figure 16 : Part du temps de paie consacré à la conformité



Mise en vedette : L'expérience COVID-19

Tandis qu'un manque d'harmonie dans la législation affecte sensiblement le coût de conformité quotidien des entreprises canadiennes, un impact encore plus inquiétant a été illustré par la pandémie de la COVID-19 : le défi pour les entreprises de s'ajuster à des situations urgentes en raison de l'incapacité du gouvernement à collaborer de manière efficace lorsqu'il tente de mettre en oeuvre les mesures de soutien nécessaires.

La COVID-19 a démontré les faiblesses de notre système de paie actuel avec ses multiples entraves qui ont empêché les employeurs et les employés d'obtenir rapidement des arrangements ou des fonds d'urgence. Par exemple, entre le 15 mars 2020 et le 24 août 2020, il y a eu 239 annonces gouvernementales distinctes (fédérales, provinciales et territoriales), chacune générant un niveau d'impact différent sur le système de paie des entreprises canadiennes. Ces annonces couvraient un grand nombre de catégories différentes incluant :

- programmes d'assistance aux employés, qui reposent sur les informations de la paie;
- report des primes ou des crédits d'indemnisation des accidents du travail;
- autres incitations financières provinciales et territoriales pour les employés;
- programmes d'aide financière aux employés et aux particuliers qui reposent sur les informations de la paie;
- initiatives de paie d'urgence provinciales et territoriales;
- congés d'urgence protégés;
- extension ou changement dans les mises à pied temporaires;
- autres changements aux normes d'emploi;
- soulagement administratif;
- autres annonces.

Une liste complète des différentes annonces gouvernementales se trouve à l'annexe C. La complexité du système de paie en termes du nombre de règles et de cadres en place est sûrement un facteur dans le nombre impressionnant d'annonces mentionné précédemment puisque plusieurs changements étaient nécessaires pour répondre efficacement aux enjeux posés par la pandémie. Un système mieux harmonisé entre les provinces aurait permis au gouvernement d'atteindre le même objectif, mais avec moins de changements, et à coût moindre pour les employeurs.

Québec

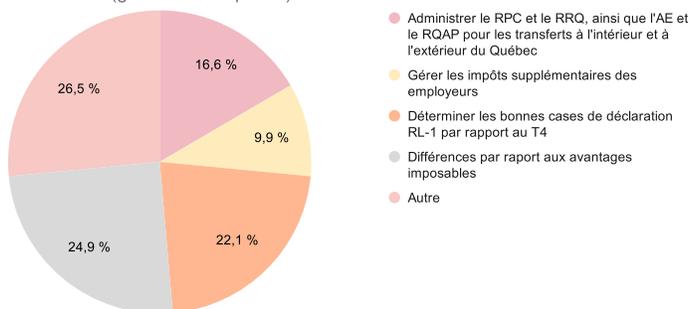
Comme il a été mentionné précédemment, le Québec possède son propre ensemble de lois et de règlements ainsi qu'un organe directeur séparé qui est responsable de l'administration de la législation et des règlements. Ainsi, le Québec représente un coût additionnel pour les équipes de la paie lorsqu'elles tentent d'assurer que la conformité de leur entreprise dans cette province. Du temps et des ressources additionnels sont nécessaires pour être conformes au Québec, en plus des ressources requises pour être conformes avec l'ARC, tel qu'il est mentionné ci-dessus. Les professionnels de la paie au Québec consacrent plus de temps par employé sur des

activités de conformité que dans toute autre province.

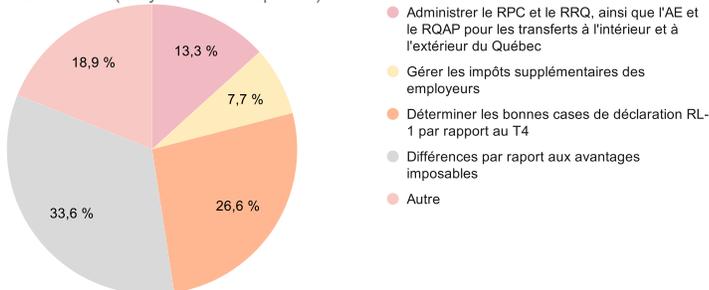
Les employeurs et les professionnels de la paie doivent répondre aux avis du gouvernement fédéral ainsi qu'à ceux du gouvernement du Québec. Une déclaration en double de tous les feuillets d'impôts est requise lorsqu'un employeur gère une masse salariale au Québec. Sans surprise, les deux éléments les plus courants qui nécessitent des ressources supplémentaires pour être conforme au Québec sont les différences dans la déclaration des avantages imposables et la détermination du montant exact pour le RL-1 (voir Figure 17).

Figure 17 : Raisons pour lesquelles des heures supplémentaires sont consacrées à la conformité des salaires au Québec

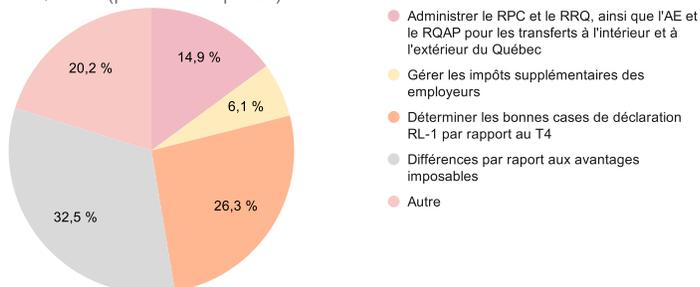
La paie au Québec (grandes entreprises)



La paie au Québec (moyennes entreprises)



La paie au Québec (petites entreprises)



Le tableau ci dessous résume le coût approximatif basé sur le temps moyen consacré à déterminer le montant exact pour la déclaration du RL-1 par rapport au T4, et à identifier les différences entre les avantages imposables en fonction des deux organes

directeurs législatifs. Nous avons estimé le pourcentage de temps moyen annuel consacré, étendu le salaire annuel estimé des professionnels de la paie par ETP / employé et extrapolé au nombre estimé d'employés au Québec :

Tableau 7 : Coûts spécifiques aux exigences québécoises en matière de conformité des employeurs

	% de temps approximatif consacré aux différences québécoises	Coût par professionnel de la paie (en dollars, annuellement)	Coût total au Québec (en millions de dollars, annuellement)
Détermination du montant exact pour le RL-1 versus le T4	24,7	420	3
Différences par rapport aux avantages imposables	29,7	250	2
Total			5

Récemment, l'Alberta considérait l'introduction d'un régime de retraite provincial similaire au RRQ. Un tel système augmenterait les coûts de conformité pour les employeurs en Alberta. Lorsqu'elle évalue les coûts et les bénéfices d'un régime de retraite provincial, l'Alberta devrait examiner attentivement l'impact des coûts associés à la conformité. Cela est particulièrement vrai compte tenu du fait que les coûts de conformité de la paie peuvent influencer le choix de localisation des employeurs.

Travailler dans une province, résider dans une autre

L'une des plus importantes divergences qui ajoute à la complexité et au coût de la conformité entre le Canada et le Québec est l'exigence de retenir l'impôt sur le revenu et les cotisations aux programmes sociaux selon la province d'emploi plutôt que la province de résidence. Les exigences telles que

les prélèvements destinés aux services de santé et à l'enseignement postsecondaire et les primes d'indemnisation pour les accidents du travail sont aussi établis selon la province d'emploi plutôt que la province de résidence.

Si un professionnel de la paie n'est pas informé de la province d'emploi de l'employé ou s'il utilise incorrectement l'adresse du domicile de l'employé,

Tableau 8 : Impact du lieu de travail sur les obligations de l'employeur

Résident ontarien qui :	Déclare travailler pour un employeur en ON	Déclare travailler pour un employeur au QC
Obligation fiscale personnelle province de résidence	ON	ON
Province d'emploi (source de déductions)	ON	QC
RPC	X	
RPQ		X
AI	X	X
RQAP		X
Impôt-santé des employeurs	X	
Fonds des services de santé		X
Les primes d'indemnisation des accidents du travail	X	X
Normes du travail		X
FDRCMO		X
T4	X	X
RL-1		X

les retenues et les paiements de primes ne seront pas acheminés vers l'instance gouvernementale appropriée. Cette incohérence a un impact direct sur les gouvernements provinciaux et territoriaux concernés et sur les employeurs puisqu'ils devront émettre des feuillets d'impôt modifiés afin de corriger l'erreur de conformité une fois relevée.

Le tableau 8 souligne les obligations d'un employeur pour deux scénarios différents. Dans le premier scénario, un résident ontarien travaille en Ontario. Dans le deuxième scénario un résident ontarien travaille au Québec. Cet exemple souligne les défis additionnels auxquels sont confrontés les employeurs face au manque d'harmonisation de la législation et de la réglementation avec le Québec

Dans le scénario 2 (voir tableau 8), l'employeur ontarien aurait l'obligation d'obtenir un numéro d'identification d'entreprise québécois et de se conformer aux lois et règlements du Québec en ce qui concerne la retenue et la remise des obligations salariales des employés et des employeurs. Outre les différentes obligations notées dans le tableau, cet employeur devrait également traiter les avantages imposables différemment pour l'employé, car la reconnaissance des avantages imposables est différente entre les deux provinces. Par exemple, les primes médicales et dentaires ne sont imposables dans aucune province excepté au Québec. De plus, il y a sûrement des avantages qui sont imposables au niveau fédéral, mais pas au Québec. Ces différences font en sorte que le T4 et le RL-1 déclarent un revenu différent.

Le tableau 7 souligne le travail additionnel requis pour assurer une déclaration exacte sur le T4 / RL-1. L'employé est aussi touché par cette divergence puisqu'il devrait gérer ses finances personnelles pour combler l'écart entre son obligation fiscale personnelle et son taux de retenue à la source qui pourrait ne pas être le même. Bien que cet écart individuel soit réglé lors de la production de la déclaration de revenu personnel, cela représente un coût supplémentaire en raison de la valeur temporelle de l'argent.

Impact sur le marché du travail mondial

Le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux et territoriaux devraient considérer l'amélioration de l'harmonisation des politiques de paie au Canada afin de réduire la complexité de la paie et le coût de conformité. De plus, cela encouragerait l'investissement étranger et accroîtrait l'état de préparation du Canada pour gérer les ententes de travail à distance interprovinciales, territoriales et mondiales, une situation qui est en croissance rapide en conséquence de la COVID-19.

Notre expérience à conseiller des sociétés multinationales qui cherchent à établir une présence au Canada ou des entreprises internationales qui veulent accéder au marché canadien des talents nous suggère que leur principale préoccupation est de comprendre comment se conformer aux exigences de paie canadiennes. Pour les entreprises qui cherchent à s'implanter au Canada, l'une des premières questions que nous entendons généralement est la suivante : « Quelle province offre le moins de divergences sur les questions salariales? »

L'ISE en Ontario et en Colombie-Britannique est souvent négligé par les multinationales qui ont des employés dans ces provinces jusqu'à ce qu'elles soient soumises à un audit du ministère des Finances couvrant plus de trois ans. PwC aide ces clients à répondre aux ministères des Finances. Plusieurs doivent payer le montant dû ainsi que des pénalités et des intérêts en raison de leur non-conformité par inadvertance. Puisque l'ISE en Colombie-Britannique est relativement nouveau, ces coûts d'audit sont moindres. Par contre, les audits en Ontario s'étalent sur trois ans dès le départ, avec la possibilité d'investigation future. Les employeurs multinationaux qui s'établissent au Canada engagent souvent des prestataires de services tiers pour les aider avec la paie, mais appliquent l'optique fiscale de leur propre pays tout en travaillant avec le prestataire tiers. Les règles de l'ISE ne sont pas saisies au niveau fédéral, mais au niveau provincial. À ce titre, plusieurs employeurs étrangers ne sont pas au courant de leurs obligations jusqu'au jour où le ministère passe en examen leurs déclarations d'impôts et identifie un manque de conformité potentiel. Parallèlement,

le Québec possède un régime complètement séparé, avec un coût de la paie significativement plus élevé pour les employeurs. La complexité du système québécois et le coût plus élevé de conformité sont des éléments dissuasifs pour les employeurs multinationaux.

Dans l'environnement commercial actuel, les dispositions relatives aux travailleurs virtuels et à distance sont également de plus en plus répandues et sont considérées comme une alternative plausible à une affectation mondiale ordinaire ou à un accord d'expatriation. La technologie a réduit le besoin pour un employé de se présenter au bureau, ce qui ouvre la porte à différents arrangements de travail internationaux, car les employés d'aujourd'hui recherchent des expériences de travail plus gratifiantes et plus flexibles. La COVID-19 a également aidé à plaider en faveur des arrangements de travail à distance puisque plusieurs employeurs ont constaté que des employés peuvent réussir à travailler efficacement de la maison. Cette tendance signifie qu'il y aura sûrement un intérêt accru pour les arrangements de travail à distance au-delà des frontières provinciales, territoriales et, éventuellement, au-delà des frontières nationales. Puisque certaines obligations de conformité sont basées sur l'emplacement de l'employé, un employeur situé dans une juridiction peut faire face à des obligations de conformité dans plusieurs juridictions. Alors, un manque d'harmonie législatif signifie que les employeurs peuvent être moins aptes ou moins disposés à profiter des modalités du travail virtuel.

Afin de diminuer la complexité associée à la conformité et de réduire les divergences résultant de l'utilisation de différentes modalités de travail virtuel, les gouvernements devraient travailler afin d'harmoniser les politiques clés au Canada. Les différences dans les normes d'emploi provinciales et les obligations en matière de paie devraient contribuer à accroître la simplicité plutôt d'avoir un effet dissuasif.

Par exemple, il devrait être très clair pour un employeur de savoir quelles sont les obligations de paie (ISE, l'indemnisation des travailleurs) et quels éléments de la rémunération sont des avantages imposables. Le gouvernement devrait aussi

revoir régulièrement les politiques des avantages imposables afin de s'assurer que les montants seuils sont raisonnables et les augmenter en raison de l'inflation, le cas échéant.

Dans notre monde concurrentiel, la réalité est que plus il est facile pour un employeur, qu'il soit d'une autre province ou d'un autre pays, d'embaucher le bon candidat au Canada, mieux c'est.

Paie numérique

Dans son effort pour moderniser les opérations gouvernementales, pour exécuter les programmes gouvernementaux de façon plus efficace, pour réduire le coût de conformité dans tout le pays et pour alléger le fardeau administratif pour les employeurs, les employés et le gouvernement lui-même, le gouvernement du Canada devrait considérer l'implémentation d'une solution de paie numérique. Dans le cadre d'une solution de paie numérique, les informations sur les retenues fiscales et autres introduites dans le système de paie pourraient être accessibles par les agences et les services gouvernementaux, au besoin et à des fins spécifiques. La paie numérique permettrait au gouvernement d'assurer la collecte du montant exact de cotisations fiscales et sociales au cours de l'année, d'améliorer l'exactitude des revenus fondés sur les paiements de prestations, de livrer plus efficacement des programmes sociaux basés sur l'information de la paie et de mettre en place une nouvelle législation fiscale liée à la déclaration de paie.

Le système actuel de l'ARC collecte les retenues à la source et les parts employeurs, sans déclaration de paie, au moment de la soumission, agissant en tant que mécanisme de financement des opérations du gouvernement, et le rapport étant finalisé à la fin de l'année. Même si ce système offre au gouvernement un accès plus facile au capital, cela peut entraîner un sous-financement durant l'année, pouvant conduire à des frais de collecte plus élevés en raison des activités d'audit de la paie et peut empêcher le gouvernement d'avoir accès à des données réelles sur la paie. Dans un monde de paie numérique, le gouvernement aurait accès à de l'information à jour

par des moyens sécurisés et authentifiés. La paie numérique pourrait aussi fournir au gouvernement fédéral de l'information sur la paie prévisible et normale, facilitant ainsi la détermination et le calcul des prestations d'AE. Le passage à la paie numérique nécessiterait un changement dans la relation entre les employeurs et le gouvernement du Canada allant du simple conduit pour financer les opérations gouvernementales à une relation hautement intégrée avec un flux continu d'information et de capital.

En raison des facteurs mis en évidence ci-dessus, passer à un système de paie numérique au Canada améliorerait considérablement la transparence, l'accès aux données et en garantirait l'intégrité. Ce système pourrait être utilisé pour calculer le droit aux prestations et les obligations de remises du gouvernement et des employeurs, sans compter la capacité d'effectuer des analyses de données sur le marché du travail. Ce système permettrait aux régulateurs gouvernementaux d'accéder aux données sur la paie durant l'année et réduirait le montant de surestimations, d'erreurs et le coût total de conformité pour les employeurs, les employés et le gouvernement. D'autres agences gouvernementales en bénéficieraient puisqu'elles pourraient utiliser les données pour créer des programmes gouvernementaux plus adéquats ou pour adapter les programmes existants selon les circonstances.

Le gouvernement canadien a fait du progrès dans ce domaine dans son effort de modernisation du fonctionnement du gouvernement. Le mandat du gouvernement au ministre du Revenu national, publié vers la fin de l'année 2019, inclut une provision pour travailler avec le ministère de la Famille, des Enfants et du Développement social et la ministre du Gouvernement numérique pour mettre en place un système de paie électronique volontaire ayant comme centre d'intérêt initial les petites entreprises. C'est un pas dans la bonne direction vers une solution de paie numérique. Cependant, cette approche est loin de constituer un plan global pour mettre en place cette solution. L'approche volontaire ne crée pas l'adhésion nécessaire pour voir un

changement systématique dans l'adoption d'une solution de cette ampleur. Les coûts de transition initiaux et les exigences de mise à niveau de leurs systèmes peuvent représenter une entrave pour l'adoption du programme volontaire par les petites entreprises.⁷ Une approche de paie numérique pourrait donc être testée avec certaines grandes entreprises disposant des ressources nécessaires pour exploiter une paie à deux plateformes.

Le gouvernement fédéral et plusieurs autres gouvernements fédéraux se sont engagés à accroître l'efficacité et à réduire les coûts pour les entreprises dans un effort pour stimuler la productivité. La paie numérique pourrait être un élément important dans la réalisation de ces objectifs de productivité.

Impact potentiel sur la livraison du programme

Tel qu'il est mentionné ci-dessus, la paie numérique pourrait fournir au gouvernement l'information dont il a besoin pour devenir plus réactif dans la prestation de services aux canadiens et aux entreprises. Un meilleur accès aux données permettrait au gouvernement de mettre en place des services plus efficaces tout en réduisant les écarts d'information et d'erreurs potentielles dans la livraison des programmes. Les prestations en vertu des programmes tels que le RPC et l'AE pourraient être versées aux employés admissibles de façon plus rapide grâce à un accès plus rapide aux données de revenu nécessaires pour valider ces réclamations.

Nous avons été témoins des obstacles à un déploiement exact et efficace de la Prestation canadienne d'urgence (PCU) du gouvernement durant la pandémie de la COVID-19. Même si le gouvernement a été applaudi pour sa rapidité à mettre en œuvre la PCU, afin de fournir une aide financière rapide durant la pandémie, son développement et son déploiement rapide ont entraîné des problèmes d'admissibilité, de validation et un manque de contrôle pour prévenir les réclamations frauduleuses.

⁷ <https://pm.gc.ca/en/mandate-letters/2019/12/13/minister-national-revenue-mandate-letter>

L'ARC estime que 126 000 Canadiens ont demandé la PCU de façon frauduleuse. L'ARC a aussi déclaré que quelque 190 000 Canadiens auront à rembourser une partie ou la totalité de leur prestation puisqu'ils n'étaient pas admissibles à la recevoir.⁸ De plus, Emploi et Développement social Canada (EDSC), qui administre le programme avec l'ARC, a déclaré que plus de 221 000 Canadiens ont reçu par erreur des paiements de PCU en double; une erreur qui se chiffre à 442,4 millions de dollars.⁹ La paie numérique aurait donné au gouvernement l'accès aux données des demandeurs touchés par la COVID-19, et la capacité d'évaluer ceux qui se qualifiaient pour le programme plutôt que de placer sur les demandeurs la responsabilité d'évaluer leur admissibilité.

La paie numérique serait aussi un catalyseur efficace pour la planification et l'implémentation rapide de programmes de stimulus économiques futurs. Par exemple, il aurait fourni au gouvernement des informations exactes et à jour sur la paie pour aider au déploiement de la Subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC) aux employeurs. L'administration actuelle de la SSUC inclut la lourde tâche de prendre des données de paie brutes et de se conformer manuellement pour répondre aux exigences de déclaration prescrites. Par exemple, le système de paie australien, *Single Touch Payroll* (STP), a été essentiel dans l'introduction rapide du programme d'allocation d'aide gouvernemental (intitulé *JobKeeper*). Dans le système australien, tous les paiements sont traités via STP et le paiement est surveillé via des codes de paie spécifiques au programme (*JobKeeper*) établis dans le système STP qui sont surveillés en temps réel par le bureau de taxe australien à des fins de traitement.

Un environnement de paie numérique permettrait également aux employés de revoir et de questionner les données de paie déclarées sur leurs relevés de paie à chaque période de paie. De plus, ils pourraient réviser de l'information additionnelle (telle que l'information sur la pension), ce qui leur donnerait un certain contrôle sur leurs données et la capacité de déterminer si l'information déclarée est exacte.

À cet égard, nous notons que des changements récents aux lois sur la confidentialité des données et la portabilité des données dans le monde, tels que le Règlement général sur la protection des données (RGPD) en Europe, déclarent que les données appartiennent au client ou à l'employé et non à l'entreprise ou à l'employeur.

L'Australie fournit un bon exemple de l'importance de la transparence de l'information. Ainsi, après avoir relevé qu'environ un tiers des travailleurs australiens avaient vu leurs prestations de retraite sous-évaluées par leurs employeurs, le gouvernement a créé un groupe de travail pour identifier ces employeurs non conformes. Les résultats de l'implémentation de ce système ont attiré l'attention des médias et ont aidé à sensibiliser les employés australiens au fait qu'ils pouvaient valider leur paie et demander de l'information supplémentaire, au besoin.

Le régime de données canadien est en retard sur celui de l'Europe et de plusieurs autres pays; par contre il semble pencher pour des règlements plus strictes pour l'usage des données individuelles. À ce titre, un environnement de paie numérique aiderait à une transition plus douce. En revanche, un tel changement serait long à mettre en place. Afin de garantir aux employés l'accès aux données de la paie numérique, les fonctions du système de paie devront soit améliorer le processus de réponse des employés soit développer une fonctionnalité de libre-service robuste et facile à utiliser par les employés.

Impact potentiel sur le coût de la conformité

La paie numérique réduira le coût total de la conformité pour les employeurs. Notre analyse d'activité a fait ressortir que 6,6 % des activités de paie sont liées au traitement des exigences de paiement des employés par le gouvernement : effectuer des procédures administratives pour l'AE, remettre aux employés leurs feuillets d'impôt et envoyer des données de fin d'année aux entités gouvernementales. Cela représente un coût d'environ 1,2 milliard de dollars pour le Canada.

⁸ <https://www.ctvnews.ca/politics/190-000-canadians-who-received-cerb-payments-have-had-to-repay-them-cra-says-1.4978602>

⁹ https://www.huffingtonpost.ca/entry/cerb-double-payments-mistake_ca_5f186e67c5b6f2f6c9f08784

La paie numérique devrait réduire le besoin d'amendements et d'audits gouvernementaux. Les agences gouvernementales auront accès à un répertoire de renseignements sur les employés, ce qui réduira la nécessité pour plusieurs agences de demander le même ensemble de données de paie. Cela réduira aussi le fardeau qui pèse sur les différentes fonctions d'une entreprise (services de la paie, des RH, des finances). À l'heure actuelle, les spécialistes de la paie consacrent en moyenne 22,1 heures à collecter des informations pour les audits gouvernementaux; les services de taxe, de finance et de RH en consacrent 24,8.

Le temps consacré à la conformité de la paie par les employés sera réduit significativement et leur permettra d'utiliser leurs compétences pour des fonctions plus stratégiques.

Le HMRC¹⁰, l'agence fiscale du Royaume-Uni, a évalué les résultats de son implémentation de la paie numérique comme suit¹¹ :

- une économie nette en charges administratives pour les employeurs de 292 millions de livres sterling par année;
- Un coût transitoire non récurrent de 292 millions de livres sterling pour les employeurs.

Il convient de noter que dans cette évaluation, certains employeurs ont estimé que les montants ne reflétaient pas entièrement les coûts récurrents pour les petites entreprises.

La paie numérique devrait aussi réduire le coût de conformité pour le gouvernement en réduisant le nombre de corrections ou d'amendements que les employeurs exigent. Ce système devrait aussi réduire le temps consacré aux audits gouvernementaux et les actions de collecte supplémentaires.

Le HMRC a évalué les résultats pour le gouvernement depuis sa mise en oeuvre initiale¹² :

- des économies de 64 millions de livres sterling pour le HMRC;
- un paiement unique au trésor public évalué à 813 millions de livres sterling;

- un coût de 307 millions de livres sterling pour le HMRC lié à l'implémentation pendant la durée du programme.

À l'échelle mondiale, les changements systématiques de la technologie ont fait évoluer les mentalités des individus. Les gens ont maintenant un appétit pour des initiatives telles que le paiement sur demande (les changements technologiques induits par des plateformes telles que Uber, Airbnb et Airtasker ont créé des attentes pour les marchés en direct et les services sur demande). De plus, un changement dans la démographie des employés les pousse vers une préférence pour les rémunérations complètes. Ces changements de préférences devraient augmenter la complexité du système de paie. L'implémentation d'un système de paie numérique par le gouvernement est, selon nous, une étape essentielle afin de s'adapter à tous ces changements.

Les données

La paie numérique représentera un changement important pour les fonctions de paie pour les entreprises et le gouvernement. La paie numérique a le potentiel d'automatiser le flux de données entre les employeurs et les autorités, puisant dans les volumes importants d'informations qui se trouvent dans la paie. Au Royaume-Uni où ils ont implémenté la paie numérique en 2012, le HMRC traite 100 millions de transactions à tous les mois et il a indiqué que l'information en temps réel est « notre plus grande et plus riche source de données clients. » Les régulateurs gouvernementaux constatent aussi la valeur de l'ensemble des données de paie.¹³ *Fair Work*, l'organe indépendant australien responsable de régler les relations professionnelles, utilise l'ensemble des données de paie comme base pour ses activités d'audit. Avec l'implémentation de la version australienne de la paie numérique, les données de paie sont plus visibles et mieux auditables.

¹⁰ *Her Majesty's Revenues and Customs*

¹¹ HM Revenue & Customs, *Real Time Information Programme-Post Implementation Review report*, 2017

¹² HM Revenue & Customs, *Real Time Information Programme-Post Implementation Review report*, 2017

¹³ PwC Australia Payroll Consulting Team. *The Power of Payroll*. PwC Australia, 2018.

Quelques analystes ont suggéré que les systèmes de gestion du capital humain implémentés par un grand nombre d'employeurs entreposent les données de paie qui sont nécessaires au gouvernement pour implémenter la paie numérique. Leur suggestion est d'utiliser l'infrastructure actuelle des employeurs plutôt que d'entreprendre un vaste référentiel central de données sur la paie détenu par le gouvernement. Cette approche présente ses propres défis et limites, particulièrement par rapport au stockage et à l'entretien des données par l'employeur ainsi qu'à la transparence de la déclaration des données de paie au gouvernement. Des lois sur la confidentialité des données sont adoptées pour s'assurer que les données appartiennent à l'employé et non à l'employeur. L'approche de gestion du capital humain ne répond pas aux soucis des petites entreprises où l'implémentation d'un système de paie numérique a un coût relativement plus élevé. Cette approche ne répond pas non plus à la réalité selon laquelle les déclarations de paie exigées par les employeurs ne correspondent pas toujours aux informations requises par les agences gouvernementales spécifiques. Par exemple, Service Canada, en évaluant les prestations d'assurance-emploi, utilise le gain des particuliers tel qu'il est déclaré sur le relevé d'emploi, alors que traditionnellement l'ensemble des données sur la paie étaient basé sur la rémunération d'un individu payée à ce jour.

Défis

Lors de l'implémentation de la paie numérique, la grande majorité des employeurs auront à créer un plan de projet de nettoyage des données pour se préparer à la transition. À cette fin, ils auront besoin d'un niveau modeste de soutien de la part d'agences extérieures, y compris du gouvernement, pour assurer une implémentation conforme de la paie numérique.

Les plus grands défis dans la préparation de la paie numérique identifiés par les employeurs au Royaume-Uni ont été¹⁴ :

- le changement de système et la mise à jour de l'interface;
- la collecte de données, le stockage et la transmission;
- les contraintes de ressources pour implémenter et supporter les changements pour la conformité de la paie numérique;
- la transparence de l'information et le risque d'enquêtes gouvernementales ou de sanctions.

Les entreprises sont responsables d'implémenter les changements aux systèmes de paie et de s'assurer que leurs systèmes de collecte et de déclaration de données suffisent. Par conséquent, ces entreprises peuvent subir des coûts initiaux supplémentaires ou des contraintes de ressources. Comme en témoigne l'examen de post évaluation par le HMRC, les coûts ponctuels et transitoires auxquels les employeurs ont dû faire face sont énormes (292 millions de livres sterling). Par contre, ces coûts ont été compensés par des économies nettes réalisées durant la première année.¹⁵

La transition vers une solution de paie numérique nécessitera la collaboration du gouvernement et des entreprises pour s'assurer qu'un cadre de soutien efficace est mis en place. Il est prévu que la majorité des grandes entreprises s'appuient sur leurs fournisseurs de services de paie ou des consultants externes pour fournir des conseils ou du soutien, en plus du soutien offert par le gouvernement. Pour les petites entreprises, il est prévu que leur cadre de soutien s'appuie fortement sur le gouvernement puisque leurs contraintes de ressources affectera leur capacité à engager des consultants externes. Au Royaume-Uni, 30 % des entreprises interrogées s'attendaient à ce que le HMRC soit la source principale de soutien pour assurer la conformité avec l'ITR (information en temps réel).

.....
¹⁴ PwC UK, Real Time Information Survey Results, 2013.

¹⁵ PwC UK, Real Time Information Survey Results, 2013.

Le gouvernement canadien pourraient adopter des programmes, au-delà du programme volontaire suggéré dans le mandat du ministre du Revenu national, pour soutenir les entreprises qui emploient moins d'un nombre déterminé d'employés pour fournir des ressources de paie numérique. Durant l'implémentation au Royaume-Uni, le soutien de HMRC pour l'ITR a été fourni de manière plus robuste aux entreprises impliquées dans la période pilote de mise en œuvre, mais HMRC n'a pas fourni un soutien important et continu aux entreprises pour être en conformité lors du déploiement à grande échelle. Un domaine spécifique identifié par le Royaume-Uni, où le leadership était déficient, se situait auprès d'entreprises ayant des employés mobiles à l'international. Les employés mobiles à l'international représentent des déclarations de paie complexes pour l'employeur, dû à des avantages supplémentaires. Le manque d'information fournie par le gouvernement menant à l'ITR a créé un défi important dans ce domaine.

Le traitement séparé de la paie et des déclarations fiscales entre le gouvernement fédéral et le Québec pourrait représenter un défi additionnel pour les employeurs lors de l'implémentation d'une solution de paie numérique. Comme il est indiqué précédemment, la différence dans les exigences de déclaration par les gouvernements respectifs représente une augmentation significative du coût de conformité.

Des différences philosophiques ou des différences dans la chronologie de l'approche de chaque gouvernement pour adopter une solution de paie numérique pourraient potentiellement augmenter le fardeau administratif actuel. Des approches différentes pourraient limiter les bienfaits pour les employeurs, les employés et les gouvernements. Si les gouvernements s'engagent dans un effort coordonné, ces bienfaits auront une meilleure chance de se réaliser.

Implémentation

La probabilité de succès de l'implémentation de la paie numérique sera plus élevée si les parties prenantes clés, principalement le gouvernement et les employeurs, s'engagent dans des discussions collaboratives et transparentes sur le meilleur chemin à suivre pour sa mise en œuvre. La transparence sera importante par rapport aux coûts initiaux, à la planification et à la mise à jour des systèmes requise ainsi qu'au fardeau qui sera partagé par les employeurs et le gouvernement pour parvenir à une implémentation réussie. Le plan d'implémentation et la communication devront se concentrer sur les avantages clés d'une modernisation importante du système de la paie. Ces avantages incluent la réduction du fardeau sur les employeurs, les économies de coûts annuels pour l'employeur, l'optimisation de la prise de décisions grâce aux données de paie, et les avantages pour les Canadiens grâce à la précision et à la rapidité avec lesquelles cette solution sera en mesure d'exécuter les programmes gouvernementaux. Le gouvernement canadien devra évaluer s'il utilisera une approche par étape pour implémenter la solution de paie numérique. L'approche par étape a été considérée comme une approche réussie dans l'implémentation de l'ITR par le HMRC au Royaume-Uni. L'évaluation de l'implémentation effectuée par le HMRC peut fournir au gouvernement canadien une idée des résultats attendus du passage à un système de paie numérique.

.....
¹⁶ Winning a Chartered Institute of Payroll Professional award for engagement and consultation. HM Revenue & Customs, *Real Time Information Programme-Post Implementation Review report*, 2017 -

Conclusions, implications et prochaines étapes

La législation canadienne sur la fiscalité et les programmes sociaux a créé plusieurs niveaux de complexité, surtout en ce qui concerne l'administration de la paie. Comme le démontre ce rapport, le coût total de la conformité de la paie pour les employeurs est d'environ 12,5 milliards de dollars par année. Ce coût serait encore plus élevé sans le progrès actuel en ce qui a trait à la technologie de la paie et les logiciels utilisés par les employeurs et le service de la paie. Ces avancements ont permis aux entreprises de réduire le temps consacré à la conformité. Afin d'exploiter davantage l'efficacité de la technologie des systèmes de la paie, le gouvernement devrait s'engager dans des discussions avec les principaux intervenants du domaine de la paie dans le but de réduire le fardeau administratif des employeurs, des employés et du gouvernement lui-même.

La réduction de la complexité de l'administration de la paie au Canada et dans les provinces et territoires est essentielle si le Canada désire augmenter sa compétitivité dans le marché mondial et attirer plus d'investissements étrangers. À mesure que les entreprises canadiennes deviennent plus compétitives, plus agiles et plus axées sur la croissance, les politiques de paie et les exigences de conformité au Canada doivent soutenir le succès des entreprises au lieu de les enliser dans des règles coûteuses, complexes et désorganisées.

Les gouvernements et les entreprises devraient adopter la simplification fiscale, améliorer l'harmonisation des politiques entre les provinces (particulièrement dans la province de Québec) tout

en implémentant un système de paie numérique pour nous assurer que nous ne prenons pas davantage de retard par rapport aux autres juridictions qui se sont déjà engagées dans cette voie.

Dans ce contexte, la préparation des professionnels de la paie pour un virage technologique vers un système de la paie plus évolué devrait se trouver en tête de liste pour les prochaines étapes. Vous trouverez plus d'information sur ce changement dans le rapport *L'avenir de la paie*.

Annexe A: Auteurs de l'étude

Les principaux auteurs de cette étude sont :

Michael Dobner

Leader national de la pratique économique
416 815 5055
michael.dobner@pwc.com

Matthew Pittman

Transformation des RH
416 402 8649
matthew.pittman@pwc.com

Kim White

Impôt et solutions mondiales en matière de paie
416 869 2662
kim.white@pwc.com

Gemma Stanton-Hagan

Économiste principale
416 687 8967
gemma.l.stanton-hagan@pwc.com

Charlene Lutic

Transformation des RH
403 509 6640
charlene.c.lutic@pwc.com

Nicole Nazareth

Impôt et solutions mondiales en matière de paie
416 687 8458
nicole.nazareth@pwc.com

Farbod Nassiri

Transformation des RH
647 878 7069
farbod.x.nassiri@pwc.com

Greg Carey-Hill

Fiscalité et services en matière de mobilité mondiale
416 687 8402
greg.carey-hill@pwc.com

Robin Orford

Économiste
416 941 8383 ext. 16210
robin.e.orford@pwc.com

Kishore Daggupati

Conseils
905 439 6634
kishore.daggupati@pwc.com

Chanel Laffin

Données et analytique
905 815 6500 ext. 63310
chanel.x.laffin@pwc.com

Annexe B: Limitations

Réception de nouvelles données ou nouveaux faits

PwC se réserve le droit, à sa discrétion, de retirer ou de réviser ce rapport si nous recevons des données supplémentaires ou si nous prenons connaissance de faits existant à la date du rapport, mais qui n'étaient pas connus de nous lorsque nous avons préparé ce rapport. Les résultats sont à partir de août 2020, et PwC n'a aucune obligation d'informer quiconque de tout changement ou question porté à son attention après cette date, qui aurait une incidence sur nos conclusions.

Limites d'utilisation : Ce rapport a été préparé uniquement pour l'usage et le bénéfice de, et conformément à une relation client exclusivement avec l'Association canadienne de la paie (l'« Association »). Nous comprenons que l'Association peut partager notre rapport avec des tierces parties. L'Association peut publier ce rapport à des tierces parties seulement dans son intégralité, et tout commentaire ou interprétation en lien avec ce rapport que l'Association a l'intention de publier au public nécessite soit le consentement écrit de PwC ou doit être clairement identifié comme l'interprétation de l'Association du rapport ou l'Association est obligée d'ajouter un lien vers le rapport complet. PwC n'accepte aucune obligation de diligence, obligation ou responsabilité, le cas échéant, subie par l'Association ou une tierce partie en raison d'une interprétation faite par l'Association concernant ce rapport.

De plus, aucune autre personne ou entité ne doit se fier à l'exactitude ou à l'exhaustivité des déclarations faites aux présentes. En aucun cas PwC ne pourra être tenu responsable des dommages, coûts ou pertes subis en raison de la confiance accordée au contenu de ce rapport par une personne autre que l'Association.

Ce rapport et l'analyse connexe doivent être considérés comme un tout

Choisir uniquement des parties de l'analyse ou des facteurs que nous avons considérés, sans considérer tous les facteurs et l'analyse ensemble, pourrait créer une vision trompeuse de nos conclusions. La préparation de nos analyses est un processus complexe et n'est pas nécessairement prédisposé à une analyse partielle ou à une description sommaire. Toute tentative en ce sens pourrait conduire à insister indûment sur un facteur ou une analyse en particulier.

Nous notons que des écarts importants par rapport aux principales hypothèses énumérées ci-dessus peuvent entraîner un changement important de notre analyse.

Annexe C: Annonces gouvernementales liées à la paie du 11 mars au 24 août 2020

Programmes d'aide financière aux employeurs qui dépendent d'informations portant sur la paie

1. Extension du programme de travail partagé de 38 à 72 semaines, annulation de la période d'attente obligatoire entre les accords et assouplissement des exigences du plan de rétablissement
2. Introduction de l'Allocation de soins d'urgence (remplacée plus tard par la Prestation canadienne d'urgence (PCU))
3. Soutien du revenu à long terme pour les travailleurs (remplacé plus tard par la PCU)
4. Expansion du programme d'été pour étudiants
5. Subvention salariale temporaire pour les employeurs (SSTE)
6. Modifications de la SSTE (p.ex., changement administratif de la définition de l'ARC des travailleurs « salariés » à « employés »)
7. SSTE : PD27 - Formulaire d'auto-identification de la subvention salariale temporaire de 10 % pour les employeurs, mis en place par l'ARC (obligatoire pour tous les bénéficiaires de la SSTE et de la SSUC)
8. Mise en place de la subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC)
9. SSUC mise à jour : remboursement des cotisations de l'employeur au RPC et au RRQ, à l'AE et au RQAP pour les employés en congé forcé
10. Mise à jour de la SSUC : passage à 15 % de réduction de 30 % des revenus pour la première période
11. Mise à jour de la SSUC : déduction de la SSTE si l'employeur applique au crédit ou non
12. Mise à jour de la SSUC : agrégat du comparateur de janvier et février 2020 ajouté au qualificatif mensuel d'une année à l'autre (bénéfique pour les start-ups et autres entreprises)
13. Mise à jour de la SSUC : qualification automatique pour les périodes ultérieures
14. Période de la SSUC prolongée au 29 août
15. Mise à jour de la SSUC : période de référence alternative du 1er mars 2019 au 30 mai 2019, acceptable en vertu du règlement proposé
16. Mise à jour de la SSUC : SSTE de 10 % n'est pas considérée comme un trop-payé et ne doit pas être déduite à moins d'être réclamée
17. Mise à jour de la SSUC : SSUC prolongée jusqu'au 18 décembre
18. Mise à jour de la SSUC : l'ARC considère généralement que l'aide gouvernementale d'urgence, y compris celle des provinces et des municipalités, directement liée au COVID-19, est un élément extraordinaire et exclu du calcul des revenus
19. Mise à jour de la SSUC : programme élargi avec éligibilité échelonnée en fonction des pertes de revenus
20. Mise à jour de la SSUC : retrait de l'exigence selon laquelle les employés ne disposent pas de 14 jours sans rémunération (pour la période 5 et les suivantes)
21. Mise à jour de la SSUC : calculateur de l'ARC de la SSUC 2.0 lancé le 11 août
22. Mise en place du Compte d'urgence pour les entreprises canadiennes (CUEC)
23. Mise à jour du CUEC : élargi pour inclure les propriétaires uniques, les entreprises qui dépendent d'entrepreneurs et les entreprises familiales qui versent des dividendes
24. Mise en place du Programme d'aide pour l'isolement obligatoire des travailleurs étrangers temporaires
25. L'ARC retire la cotisation minimale requise de 1 % de l'employeur sur les régimes de retraite à cotisations déterminées pour le reste de 2020
26. Lancement du crédit d'urgence pour les grands employeurs (CUGE) pour fournir un financement provisoire aux plus grands employeurs du Canada
27. Programme d'emploi et de compétences des jeunes (pour les emplois agricoles)
28. Program de talent exécutif
29. Le Programme d'aide à la recherche industrielle du Conseil national de recherches du Canada

Reports des primes ou crédits de la CAT (en totalité ou pour certains employeurs) annoncés dans les provinces et territoires suivants :

30. Alberta : annonce initiale
31. Mise à jour de l'Alberta : pour les petites et moyennes entreprises, le gouvernement couvrira 50% de la prime de 2020 lorsqu'elle sera due en 2021
32. Colombie-Britannique : annonce initiale
33. Mise à jour de la Colombie-Britannique : report prolongé
34. Mise à jour de la Colombie-Britannique : primes annulées pour les employés en congé forcé qui reçoivent un maintien de salaire d'employeurs approuvé en vertu de la SSUC
35. Manitoba : annonce initiale
36. Mise à jour du Manitoba : les employeurs sont admissibles à un crédit à leur compte de 20 % du montant de leur prime de 2019
37. Nouveau-Brunswick : annonce initiale
38. Terre-Neuve-et-Labrador : annonce initiale
39. Mise à jour de Terre-Neuve-et-Labrador : prolongée jusqu'au 31 mars 2021
40. Nouvelle-Écosse : annonce initiale
41. Mise à jour de la Nouvelle-Écosse : prolongée jusqu'en octobre 2020
42. Mise à jour de la Nouvelle-Écosse : les employeurs, dont les travailleurs contractent la COVID-19 en raison de leur travail, ne subiront pas les impacts des réclamations d'assurance pour les accidents au travail sur leur taux d'industrie ou leur cote d'expérience personnelle
43. Territoires du Nord-Ouest : annonce initiale
44. Nunavut : annonce initiale
45. Ontario : annonce initiale
46. Île-du-Prince-Édouard : annonce initiale
47. Mise à jour de l'Île-du-Prince-Édouard : report prolongé jusqu'au 30 septembre
48. Yukon : possibilité pour l'employeur d'examiner et de modifier les projections annuelles

Autres initiatives financières provinciales et territoriales pour les employeurs

49. Fonds d'aide et de relance régionale (FARR) : soutien supplémentaire aux provinces de l'Atlantique
50. FARR : soutien supplémentaire de la province de Québec
51. Fonds de soutien aux entreprises du Nord de CanNor
52. Alberta : Subvention de relance des petites et moyennes entreprises
53. Colombie-Britannique : déclaration de l'ISE et date d'échéance du paiement final pour 2019 prolongées jusqu'au 30 septembre
54. Colombie-Britannique : annonce du calendrier des nouveaux versements échelonnés de l'ISE
55. Colombie-Britannique : la couverture du MSP a été étendue aux travailleurs étrangers temporaires jusqu'au 31 juillet 2020
56. Manitoba : Plan de rétablissement des étudiants d'été
57. Manitoba : programme de Retour au travail cet été (*Back to Work this Summer Program*, ou BWSP)
58. Manitoba : mise à jour des critères du BWSP sur d'autres programmes gouvernementaux
59. Manitoba : BWSP prolongé
60. Manitoba : réduction de la TVP de 7 % à 6 % (impact sur les avantages imposables)
61. Manitoba : *Gap Protection Program* (MGPP) pour les petites et moyennes entreprises qui ne sont pas admissibles aux programmes fédéraux
62. Manitoba : délai du MGPP pour les PME qui ne sont pas admissibles aux programmes fédéraux
63. Manitoba : MGPP prolongé
64. Nouveau-Brunswick : Programme de fonds de roulement d'urgence pour les petites entreprises
65. Terre-Neuve-et-Labrador : Indemnisation des employeurs pour les travailleurs en isolement en raison des restrictions de voyage liées à la COVID-19 (500 \$/semaine pendant deux semaines)
66. Terre-Neuve-et-Labrador : prolongation de la date limite pour le paiement de l'impôt sur la santé et l'éducation postsecondaire (ISEP)

67. Terre-Neuve-et-Labrador : prolongation additionnelle de la date limite pour payer l'ISEP
68. Nouvelle-Écosse : Support financier pour les petites entreprises suite à la COVID-19 (Small Business Credit and Support Program ou SBCSP)
69. Nouvelle-Écosse : SBCSP prolongé
70. Ontario : ISE et taxe d'assurance : sans intérêts ni pénalité pour les retards de paiement (pendant 5 mois)
71. Ontario : période d'allégement fiscal de l'ISE et de l'assurance prolongée jusqu'au 1er octobre 2020
72. Ontario : augmentation de l'exonération de l'ISE de 490 000 \$ à 1 000 000 \$ pour 2020
73. Ontario : Fonds ontarien de recherche pour l'intervention rapide contre la COVID-19
74. Île-du-Prince-Édouard: Programme de soutien aux emplois ruraux
75. Québec : remboursement des FSSQ pour les employés en congé forcé sur la SSUC
76. Québec : prolongation du remboursement FSSQ pour les employés en congé forcé jusqu'au 29 août 2020
77. Québec : prolongation supplémentaire du remboursement FSSQ pour les employés en congé forcé jusqu'au 21 novembre
78. Québec : exclusion des frais d'assurances de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) pour les employés en congé forcé sur la SSUC
79. Québec : prolongation de ce qui précède jusqu'au 29 août 2020
80. Québec : remboursements de formation pour les RE (Programme actions concertées pour le maintien en emploi (PACME-COVID-19))
81. Québec : Déduction pour les petites entreprises : ajustement du calcul des heures des employés
82. Saskatchewan : Paiement d'urgence pour les petites entreprises
83. Saskatchewan : Programme de soutien au secteur touristique de la Saskatchewan (*Saskatchewan Tourism Sector Support Program* ou STSSP)
84. Yukon : Rabais sur les congés de maladie payés pour les employeurs
85. Yukon : Financement de l'embauche d'étudiants pour services essentiels

Programmes d'aide financière aux particuliers qui reposent sur les données de paie :

86. Retrait du délai d'attente d'une semaine pour l'AE
87. Introduction de la PCU
88. PCU : annonce initiale et définition de la rémunération
89. PCU : changement du seuil de 1 000 \$
90. PCU : l'employé doit rembourser les prestations s'il est réembauché rétroactivement
91. Annonce d'une méthode de remboursement de la PCU pour les trop-payés
92. PCU : amendes et pénalités proposées pour réclamations frauduleuses
93. PCU : prolongée de huit semaines
94. PCU : prolongée de 4 semaines supplémentaires
95. PCU et AE : Améliorations de l'assurance-emploi prévues suivant la fin de PCU (plus de détails annoncés à la fin du mois d'août)
96. AE : à compter du 9 août 2020, un taux d'emploi minimum de 13,1 % sera utilisé pour déterminer le nombre de semaines de prestations disponibles et le nombre minimum de semaines d'emploi requises
97. Améliorations à l'AE : admissibilité modifiée à compter du 27 septembre
- 98.
98. AE : mise en place de la Prestation canadienne de la relance économique pour les travailleurs autonomes et les travailleurs non admissibles à l'AE
99. AE : annonce de la Prestation canadienne de maladie pour la relance économique
100. AE: annonce de la Prestation canadienne de la relance économique pour proches aidants
101. Mise en place de la Prestation canadienne d'urgence pour les étudiants
102. La Prestation canadienne d'urgence pour les étudiants passe à 2 000 \$ pour les étudiants à charge ou invalides
103. Prestation canadienne d'urgence pour les étudiants : nouvelle exigence de preuve de recherche d'emploi
104. Suspension des exigences de paiement

- 105. Suspension des demandes de tiers
- 106. Les saisies-arrêts retenues mais non remises doivent être remboursées à l'employé
- 107. Suspension des saisies-arrêts prolongée jusqu'en janvier 2021
- 108. Suspension des ordonnances de saisies-arrêts administratives et des exigences de paiement au Québec
- 109. Suspension des saisies-arrêts de la Colombie-Britannique

Initiatives provinciales et territoriales de paiement d'urgence/pandémie

- 110. ARC : confirmation de l'impôt, du RPC et du traitement de l'AE pour les paiements d'urgence/pandémie
- 111. Nouvelle indemnité de risque pour les membres des Forces armées canadiennes travaillant en première ligne de la lutte contre la COVID-19
- 112. Alberta : 1 146 \$ pour la Prestation d'urgence en support à l'isolement
- 113. Alberta : subventions pour les aides du domaine de la santé
- 114. Colombie-Britannique : 1 000 \$ pour la Prestation d'urgence pour les travailleurs
- 115. Colombie-Britannique : Prestation d'urgence pour les travailleurs élargie
- 116. Colombie-Britannique : rémunération temporaire en cas de pandémie
- 117. Manitoba : Programme de reconnaissance des risques (paiement unique basé sur un fonds commun)
- 118. Manitoba : 2 000 \$ pour le Programme de reprise du travail
- 119. Nouveau-Brunswick : 900 \$ pour l'Allocation de revenu d'urgence pour les travailleurs (*Workers Emergency Income Benefit* ou WEIB)
- 120. Nouveau-Brunswick : améliorations du WEIB
- 121. Terre-Neuve-et-Labrador : Programme de supports aux travailleurs essentiels (*Essential Worker Support Program* ou EWSP)
- 122. Terre-Neuve-et-Labrador : prolongation de la date limite de présentation des demandes pour le EWSP
- 123. Nouvelle-Écosse: 1 000 \$ pour le Fonds d'urgence pour les travailleurs
- 124. Nouvelle-Écosse : Programme pour les travailleurs essentiels de la santé (jusqu'à 2 000 \$ sur quatre mois)
- 125. Territoires du Nord-Ouest : Financement de remboursement par les employeurs pour les travailleurs à faible salaire
- 126. Territoires du Nord-Ouest : prolongation du Financement du remboursement par l'employeur pour les travailleurs à faible salaire
- 127. Nunavut : Prime salariale des travailleurs essentiels
- 128. Nunavut : bonification de la Prime salariale des travailleurs essentiels
- 129. Ontario : Prime temporaire liée à la pandémie
- 130. Ontario : Prime temporaire liée à la pandémie : confirmation que les paiements sont assujettis aux normes d'emploi, y compris les vacances, jours fériés et dispositions relatives aux heures supplémentaires
- 131. Ontario : Prime temporaire liée à la pandémie : confirmation que les paiements sont assujettis au RPC, à l'AE, à l'impôt sur le revenu, à l'ISE et aux frais de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT)
- 132. Ontario : confirmation de la façon d'appliquer les calculs des heures supplémentaires à l'indemnité horaire et forfaitaire en cas de pandémie
- 133. Ontario : confirmation que la paie en cas de pandémie n'est pas exonérée du seuil de revenu de la PCU
- 134. Île-du-Prince-Édouard : 250 \$ pour le Programme d'assistance aux travailleurs
- 135. Île-du-Prince-Édouard : 1 000 \$ pour le Fonds des situations exceptionnelles
- 136. Île-du-Prince-Édouard : 750 \$ pour le Fonds de soutien aux salaires
- 137. Île-du-Prince-Édouard : 1 000 \$ de soutien aux travailleurs essentiels
- 138. Île-du-Prince-Édouard : programme de cartes-cadeaux (de Sobeys et administré par les employeurs)
- 139. Québec : Programme d'aide temporaire aux travailleurs (terminé après le lancement de la PCU)
- 140. Québec : Programme de rétention des travailleurs essentiels à faible revenu

- 141. Québec : le programme ci-dessus prenait fin le 4 juillet, les demandes étaient acceptées jusqu'au 15 novembre
- 142. Québec : Primes supplémentaires pour les travailleurs de la santé
- 143. Québec : prolongation des Primes supplémentaires pour les travailleurs de la santé
- 144. Saskatchewan : Programme de soutien à l'isolement (450 \$/semaine jusqu'à deux semaines)
- 145. Saskatchewan : 400 \$/mois : Programme temporaire de supplément au salaire (Temporary Wage supplement Program ou TWSP)
- 146. Saskatchewan : TWSP prolongé
- 147. Saskatchewan : admissibilité élargie du TWSP
- 148. Saskatchewan : seuils de revenu retirés du TWSP
- 149. Yukon : Programme de soutien du revenu pour les travailleurs essentiels du Yukon

- 162. Ontario : les dispositions actuelles sur le congé d'urgence déclaré en vertu de la Loi sur les normes d'emploi ont pris fin le 24 juillet
- 163. Île-du-Prince-Édouard : Congé d'urgence
- 164. Saskatchewan : Congé d'urgence de santé publique
- 165. Manitoba : Congé d'urgence de santé publique
- 166. Manitoba : Congé administratif pour les travailleurs de la santé
- 167. Nouveau-Brunswick : Congé d'urgence COVID-19
- 168. Saskatchewan : Congé d'urgence pour la santé publique
- 169. Saskatchewan : annonce que les employés ont droit à un congé d'urgence pour la santé publique pour s'occuper des membres de leur famille ou de leurs enfants uniquement dans le cas où l'employé n'est pas tenu de fournir des services essentiels de santé et de sécurité publiques
- 170. Yukon : Congé d'urgence de 14 jours

Congés d'urgence protégés par l'emploi :

- 150. Alberta : 14 jours de congé COVID-19 (quarantaine)
- 151. Alberta : congé de quarantaine prolongé
- 152. Alberta : employés qui s'occupent d'enfants touchés par la fermeture d'écoles et de garderies ou de membres de la famille malades ou isolés en raison de la COVID-19. L'exigence d'emploi de 90 jours est levée (la durée du congé est flexible).
- 153. Alberta : congé familial prolongé lorsque reliés à la COVID-19
- 154. Colombie-Britannique : congé COVID-19
- 155. Colombie-Britannique : congé COVID-19 prolongé en vertu de la Loi sur les mesures liées à la COVID-19
- 156. Congé d'urgence personnel du Congrès du travail du Canada (CTC) jusqu'à 16 semaines
- 157. Congé d'urgence personnel du CTC prolongé de 16 à 24 semaines
- 158. CTC : limite de la capacité de l'employeur à demander une note médicale lors d'une urgence de santé publique.
- 159. Terre-Neuve-et-Labrador : congé pandémie
- 160. Ontario : Congé de maladies infectieuses
- 161. Ontario : modification du congé ci-dessus

Prolongations et changements des mises à pied temporaires :

- 171. Alberta : 60 à 120 jours, et en cas de circonstances imprévisibles (comme la COVID-19), les employeurs doivent aviser l'employé de la mise à pied le plus tôt possible, en contraste avec le préavis de 1-2 semaines prévu par la loi
- 172. Alberta : la période de mise à pied temporaire est passée de 120 à 180 jours
- 173. Colombie-Britannique : de 13 à 16 semaines
- 174. Colombie-Britannique : nouvelle extension à 24 semaines
- 175. Colombie-Britannique : mise en place d'un outil en ligne permettant aux employeurs et aux employés de demander une prolongation au-delà de 24 semaines
- 176. Code canadien du travail : de 3 à 6 mois
- 177. Manitoba : prorogé jusqu'à la fin de l'état d'urgence
- 178. Nouveau-Brunswick : annonce que la COVID-19 est admissible à l'exemption de l'obligation de préavis pour des raisons imprévues
- 179. Terre-Neuve-et-Labrador : de 13 à 20 semaines à 26 à 33 semaines
- 180. Ontario : mises à pied liées à la COVID-19 envisagées pendant le congé pour maladies infectieuses jusqu'à 6 semaines après la fin de l'état d'urgence

181. Ontario : fin de l'état d'urgence et début des dispositions de mises à pied temporaires en vigueur après le 4 septembre

182. Saskatchewan : prolongé de 6 jours à 12 semaines

183. Saskatchewan : mises à pied d'urgence non assujetties aux dispositions de mises à pied temporaires jusqu'à 2 semaines après l'état d'urgence

184. Saskatchewan : licenciements collectifs pendant la période d'urgence non assujettis aux dispositions relatives aux préavis des employés et des syndicats

Autres modifications des normes du travail

185. Le gouvernement fédéral annonce son intention de faire adopter 10 jours de congé de maladie payés par les provinces et les territoires

186. Annonce du gouvernement fédéral d'un financement juridictionnel de 10 jours de congé de maladie payés temporaires pour les travailleurs n'ayant pas déjà accès à un tel régime

187. Programme national relatif aux jours de congé de maladie entre le fédéral, les provinces et territoires accordant aux travailleurs 10 jours de congé de maladie pour une maladie liée à la COVID-19 « pour ceux qui n'ont pas déjà accès à cette prestation »

188. Alberta : acceptation des signatures électroniques

189. Terre-Neuve-et-Labrador : période de plainte temporairement prolongée de 6 à 12 mois

190. Nunavut : aucune note médicale ne sera requise et aucun avis médical ne sera émis par le ministère de la Santé du Nunavut

191. Ontario : la réduction des heures ou du salaire liée à la COVID-19 ne sera pas considérée comme un congédiement

192. Saskatchewan : retrait de l'exigence d'un préavis écrit de 24 heures pour les changements de quart ainsi que de deux semaines pour les modifications des horaires de travail pour ceux qui font l'objet d'une entente sur la moyenne d'heures travaillées

Allègement administratif

193. Prolongation de la date limite de production de l'impôt fédéral des particuliers

194. Prolongation de la date limite de production des déclarations d'impôt des particuliers au Québec

195. Prolongation de la date de dépôt des déclarations d'impôt des sociétés du Québec

196. Prolongation supplémentaire de la date de dépôt des déclarations d'impôt des sociétés du Québec

197. Prolongation de la date limite de production des déclarations d'impôt fédéral des sociétés

198. Prolongation supplémentaire de la date limite de production des déclarations d'impôt fédéral des sociétés

199. Aucune pénalité de retard applicable sur les déclarations fiscales fédérales des particuliers ou des sociétés jusqu'au 30 septembre

200. Aucune pénalité de retard applicable sur les déclarations d'impôt des particuliers ou des sociétés du Québec jusqu'au 30 septembre

201. Prolongation de la date limite de production des déclarations d'impôt sur le revenu des sociétés de l'Alberta

202. Prolongation de la date limite de l'ARC pour modifier les dispositions prescrites sur le revenu des régimes de pension agréés

203. Prolongation de la date limite pour les déclarations d'impôt sur la santé et l'éducation postsecondaire (ISEP)

204. Prolongation de la date de production de l'impôt sur le revenu des sociétés du Manitoba

205. Prolongation de la date limite de la production de l'ISEP de Terre-Neuve-et-Labrador

206. Suspension des vérifications fédérales

207. Les vérifications fédérales ont repris le 1er juin

208. Suspension des vérifications de Revenu Québec (RQ)

209. Service Canada accélère les enregistrements des RE électroniques

210. Acceptation (temporaire) des signatures électroniques par RQ

211. Prolongation de la date limite du relevé de compte de la CNESST

212. Prolongation de la date limite du relevé de salaire de la CNESST

213. Remboursement non imposable de 500 \$ de matériel informatique pour les travailleurs à distance (fédéral)

214. Inclusion de l'exclusion de l'équipement de bureau à domicile dans le remboursement de l'ARC

215. Remboursement de 500 \$ non imposable pour le matériel informatique et de bureau à domicile pour les travailleurs à distance (Québec)

216. Institutions financières facilitent la réception par l'employeur des paiements de la SSUC

217. Prolongation de l'échelonnement du traitement (ARC)

218. Terre-Neuve-et-Labrador : les lettres d'autorisation de la CAT sont désormais disponibles en ligne

219. Alberta : Relevés électroniques autorisés en vertu de la loi sur les régimes de retraite d'emploi (modification permanente)

220. Québec : maintien d'une participation active à un régime complémentaire de retraite, malgré une suspension temporaire des prestations constituées

221. Ontario : prolongation de la date limite pour la production des relevés de régime de pension agréé aux membres

Autres annonces

222. Service Canada : codes RE liés à la COVID-19 confirmés

223. ARC : nouveaux codes T4 pour les gains pendant les périodes de la SSUC

224. Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada : autorisation d'emploi provisoire pour étrangers

225. Étudiants étrangers : dispositions relatives aux permis de travail et aux études

226. L'ARC lance un mécanisme pour la dénonciation d'une « piste de fraude fiscale » au Canada, y compris pour la PCU et pour la SSUC

227. L'ARC autorise une prorogation unique des crédits aux comptes de frais médicaux pour soins de santé expirant à la fin de l'année

228. ARC : le test des jours de présence n'inclura pas les jours résultant de restrictions de voyage

229. ARC : prolongation de la date limite pour les crédits rétroactifs du travail donnant droit à une pension sous un régime à prestations déterminées ou pour les cotisations de rattrapage aux comptes à cotisations déterminées

230. ARC : Retrait de la condition de tenir un emploi pendant 36 mois de la définition « période admissible de salaire réduit » afin d'utiliser la rémunération prescrite pour déterminer les avantages ou les contributions, et la qualification des périodes de salaire réduit en 2020 comme étant une période admissible de salaire réduit aux fins de rémunération prescrite

231. ARC : les demandes de dérogation de paiements à des non-résidents pour des services fournis au Canada peuvent être soumises par voie électronique (temporairement)

232. Ontario : portail de consultation en ligne : *Surmonter les obstacles dus à la COVID-19* (répondre aux besoins des employeurs grâce à une modification de la réglementation)

233. Québec : crédits d'impôt disponibles pour les frais de bureau à domicile

234. Terre-Neuve-et-Labrador : délai pour déposer une plainte au directeur des normes du travail temporairement prolongé à 12 mois

235. ARC : prolongation des dates limites de la Cour canadienne de l'impôt et de la Cour d'appel fédérale

236. ARC : les dates limites de la Cour canadienne de l'impôt et la Cour d'appel fédérale sont prolongées, passant de 173 jours à 185 jours

237. Le Programme de Prestation et Subvention aux pêcheurs débute le 24 août

238. Le Programme de Prestation et Subvention aux pêcheurs : des détails supplémentaires sur la réclamation sont publiés

239. CanExport pour les entreprises (PME) : (considérations COVID)

Annexe D: Références

- ¹ Government of Canada. Investing in the Middle Class : Budget 2019.
- ² Framework Partners, and Canadian Payroll Association. Canadian Payroll Association NPW 2019 Professional Research Survey, Full Results. Framework, 2019.
- ³ HM Revenue & Customs, Real Time Information Programme — Post Implementation Review report, 2017.
- ⁴ PwC UK, Real Time Information Survey Results, 2013.
- ⁵ Alight & NGA Human Resources. 2019 Global Payroll Complexity Index Report. NGA HR, 2019.
- ⁶ PwC Australia. What does the future hold for payroll? PwC Australia, 2019.
- ⁷ PwC Australia Payroll Consulting Team. The Power of Payroll. PwC Australia, 2018.
- ⁸ PwC Australia, Payroll Managers Forum presentation by James O'Halloran, Deputy Commissioner Superannuation & Employer Obligations, 2019.
- ⁹ Deloitte. The 2018 Payroll Operations Survey. Deloitte, 2018.
- ¹⁰ 50 Years of Cutting and Pasting - Modernizing Canada's Tax System, 2019.
- ¹¹ Francois Vaillancourt, The Administrative and Compliance Costs of The Personal Income Tax and Payroll Tax System in Canada, 1986.
- ¹² <https://pm.gc.ca/en/mandate-letters/2019/12/13/minister-national-revenue-mandate-letter>
- ¹³ <https://www.cdhowe.org/intelligence-memos/rodney-dobson-%E2%80%93-how-get-governments-real-time-pay-information>
- ¹⁴ <https://www.fairwork.gov.au/>
- ¹⁵ <https://www.ctvnews.ca/politics/190-000-canadians-who-received-cerb-payments-have-had-to-repay-them-cra-says-1.4978602>
- ¹⁶ https://www.huffingtonpost.ca/entry/cerb-double-payments-mistake_ca_5f186e67c5b6f2f6c9f08784



Cette publication est conçu exclusivement à des fins d'information générale et ne constitue nullement un conseil professionnel. Il est recommandé de ne prendre aucune mesure fondée sur l'information contenue dans cette publication avant d'avoir obtenu l'avis d'un professionnel. Aucune déclaration ou garantie (expresse ou implicite) n'est fournie quant à l'exactitude ou l'exhaustivité de l'information contenue dans cette publication et, dans la mesure où cela est permis par la loi, PricewaterhouseCoopers LLP/s.r.l./s.e.n.c.r.l., ses membres, son personnel et ses mandataires n'acceptent et n'assument aucune obligation, aucune responsabilité et aucun devoir de diligence à l'égard de toute conséquence que vous ou toute autre partie pourriez subir en agissant ou en vous abstenant d'agir sur la foi de l'information contenue dans cette publication ou de toute décision fondée sur cette information.

© PricewaterhouseCoopers LLP/s.r.l./s.e.n.c.r.l., une société à responsabilité limitée de l'Ontario, 2020. Tous droits réservés. PwC s'entend du cabinet canadien, et quelquefois du réseau mondial de PwC. Chaque société membre est une entité distincte sur le plan juridique. Pour obtenir de plus amples renseignements, visitez notre site Web à l'adresse : www.pwc.com/structure.