

Consultation des membres à propos de la paie électronique : **Réaction au Rapport sur ce que nous avons appris de l'ARC**

Novembre 2023



L'INSTITUT
NATIONAL
DE LA PAIE

Réaction de l'Institut national de la paie au Rapport sur ce que nous avons appris de l'ARC (paie électronique)

À titre de conseiller de confiance du gouvernement, l'Institut national de la paie (« l'Institut ») a été invité par l'Agence du revenu du Canada (ARC) et d'autres ministères fédéraux à participer aux consultations et aux tables rondes sur la paie électronique¹ organisées à la grandeur du pays. L'Institut a accueilli favorablement la publication du [Rapport sur ce que nous avons appris](#) de l'ARC et a profité de l'occasion pour confier à son groupe de travail technique sur la paie électronique la tâche d'analyser et de commenter les conclusions de l'ARC. Le groupe de travail, composé d'experts représentant les employeurs et les fournisseurs de logiciels et de services de paie, fait les recommandations suivantes au gouvernement pour faire avancer efficacement le projet et atténuer les risques associés à l'initiative transformationnelle de la paie électronique du gouvernement. (Une brève explication de chaque recommandation figure à la page suivante du présent rapport.)

1. Établir et respecter les principes directeurs pour la paie électronique
2. Éliminer le T4 et le relevé d'emploi en même temps
3. Poursuivre les consultations avec les parties prenantes
4. Utiliser la technologie des systèmes de paie existants pour atténuer les risques associés à la mise en œuvre, réduire les coûts pour les employeurs et le secteur, et éviter la perception négative du public
5. Continuer à promouvoir l'efficacité du numérique et la sécurité des données
6. Éviter la concurrence des priorités lors de la mise en œuvre
7. Permettre à la législation de promouvoir l'efficacité, la protection de la vie privée et la conformité
8. Examiner la nécessité et l'utilisation de portails employés/employeurs
9. Modifier le nom « paie électronique »

¹ Le projet de paie électronique est une initiative du gouvernement du Canada qui a pour but de moderniser la façon dont les employeurs envoient les renseignements sur la paie, l'emploi et les données démographiques aux ministères et organismes gouvernementaux. À l'heure actuelle, les employeurs envoient les données sur la paie au gouvernement à un moment donné, par exemple, lorsqu'ils émettent un feuillet T4 ou un relevé d'emploi pour l'assurance-emploi. Les employeurs fournissent souvent les mêmes renseignements à différents ministères et organismes gouvernementaux. L'objectif de la paie électronique est de réduire le fardeau administratif des employeurs canadiens et de faciliter l'accès aux prestations et aux services offerts par le gouvernement au moyen de déclarations salariales quasi en temps réel.

Établir et respecter les principes directeurs pour la paie électronique

Au début du projet, l'Institut a élaboré un ensemble de six principes directeurs pour la paie électronique – **unité du gouvernement, engagement des parties prenantes, avantages pour les employeurs et les travailleurs, transparence relativement aux coûts de mise en œuvre, adhésion du public et approche progressive avec phase pilote de la mise en œuvre** (voir l'annexe A). Le gouvernement les a acceptés en principe et devrait maintenant les formaliser, les partager et les rendre opérationnels afin que toutes les décisions relatives à la conception et à la mise en œuvre s'en inspirent.

Éliminer le T4 et le relevé d'emploi en même temps

En général, les employeurs utilisent un seul système de paie pour produire à la fois le T4 et le relevé d'emploi (RE). Pour respecter le mandat de la ministre du Revenu national, qui consiste à réduire le fardeau administratif des employeurs et à faire bénéficier les entreprises de toutes tailles d'un système de déclaration de la paie électronique, il ne faut pas demander aux employeurs de continuer à faire des déclarations redondantes. Par conséquent, l'élimination du T4, du relevé d'emploi, de la demande de renseignements sur la paie, du rapport sur les embauches et du Relevé 1 (en harmonisation avec Revenu Québec) doit se faire en même temps. Le gouvernement doit prévoir un délai suffisamment long pour que soit mise en œuvre la bonne solution du premier coup, tout en étant disposé à apporter des changements à partir des enseignements tirés de la phase pilote. Les meilleures pratiques internationales devraient être mises à profit pour éviter les problèmes prévisibles.

Poursuivre les consultations avec les parties prenantes

Il est important que l'ARC acquière une compréhension approfondie des exigences actuelles en matière de déclaration de paie avant de mettre en place une solution de paie électronique, sinon elle court le risque d'augmenter le fardeau de l'employeur plutôt que de le réduire. Il est impératif pour le succès du projet de paie électronique que l'Institut et les fournisseurs de logiciels et de services de paie demeurent des acteurs clés et conservent leur rôle de conseillers en solutions technologiques pour l'obtention d'une plateforme moderne et conviviale. Les fournisseurs de logiciels et de services de paie, indispensables pour le projet de paie électronique, doivent être consultés pour les questions de technologie, de communication aux employeurs, d'échéancier, de phase pilote et de mise en œuvre progressive réaliste. Les fournisseurs de logiciels et de services de paie ont demandé avec insistance que toute solution future fasse l'objet de tests approfondis.

À titre de conseiller de confiance du gouvernement, l'Institut doit être consulté avant la présentation aux autres parties prenantes d'une solution potentielle ou d'un prototype de solution.

Utiliser la technologie des systèmes de paie existants pour réduire les coûts pour les employeurs et le secteur, atténuer les risques associés à la mise en œuvre, et éviter la perception négative du public

Toute solution de paie électronique doit réduire, et non alourdir, le fardeau administratif des employeurs. Idem pour le fardeau financier. Bien que les coûts initiaux soient probables, ceux-ci devraient être atténués en faisant en sorte qu'une solution de paie électronique serve d'interface avec le système de paie existant de l'employeur. On peut s'attendre à ce que ces coûts soient atténués et compensés davantage par des économies réalisées grâce à l'élimination simultanée des T4 et des RE.

Les fournisseurs de logiciels et de services de paie devraient être les plus touchés par les coûts technologiques liés à la mise en œuvre de la paie électronique, à la formation des employeurs clients et au maintien des exigences du système. Ces coûts peuvent être au moins partiellement atténués en exploitant les technologies des systèmes existants. Le gouvernement doit également tenir compte des besoins en aval dans les différents services gouvernementaux afin d'éviter des coûts supplémentaires pour les besoins en développement futurs.

Les employeurs et les fournisseurs de logiciels et de services de paie ont rappelé l'importance pour un système de paie électronique d'envoyer des données naturelles au logiciel de paie, afin d'éviter toute manipulation supplémentaire et d'alourdir le fardeau administratif, et de réduire ainsi le risque associé à la mise en œuvre. Les employeurs passent par les étapes de la vérification, de la validation et de l'audit interne avant de traiter la paie. Dans un souci de cohérence, les corrections ou les ajustements des données de la paie électronique doivent passer par la source, soit le système de paie. Le portail de la paie électronique doit être le reflet du transfert de données et non pas être une source de manipulation des données. Les mises à jour ne peuvent pas être effectuées directement dans un portail de paie électronique. Les données contenues dans le système de paie électronique ne doivent à aucun moment être en contradiction avec les données dans le système de paie.

La mise en œuvre de la paie électronique doit être aussi transparente que possible pour les salariés, notamment en leur permettant de continuer à utiliser le système de paie de leur employeur sans avoir à renommer les codes de rémunération et de retenue propres à chacun d'entre eux. La confidentialité et la sécurité des renseignements personnels sont actuellement assurées pendant les cycles de fin d'année et de fin d'emploi par le biais de la production des T4 et des RE par l'employeur. En maintenant le même niveau de sécurité des données avec la paie électronique et les systèmes de paie existants des employeurs, on atténuera la perception et les préoccupations négatives du public.

Continuer à promouvoir l'efficacité du numérique et la sécurité des données

Tous les employeurs ne font pas affaire actuellement avec un fournisseur de logiciels et de services de paie pour les déclarations. Ainsi, une solution de paie électronique doit répondre aux besoins suivants :

- Employeurs n'utilisant pas encore les technologies de la paie : Avec la mise en place du Single Touch Payroll (STP) en Australie, les fournisseurs de logiciels et de services de paie ont offert des solutions peu coûteuses, voire gratuites, aux petits employeurs pour leur permettre non seulement de se conformer aux exigences de déclaration du STP, mais aussi pour leur fournir des solutions simples de traitement de la paie qui ont contribué à rationaliser et à moderniser les processus des employeurs.
- Employeurs n'ayant pas accès à Internet : Le gouvernement fédéral devrait continuer d'améliorer la couverture Internet dans les zones éloignées.
- Employeurs refusant d'utiliser la technologie numérique de la paie : Avec la récente baisse de la limite de déclaration papier de T4 de 50 à 5 feuillets, on s'attend à ce que le refus d'utiliser la technologie ne s'étende qu'aux micro-employeurs.

Éviter la concurrence des priorités lors de la mise en œuvre

Selon le Digital Service Providers Australia New Zealand (DSPANZ), le succès de la mise en œuvre des rapports de paie en temps quasi réel repose grandement sur le fait que le gouvernement n'a formulé aucune exigence qui aurait pu entraîner de la programmation concurrente au cours de la phase de mise en œuvre. Si les employeurs et leurs fournisseurs de logiciels et de services de paie s'attendent à des changements chaque année (par exemple, modifications des taux de cotisation au Régime de pensions du Canada) qui pourront être intégrés sans trop de conséquences, l'instauration de nouvelles exigences de déclaration pour des programmes gouvernementaux nouvellement adoptés, de nouveaux avantages imposables, ou des changements fiscaux majeurs peuvent engendrer des perturbations. Cela a été le cas avec les nouvelles cases T4 et T4A pour les régimes de soins dentaires, ainsi qu'avec la suppression de l'exemption touchant la paie en vertu du CANAFE. Ce niveau de perturbation mettrait en péril le projet de paie électronique pendant sa période de mise en œuvre. Le groupe de travail sur la paie électronique de l'Institut national de la paie a confirmé que le gouvernement doit s'abstenir de tout changement majeur pendant une période raisonnable de mise en œuvre d'un système de paie électronique.

Permettre à la législation de promouvoir l'efficacité, la protection de la vie privée et la conformité

La question du consentement des employés est revenue souvent pendant les consultations et les tables rondes de l'ARC, comme l'indique le rapport de l'ARC. L'Institut a rappelé au gouvernement que le consentement n'est actuellement pas requis pour le partage des renseignements sur les employés figurant sur le T4, et qu'aucune personne n'est autorisée à refuser que ses renseignements sur le T4 soient transmis au gouvernement au cours de l'année. Il ne devrait pas en être autrement dans un environnement de paie électronique. De plus, la législation correspondante devrait clarifier les exigences de déclaration des renseignements relatifs à la paie et à l'emploi en temps quasi réel.

En outre, le consentement de l'employeur à la déclaration au gouvernement par le système de paie électronique ne doit pas être exigé. La paie électronique doit être rendue obligatoire pour tous les employeurs, que ce soit par le biais de leur fournisseur de logiciels et de services de paie ou d'un éventuel portail du gouvernement.

Examiner la nécessité et l'utilisation de portails employés/employeurs

Portail des employés

La décision de concevoir un portail de paie électronique pour les employés doit être mûrement réfléchi. Les employeurs et leurs professionnels de la paie doivent demeurer les experts de tout ce qui concerne les données de la paie propres à un employé. Les personnes qui consultent leurs données de paie dans un système de paie électronique ne doivent pas s'attendre à ce que le gouvernement leur fournisse des réponses sur des questions relatives à la paie. Il convient de préciser que c'est l'employeur actuel ou précédent qui s'occupera encore de ces questions.

Portail de l'employeur

Le portail de l'employeur, s'il est jugé nécessaire, ne doit afficher que des informations générales. Un employeur ne doit pas pouvoir accéder, par l'intermédiaire d'un portail, aux données de ses employés concernant d'autres sources de revenus professionnels, l'historique de l'emploi ou des revenus, car cela constituerait une violation de la vie privée et de la sécurité des renseignements. Compte tenu de la nature sensible des renseignements, un employeur doit aussi pouvoir attribuer des accès de sécurité fondés sur le principe du besoin de connaître individuel qu'il aura déterminé.

Une caractéristique positive d'un éventuel portail de l'employeur pourrait être la notification datée et détaillée des écarts dans la revue des gains assurables et ouvrant droit à pension (RGAP), sans attente d'une action immédiate. La procédure de RGAP actuelle ne fournit pas aux employeurs les détails de l'écart perçu pour chaque période de paie. Cela pourrait permettre aux employeurs d'apporter des corrections avant la clôture de l'exercice.

Modifier le nom « paie électronique »

Les consultations et les tables rondes ont toujours montré que le nom de « paie électronique » n'est pas représentatif de ce que la solution envisagée est censée être. Il est impératif de changer le nom du projet afin d'éliminer l'interprétation erronée selon laquelle la paie électronique sera une solution de traitement de la paie, et de mieux refléter le fait qu'il s'agit d'un écosystème de gestion de déclaration des données de la paie et d'emploi.

Rôle de l'Institut national de la paie et de ses membres

Les membres de l'Institut incluent de petits, moyens et grands employeurs, comme le montrent les éléments suivants par taille d'employeur :

CATÉGORIE	Nombre d'employeurs membres
Moins de 200 employés	4 021
De 200 à 599 employés	1 193
De 600 à 999 employés	300
De 1 000 à 1 599 employés	226
Plus de 1 600 employés	474
Total des organisations membres	6 214

Avec les employeurs clients de ses fournisseurs de logiciels et de services de paie, l'Institut représente les services de paie d'au moins 500 000 organisations.

À titre de conseiller de confiance auprès du gouvernement fédéral, l'Institut agit comme intervenant clé dans le cadre de cette initiative et a pris part à de nombreuses consultations avec l'Agence du revenu du Canada (ARC), Emploi et Développement social Canada (EDSC) et Revenu Québec depuis 2002, et devrait continuer à ce titre.

Annexe A – Les Principes Directeurs sur la paie électronique de l’Institut national de la paie

Parler d’une seule voix

Le gouvernement doit parler d’une seule voix, tant au sein des ministères fédéraux que dans l’ensemble des provinces et territoires. Ceci implique d’harmoniser la technologie utilisée et les processus déployés (y compris les normes de codage des données) pour éviter d’imposer un fardeau aux employeurs avec la multiplication des tâches.

Mobiliser les principaux chefs de file des secteurs

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

Les fournisseurs de logiciels et de services de paie traitent actuellement la plupart des données sur la paie qui sont finalement transmises au gouvernement. Il s’agit d’un pourcentage anormalement élevé comparativement aux autres pays. En plus d’avoir en main les données auxquelles le gouvernement aimerait avoir accès, ils ont également une vaste expérience en gestion du couplage employeur-gouvernement, puisque cela fait partie de leurs principales activités, de même qu’en gestion des changements de processus pour une clientèle diversifiée.

Être avantageux pour les employeurs et les travailleurs

Les processus doivent être conçus de façon à ce que le travail d’analyse et d’interprétation soit fait par ceux qui sont spécialisés dans ce domaine. Si le gouvernement et les employeurs ont exactement les mêmes informations, c’est alors le gouvernement qui devrait analyser les incidences des données sur l’emploi pour ses programmes, et non les employeurs, comme c’est le cas actuellement (p. ex. les déclarations liées à l’assurance-emploi). Ceci pourrait potentiellement éliminer une grande partie des erreurs et des retards dans l’accès aux prestations.

Les travailleurs et bénéficiaires devraient constater une plus grande rapidité et une fiabilité accrue dans le versement des prestations grâce à une accélération des décisions quant à leur admissibilité aux programmes. Ils devraient aussi avoir un point d’accès unique pour consulter l’information soumise en leur nom par les employeurs.

Assurer la transparence relativement aux coûts

Outre les coûts directs du projet pour le gouvernement, les coûts de transition et d'exploitation pour les employeurs devraient être pris en compte dès le départ. Ces coûts comprendraient le perfectionnement et la formation sur les nouveaux processus, ainsi que les coûts exigés par divers fournisseurs pour fournir le logiciel et les services afin de les faire fonctionner de façon continue. Ces coûts pourraient être compensés en partie par la réduction des exigences de conformité des employeurs (p. ex. élimination de la nécessité pour les employeurs de remplir les relevés d'emploi).

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

Obtenir l'adhésion du public

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

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

La portée de l'initiative et les répercussions potentielles sur l'économie canadienne en général exigent un projet pilote et un plan de mise en œuvre graduels et prudents. Grâce à une mise en œuvre graduelle, le gouvernement aura accès à des résultats immédiats pour miser sur les employeurs et les secteurs qui sont le plus à même de progresser rapidement (c'est-à-dire les grands employeurs, qui sont plus susceptibles de bénéficier d'un accès à une technologie de pointe et des ressources nécessaires pour se concentrer sur cette mise en œuvre).