

DIALOGUE

Présentation de

**Mark
Betcher,
PCP,**

président
du conseil
d'administration
de l'Institut
national de la paie
pour 2024-25



Semaine nationale
de la paie 2024 :
l'histoire du
parti national de
la paie

Divertissement!
Un compte rendu
du Congrès annuel
2024 de l'Institut
national de la paie

L'Institut national de la paie | **Volume 46, numéro 3**



PORTFOLIO
PAYROLL CANADA

DOWNLOAD NOW! ↓



THE FIRST EVER FULLY COMPREHENSIVE CANADIAN PAYROLL SALARY SURVEY

FROM THE ONLY TRUE SPECIALIST PAYROLL RECRUITMENT AGENCY IN CANADA.



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

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

PERMANENT | TEMPORARY | CONTRACT | EXECUTIVE

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

TORONTO: +1-647-660-1581

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

 recruitment@portfoliopayroll.ca

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

Request your FREE copy today!



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

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

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

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

Envoi de poste – publications – enregistrement
No 40011138

CONSEIL D'ADMINISTRATION

PRÉSIDENT DU CONSEIL

Mark Betcher, PCP
Broadstreet Properties Ltd.

PRÉSIDENT DE L'INSTITUT

Peter Tzanetakis
L'Institut national de la paie

VICE-PRÉSIDENT DU CONSEIL

Brian Burgess, LAP
Victoria Division of Family Practice Society

TRÉSORIÈRE DU CONSEIL

Elvira Ciambella, LAP, MBA
ADP Canada

PRÉSIDENTE SORTANTE DU CONSEIL

Carolyn Lesyshen, LAP
Servus Credit Union Ltd.

DIRECTRICES DU CONSEIL

Tisha Parker Kemp, LAP, M. Éd., CTPD
shiftED Academy Inc.

Irene Paul, LAP
UKG

Deborah Scott, LAP
Canadian Natural Resources Limited

Marty Sokolov, LAP, F.NPI
Workday

Agnes Teper, LAP, CPHL
Elevated HR & Consulting

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

TABLE DES MATIÈRES

- 14** Présentation de Mark Betcher, PCP, président du conseil d'administration de l'Institut national de la paie pour 2024-25
- 18** Semaine nationale de la paie 2024 : l'histoire du parti national de la paie
- 22** L'évolution des accréditations professionnelles liées à la paie
- 26** Les visages de la paie : Dianne Hayashi
- 28** Divertissement! Un compte rendu du Congrès annuel 2024 de l'Institut national de la paie
- 34** Contrats d'invalidité de courte durée et programme de réduction du taux de cotisation
- 36** L'importance d'Excel pour les professionnels de la paie

RUBRIQUES

- Message du président **4**
- Ligne Info sur la paie **8**
- Tableau d'honneur **38**



Suivez-nous
sur **LinkedIn**



Suivez-nous
sur **Facebook**

De la stratégie au succès

Depuis 1978, l'Institut national de la paie aide les professionnels de la paie à mener de longues et fructueuses carrières. Il fournit une expertise essentielle aux entreprises pour les aider à réduire les risques et à augmenter leur productivité. Il travaille aux côtés des gouvernements, qu'il assiste dans l'élaboration des lois. La pérennité de l'Institut tient en partie à son histoire, marquée par un leadership fort.

Depuis les cinq ans que Peter Tzanetakis est président, il mise sur cette force, rehaussant l'engagement de l'Institut en faveur de l'excellence dans le domaine de la paie. Pour ce numéro, *DIALOGUE* fait les choses autrement et questionne Peter sur ses moments forts, sur la valeur de l'adhésion et sur la direction que prendra la paie à l'avenir.



DIALOGUE : Quelle était votre priorité en devenant président?

PETER : En tant que nouveau dirigeant d'une organisation ayant une longue histoire chargée de succès, mon premier objectif était d'apprendre. Je ne travaillais pas dans le domaine de la paie, donc j'ai dû apprendre rapidement. Pour comprendre ce qui fonctionnait et ce qui devait être corrigé, j'ai activement écouté les membres, le conseil d'administration, la haute direction, le personnel et les principales parties prenantes.

Cet exercice d'une durée de 100 jours a contribué à définir mon premier objectif en tant que président : lancer le renouvellement stratégique le plus complet que l'organisation ait jamais entrepris, dans le but de tracer la voie à suivre pour façonner l'avenir de notre profession et de notre organisation dans un monde très dynamique et en évolution.

DIALOGUE : Quelles sont les principales réalisations de l'Institut depuis votre arrivée?

PETER : C'est difficile de répondre à cette question, car tout ce que nous faisons, petit ou grand, est interrelié et essentiel à notre succès. Par contre, si je devais choisir un mot pour décrire nos réalisations, je dirais « rayonner ».

Grâce aux Normes nationales de la paie et à nos accréditations professionnelles, nous avons fait rayonner la profession à un autre niveau. Nous avons rehaussé notre statut de conseiller de confiance auprès du gouvernement. Nous avons élevé notre niveau de jeu en tant que conseil d'administration, équipe de la haute direction et personnel, avec un plan stratégique à haut rendement et l'engagement d'obtenir de bons résultats pour nos membres.

J'ai effectué près de la moitié de mon mandat dans un contexte de pandémie. Un des moments

dont je suis le plus fier a été de constater comment nos membres se sont mobilisés pour que le Canada continue d'être payé pendant cette période d'incertitude sans précédent. J'ai été très impressionné par la façon dont l'organisation s'est mobilisée pour soutenir ses membres, en s'adaptant à des centaines de changements législatifs et au travail en ligne et en sortant plus forte de cette nouvelle normalité. Il n'y a pas beaucoup d'organisations qui peuvent en dire autant.

Nous étions tellement en avance dans notre réflexion stratégique que, même en pleine pandémie, nous avons mené à bien nos plans stratégiques et repositionné notre profession, alors que la plupart des organisations essayaient simplement de comprendre ce qui se passait.

DIALOGUE : Quels ont été les commentaires des membres sur la valeur ajoutée de l'Institut?

PETER : Nous savons que les connaissances en matière de conformité que nous fournissons à nos membres sont la principale raison de leur fidélité. Forts de cet atout majeur, nos taux de fidélisation des membres font l'envie de nombreuses associations. Nos conseillers en conformité, hautement qualifiés et compétents, continuent de recevoir des commentaires élogieux. Les membres sont reconnaissants des offres de perfectionnement professionnel abordables ou complémentaires que nous proposons.

De plus, nous avons décidé de miser sur la valeur de l'adhésion. Cette démarche s'inscrit dans le cadre des recherches efficaces et novatrices que nous tenons à mener pour bien comprendre ce qui se passe dans le secteur et déterminer la voie à suivre. Nous avons consacré une grande partie de nos ressources à changer de nom pour devenir l'Institut national de la paie et à créer une plateforme de perfectionnement professionnel. Nous avons été la principale partie prenante de l'initiative de paie

électronique du gouvernement et avons lancé de nouveaux services tels que Demander à Pat, et bien plus encore. Nous nous efforçons également d'établir des liens avec davantage de communautés au Canada, que ce soit lors de la Semaine nationale de la paie, des événements de bénévolat ou même lors des réunions du conseil d'administration. Nous voulons savoir si nos membres réussissent.

DIALOGUE : Que fait l'Institut pour renforcer sa communauté de membres?

PETER : À mon avis, le processus de renforcement de notre proposition de valeur et d'amélioration de la communauté de la paie ne s'arrête jamais. C'est la source de notre efficacité. Nous avons également lancé quelques initiatives à cet effet :

- Nous avons élargi le processus de mise en candidature pour les comités, en demandant à tous les membres qui le souhaitent de manifester leur intérêt. À l'échelle de la haute direction, nous avons également modifié notre processus de mise en candidature pour le conseil d'administration. Nous avons constaté une augmentation du nombre de candidatures, ce qui nous laisse croire que les membres comprennent qu'il s'agit d'un processus ouvert. Les membres apprécient la transparence.
- En s'appuyant sur les commentaires des membres, notre groupe de travail sur l'équité, la diversité et l'inclusion a établi un ensemble de priorités pour nous aider à être une organisation dont les membres souhaitent faire partie. Nous avons récemment lancé un appel de candidatures pour le nouveau comité sur l'équité, la diversité et l'inclusion. Un travail énorme nous attend, mais les choses avancent bien.
- Nous travaillons à l'élaboration d'une stratégie d'engagement bénévole visant à offrir de belles possibilités aux membres qui souhaitent s'impliquer. Nous voulons nous assurer qu'une fois bénévoles, peu importe à quel niveau, les

membres retirent autant de satisfaction, voire plus que ce qu'ils ont donné.

- Nous examinons actuellement le marché de la paie au Québec afin d'accroître le nombre de nos membres et de rehausser l'image de notre profession dans cette région importante en tant qu'organisation d'envergure nationale.
- Nous étudions la manière dont l'intelligence artificielle transforme notre secteur et modifie le cours de notre profession et de notre organisation. Cette question est au cœur des préoccupations de nos dirigeants, qui veulent s'assurer que nous pouvons continuer à évoluer et à fournir à nos membres ce dont ils ont besoin.
- Nous élaborons un plan d'action ambitieux pour revoir nos programmes de perfectionnement professionnel afin de répondre aux besoins des membres et d'améliorer notre accréditation de leader dans le futur. La paie est un domaine professionnel en évolution. Nous devons doter nos membres des aptitudes et compétences les plus pertinentes dont ils ont besoin pour jouer le rôle important qu'ils ont au sein de leurs organisations.

Ça représente effectivement beaucoup de travail, mais nous nous engageons à faire le nécessaire pour nos membres.

DIALOGUE : Comment l'Institut renforce-t-il ses relations avec d'autres organisations?

PETER : Nous avons toujours entretenu de bonnes relations avec les principaux organismes gouvernementaux, comme l'Agence du revenu du Canada et Service Canada. Le travail continu accompli par l'Institut depuis ses débuts a permis à nos membres de remporter de nombreuses victoires. Nous avons désormais franchi une nouvelle étape avec le gouvernement, en interagissant plus fréquemment avec les ministres et leurs agents politiques et en communiquant de façon proactive avec plusieurs gouvernements provinciaux pour continuer à réduire les charges

administratives qui incombent chaque jour à nos membres.

Nous reconnaissons également que les fournisseurs de logiciels et de services de paie sont particulièrement importants dans le milieu. Non seulement ce sont des membres, mais ils sont également les alliés technologiques d'un grand nombre d'employeurs au Canada. J'ai travaillé dur pour approfondir ces relations, et c'était un choix judicieux. Nous sommes devenus un véritable partenaire pour défendre les intérêts de la paie et faire rayonner la profession.

DIALOGUE : Quel est l'aspect le plus valorisant de votre rôle de président?

PETER : Il y a deux types de dirigeants dans le monde : ceux qui suivent la tendance et ceux qui remettent en question le statu quo. Je suis fier de faire partie de la seconde catégorie.

Mon rôle m'a permis d'avoir une vision stratégique très large de l'ensemble du secteur et de la profession. C'est une position très avantageuse. Je trouve très gratifiant de pouvoir contribuer à l'élaboration d'une stratégie qui aidera de nombreuses personnes et entreprises à exécuter avec succès l'une des principales fonctions de toute organisation : la paie.

Et pour y arriver, je suis heureux d'être entouré d'un groupe de personnes extraordinaires composé de notre personnel et de nos membres. C'est un énorme privilège de tenir une réunion dans nos bureaux, de monter sur scène durant nos événements ou de participer à une réunion virtuelle et de voir que tant de personnes sont dévouées et passionnées par ce qu'elles font. Mon travail n'en est que plus merveilleux. ■



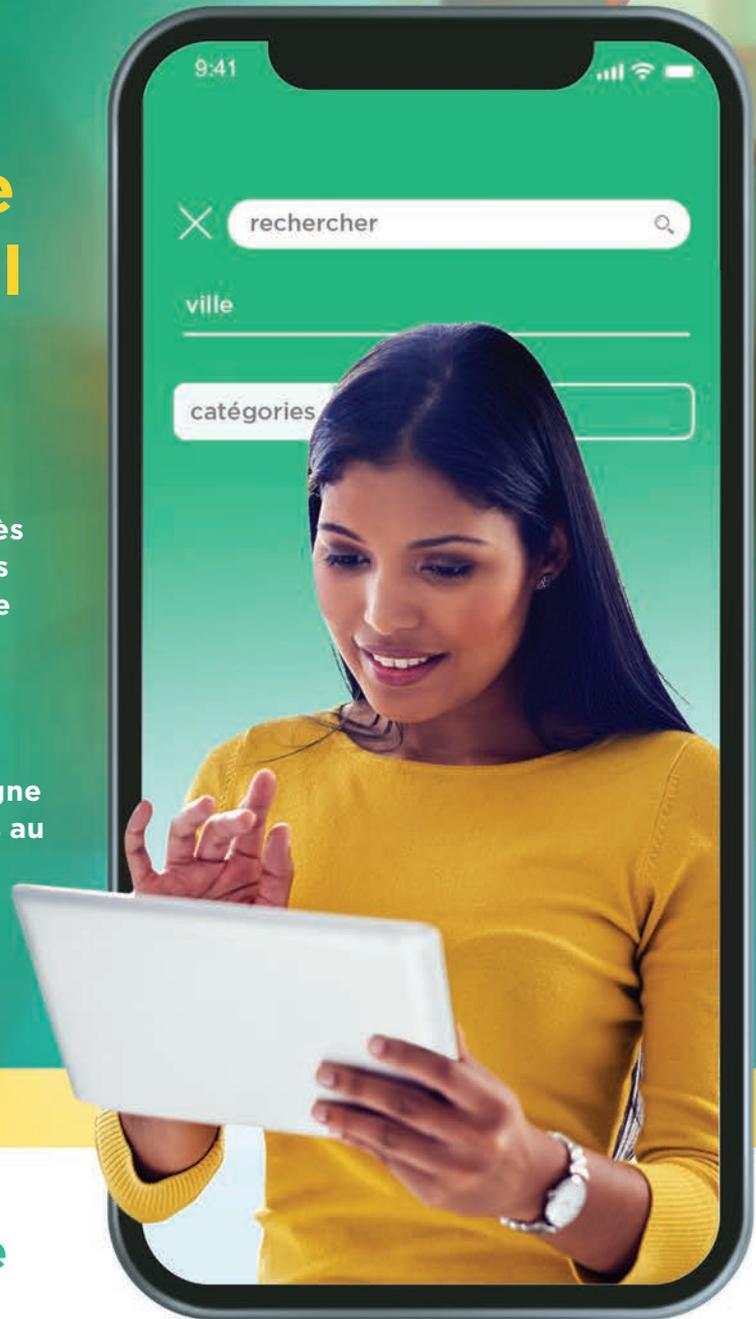
Peter Tzanetakis

L'Institut national de la paie

MemberPerks de l'Institut national de la paie

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

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



Profitez du programme en trois étapes simples

1 Inscrivezvous :

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

2 Téléchargez l'appli :

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

3 Économisez :

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

Ligne Info sur la paie

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



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

Q Lorsqu'un employeur verse un complément à un employé en congé prévu par la loi, comment peut-il déterminer le montant à payer tout en respectant les règles du régime?

R Les employeurs peuvent offrir deux types de régimes : les régimes de prestations supplémentaires de chômage (PSC) non enregistrés et enregistrés.

En ce qui concerne les régimes de PSC non enregistrés pour les prestations pour congé de maternité, parental, de compassion ou pour parents d'enfants gravement malades, une déclaration de PSC ne peut pas être générée lorsqu'un demandeur reçoit des prestations pour les situations susmentionnées. Dans ce cas, le demandeur doit présenter à l'employeur ses relevés de prestations d'assurance-emploi (AE).

Un régime de PSC enregistré est nécessaire pour les congés liés à un manque de travail, une formation, une maladie, une blessure ou une mise en quarantaine.

Les employeurs qui offrent un tel régime peuvent demander une déclaration générée par le système lorsqu'ils enregistrent leur régime de PSC. Ils peuvent également contacter un centre de services aux employeurs après l'enregistrement.



Trouvez un Centre de services aux employeurs près de chez vous

1. Les employeurs peuvent demander la déclaration générée par le système en sélectionnant cette option à la question 8 du formulaire d'enregistrement de leur régime de PSC.
2. Si les employeurs n'ont pas sélectionné cette option lors de l'enregistrement de leur régime de PSC, ils peuvent contacter le centre de services aux employeurs pour demander la déclaration générée par le système. Toutefois, cette demande n'entraînera pas l'envoi rétroactif des déclarations. Dans ce cas, l'employeur peut obtenir les informations directement auprès de ses employés pour toutes les prestations d'assurance-emploi antérieures.

Sur le site des services de l'assurance-emploi dans Mon dossier Service Canada (balayez le code QR à droite), on explique comment les employés peuvent trouver les renseignements nécessaires au paiement des prestations d'assurance-emploi.



Les employés peuvent sélectionner « Afficher votre dernière demande » pour consulter les renseignements au sujet de leur demande de prestations d'assurance-emploi actuelle, tels que la date de début, le taux de prestations, les types de prestations versées et le nombre de semaines payées.

Si les employés soumettent leurs déclarations en ligne ou par téléphone, ils peuvent consulter



SF : 1 800 387 4693, poste 162

T : 416 487 3380, poste 162

C : LigneInfo@paie.ca

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

les détails des déclarations en sélectionnant « Renseignements de paiements » et les renseignements suivants s'afficheront :

- ▶ Période couverte par la déclaration
- ▶ Date de traitement de la déclaration
- ▶ Montant net payé
- ▶ Rapport retraité (OUI ou NON apparaît dans cette colonne).

Q La deuxième cotisation au régime de pensions du Canada (RPC2) commence-t-elle à être versée au cours de la même période de paie pendant laquelle le paiement de la première cotisation au régime de pensions du Canada (RPC1) prend fin?

R Oui, la RPC2 commence à être versée au cours de la même période de paie pendant laquelle le paiement de la RPC1 prend fin. Lorsqu'un employé ou une employée atteint le maximum annuel des gains ouvrant droit à pension pour l'année 2024, soit 68 500 \$, au cours d'une période de paie, l'employeur commencera à déduire les cotisations au RPC2 au taux de 4 % jusqu'à ce que l'employé ou l'employée atteigne le maximum annuel des gains ouvrant droit à pension, soit 73 200 \$.

Par exemple, si un employé ou une employée gagne 2 000 \$ au cours d'une période de paie à la quinzaine et que ses gains ouvrant droit à pension

atteignent 69 200 \$ au cours de la même période de paie, l'employeur déduira le RPC1 sur les premiers 1 300 \$ et le RPC2 sur les 700 \$ restants.

Q Certains de nos employés nous demandent d'utiliser leur nom préféré, qui est différent de leur nom légal, dans les communications relatives à la paie. Sommes-nous tenus d'utiliser leur nom légal pour le service de paie?

R Les employeurs sont tenus d'utiliser le nom légal d'un employé ou d'une employée pour le service de paie. La raison est simple : les dossiers de paie et les formulaires d'impôts doivent correspondre aux renseignements fournis par le gouvernement. Il convient donc d'utiliser le nom légal tel qu'il apparaît sur le numéro d'assurance sociale (NAS) pour les formulaires d'impôts du gouvernement, T4, relevé 1 et relevé d'emploi (RE), par exemple.

Le nom figurant dans votre système de paie peut être le nom préféré d'un employé ou d'une employée, mais il ne peut pas apparaître lors de l'impression des formulaires de paie.

L'employeur doit modifier le nom de l'employé ou de l'employée dans son système de paie seulement si l'employé ou l'employée a mis à jour son NAS afin que son nom préféré devienne son nom légal. Il doit également être en mesure de vérifier que le NAS a été mis à jour, le cas échéant.

En particulier, le nom de famille figurant sur les feuillets T4 doit correspondre au nom de famille figurant sur le NAS de l'employé ou de l'employée, car l'Agence du revenu du Canada (ARC) procède à un audit des feuillets T4 pour vérifier la correspondance entre les noms de famille – rapport de problème de NAS non valide ou de problème entre le NAS et le nom de famille de l'ARC.

Vous trouverez ci-après un extrait des lignes directrices des meilleures pratiques de paie relatives au numéro d'assurance sociale de l'Institut national de la paie.

CHANGEMENT DE NOM/SURNOM

Pour tous les documents qui concernent l'employé ou l'employée (relevés 1, feuillets T4, RE, etc.), le nom et le NAS doivent être rigoureusement identiques à ceux de la carte ou de la lettre de confirmation de NAS. Si l'employé ou l'employée préfère utiliser un surnom (comme « Sammy » plutôt que « Samuel »), l'employeur peut l'y autoriser dans le cadre des relations interpersonnelles, mais seul le nom légal tel qu'il apparaît sur la carte ou la lettre de confirmation de NAS est acceptable pour la production des formulaires liés à la paie, comme les feuillets T4.

Légalement, si son nom change en raison d'un mariage ou d'autres circonstances, la personne titulaire du NAS doit présenter une demande de changement de nom dans les 60 jours du changement. Une fois le dossier NAS mis à jour, le titulaire recevra une lettre de confirmation de NAS à sa nouvelle identité. L'ancienne carte ou lettre de confirmation de NAS ne sera plus valide et il faudra la détruire de manière sécuritaire. La mise à jour du dossier NAS est gratuite lorsque le changement de nom légal est survenu dans les 60 jours précédents.

Important : Selon le Code civil du Québec, chacun des époux conserve son nom après le mariage et exerce ses droits civils sous ce nom. Ainsi, si une femme mariée désire obtenir le nom de famille de son époux, le Directeur de l'état civil ne lui accordera ce changement de nom que dans une situation exceptionnelle.

De nombreux documents d'immigration provenant de certains pays peuvent ne comporter qu'un seul nom, qui deviendra un nom de famille dans le dossier NAS. La politique veut que lorsqu'un employé ou une employée présente un NAS avec un seul nom, ce nom soit considéré comme le nom de famille. Si l'employé ou l'employée est en mesure de présenter une autre pièce d'identité pour prouver son identité à l'employeur, cela devrait être acceptable. L'employeur peut communiquer avec le programme du NAS pour de plus amples renseignements.

Selon Service Canada, si vous changez légalement de nom, vous devez mettre à jour votre dossier NAS en remplissant cette demande et en fournissant les documents demandés.

Références

Institut national de la paie :
Meilleures pratiques de paie relatives au numéro d'assurance sociale (identifiants du membre requis)



Service Canada : Numéro d'assurance sociale : recevoir votre NAS et mettre votre dossier de NAS à jour



ARC : Mise à jour de vos renseignements auprès de l'ARC : changer votre nom



Directeur de l'état civil :
Changement de nom au Québec



Q Dans le cas où les cotisations d'un employé ou d'une employée au RPC n'ont pas été suffisamment payées par l'employeur, est-ce que l'employé ou l'employée bénéficie d'un avantage imposable?

R Les employeurs sont tenus d'effectuer des retenues à la source des cotisations au RPC et à l'AE sur le salaire de chaque employé ou employée. Conformément aux paragraphes 21(2) du *Régime de pensions du Canada* et 82(4) de la *Loi sur l'assurance-emploi*, lorsque l'employeur n'effectue pas les retenues à la source requises, il devient responsable de leur paiement à partir du moment où elles auraient dû être effectuées.

Un accord préalable entre un employeur et un employé ou une employée, en vertu duquel l'employeur prend en charge les cotisations de l'employé au RPC et à l'assurance-emploi, constitue un avantage imposable pour l'employé ou l'employée. En effet, dans ce cas, l'employeur paie les parties de la retenue à la source qui sont normalement à la charge de l'employé ou de l'employée.

Cependant, si un tel accord n'a pas été conclu, le paiement des retenues à la source par l'employeur ne donnera pas lieu à un avantage imposable pour l'employé ou l'employée. Par exemple, si un employé ou une employée fait l'objet d'un licenciement et que son employeur découvre un versement insuffisant des cotisations au RPC (ou à l'AE), ce dernier peut décider de les payer pour éviter de recevoir un rapport de la revue des gains assurables et ouvrant droit à pension à la fin de l'année. Dans ce cas, l'employé ou l'employée ne peut pas bénéficier d'un avantage imposable pour le paiement des cotisations au RPC et à l'AE qui n'ont pas été retenues à l'origine par l'employeur.

Q Nous avons découvert que les cotisations d'un employé ou d'une employée au régime de pension agréé avaient été retenues en trop au cours de la dernière période de paie. Comment gérer cette situation?

R Dans le cadre d'un régime à prestations déterminées où la cotisation excédentaire

a été versée au cours de la même année d'imposition, contactez l'administrateur du régime pour déterminer comment le trop-perçu sera retiré afin de rembourser l'employé ou l'employée.

L'administrateur du régime peut conseiller à l'employeur de prendre l'une des mesures suivantes :

- ▶ Traiter toutes les cotisations régulières pour la période en cours, mais réduire le versement au régime pour la cotisation antérieure de l'employé ou employée et de l'employeur qui sera remboursée de cette manière;
- ▶ Recevoir un remboursement directement de la part du régime et reverser à l'employé ou à l'employée sa part de cotisation.

Le registre de paie doit être ajusté pour corriger la cotisation au régime de pension de l'employé ou de l'employée depuis le début de l'année, afin que la déclaration sur les feuillets T4 et le relevé 1 ne mentionne pas la cotisation qui a été remboursée.

Q Un employé ou une employée a demandé à ce que sa prime soit versée à son régime enregistré d'épargne-retraite (REER). Comment l'employeur doit-il traiter cette demande pour le traitement de la paie?

R Il s'agit d'une cotisation facultative demandée par l'employé ou l'employée. L'employeur a de bonnes raisons de croire que l'employé ou l'employée dispose de ces droits de cotisation personnels.

Lorsque le montant représente un revenu d'emploi (p. ex. une prime, une paie de vacances ou une indemnité de préavis), l'employeur doit d'abord déduire les cotisations au RPC et à l'assurance-emploi. Un dépôt dans le REER ne sera pas soumis à l'impôt sur le revenu.

L'employeur doit verser directement les fonds au REER de l'employé ou de l'employée. Si le régime n'est pas géré par l'employeur, le paiement s'effectue par chèque libellé à l'ordre de :

Pour le dépôt uniquement. [Nom de l'institution financière] au compte REER numéro XXXX

Pour répondre à la demande de l'employé ou de l'employée et verser la prime au REER, l'employeur doit suivre les étapes suivantes :

- Vérifier les plafonds de cotisation et s'assurer que les droits de cotisation au REER de l'employé ou de l'employée sont suffisants pour couvrir le montant de la prime.
- Obtenir l'autorisation écrite de l'employé ou de l'employée pour verser sa prime au REER. Cette autorisation doit indiquer le montant à déposer et les renseignements du compte REER.
- Informer le service de paie de la demande de l'employé ou de l'employée et fournir les détails nécessaires pour que la prime soit versée directement au REER. Il faut également veiller à ce que cette transaction soit enregistrée correctement à des fins de déclaration d'impôts.
- Ajuster les retenues à la source pour s'assurer que la prime versée au REER est soumise à une retenue immédiate d'impôt sur le revenu.
- Documenter la transaction et conserver des traces claires la concernant, y compris l'autorisation écrite de l'employé ou de l'employée, le montant versé et la date du dépôt. Ces renseignements sont importants à la fois pour les dossiers de l'employeur et pour la déclaration d'impôts de l'employé ou de l'employée.

- Informer l'employé ou l'employée une fois que sa prime a été versée au REER et lui fournir toute documentation ou confirmation nécessaire de la part de l'institution financière responsable du REER.

Pour plus d'information, vous pouvez consulter les formulaires de l'Institut national de la paie relatifs aux REER dans la section Ressources du site Web (balayez le code QR à droite).



Q Notre organisation a acquis une nouvelle entreprise et nous sommes considérés comme un employeur successeur. Comment traiter les déclarations des feuillets T4?

R Si votre organisation fusionne avec une autre, des règles particulières s'appliquent. Dans ce cas, en tant qu'employeur successeur, vous pouvez conserver le numéro d'entreprise (NE) de l'une des deux entités ou en demander un nouveau. Toutefois, si l'une des entités est non résidente, vous devez obtenir un nouveau NE.

En l'absence d'un nouvel employeur aux fins du RPC et de l'AE, vous devez continuer à déduire les cotisations normalement, en tenant compte

des retenues et des versements qui ont eu lieu avant la fusion. Ces versements doivent être déclarés au compte de programme de retenues sur la paie de l'employeur successeur auquel est associé le NE.

Si vous avez déjà bénéficié d'un taux réduit de cotisation à l'assurance-emploi en tant qu'employeur, vous devrez contacter Emploi et Développement social Canada pour vous assurer que vous avez toujours droit à ce taux réduit.

Lorsque votre entreprise fusionne et que vous êtes l'employeur successeur, vous serez peut-être tenu de produire des feuillets T4. La question est de savoir si le solde des versements de l'entreprise absorbée est transféré au compte de retenues à la source de l'entreprise successeur.

- **Le solde est transféré au NE de l'employeur successeur :** Si le solde des versements est transféré au compte de retenues à la source de l'employeur successeur, l'entreprise absorbée ne produit pas de feuillets T4 pour la période précédant la fusion. C'est l'employeur successeur qui produit les feuillets T4 pour l'année entière aux dates d'échéance habituelles.
- **Le solde n'est pas transféré au NE de l'employeur successeur :** Si le solde des versements n'est pas transféré au compte de retenues à la source de l'employeur successeur,

l'entreprise absorbée doit produire des feuillets T4 pour la période qui s'étend jusqu'à la veille de la fusion (dans les 30 jours suivant la fermeture du compte). L'employeur successeur produit les feuillets T4 à partir de la date de la fusion jusqu'à la fin de l'année, aux dates d'échéance habituelles.

Avec la fusion, les entités absorbées n'ont pas à remplir les feuillets T4 pour la période précédant la fusion. C'est l'employeur successeur qui doit remplir les feuillets T4 pour l'année entière.

Tous les employeurs qui demandent l'approbation de la fusion pour les entités concernées doivent envoyer leur demande par écrit, accompagnée d'une copie du certificat de fusion ou d'un document similaire, à leur centre fiscal de l'ARC. ■

Référence

ARC : Succession d'employeurs / Employeur faisant l'objet d'une restructuration



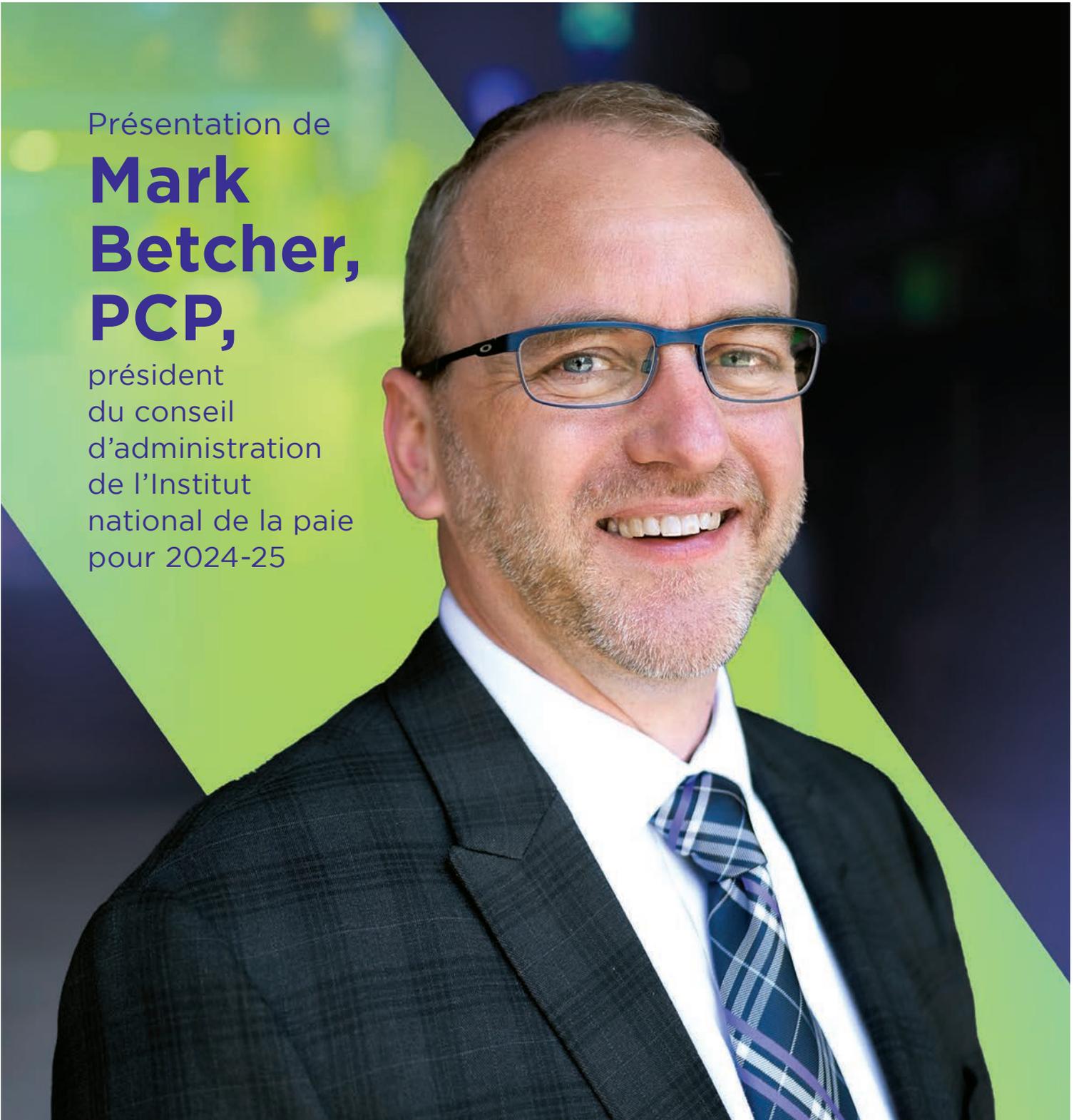
« Avec la fusion, les entités absorbées n'ont pas à remplir les feuillets T4 pour la période précédant la fusion. »



Présentation de

Mark Betcher, PCP,

président
du conseil
d'administration
de l'Institut
national de la paie
pour 2024-25



« Depuis le début de ma carrière dans la paie il y a 28 ans, le 2 juillet 1996, j'ai toujours été membre de l'Institut national de la paie. Pendant toutes ces années, je n'ai cessé de considérer qu'il faut sans cesse être attentif aux occasions qui se présentent », explique Mark Betcher, PCP, devenu en juin le président du conseil d'administration de l'Institut national de la paie pour 2024-25. « C'est pour cette raison que je me suis d'abord joint à la section de Winnipeg, dont j'ai ensuite été président, que j'ai été membre de conseils des relations avec les gouvernements et que je me suis joint au conseil d'administration, dont j'assume aujourd'hui la présidence. »

Mark connaît très bien l'Institut. Sa solide expérience de la paie transparait dans tout ce qu'il fait. Depuis son tout premier poste au sein d'une coopérative céréalière de sa ville natale – Winnipeg, au Manitoba –, il a toujours été un moteur de la communauté de la paie, y compris dans le cadre de son poste actuel de gestionnaire de la paie chez Broadstreet Properties Ltd.

DIALOGUE s'est entretenu avec Mark pour en savoir plus sur lui, sur ses priorités en tant que président du conseil d'administration pour 2024-2025 et sur sa vision de la profession.

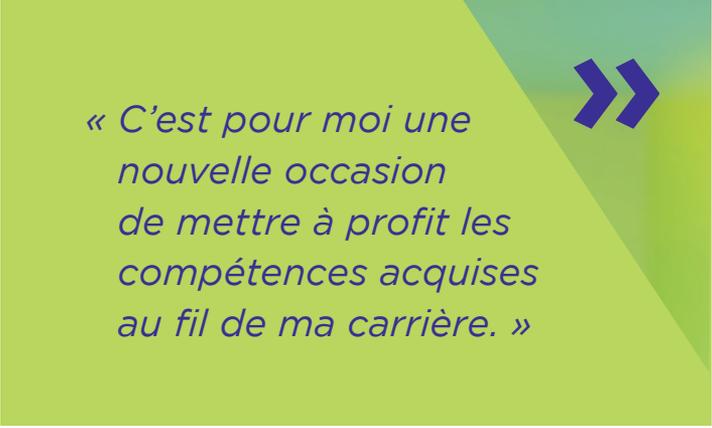
DIALOGUE : Qu'est-ce qui vous a conduit à faire carrière dans la paie?

MARK : De nombreux professionnels de la paie chevronnés disent avoir fait carrière dans ce domaine un peu par hasard. Pour ma part, ça relève d'un choix, même si je ne l'admettais pas au départ.

J'occupais un emploi d'été au sein du bureau du personnel du ministère manitobain de la Défense nationale quand mon poste temporaire s'est mué en poste à durée déterminée. Je suis ainsi passé d'étudiant universitaire à temps plein à étudiant à temps partiel... titulaire d'un emploi à temps plein. Par la suite, fort de mon expérience, j'ai postulé à un poste de commis de la paie (ça s'appelait comme ça dans le temps) au sein d'une entreprise céréalière nationale. C'est comme ça que ma carrière dans la paie a commencé, en 1996.

Au fil des 28 années qui ont suivi, chaque passage d'un employeur à l'autre m'a permis de grimper les échelons. Certains des postes que j'ai occupés m'ont amené à gérer le regroupement de la paie en un seul lieu. C'est une des tâches que j'ai préférées.

Depuis mai 2024, je suis gestionnaire de la paie chez Broadstreet Properties Ltd. Je supervise la gestion de la paie et des avantages sociaux en plus de diriger les membres de l'équipe et de les encadrer en tant que mentor. C'est pour moi une nouvelle occasion de mettre à profit les compétences acquises au fil de ma carrière, et une chance de guider d'autres personnes œuvrant dans le domaine de la paie.



« C'est pour moi une nouvelle occasion de mettre à profit les compétences acquises au fil de ma carrière. »

Le siège de l'entreprise est situé à Campbell River, en Colombie-Britannique. C'est là que la majorité des membres de mon équipe se trouvent. Mais je chapeaute aussi une petite équipe à Winnipeg, où je suis basé. Comme je suis nouveau dans l'entreprise, qui se compose de plusieurs sociétés, j'essaie d'en apprendre le plus possible sur l'ensemble de ses activités et de forger des liens professionnels avec les membres des divers services.

Je cherche constamment à améliorer les processus de paie de l'entreprise, aussi bien dans le cadre des activités quotidiennes de celle-ci que sur le plan des communications avec les employés. Je travaille aussi à faire en sorte que l'entreprise considère le service de la paie comme un véritable partenaire stratégique.

DIALOGUE : Que vous a apporté votre expérience au sein de l'Institut?

MARK : Je me suis joint à l'Institut en juillet 1996, mais ce n'est qu'après le Congrès annuel de 2003 que j'ai commencé à faire du bénévolat. Je l'ai d'abord fait à l'échelle locale, au sein de la section de Winnipeg, puis j'ai animé des séminaires de perfectionnement professionnel, été membre de conseils des relations avec les gouvernements et finalement intégré le conseil d'administration.

Grâce au bénévolat, j'ai reçu énormément en retour. J'ai eu l'occasion d'assister à des événements un peu partout au Canada, de rencontrer des professionnels de l'ensemble du pays, de les amener à partager leurs expériences et d'apprendre une foule de choses à leurs côtés. Le changement de nom de l'Institut en 2022 a été pour moi un autre temps fort, un moment très stimulant en tant que membre du conseil d'administration comme de la profession.

DIALOGUE : Quelles sont vos priorités en tant que président du conseil d'administration?

MARK : Ma responsabilité et mon défi en tant que président du conseil d'administration consistent à continuer d'aller de l'avant. À continuer d'apporter sans cesse plus aux membres de l'Institut, comme l'ont fait mes prédécesseurs. Et à continuer de répondre aux besoins des professionnels de la paie à l'échelle du pays. Je suis prêt à assumer cette responsabilité, à relever ce défi.

Au fil de l'exercice 2024-2025, avec l'aide des autres membres du conseil d'administration, des centaines de bénévoles dévoués sur lesquels nous pouvons compter et des membres du personnel, qui travaillent dur, j'entends me concentrer sur trois priorités.

La première : continuer à mettre l'accent sur la revitalisation et le renouvellement de l'expérience des bénévoles en leur proposant de nouvelles occasions d'apporter leur contribution, en repensant le rôle des sections et des conseils pour répondre aux besoins des membres maintenant que la pandémie est terminée, en améliorant les communications et en déployant de nouvelles solutions technologiques. Je suis conscient que tout ça est urgent, et je veux que ce projet de renouvellement soit en voie d'aboutir d'ici 12 mois.

Ma deuxième priorité est chère à mon cœur en tant que formateur : faire évoluer nos programmes de formation. En nous appuyant sur notre Cadre de compétences pour les professionnels de la paie, nous proposerons de nouvelles occasions d'apprentissage pour répondre aux défis de demain. Nous commencerons de plus à repenser notre programme d'accréditation afin que les professionnels en conformité de la paie (PCP), les professionnels de la paie du Québec (PPQ) et les leaders accrédités en paie (LAP) continuent d'incarner le meilleur de la paie bien après la fin de mon mandat de président du conseil d'administration.

Enfin, et c'est important, nous continuerons à conseiller le gouvernement en vue du passage à la paie électronique, en défendant constamment les intérêts de nos membres. Ce serait formidable que les professionnels de la paie n'aient plus à

concentrer leur énergie sur la préparation des formulaires T4 en janvier et février. Cette initiative transformatrice doit absolument aller de l'avant.

DIALOGUE : Quels ont été vos meilleurs investissements au profit de votre carrière?

MARK : L'obtention de mon accréditation est l'un de mes meilleurs investissements. Je ne serais pas là où j'en suis.

Mon bénévolat au profit de l'Institut figure aussi en tête de liste. Heureusement, au fil des ans, mes employeurs ont reconnu la valeur de cette implication bénévole et ce qu'elle me permettait de faire pour l'entreprise et les équipes que je dirigeais. Le bénévolat m'a de plus procuré de nombreuses occasions et permis de tisser une foule de liens sur les plans personnel et professionnel. Je me suis fait énormément d'amis, au Canada et ailleurs.

DIALOGUE : Quels conseils donneriez-vous aux autres professionnels de la paie?

MARK : Je les encouragerais à tirer parti de leur statut de membre de l'Institut, si précieux, pour progresser sur le plan professionnel et gravir les échelons.

Je leur conseillerais aussi de ne jamais cesser d'apprendre et de se lancer des défis. Celui qui n'essaie pas ne se trompe qu'une seule fois. Au départ, j'étais réticent à devenir formateur responsable du perfectionnement professionnel et pourtant, maintenant que plus de 10 ans se sont écoulés depuis, je sais que c'est une des meilleures décisions que j'ai prises.

Enfin, je conseillerais aux professionnels de la paie de ne pas hésiter à étaler leur passion pour la paie aux yeux de tous. Depuis que j'ai intégré le domaine de la paie, j'ai toujours été fier d'assister et de contribuer à l'évolution positive de notre profession, rendue possible par la passion commune de tous ses membres. La paie est une profession de spécialistes forts d'une solide formation. Nous sommes au cœur des affaires, essentiels à la mobilisation des employés et à la réussite de chaque employeur canadien. ■



Présentation des membres de **conseil** d'**administration** pour 2024-25

Du haut à gauche :

PRÉSIDENT DU CONSEIL

D'ADMINISTRATION : Mark Betcher, PCP

VICE-PRÉSIDENT DU CONSEIL

D'ADMINISTRATION : Brian Burgess, LAP

TRÉSORIÈRE : Elvira Ciambella, LAP, MBA

PRÉSIDENT DE L'INSTITUT NATIONAL DE LA PAIE

: Peter Tzanetakis

PRÉSIDENTE SORTANTE DU CONSEIL :

Carolyn Lesyshen, LAP

DIRECTRICES :

Tisha Parker Kemp, LAP, M. Éd., CTPD

Irene Paul, LAP

Deborah Scott, LAP

Marty Sokolov, LAP, F.NPI

Agnes Teper, LAP

parti national de la paie



Semaine nationale
de la paie 2024 :
l'histoire du **parti
national de la paie**

*Par Erin Griffin, gestionnaire des relations publiques,
Institut national de la paie*

La Semaine nationale de la paie est un événement que la communauté de la paie attend chaque année avec impatience.

Ces deux dernières années, dans le cadre des préparatifs pour la Semaine nationale de la paie, l'Institut national de la paie a présenté Les visages de la paie, qui ont mis en valeur 70 membres d'un bout à l'autre du pays, levant le voile sur la paie et faisant valoir les professionnels passionnés et dévoués que nous comptons parmi nos membres.

Dès le début de la planification pour 2024, nous savions, à l'Institut, qu'il était temps de faire quelque chose de différent. Il était temps de se tourner vers le public. De se rassembler en faveur du service de paie. Il était temps de s'exprimer collectivement pour célébrer tout ce que la paie représente et fait pour chaque travailleur canadien.

Nous avons commencé par mieux comprendre l'attitude des Canadiens à l'égard du rôle de la paie. En collaboration avec Angus Reid, l'Institut a créé un sondage comprenant certaines des principales questions sur la dépendance et la compréhension des Canadiens à l'égard de la paie. Notre sondage

a révélé que 75 % des Canadiens et Canadiennes déclarent que leur chèque de paie est leur principale motivation pour se rendre au travail chaque jour.

La paie est véritablement au cœur des affaires. Pourtant, les professionnels de la paie ne reçoivent pas la reconnaissance qu'ils méritent pour le travail qu'ils accomplissent. C'est dans cette idée qu'est né le **parti national de la paie**.

Vous vous demandez peut-être : « **Qu'est-ce que le parti national de la paie?** » Eh bien, ce n'est pas un parti politique, mais un mouvement! Cependant, à l'instar d'un parti politique, il vise à inspirer le changement et à unir les Canadiens en vue d'un objectif commun : souligner le travail des professionnels de la paie.

Ce mouvement, qui s'inscrit dans le cadre de la Semaine nationale de la paie, se veut une célébration. Nous cherchons à susciter de l'enthousiasme et de l'énergie en ce qui a trait à la paie. Nous souhaitons en faire une vraie fête. Et c'est pourquoi nous avons pris certaines mesures.

Étape 1 : Choisir la mascotte

Il était évident que le **parti national de la paie** devait avoir une mascotte officielle. Nous avons donc demandé à nos membres : « Quel animal représente le mieux la profession de la paie? »

Après un vote des membres, nous avons constaté que le hibou, sage, studieux et toujours posé, était le grand vainqueur. Nous avons donc créé la mascotte idéale du parti de la paie, Acroo le hibou.



Étape 2 : Choisir les correspondants

L'étape suivante consistait à s'entretenir avec les Canadiens au sujet de la paie. Pour ce faire, nous voulions avoir recours à des personnalités canadiennes amusantes et dynamiques qui plairaient à des publics de tous âges. Brittlestar, alias Stewart Reynolds, et son fils, Gregor Reynolds, étaient le choix parfait.

Stewart a l'habitude de créer du contenu canadien et n'a pas la langue dans sa poche, tandis que Gregor est très dynamique et bilingue. Tous deux souhaitaient amener le parti de la paie à la nation!



Étape 3 : Planifier la tournée

Nous avons dû décider quelle direction prendrait notre parti. Nous avons fait quelques recherches et déterminé le trajet du parti. Le calendrier du parcours était ambitieux, mais nous avons réalisé que nous pouvions être présents dans les plus grandes célébrations de l'été au Canada, l'une après l'autre.

Alors c'était décidé. Nous irions aux endroits suivants :

- **Ottawa, Ont.** – Fête du Canada
- **Montréal, Qc** – Montréal Complètement Cirque
- **Calgary, Alb.** – Stampede de Calgary
- **Winnipeg, Man.** – Winnipeg Folk Festival
- **Vancouver, C.-B.** – Festival de feux d'artifice Honda Celebration of Light
- **Fredericton, N.-B.** – Festival des Jeux écossais du Nouveau-Brunswick
- **Charlottetown, Î.-P.-É.** – (pas de festival, mais on prévoyait de s'occuper de la fête!)
- **Halifax, N.-É.** – Buskerfest



Étape 4 : Faire bouger les choses

Le **parti national de la paie** n'est pas qu'un parti de plaisir. Il s'agit aussi de prendre des mesures pour que les professionnels de la paie obtiennent la reconnaissance qu'ils méritent. C'est pourquoi, même si la communauté de la paie célèbre chaque année la Semaine nationale de la paie, nous sommes convaincus qu'une journée de reconnaissance du travail accompli par les professionnels de la paie n'est pas un luxe – c'est une nécessité!

Il est devenu évident que nous devons mobiliser du soutien et présenter une demande en bonne et due forme aux députés afin qu'ils décrètent officiellement une journée annuelle de reconnaissance des professionnels de la paie. Alors que nous faisons la fête d'un océan à l'autre, nous avons demandé aux Canadiens de manifester leur soutien en signant une pétition à présenter aux autorités.

Avec l'aide du Canada, nous avons espoir d'atteindre notre objectif, c'est-à-dire de créer une « Journée nationale des professionnels de la paie ».



Étape 5 : Célébrer la Semaine nationale de la paie

Nous ne pouvons pas terminer la tournée des célébrations sans nous-mêmes organiser quelques festivités de la Semaine nationale de la paie!

Durant la semaine du 16 au 20 septembre, l'Institut national de la paie organisera des festivités de la paie dans une ville près de chez VOUS. Ces événements se dérouleront de jour. On y servira un savoureux dîner et un conférencier inspirant s'adressera à vous. Il y aura de nombreux moyens de célébrer et de créer des liens avec votre communauté de la paie.

Au cours de ces célébrations, nous rendrons aussi hommage à nos diplômés 2023-2024, car il n'y a pas de meilleure façon de célébrer leurs réalisations que pendant la semaine la plus importante de l'année dans le domaine de la paie. Les personnes dans l'incapacité de se présenter aux événements en personne peuvent se joindre en ligne à notre célébration virtuelle qui aura lieu le 19 septembre.

N'oubliez pas, la Semaine nationale de la paie est pour vous et nous espérons que vous serez de la partie! Faites valoir votre profession en signant la pétition. Mobilisez votre communauté en participant à un événement de la Semaine nationale de la paie. Soutenez le **parti national de la paie** en affichant fièrement votre bannière du parti (fournie dans ce numéro de *DIALOGUE*) et en partageant nos vidéos avec votre réseau.



La paie est véritablement au cœur des affaires, et les professionnels de la paie méritent d'être célébrés. Faisons-nous entendre et mobilisons-nous afin que cette Semaine nationale de la paie soit inoubliable!

L'évolution des accréditations

professionnelles liées à la paie



Plus de 17 000 – ce nombre correspond aux professionnels de la paie qui sont maintenant titulaires d'une accréditation de l'Institut national de la paie. On ne parle plus d'emploi sur lequel « on tombe », mais plutôt d'un emploi qu'on choisit comme carrière.

Que vous déteniez le titre de professionnel en conformité de la paie (PCP) ou de professionnel de la paie du Québec (PPQ), ou que vous accédiez à un poste supérieur ou de gestion avec le titre de leader accrédité en paie (LAP), vous prenez votre avenir en main et contribuez à la réussite économique de votre communauté.

Les professionnels de la paie jouent un rôle important au sein de leurs entreprises et de l'économie canadienne. Les organisations souhaitent embaucher et aider des professionnels qualifiés dans les domaines de la comptabilité, de la finance et des systèmes d'affaires, et l'accréditation demeure un facteur stratégique déterminant dans ces décisions. Les employeurs considèrent les accréditations de l'Institut comme « LA » référence en matière d'expertise dans le domaine de la paie et apprécient la combinaison intéressante de compétences techniques et non techniques, à jour et pertinentes, que possèdent les professionnels accrédités.

Steven Van Alstine, vice-président, Normes professionnelles et formation, à l'Institut, connaît bien les programmes d'accréditation. Il s'est joint à l'Institut il y a près de 30 ans et supervise les programmes depuis 2010. *DIALOGUE* s'est entretenu avec lui pour savoir ce qui caractérise les accréditations, comment elles ont évolué et continueront de le faire.

DIALOGUE : Comment les programmes d'accréditation ont-ils été créés et comment ont-ils évolué au fil des ans?

STEVEN : En tant qu'organisation, nous connaissions la nature critique du service de paie depuis le début. L'Institut a été fondé en 1978 pour fournir des renseignements exacts, éduquer et représenter les employeurs auprès du gouvernement. Les professionnels de la paie ont participé avec enthousiasme aux séminaires et se

sont tournés vers nous pour obtenir des conseils. Toutefois, nous savions que pour avoir une influence réelle, nous devions également tendre la main aux employeurs et continuer à viser plus haut sur le plan professionnel.

À la fin des années 1980, nous avons lancé la première version de nos accréditations. Ces accréditations ont démontré que le traitement de la paie ne se limitait pas à appuyer sur un bouton – elles ont fait valoir les connaissances et les compétences uniques d'un professionnel de la paie. Une accréditation permettait de confirmer les compétences et les capacités d'un membre, ainsi que son engagement en faveur du perfectionnement professionnel continu et l'excellence.

Au fil des ans, grâce à la recherche et à l'évolution de notre rôle, nous avons mis à jour notre programme et nos formations pour refléter la nature évolutive de la paie. Nous avons même changé la configuration et les noms des accréditations en 2004 pour mieux traduire le professionnalisme que requiert le service de paie. En 2016, nous avons créé un titre propre au Québec afin de fournir une accréditation propre aux professionnels travaillant dans cette région, compte tenu de sa nature unique.

Nous avons vu des professionnels de la paie désignés faire preuve d'un grand professionnalisme au cours de leur carrière. Grâce à leur travail acharné et à leur engagement, ils ont établi de nouvelles normes d'excellence. Ils ont montré que le service de paie est inhérent au succès de tout employeur au Canada. Grâce à eux, les chefs d'entreprise en prennent bonne note.

C'est pourquoi, afin de mieux rendre compte de tout ce que les professionnels accrédités font et continuent de faire pour les entreprises, les travailleurs et l'ensemble du milieu de la paie, nous avons de



« Nos membres sont toujours au cœur de tout ce que nous faisons. Nous souhaitons qu'ils réussissent et qu'ils réalisent leur potentiel, et nous savons que nos programmes d'accréditation y contribuent. »

nouveau modifié le nom de nos accréditations en 2023 pour ceux que vous connaissez aujourd'hui.

Nous avons également créé Normes nationales de la paie, un organisme autoréglementé qui supervise les accréditations pour s'assurer qu'elles se conforment en continu aux normes élevées en matière d'éducation et de professionnalisme.

DIALOGUE : Quel est le rôle du nouveau Cadre de compétences pour les professionnels de la paie?

STEVEN : Le Cadre de compétences est la base sur laquelle reposent nos accréditations. Les titulaires actuels d'une accréditation peuvent l'utiliser pour valider leurs compétences et prouver leur valeur, tandis que les futurs titulaires peuvent s'y reporter pour comprendre leurs forces et savoir quelles lacunes en matière de connaissances et de compétences ils devront corriger dans le cadre des programmes d'accréditation. Il aide également les employeurs à mieux comprendre la valeur de nos programmes d'accréditation et la façon dont ces programmes préparent les professionnels de la paie aux besoins des entreprises d'aujourd'hui et de demain.

Lors de la mise à jour de notre programme d'accréditation et de perfectionnement professionnel, nous intégrerons des énoncés du cadre de compétences afin de rendre plus explicite le lien entre les résultats d'apprentissage et les compétences attendues des professionnels de la paie. Nous développerons également de nouvelles ressources et de nouveaux cours afin de faciliter la progression de l'accréditation PCP à l'accréditation LAP.



DIALOGUE : Que voyez-vous dans le futur des programmes d'accréditation?

STEVEN : Nous sommes extrêmement fiers de nos programmes d'accréditation et de nos membres accrédités. Nos membres dirigeants de services de paie accrédités, les organisations et les sociétés de recrutement avec lesquelles nous travaillons et des entreprises de partout au pays considèrent nos accréditations professionnelles liées à la paie valables.

Tout en faisant connaître la profession de la paie et en nous exprimant à des niveaux plus stratégiques, nous continuerons à perfectionner nos programmes d'accréditation. Davantage de ressources seront également offertes pour aider nos membres à relever de nouveaux défis et à saisir de nouvelles occasions. Par exemple, un programme pourrait être modifié ou ajouté au programme LAP.

Nos membres sont toujours au cœur de tout ce que nous faisons. Nous souhaitons qu'ils réussissent et qu'ils réalisent leur potentiel, et nous savons que nos programmes d'accréditation y contribuent. Le service de paie est essentiel au succès de toute organisation. Alors tout ce que nous faisons pour promouvoir l'excellence des services de paie et pour faire de nos professionnels de la paie des références profitera à tous les Canadiens. ■

Félicitations aux nouveaux diplômés!

Plus de 1 000 professionnels de la paie méritent des félicitations pour avoir obtenu leur accréditation PCP, PPQ ou LAP. Ces diplômés se joignent à une communauté composée de dizaines de milliers de membres accrédités qui se sont consacrés à l'excellence professionnelle.

L'accréditation profite non seulement à l'individu, mais aussi à l'organisation. Les titulaires d'une accréditation PCP, PPQ et LAP sont au fait des dernières exigences en matière de conformité législative, aiguisent leurs compétences et entrevoient de nouvelles perspectives, en plus d'exercer une influence positive sur leurs collègues et la culture d'entreprise. Toutes nos félicitations!



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

Employeurs

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

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

Chercheurs d'emploi

Postulez pour des emplois exclusifs et affichez votre résumé

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

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

Les visages de la paie :

**Dianne
Hayashi**



Dianne Hayashi a grandi dans l'agitation de la grande ville. Originaire de Toronto, elle a étudié en hôtellerie et tourisme au Centennial College au début des années 1990, avant de se rendre dans l'Ouest, à Lake Louise, pour acquérir une expérience professionnelle estivale auprès de l'hôtel Fairmont.

Bien qu'il s'agisse d'un mode de vie complètement différent de celui auquel Dianne était habituée, la beauté des montagnes et la communauté l'ont touchée. Elle s'est immédiatement sentie chez elle. Après huit mois passés à Lake Louise, elle est retournée en Ontario afin de poursuivre ses études. Après avoir terminé son programme, elle a rapidement refait ses valises pour l'été, cette fois en direction de Banff, la ville qu'elle considère comme sa maison depuis ce temps.

« Je vis ici depuis plus de 30 ans, précise-t-elle en riant. Mes deux fils sont nés ici. Je suis fière de dire qu'ils sont nés et qu'ils ont grandi à Banff. Ils sont de vrais locaux. »

Dianne savait qu'elle voulait s'installer à Banff, mais elle était moins certaine de son plan de carrière. Depuis ses débuts à l'hôtel Fairmont Banff Springs, elle a occupé différents postes, d'abord en restauration, puis au service de la comptabilité. Elle a travaillé comme adjointe administrative avant de passer à la comptabilité, puis au service de paie, où elle travaille depuis deux ans.

« J'avais beaucoup à apprendre », affirme-t-elle à propos de sa transition vers la paie. « C'est une expérience agréable, qui garde mon cerveau en éveil. On apprend toujours de nouvelles choses et l'on développe sans cesse de nouvelles compétences. »

Dianne travaille en étroite collaboration avec ses collègues du service Talent et culture pour veiller à ce que les pratiques de paie maintiennent l'engagement des employés et la conformité de l'organisation.

Pour s'assurer de rester au fait des dernières tendances et compétences en matière de paie, Dianne est en voie d'obtenir l'accréditation de professionnelle en conformité de la paie. Lorsqu'on lui demande pourquoi elle a décidé de poursuivre cette accréditation, Dianne répond simplement que c'était une nécessité pour son poste.

« Le fait de pouvoir apprendre les bases et d'étoffer ensuite mon expérience s'est avéré très précieux, déclare-t-elle. La paie est un travail très complexe. Pouvoir dire que je possède ces connaissances ou que j'ai suivi cette formation est très important pour moi. »

Elle recommande aux personnes qui débutent dans le domaine de la paie d'explorer toutes les ressources à leur disposition et de faire tout ce qui est en leur pouvoir pour rester à jour.

« La partie la plus difficile quand on travaille dans le domaine de la paie est de s'assurer que l'on dispose de toutes les informations nécessaires, explique-t-elle. Il y a un flot incessant de nouvelles informations, ainsi que beaucoup d'éléments à surveiller pour continuer de se conformer à la loi. »

En tant que professionnelle de la paie relativement novice, elle tire le maximum de son adhésion en consultant les diverses ressources en ligne ou en appelant la Ligne Info sur la paie si elle n'est pas sûre de la manière de gérer une situation.

Elle trouve toutefois que tous ces défis en valent la peine. Il est évident que Dianne aime son métier et qu'elle adore travailler pour l'hôtel Fairmont.

« J'aime payer tout le monde, indique-t-elle. Ça me fait sentir bien. En tant que professionnels de la paie, nous veillons à ce que les gens reçoivent leur argent. À mon avis, il s'agit d'un travail très important – je dirais même le rôle le plus important au sein d'une entreprise. J'ai l'impression d'être une membre essentielle de l'équipe. »

Elle attribue également la joie qu'elle éprouve dans son travail à l'énergie constante qu'apporte une marque d'hôtel de luxe.

« Il se passe toujours quelque chose d'intéressant et il y a toujours de nouvelles personnes à rencontrer, mentionne-t-elle. Et il y a aussi des avantages », ajoute-t-elle en riant. Elle plaisante en disant que ses fils ont des exigences très élevées en matière d'hébergement lorsqu'ils voyagent.

Bien qu'elle et sa famille voyagent occasionnellement pour rendre visite à leurs proches ou assister à des événements sportifs, Dianne affirme qu'elle a toujours hâte de revenir à la maison. Elle aime la convivialité de Banff et de son voisinage.

Dans ses temps libres, elle profite de tout ce que Banff et les Rocheuses ont à offrir, que ce soit en campant ou en randonnée. Elle s'implique aussi dans la communauté en participant bénévolement aux activités locales qui se déroulent dans sa région. À la maison, elle aime regarder des films de science-fiction, faire de l'origami et passer du temps avec sa famille.

On dit qu'on n'est jamais aussi bien que chez soi, et Dianne s'est assurément investie corps et âme dans la collectivité de Banff et fait connaître sa valeur et sa détermination dans la communauté de la paie également. ■

DIVERTISSEMENT!

Un compte rendu du Congrès annuel 2024 de l'Institut national de la paie

Par Erin Griffin, gestionnaire des relations publiques, Institut national de la paie

Ça ne rate jamais. Quand la communauté de la paie se rassemble, on en entend parler. C'était décidément le cas lors du Congrès annuel 2024 de l'Institut qui s'est déroulé du 19 au 21 juin dans la superbe ville d'Halifax, en Nouvelle-Écosse.

Presque 1 000 participants se sont rendus au centre-ville d'Halifax pour assister à l'événement. Le Congrès a connu **son plus haut taux de participation de toute l'histoire de l'Institut!**



Notre club des lève-tôt est prêt à faire de l'exercice et à explorer Halifax.

DÉPASSONS-NOUS

Le thème du Congrès cette année était DÉPASSONS-NOUS – et les professionnels de la paie ont pris les choses à cœur. Ils ont participé à 47 séances de formation parmi les huit différents parcours de formation proposés. Ils ont eu des discussions inspirantes avec les commanditaires et se sont exprimés lors des tables rondes et des discussions de groupe. L'énergie au Centre des congrès était palpable!



Le président Peter Tzanetakis prononce le discours d'ouverture



Des tables rondes facilitées avec des leaders de l'industrie



Obtenir la photo professionnelle parfaite, commanditée par UKG



Mise à jour de l'Agence du revenu du Canada



Accueil du conseil d'administration 2024-25 lors de l'Assemblée générale annuelle

Deux conférencières inspirantes se sont aussi adressées aux participants : Arlene Dickinson, entrepreneure et personnalité de la télévision canadienne; et Jennifer Moss, autrice, oratrice et spécialiste du bien-être au travail.



Diamond commandite ADP avec la conférencière Arlene Dickinson (à l'extrême gauche)



Soirée de divertissement commanditée par



Les participants profitent de la cabine photo lors de la Soirée de divertissement

La Soirée de divertissement avait pour thème « Sociable au bord de la mer » – une célébration inspirée d'une fête de cuisine de tout ce qui vient des Maritimes. Les invités se sont amusés et ont dansé jusqu'à la toute fin. Aucune chance d'oublier une telle expérience.



En 2025, les festivités de l'Institut se dérouleront du 4 au 6 juin à Calgary, en Alberta. Joignez-vous à nous pour un autre congrès inoubliable avec la communauté de la paie!

»» Lauréats 2024

Lors du Congrès, l'Institut national de la paie a présenté les prix 2024 qui récompensent l'excellence dans le secteur de la paie. Les lauréats ont fait preuve d'un niveau exemplaire de service, de dynamisme et d'engagement à l'égard de notre profession et de notre communauté, et ils méritent toute notre reconnaissance. Toutes nos félicitations!

»» Prix Diana Ferguson pour l'ensemble de leurs réalisations

Ce prix récompense des personnes ayant contribué de manière exceptionnelle à l'avancement de la mission, des objectifs et des valeurs de l'Institut national de la paie.

Ce prix, qui est l'une des plus hautes distinctions qu'un membre de l'Institut puisse recevoir.



Sandra Morrison, LAP, F.NPI, CRHA, SHRM-SCP, a joué un rôle essentiel dans la croissance de l'Institut national de la paie pendant plus de deux décennies. Que ce soit comme spécialiste en la matière ou comme présidente du conseil d'administration, son engagement envers le milieu de la paie a été sans faille. En tant que présidente, elle a maîtrisé le renouvellement stratégique, en voulant faire de l'Institut « LA » référence pour la profession de la paie au Canada. L'importance de son expertise dans de nombreux groupes de travail a démontré ses connaissances approfondies et son dévouement. Par son leadership et sa réflexion stratégique, Sandra a façonné la profession et placé la barre très haut pour l'avenir.



Norma Dubé, LAP, F.NPI, travaille à l'Institut depuis les années 1980. Grâce à sa passion et à son dévouement, elle a aidé des professionnels de la paie de partout au Canada. Son travail de refonte stratégique des programmes d'accréditation professionnelle et sa contribution au conseil d'administration ont mené à la création de ce qui est aujourd'hui la pierre angulaire des accréditations pour les quelque 17 000 professionnels de la paie. Norma a été une oratrice et une formatrice respectée. Elle a activement pris part aux conseils des relations avec les gouvernements. Elle a démontré sa capacité à établir d'excellentes relations en créant des liens entre l'Institut et des partenaires mondiaux et en jetant les bases qui continuent à guider la profession de la paie dans le monde entier.



Fellow de l'Institut national de la paie

Le prix Fellow de l'Institut national de la paie récompense des professionnels de la paie exceptionnels qui ont consacré leur carrière à exceller dans leur domaine, mais aussi à propulser la profession en tant que telle.



Kim Lapierre, LAP, a passé près de quatre décennies à faire progresser la profession de la paie et à accroître l'incidence stratégique du service de paie au sein des organisations. Il a fait preuve de leadership éclairé, participé aux efforts de promotion des intérêts et servi de mentor. Son implication a grandement aidé la communauté. Sa vision des tendances en matière de paie et de conformité a guidé les professionnels et les décideurs politiques. Son dévouement envers les initiatives et la défense de la paie électronique a fait de lui un leader d'opinion exemplaire et un artisan du changement. De plus, Kim a joué un rôle inestimable en tant que mentor. Son sens de la diplomatie et son approche respectueuse ont contribué à la réussite de nombreux professionnels de la paie.



Lynne Harkness, LAP, LRHA, travaille pour l'Institut depuis plus de 30 ans. Pendant toute sa carrière, elle a fait le maximum pour faire progresser la profession. Depuis qu'elle s'est jointe à la section Peel en 1998, Lynne a été à l'avant-garde de nombreux projets. Elle a été coprésidente du Congrès national ainsi que vice-présidente et présidente de la section Peel et directrice au conseil national. Elle a apporté son expertise aux programmes d'accréditation professionnelle et sa présence charismatique en tant qu'animatrice a contribué au succès de plusieurs de nos événements. L'implication récente de Lynne dans le comité d'évaluation des candidatures et dans le groupe de travail sur l'équité, la diversité et l'inclusion démontre son engagement continu pour l'excellence et l'inclusivité au sein de l'Institut.



Prix de contribution exceptionnelle Patrick Culhane

Ce prix est décerné à une personne ou à une organisation ayant contribué grandement à la profession de la paie.



Lynne Yryku est la rédactrice en chef de *DIALOGUE*, où elle communique avec brio les valeurs fondamentales, les missions et les orientations stratégiques de l'Institut à ses membres, ce qui leur a permis d'approfondir leur compréhension et leur engagement. Sa détermination à saisir l'essence de la vision de l'Institut a contribué à rehausser le profil des professionnels de la paie en tant que partenaires stratégiques essentiels des hauts dirigeants. Depuis plus de 15 ans, les nombreux services rendus par Lynne à l'Institut et l'influence stratégique qu'elle exerce au-delà de ses fonctions éditoriales témoignent de son engagement envers l'organisation et la communauté de la paie au sens large.



Anne Théa Vuillemin a joué un rôle déterminant dans les coulisses de l'Institut. Pendant près de trois décennies, elle a traduit méticuleusement en français le contenu de notre formation sur la paie. Elle a joué un rôle déterminant pour s'assurer que le jargon complexe de la profession soit traduit de manière précise et efficace pour les membres francophones. Elle a été reconnue pour sa précision et sa connaissance approfondie du public québécois, ce qui a consolidé la pertinence et l'accessibilité des offres de l'Institut. Anne Théa prend sa retraite, mais son travail continuera d'influencer la profession pour les années à venir. ■



Contrats d'invalidité de courte durée et programme de réduction du taux de cotisation

Par Sheila Burns, responsable des politiques de santé et d'invalidité, Association canadienne des compagnies d'assurances de personnes

Les employeurs qui offrent à leurs employés un régime d'assurance-invalidité de courte durée peuvent bénéficier d'une réduction de leurs cotisations d'assurance-emploi (AE) si leur régime répond à certaines exigences. On parle alors de programme de réduction du taux de cotisation.

Exigences de base concernant ce régime :

- fournir au moins 15 semaines de prestations pour une invalidité de courte durée;
- verser des prestations équivalentes ou supérieures à celles de l'AE;
- verser des indemnités aux salariés dans les huit jours suivant la maladie ou la blessure (le délai de carence ne peut dépasser sept jours consécutifs);
- être accessible aux employés dans les trois mois de l'embauche;
- assurer les employés 24 heures sur 24.

Mais comment un employeur peut-il s'assurer qu'il remplit les critères pour bénéficier du programme de réduction du taux de cotisation?

Formulation standardisée

La plupart des contrats d'assurance collective commencent par une formulation standardisée. Les assureurs peuvent soumettre la formulation de leur contrat à Service Canada pour savoir si elle est conforme aux critères du programme de réduction du taux de cotisation.

Si les employeurs optent pour une formulation standardisée sans modification, ils peuvent en informer Service Canada lorsqu'ils soumettent leur demande d'adhésion au programme. Toutefois, il est important de préciser que toute modification apportée à la formulation du contrat entraînera un examen complet par Service Canada. Même la plus légère des modifications, qui porterait sur un seul mot, peut faire la différence et entraîner le rejet de la demande d'adhésion.

Par exemple, un régime d'assurance-invalidité de courte durée peut contenir des limitations et des exclusions pour autant qu'elles soient incluses dans la liste des limitations acceptables figurant à l'annexe 1 du Guide de la réduction du taux de cotisation à l'assurance-emploi. (Vous pouvez consulter cette annexe en balayant le code QR ci-dessus).



À titre d'exemple, cette liste indique qu'il est acceptable que des prestations ne soient pas versées à un employé qui a recours à la chirurgie plastique uniquement à des fins esthétiques, sauf si cela est imputable à une maladie ou à une blessure. Si le contrat d'invalidité de courte durée modifie légèrement la formulation pour parler d'« intervention chirurgicale non urgente » au lieu d'« intervention chirurgicale à des fins

purement esthétiques », les deux textes ne seront pas considérés comme identiques, ce qui pourrait entraîner l'inéligibilité du contrat au programme de réduction du taux de cotisation.

Les modifications les plus courantes apportées à un contrat d'invalidité de courte durée et susceptibles d'avoir une incidence sur l'admissibilité au programme sont le nombre de jours du délai de carence, la durée de la période de prestations et d'autres caractéristiques propres à la formulation du contrat du régime.

Points importants à prendre en considération

Il incombe à l'employeur de soumettre la formulation du contrat d'invalidité de courte durée à Service Canada pour examen dans un délai de 30 jours chaque fois qu'une modification est apportée. Si l'assureur modifie la formulation du contrat pour tous les clients, il peut la faire réviser pour s'assurer qu'elle est conforme aux exigences du programme de réduction du taux de cotisation, mais chaque employeur devra soumettre son contrat modifié à l'examen.

Lors de la demande d'adhésion au programme, l'employeur doit soumettre une copie de toutes les conventions collectives de l'entreprise. Bien que le contrat d'invalidité de courte durée puisse répondre aux exigences du programme de réduction du taux de cotisation, il se peut que la convention collective contienne des formulations qui auront une incidence sur la demande.

Si un employeur est informé que son contrat d'invalidité de courte durée ne remplit pas toutes les conditions requises pour être admissible au programme, l'assureur l'aidera à apporter les modifications nécessaires, mais il ne pourra en aucun cas communiquer avec Service Canada en son nom, sauf avec l'accord écrit de l'employeur.

Travailler ensemble

L'Association canadienne des compagnies d'assurances de personnes, un organisme sans but lucratif qui représente 99 % des compagnies d'assurances vie et maladie du Canada, travaille en étroite collaboration avec Service Canada pour discuter des changements potentiels à apporter au programme de réduction du taux de cotisation. Elle aide ses membres à comprendre l'incidence que ces changements pourraient avoir sur eux, en tant qu'assureurs, et sur leurs clients, les employeurs du Canada. ■

L'importance d'Excel

pour les
professionnels
de la paie

*Par Stéphane L'Archevêque,
président, SLV Expert*



Beaucoup d'eau a coulé sous les ponts depuis que Dan Bricklin, alors étudiant à Harvard, a créé en 1978 le tout premier tableur, VisiCalc. Le suivant, lancé en 1982 par nul autre que Bill Gates sous le nom de Multiplan, a été un échec commercial. La suite de l'histoire est connue : 42 ans plus tard, Excel de Microsoft demeure le tableur le plus populaire.

Les professionnels de la paie qui aspirent à l'excellence doivent entre autres savoir tirer parti de la technologie. Bien qu'il existe plusieurs moyens de traiter la paie, Excel reste un outil puissant et rentable. Il s'intègre même à d'autres logiciels, notamment comptables ou de gestion des ressources humaines. La maîtrise de ses fonctionnalités vous permet de gagner en efficacité et en précision, ainsi que de contribuer au succès de votre organisation.

L'évolution du simple tableur

Précisons d'abord qu'Excel n'est pas qu'un simple tableur. Il s'agit d'un véritable d'un système intégré qui regroupe une pléthore de possibilités.

Les professionnels qui obtiennent les meilleurs résultats privilégient l'utilisation d'Excel comme un système intégré par rapport à un simple tableur, notamment pour les raisons suivantes :

- L'utilisateur avisé qui a pris le temps d'organiser en amont les données liées à la paie, téléchargées ou entrées, peut entreposer celles-ci dans un tableau qui inclut des champs nommés. Cela facilite la création de rapports plus dynamiques et précis.
- Bien qu'il soit relativement simple de créer des tableaux croisés dynamiques, les gestionnaires peuvent personnaliser les options d'affichage pour que les données synthétisées répondent pleinement à leurs besoins.

Par où commencer?

Excel de Microsoft a été conçu pour être utilisé et développé selon des règles précises. Les utilisateurs qui comprennent ces règles peuvent parfaire intuitivement leur maîtrise du logiciel et de ses possibilités.

Excel offre de nombreuses fonctionnalités accessibles par les moyens suivants :

- **Rubans** : Les rubans – **Insertion, Mise en page, Formules**, etc. – comprennent des fonctionnalités classées par famille et par type. Certains rubans ne s'affichent que lorsque vous créez un objet ou un graphique, pour vous permettre de modifier celui-ci.
- **Menus contextuels** : Quand vous cliquez sur un élément d'Excel, comme une cellule, une colonne ou une ligne, un menu contextuel s'affiche. Les menus contextuels vous permettent souvent

d'accéder aux commandes les plus fréquemment utilisées plus rapidement qu'avec les rubans.

- **Formules et fonctions** : Excel propose de nombreuses formules et fonctions intégrées qui vous aident à automatiser les calculs complexes et à valider les données. Les formules ou fonctions prédéfinies, comme SOMME.SI.ENS, NB.SI.ENS, tout comme les nombreuses fonctions des catégories Date et heure ou encore Recherche et référence, peuvent être exploitées à diverses fins comme le calcul de la rémunération totale ou l'exécution de calculs conditionnels.
- **Éléments graphiques** : Les graphiques constituent un bon moyen de visualiser vos données pour déceler les tendances, les schémas et les écarts. Les utilisateurs de niveau intermédiaire peuvent créer des graphiques croisés dynamiques à partir de tableaux croisés dynamiques, qui aideront à analyser et à résumer rapidement les ensembles de données complexes. Cela est essentiel pour permettre aux professionnels de la paie de surveiller avec précision les dépenses et les coûts de la main-d'œuvre.

Amélioration des connaissances et compétences

L'évolution technologique ne peut que s'accélérer. Cela entraînera des mises à jour plus fréquentes des logiciels connectés, mais aussi l'apparition de fonctionnalités de plus en plus puissantes. On assiste par ailleurs à un accroissement considérable du volume et de la complexité des données liées à la paie.

Les professionnels de la paie ne doivent pas se laisser distancer. Prévoyez de consacrer dès maintenant et à l'avenir du temps à l'amélioration de vos connaissances et compétences afin de pouvoir assurer l'intégrité des données et la précision des résultats, au profit de votre organisation et de ses employés. ■

Vous souhaitez en apprendre plus sur Excel?

L'Institut national de la paie propose quatre séminaires consacrés à Excel, spécialement conçus pour les professionnels de la paie. Principalement axés sur des exercices pratiques, ces séminaires ont été repensés au cours des derniers mois pour tenir compte des nouvelles fonctions et de l'intégration de l'intelligence artificielle. Consultez le www.paie.ca pour connaître les dates des formations.

Stéphane L'Archevêque est président et fondateur de SLV Expert, une entreprise canadienne spécialiste des technologies Microsoft et partenaire de l'Institut national de la paie. Pour en savoir plus, consultez www.slvexpert.com.

Tableau d'honneur

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



Ioana Camelia Daian, Qc
Mélissa Dansereau, Qc

Catherine Gauthier, Qc
Manon Petit, Qc



Nicco Amisano, C.-B.
Lauren Angus, Ont.
Kyung Jung Baek, C.-B.
Gaylyn Buchinski, Alb.
Lisa Byman, Man.
Shaminder Kaur Chahil, Ont.
Min Chen, Ont.
Andrew De Luca, Qc
Baraa Elbaf, Ont.
Maria A Garcia Osorio, Ont.
Leena Gupta, Ont.
Allison Hill, Sask.
Nancy Kerr, Ont.

Ashley Lilly, Alb.
Juvelyn Lucena, Ont.
Yulia Malyotkina, Ont.
Michelle Mannara, Alb.
Jason Morby, Ont.
Gandhimathi Muthuvel, Ont.
Pricilla Naraidoo, Man.
Mohammad Bilal Noormahamud, Ont.
Esther Oni, Ont.
Michelle Paquette, C.-B.
Cheryl Parie, Alb.
Chirag Patel, Man.
Stacey Phillips, Ont.

Maria Pratiwi, Ont.
Sean Rajesh, C.-B.
Kelvin John Ramos, Ont.
Krystle Reid, Alb.
Khushbu Salvi, Ont.
Amanda Sinclair, Alb.
Sylvester Sirvel, Ont.
Patricia Teske, Ont.
Michael Teves, C.-B.
Alison Tommasi, C.-B.
Jacqueline Van Beynen, Ont.
Kiley Van-Eck, Man.
Chunnan Zhang, Ont.
Zhong Zheng, Ont.



Sonika Abhyankar, Ont.
Aline Afora, Qc
Reaz Ahmed, Alb.
Ayman Ahmed, Alb.
Nabil Akhtar, Ont.
Elizabeth Akinro, Man.
Cherry Aldama, C.-B.
Dheeraj Arora, C.-B.
Olubola Ayodele, C.-B.
Ruchi Baldi, Alb.
Mercedes Bangari, Ont.
Gabriel Barbu, Ont.
Valentina Bashkatova, Qc
Karine Beauparlant, Ont.
Angelina Benedicto, Ont.

Bridget Benjamin, Alb.
Cécile Brémont Billy, Qc
Diomede Burihabwa, Man.
HeeYoung Byeon, Ont.
Jackielynn Cabrera, Man.
Caroline Campbell, C.-B.
Leidy Carrillo, Alb.
Marcos Carvalho Filho, Ont.
Olga Yvette Castaneda, Ont.
King Yin Chan, C.-B.
Shuk Kam Chan, Ont.
Emilie Chevalier-Jones, Qc
Daisy Chong, C.-B.
Catherine Chua, C.-B.
Nancy Chukwu, Sask.

Michelle Clément, Qc
Angela Congdon, Sask.
Margaret Connolly, Alb.
Leigh Coughlin, Ont.
Michelle Cox, Ont.
Mireille Dauphinais, Qc
Denika De La Bastide, C.-B.
Karen Derocha Dizon, C.-B.
Jass Dhillon, Alb.
Miosotis Di Matteo, Ont.
Ghofran Ed-dari, Ont.
Alissar El-Jamal, Qc
Sarah Elliott, Ont.
Dana Erickson, C.-B.
Sahar Fallouh, Alb.



Nicole Fifield, T.-N.-L.
 Charlene Flynn, T.-N.-L.
 Angela Fontaine, C.-B.
 Alice Fox, Man.
 Gabriel Gagne, Qc
 Louise Gallant, N.-É.
 Erika Gallo Munoz, Qc
 Veronique Garneau, Ont.
 Cynthia Giustini, Qc
 Nichole Goldschmidt, Alb.
 Jackleen Greece, Ont.
 Caroline Gruffy, Qc
 Kelsie Halliday, T.-N.-L.
 Harpreet Harpreet, Ont.
 Son Ngan Ho, Ont.
 Janel Hunter, Ont.
 Raffinee Ira Ignacio, C.-B.
 Cheyenne Imrie, C.-B.
 Kathryn Irwin, Ont.
 Ahmad Istanbouli, Ont.
 Carolyne Jacques, Qc
 Tahmina Jahan, Alb.
 Holly James, Ont.
 Lorri Jameson, Ont.
 Jessica Jeffery, Ont.
 Marie Alexis Juliano, Ont.
 Mehak Kapoor, Ont.
 Supreet Kaur, Alb.
 Harpreet Kaur, Alb.
 Sukhvinder Kaur, C.-B.
 Karmjeet Kaur, Ont.
 Kirandeep Kaur, Ont.
 Emine Kilic Dogru, Ont.
 Tatiana Komissovskaia, Qc
 Kevin Koshy, Alb.
 Slavka Kulhava, C.-B.
 Shinaaz Kuthdoos, C.-B.
 Virginia Lacrite, Alb.
 Alexander Lalande, Ont.
 Amber Laliberté, Man.
 Brenda Lalkowski, Sask.
 Kiem Binh Lam, C.-B.
 Emmett LaRiviere, Alb.
 Julie Lee, Ont.
 Jianxun Lei, Qc
 Song Lin Li, Qc
 Jie Ling Liang, C.-B.
 Zhiwei Liu, Ont.
 Lu Liu, Qc
 Yi Lu, Ont.
 Junfei Ma, Ont.
 Maria Victoria Macazo, Alb.
 Malisa Madho, Ont.
 Loredana Martino, Qc
 Mariela Maury, Ont.
 Taylor McMullen, N.-É.
 Nisha Mehta, Ont.
 Mae Mendoza, Ont.
 Nataliia Messiha, Ont.
 Bruno-Nicolas Mezquita-Cardozo, Qc
 Michelle Miller, Ont.
 Nikhat Fatehma Mohammed Asif Shethwala, Ont.
 Mathew Moo-Choy, Ont.
 Michelle Morin, Qc
 Ashwini Muralidharan, Ont.
 Shyel Murphy, Ont.
 Tazeen Mushtaque, Man.
 Heather Myers, Sask.
 Nawal Naroo, Ont.
 Eyassu F. Negusse, Ont.
 Phuong Nguyen, Qc
 Arianne Noreau, Qc
 Laura Norton, Ont.
 Chinweobo Nweke, Alb.
 Tiffany Okotako, Ont.
 Mickaela Oribiana, C.-B.
 Awa Ouedraogo, Qc
 Nathalia Paez, Ont.
 Andrew Palvetzian, Ont.
 Kinnari Panchal, Ont.
 Eunice Panlilio, Sask.
 Michelle Paredes, Ont.
 Jodhveer Parmar, C.-B.
 Krishna Patel, Alb.
 Dana Pecaski, Ont.
 Robyn Pender, T.-N.-L.
 Caroline Peterson, Ont.
 Leena Philip, Ont.
 Maryline Pineault, Qc
 Bhaveekabehen Pithidiya, N.-É.
 Nancy Plamondon, Qc
 Marie-Claude Plante, Qc
 Arlene Prieto, Sask.
 Leila Puran, Ont.
 Rajni Rajni, Man.
 Donna Rapati, Alb.
 Vanessa Redmond, Alb.
 Ritu Ritu, Ont.
 Joanie Rousseau, Qc
 Ben Rumpel, Sask.
 Azhar Saib, Ont.
 Sandeep Saini, Ont.
 Reuben Santos, C.-B.
 Tara-Lynn Sayer, Alb.
 Nicole Schiere, Alb.
 Lindsey Schroeder, Alb.
 Shabnam Shams, C.-B.
 Avneet Sharma, Ont.
 Khuram Shehzad, Man.
 Leslie Shupe, N.-É.
 Dorilda Sllogu, Ont.
 Ashley Smith, Man.
 Meghan Smith, Ont.
 Mikaila St Pierre-Demoraes, Ont.
 Laura Stewart, Ont.
 Courtney Stowards, C.-B.
 Caixia Tan, Sask.
 Yongchun Tan, C.-B.
 Marilou Telan, Alb.
 Maathuri Theivenderan, Ont.
 Rajeshwari Thippoji Rao Sathishchandra, Ont.
 Alexandre Tyrrell, Ont.
 Selena Villamar, Ont.
 Iryna Voitsekhovska, C.-B.
 Chengyue Wang, C.-B.
 Teagan Ward, Alb.
 Lillian Wong, C.-B.
 Jennifer Wood, Ont.
 Xiaoyu Xiong, Ont.
 Carmel Yamson, Ont.
 Nermin Yousef, Ont.
 Jin Song Zhang, Ont.
 Jing Zhang, Man.
 Xi Zhao, C.-B.
 Tianjiao Zheng, Ont.
 Xiaoli Zhou, Ont.
 Yuanyi Zhou, C.-B.
 Yating Zhu, Man.
 Fatima-Ezzahra Zouara, Qc

A woman with brown hair and black-rimmed glasses is looking down at a white smartphone. She is wearing a pink, textured knit sweater. The background is a warm, orange-to-yellow gradient. The text is overlaid on the left side of the image.

***Vous connaissez les
noms des personnes
sur votre liste de paie -
et nous
connaissons
le vôtre.***

Discutez de la paie, des ressources humaines et de la gestion du temps avec un représentant personnel et dévoué.

payworks.ca/fr

Payworks

