



2020 UNE ANNÉE SANS PAREIL

L'ASSOCIATION
CANADIENNE
DE LA PAIE

ACP
CPA

THE CANADIAN
PAYROLL
ASSOCIATION

RAPPORT ANNUEL 2020 DE L'ASSOCIATION CANADIENNE DE LA PAIE

TABLE DES MATIÈRES

Réflexions du président de l'Association canadienne de la paie sur l'année 2020	2
Réflexions du président du conseil d'administration sur l'année 2020	4
COVID-19 : La crise que personne n'attendait	6
Pleins feux sur la paie	9
Bilan de 2020	12
Lauréats 2020 des prix de l'Association canadienne de la paie	14
Pleins feux sur les relations publiques	17
Profil d'un champion de la paie	18
Une communauté forte, connectée et en pleine croissance, même virtuellement	21



L'Association canadienne de la paie croit que l'accès à un service de paie précis et régulier est le droit de tous les employés et qu'il est essentiel au bon fonctionnement des entreprises et de la société.

RÉFLEXIONS DU PRÉSIDENT DE L'ASSOCIATION CANADIENNE DE LA PAIE SUR L'ANNÉE 2020

L'année 2020 restera dans les mémoires longtemps. La pandémie de COVID-19 a mené les Canadiens en territoire inconnu. Elle a dominé l'actualité et nos vies pendant presque toute l'année, et ses effets perturbateurs se poursuivent en 2021.

S'il y a un bon côté à cette pandémie, c'est qu'elle a fait réaliser à beaucoup de monde ce que nous savons depuis longtemps : **les services de paie sont essentiels**. Les dirigeants d'organismes et d'entreprises, les gouvernements fédéral et provinciaux et les employés de partout au pays se sont intéressés à la paie comme jamais, alors que les professionnels de la paie contribuaient à faire fonctionner l'économie en des moments particulièrement difficiles.

Malheureusement, de nombreux employeurs ont été contraints de remercier une partie de leurs employés (temporairement ou non) ou de cesser complètement leurs activités, entraînant ainsi des millions de mises à pied et de licenciements. Au plus fort de la crise, Service Canada recevait jusqu'à 300 demandes d'assurance-emploi par minute. Les professionnels de la paie devaient produire des relevés d'emploi à une vitesse record, tout en assurant le maintien des services de paie. À cause de la pandémie, plus de six millions de Canadiens se sont retrouvés en télétravail. Pendant ce temps, les professionnels de la paie – dont bon nombre étaient aussi en télétravail – devaient veiller au traitement de la paie, au versement des avantages sociaux et au respect des centaines de changements législatifs touchant la paie.

Les professionnels de la paie ont par ailleurs joué un rôle central dans l'administration de plusieurs programmes, comme la

Subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC), et d'une multitude d'autres normes du travail et mesures d'aide mises en place tout au long de l'année. Il n'est donc pas surprenant que l'ensemble des gouvernements ait reconnu la paie comme un service essentiel. Je ne dirai jamais assez à quel point je suis fier de travailler au sein d'une communauté qui a fait preuve d'autant de détermination, de professionnalisme et d'altruisme en temps de crise.

De son côté, l'Association s'est aussi mobilisée pour soutenir ses membres. Nous croyons que tout employé a droit à une paie exacte et régulière, laquelle est essentielle au bon fonctionnement des entreprises et de la société. Cette conviction nous a motivés tout au long de l'année à épauler les professionnels de la paie d'un océan à l'autre. Nous avons fait migrer en ligne tous nos services en l'espace de quelques jours, et mis des outils et des ressources à la disposition de nos membres et du milieu des affaires pour fournir aux Canadiens l'assistance dont ils avaient besoin. À vrai dire, nous n'avons pas seulement répondu aux attentes; nous les avons surpassées.

L'Association a fait preuve de résilience financière, multiplié ses engagements auprès des membres et enregistré un nombre record d'inscriptions à ses programmes d'accréditation. Nous avons continué de mettre en valeur les professions de la paie en travaillant étroitement avec des acteurs clés, y compris le gouvernement et des groupes d'employeurs de partout au pays, et nous avons poursuivi la mise en œuvre de notre nouvelle orientation stratégique amorcée au début de l'année. Il aurait été facile de simplement

suspendre tous nos grands projets stratégiques, mais nous avons jugé que notre réussite future reposait sur notre avancement. Ces initiatives, comme notre grand projet de recherche sur l'apport des services de paie, ont contribué à valoriser les professions de la paie, tout comme notre campagne de relations publiques, qui nous a permis de réaliser plus de 190 millions de contacts d'un bout à l'autre du pays – du jamais vu.

Notre Ligne Info sur la paie a traité plus de 52 000 demandes, offrant même de l'aide grandement nécessaire aux non-membres en cette période d'incertitude. Le nombre de membres de l'Association a même augmenté. Plus de 15 000 professionnels de la paie ont en effet commencé ou poursuivi leur parcours d'accréditation. Enfin, nous avons enregistré 57 victoires dans nos démarches visant à simplifier et harmoniser les lois sur la paie au Canada.

Ainsi, même si l'année 2020 a présenté des défis sans précédent, les professions de la paie en sont ressorties plus fortes. Merci d'avoir relevé ces défis. Merci de votre solidarité face à la crise et de votre engagement inébranlable à l'égard du travail essentiel que nous accomplissons. Enfin, merci de votre appui envers l'Association canadienne de la paie.



Peter Tzanetakis

Président, Association canadienne de la paie

« Même si l'année 2020 a présenté des défis sans précédent, les professions de la paie en sont ressorties plus fortes. Merci d'avoir relevé ces défis. »

Peter Tzanetakis, Président,
Association canadienne de la paie



RÉFLEXIONS DU PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION SUR L'ANNÉE 2020

L'histoire est ponctuée d'événements dont on se souvient pendant des décennies, voire des siècles. Je pense que nous venons tous de vivre un tel événement.

Mais l'année 2020 ne passera pas à l'histoire uniquement en raison de la pandémie; elle sera aussi considérée comme un tournant décisif dans la nature même du travail. L'année dernière a forcé les organisations et leurs employés à sortir de leur zone de confort et à s'ouvrir à un nouveau monde. Le début du XIX^e siècle est considéré comme l'époque de la révolution industrielle, qui a radicalement transformé la société. De la même manière, je crois que l'année 2020 marque le début d'une ère nouvelle.

En examinant les répercussions de la pandémie sur le monde des affaires, on constate que de nombreuses organisations ont malheureusement beaucoup souffert, alors que d'autres s'en sont très bien tirées. Heureusement, l'Association canadienne de la paie a été chanceuse, mais la chance n'est pas entièrement due au hasard. Comme vous le lirez dans le présent rapport, en plus de ses résultats financiers remarquables, l'Association a gagné en résilience en élaborant tout au long de l'année plusieurs projets intéressants, qui n'auraient jamais vu le jour sans le formidable soutien de ses membres.

Mon mandat à la présidence du conseil d'administration tire à sa fin, et cela m'a amené à réfléchir aux objectifs que je m'étais fixés au début de 2020. Les voici :

1. Innover pour répondre aux besoins changeants des membres et des professions de la paie. Investir dans les technologies visant à améliorer la prestation de services et la mobilisation

des membres, dans les grandes villes comme dans les municipalités éloignées.

2. Favoriser l'avenir de la profession en établissant son caractère essentiel au succès de toute entreprise, tant sur le plan stratégique qu'opérationnel.
3. Redéfinir la relation de l'Association avec les pouvoirs publics en intégrant le débat avec les gouvernements provinciaux et fédéral, et en prenant position de manière plus volontariste sur les questions de législation.

Au moment d'établir ces trois objectifs, je n'aurais jamais pu prévoir que leur atteinte serait influencée, voire accélérée, par une pandémie mondiale!

Tout d'abord, l'Association a réagi rapidement aux contrecoups de la COVID-19 en se mettant à offrir ses services essentiels en ligne. Qu'il s'agisse du congrès annuel, des activités de la Semaine nationale de la paie, des séminaires de perfectionnement professionnel ou des programmes d'accréditation, tout est passé au virtuel. En plus d'assurer la continuité des services, cela a permis aux membres dans les régions éloignées de participer à des événements auxquels ils ne pouvaient pas assister auparavant. Peu importe l'événement ou l'activité, le niveau de participation et de mobilisation des membres d'un océan à l'autre a été absolument incroyable.

Deuxièmement, le travail des professionnels de la paie a rapidement été considéré comme un service essentiel à l'échelle du Canada. Même en plein confinement, il demeurait essentiel de payer les employés à temps et avec exactitude. En tant que

professionnels de la paie, nous aidions soudainement les entreprises à prendre des décisions stratégiques pour maintenir leurs activités. Nos services ont été reconnus comme indispensables à la relation employeur-employé et à la continuité des affaires.

Enfin, depuis le début de la pandémie, plus de 400 changements législatifs et administratifs ont été apportés pour aider les travailleurs et les entreprises de partout au pays à surmonter les difficultés économiques causées par les mesures sanitaires nécessaires. Cela a représenté pour l'Association une occasion unique de travailler en étroite collaboration avec les législateurs tout au long de l'année. Nous avons pu parler au nom de nos membres et exprimer notre point de vue à plus d'une occasion. Nous avons ainsi remporté plusieurs victoires, dont l'exemption de l'obligation de remplir le formulaire T2200 pour les millions de Canadiens qui se sont soudainement retrouvés en télétravail.

Nous savons tous que, même si la pandémie sera (espérons-le) bientôt derrière nous, elle a transformé pour de bon notre façon de travailler. Au cours des années à venir, cela entraînera des changements législatifs, qui mèneront à une augmentation de la demande de professionnels de la paie compétents pour composer avec ces changements. Et assurément, l'Association canadienne de la paie sera là pour soutenir les professionnels de la paie à chaque étape.

Là-dessus, le temps est venu pour moi de vous dire au revoir et merci. Je suis heureux d'avoir présidé le conseil d'administration de l'Association canadienne de la paie durant cette période historique, et je serai toujours fier de faire partie de la communauté de la paie.



Christian Coutu, G.A.P
Président du conseil d'administration 2020-2021

« Même si la pandémie sera (espérons-le) bientôt derrière nous, elle a transformé pour de bon notre façon de travailler. »

Christian Coutu, G.A.P
Président du conseil d'administration 2020-2021



COVID-19 : LA CRISE QUE PERSONNE N'ATTENDAIT

La pandémie de COVID-19 sera à jamais reconnue comme l'événement majeur de 2020. En début d'année, on commençait déjà à parler dans l'actualité de ce qui allait devenir le plus grand bouleversement de l'histoire récente. Du Canada, la menace semblait toutefois insignifiante et lointaine. Mais en mars, l'histoire a pris une autre tournure.

Soudainement (du moins en apparence), les gouvernements provinciaux ont donné la directive de rester à la maison, les locaux des entreprises se sont vidés, des millions d'employés ont dû commencer à travailler à distance et des millions d'autres ont été mis à pied ou licenciés. Les professionnels de la paie ont tout fait pour soutenir les organisations et les employés pendant cette période chaotique de transition et d'incertitude. Ils ont travaillé sans relâche pour rester au fait des changements législatifs rapides touchant les services de paie, ils ont émis d'innombrables relevés d'emploi aux employés qui en avaient besoin et beaucoup sont eux-mêmes passés au télétravail – tout en s'assurant de verser les paies sans interruption.

Pour fournir à ses membres tout le soutien nécessaire pendant la pandémie, l'Association canadienne de la paie a dû se concentrer sur ses activités internes et sur ses offres et services planifiés. Pour minimiser les perturbations, tous les membres du personnel sont rapidement passés en mode télétravail. Et comme dans bien des organisations, le courriel, le téléphone et les réunions Zoom sont devenus la norme.

Du jour au lendemain, les efforts de l'Association ont été réorientés vers le soutien et les ressources dont les membres avaient besoin pour faire face à la multitude de changements découlant de la pandémie. Les services de paie ont dès le début joué un rôle de première importance dans la continuité des activités, le versement de la paie, l'aide aux organisations dans la gestion des

changements touchant le personnel et l'administration des nouveaux programmes sociaux des gouvernements.

En raison des changements législatifs apportés sur une base quasi quotidienne, l'Association a déployé des ressources visant à surveiller activement et à signaler à ses membres tout problème ayant une incidence sur la paie. Elle a aussi veillé à la création et au maintien de ressources liées à la COVID-19, comme les deux foires aux questions évolutives de la Ligne Info, le sommaire des congés protégés par province, la fiche sur l'indemnisation des travailleurs dans chaque province et le calculateur de la Subvention salariale d'urgence du Canada.

L'Association a également pris des mesures sans précédent pour contribuer au bien public en rendant accessibles à tous des ressources essentielles liées à la COVID-19. Les non-membres ont ainsi pu consulter la Ligne Info par courriel et assister à des webinaires gratuits visant à soutenir les entreprises pendant cette



« Les demandes d'accréditation ont augmenté en 2020, la valeur de l'expertise s'étant avérée essentielle pour les employeurs. »

période difficile. La Ligne Info a répondu à plus de 52 000 demandes de renseignements, ce qui représente une hausse de 24 % par rapport à 2019.

À titre de porte-parole auprès des gouvernements, l'Association est en contact quotidien avec les ministres fédéraux et provinciaux, l'Agence du revenu du Canada (ARC), Service Canada, Revenu Québec et plus encore. En faisant connaître le point de vue spécifique des professionnels de la paie, nous avons orienté le choix des nouveaux programmes de soutien financier mis en œuvre. Lors des premières mises à pied à la mi-mars, le gouvernement s'est tourné vers l'Association pour publier de l'information importante visant à soutenir le milieu des affaires et alléger le fardeau du personnel de Service Canada, qui traitait les demandes d'assurance-emploi à un rythme record. En Ontario, quand le premier ministre Doug Ford a été forcé de demander la fermeture des entreprises, l'intervention de l'Association a permis que la paie soit considérée comme un service essentiel. Au Québec, l'Association a assuré la continuité de la paie pour les employeurs aux prises avec les incidences du télétravail sur l'administration de la paie. En Alberta, le gouvernement a adopté plusieurs recommandations de l'Association dans le but de réduire les formalités administratives associées au Code du travail. Il a notamment accordé aux employeurs plus de temps pour verser la dernière paie après une cessation d'emploi de façon à minimiser les erreurs. Au fédéral, l'Association a travaillé avec l'ARC pour que les nouvelles exigences de déclaration découlant de la pandémie soient les moins contraignantes possibles sur le plan administratif. Elle a ainsi collaboré avec le gouvernement pour simplifier les exigences associées aux déductions pour plus de six millions de nouveaux télétravailleurs pour l'année d'imposition 2020 (voir l'encadré).

En début de pandémie, il était essentiel pour l'Association d'optimiser sa façon de communiquer de l'information sur la conformité à ses membres. À la fin du mois de mars, le bulletin bimensuel *eSource* a été supprimé et les *Dernières nouvelles sur la paie*

ont commencé à être publiées sur le web. Ce changement permet à l'Association de relayer immédiatement toutes les nouvelles à ses membres. Elle peut donc signaler les changements (dont ceux découlant de la pandémie) beaucoup plus rapidement, comme ce fut le cas pour les modifications apportées au formulaire T2200 pour l'année d'imposition 2020.

En mars et en avril, l'Association a par ailleurs tôt fait de modifier des aspects importants de son programme pour l'aligner sur les directives de la santé publique. Ses séminaires sont ainsi devenus virtuels et ses activités de réseautage se font maintenant à distance. La création de ressources en ligne s'est poursuivie tout au long de l'année, et l'Association a ajouté de nouvelles options de séminaires et de webinaires de façon à répondre à la demande croissante des professionnels. Le Congrès annuel et salon professionnel, qui devait avoir lieu à Whistler en juin, est devenu le symposium *Paie connectée*, une conférence en ligne interactive et stimulante comprenant des conférenciers passionnants, des séances de formation enrichissantes et des occasions d'échanger avec d'autres membres de la communauté de la paie.

Les demandes d'accréditation ont augmenté en 2020, la valeur de l'expertise s'étant avérée essentielle pour les employeurs. Dans l'ensemble, plus de 15 000 personnes se sont inscrites à des cours d'accréditation en 2020, le nombre le plus élevé jamais enregistré, ce qui démontre la valeur des cours de l'Association pour acquérir des connaissances fondamentales dans le domaine de la paie. De plus, quelque 1 500 candidats sont en voie d'obtenir le titre de S.C.P. de S.C.P.Q (maintenant PPQ) ou de G.A.P.

Tandis que les changements apportés aux activités et aux services de l'Association permettaient de soutenir adéquatement la communauté de la paie, le travail crucial effectué par les services de paie tout au long de l'année était communiqué à un public externe. L'Association a lancé en mars des relations proactives avec les médias, diffusant des textes sur la réalité des travailleurs canadiens

vivant d'une paie à l'autre et rappelant le rôle essentiel des services de paie quant au bien-être financier. En juillet, avec les résultats de son sondage de 2020 réalisé auprès des employés, l'Association a mis en évidence la réalité économique des Canadiens pendant la pandémie et a souligné la valeur d'une plus grande sécurité financière rendue possible grâce aux services de paie. Et en septembre, la campagne annuelle de relations publiques pendant la Semaine nationale de la paie a été lancée, dans le cadre de laquelle étaient examinées les répercussions de la pandémie sur le stress financier des travailleurs canadiens. Pour en savoir plus sur les efforts de relations publiques réalisés par l'Association, consultez la page 17.

Ces efforts ont permis d'accroître la perception positive de l'Association canadienne de la paie. Dans son recensement, 82 pour cent des membres ont qualifié la réponse de l'Association face à la pandémie de COVID-19 comme étant « bonne » ou « très bonne », avec moins de 1 pour cent des répondants ayant indiqué qu'ils ne croyaient pas que l'Association les soutiendrait en période de crise.

De plus, l'Association a eu l'occasion de se développer tout au long de l'année. Grâce à l'incroyable résilience et à la détermination de l'ensemble de la communauté de la paie, les services de paie ont été reconnus comme essentiels par l'ensemble des gouvernements; un élément essentiel à la santé de chaque organisation et à la continuité de leurs activités, ainsi qu'au bien-être financier des employés. Bien que de nombreuses entreprises et organisations aient choisi d'attendre pour voir ce qui allait se passer, l'Association a compris que ce n'était pas le moment de ralentir, mais bien d'accélérer son processus de renouvellement stratégique et de tracer la voie. C'est pourquoi elle a entrepris d'agrandir son équipe, d'élargir son offre de services et de mettre sur pied de nouveaux projets passionnants dont vous entendrez parler en cours d'année 2021.

Nous sommes maintenant conscients que les effets de la pandémie se feront sentir sur bien plus qu'une année. Mais soyez sans crainte, l'Association canadienne de la paie demeurera présente pour aider les professionnels de la paie à traverser toutes les difficultés. Comme ce fut le cas en 2020, les services de paie continueront d'être renforcés par leur capacité de s'adapter au changement. Et par-dessus tout, cette année a montré la force et l'engagement de la communauté de la paie, qui a su s'entraider et se soutenir en temps de crise. L'Association se laisse inspirer par ses membres et est fière d'être à vos côtés en toutes circonstances.

RÉVISIONS DE LA POLITIQUE LIÉE AU FORMULAIRE T2200 : UNE VICTOIRE POUR LE SERVICE DE PAIE

Après des mois d'activités de promotion d'intérêts menées par l'Association canadienne de la paie, le gouvernement fédéral a répondu aux demandes des professionnels du secteur lors de sa mise à jour économique d'automne. En effet, le gouvernement ne demandera pas aux employeurs de remplir le formulaire T2200 pour les employés qui se sont retrouvés en télétravail en 2020.

Comment cela s'est passé :

- La pandémie a forcé plus de six millions de Canadiens à travailler à la maison en raison des mesures de confinement.
- L'Association a présenté des recommandations aux ministres des Finances et du Revenu national, ainsi qu'à l'ARC, exprimant l'urgent besoin de simplifier le processus lié au formulaire T2200 pour les employés et les employeurs, afin que les employeurs puissent continuer à se concentrer sur les besoins essentiels de leur entreprise en ces temps difficiles.
- L'énoncé économique d'automne du gouvernement fédéral établissait une nouvelle approche simplifiée permettant aux employés qui ont dû travailler de la maison en raison de la pandémie de réclamer des frais modestes (jusqu'à un maximum de 400 \$) sans avoir à faire signer un formulaire T2200 à leur employeur. Ce changement profitait autant aux employés qu'aux employeurs et aux professionnels de la paie, qui auraient assumé la plus grande partie de ce travail administratif.
- L'Association a continué de collaborer avec le gouvernement du Québec, qui a harmonisé son approche avec celle de l'ARC à la mi-décembre 2020.

PLEINS FEUX SUR LA PAIE

Cette année, les services de paie ont été mis en lumière. Historiquement perçus comme une fonction d'arrière-plan qui travaille dans l'ombre, les services de paie et leur nature essentielle ont été dûment reconnus en 2020, en raison du rôle joué par les professionnels pour aider les entreprises et les particuliers à surmonter la pandémie. Alors qu'une grande partie du monde était paralysée, les professionnels de la paie étaient occupés – très occupés, même – à aider les Canadiens à accéder aux programmes d'aide financière, à émettre des relevés d'emploi et à naviguer parmi les centaines de modifications apportées aux politiques et aux dispositions législatives touchant la paie.

Malgré le fait que les services de paie étaient plus présents que jamais, il persiste encore des idées fausses quant à ce qu'ils font et ce qu'ils sont. Nombreux sont les employeurs et les employés qui ne se

rendent pas encore compte de la quantité de travail requis pour que la rémunération soit exacte et versée au moment prévu, de la valeur des professionnels de la paie et du potentiel inexploité de ce service.

C'est pourquoi tout au long de 2020, l'Association a collaboré avec PricewaterhouseCoopers Canada (PwC Canada) à la création d'une étude approfondie, dont les résultats ont mis en évidence la valeur des services de paie pour les organisations et l'ensemble de notre société. Pour réaliser cette étude, PwC Canada a recueilli des données par l'entremise d'entretiens et de groupes de discussion réunissant des professionnels de la paie de divers horizons. Elle a aussi mené un sondage auprès de plus de 2 400 professionnels de la paie et consulté d'autres sources d'information. Trois rapports résultant de cette étude et laissant place à la réflexion ont été publiés à l'automne dans le cadre de la série *Regard sur la paie* :



Chaque rapport présentait des conclusions démontrant réellement la valeur et le potentiel des services de paie, en plus de souligner leur travail.



› Le rapport **L'impact économique des professionnels de la paie au Canada**, publié durant la Semaine nationale de la paie, quantifiait la valeur des services de paie pour les entreprises, les communautés et l'économie en général. Le rapport démontre qu'avec ses quelque 77 000 professionnels de la paie au service d'employeurs canadiens et 6 700 employés travaillant pour des fournisseurs de logiciels et de services de paie, la communauté des professionnels de la paie contribue à l'économie canadienne pour une valeur annuelle de 8,6 milliards de dollars.

Au-delà de cette énorme incidence économique, le rapport traite de l'influence des professionnels de la paie et de leurs initiatives sur la productivité des organisations. Ceux-ci s'assurent en effet que les audits sont effectués dans les règles de l'art, collaborent avec les services des ressources humaines et des finances pour veiller à l'interprétation juste des exigences législatives et plus encore. Et élément peut-être plus crucial encore, le rapport souligne que les professionnels de la paie constituent un élément clé de l'expérience des employés, puisqu'ils s'occupent de l'un des aspects les plus délicats du travail : la rémunération.

La Semaine nationale de la paie 2020, avec son thème *Propulsé par la paie*, offrait la plateforme idéale pour présenter ces conclusions aux professionnels et aux employeurs, le rapport faisant écho à l'importante incidence de la paie pour renforcer le pouvoir des particuliers, des entreprises et du gouvernement.



› Le rapport **Coût de la conformité pour les employeurs et implications en matière de politiques publiques** a été publié en octobre. Il traite des coûts de base associés à la paie, quantifiant le coût associé à la conformité de la paie pour les employeurs à un montant ahurissant de 12,5 milliards de dollars par an.

L'étude démontre que le dédale de mesures législatives que parcourent quotidiennement les professionnels de la paie pose des défis pour les employeurs et crée un climat non propice à l'investissement. Elle recommande trois solutions potentielles pour réduire les coûts associés à la complexité de la législation :

- ▶ La simplification des avantages imposables
- ▶ L'harmonisation des politiques d'une province à l'autre
- ▶ Une gestion numérique

L'Association étant prête à aller de l'avant avec ces objectifs de promotion d'intérêts en 2021, il était essentiel de communiquer ces données cruciales aux publics concernés dans les milieux d'affaires et gouvernementaux. Ainsi, l'Association a organisé une série de séances d'information visant à présenter les conclusions du rapport aux groupes et personnes clés. Ces séances, auxquelles ont assisté des chefs d'entreprise et des membres du gouvernement, présentaient de potentielles mesures pour réduire la complexité de la paie à un moment où les entreprises canadiennes tentent de se relever de la pandémie. Les commentaires faisant suite à ces séances d'information ont été extrêmement positifs et le rapport a suscité beaucoup d'intérêt, ayant été téléchargé plus de 1 300 fois.



« *Tout comme la série Regard sur la paie, l'Association canadienne de la paie a souligné la valeur, le travail et la nécessité des services de paie maintenant et dans l'avenir.* »

› **L'avenir de la paie**, rapport le plus ambitieux de l'Association, a été publié en novembre. Ce rapport confirme ce que l'Association canadienne de la paie sait depuis longtemps : la nature discrète des services de paie dissimule leur complexité et leur importance. Il démontre également qu'il y a moyen de rehausser leur valeur réelle et perçue en définissant plus formellement leur modèle de fonctionnement dans l'avenir.

Selon PwC Canada, les futurs modèles de fonctionnement de la paie comprendront une dimension numérique. Dans ce cadre, les professionnels de la paie joueront un rôle très axé sur la consultation en harmonie avec les RH, les finances ou le bras stratégique de l'organisation. Les modèles fourniront des renseignements directs sur la main-d'œuvre et la productivité en vue d'améliorer la prise de décisions. Par conséquent, les équipes de paie profiteront d'une structure plus formelle, dans laquelle les rôles et les responsabilités seront plus clairement définis. Le travail des professionnels de la paie s'en trouvera valorisé et transformé, ce qui permettra de mieux utiliser l'analytique et la technologie, d'améliorer la cohésion avec la haute direction, de favoriser la croissance et le perfectionnement et de rehausser l'expérience des employés.

Tout comme la série *Regard sur la paie*, l'Association canadienne de la paie a souligné la valeur, le travail et la nécessité des services de paie maintenant et dans l'avenir. Les conclusions des rapports ont été largement diffusées auprès des professionnels, des chefs d'entreprise et des membres du gouvernement par le biais du nouveau site web regardsurlapaie.paie.ca. Les rapports complets ont été partagés publiquement et téléchargés à plus de 4 400 reprises.

L'Association s'emploie à présent à revoir son offre de services en fonction de ces conclusions. Ses programmes d'accréditation, ses séminaires et ses webinaires font en effet l'objet d'une mise à jour. De plus, de nouvelles formations sont envisagées pour 2021 et les années à venir, de façon à donner suite aux principales conclusions des rapports et à adapter notre programme à la réalité d'aujourd'hui et de demain dans le domaine de la paie. Les membres pourront toujours compter sur l'aide de l'Association pour améliorer ou diversifier leurs compétences et pour se tenir informés des exigences changeantes du métier et des conditions du marché de l'emploi.

L'équipe des Affaires gouvernementales et législatives de l'Association souhaite continuer à utiliser ces conclusions importantes pour alimenter la discussion avec le gouvernement et les principaux intervenants. Elle compte ainsi défendre les intérêts des professionnels de la paie et des employeurs et proposer des modifications des lois sur la paie.

Forte de ces recherches cruciales qui confirment ce que de nombreux acteurs du milieu savaient déjà, l'Association canadienne de la paie est prête à aider la profession à atteindre de nouveaux sommets. Alors que les services de paie continuent d'évoluer et d'assumer de nouvelles responsabilités stimulantes, l'Association continuera d'offrir des ressources et du soutien à ses membres et de promouvoir l'importance de la paie.

BILAN DE 2020

PROFIL TYPE DE NOS MEMBRES, SELON LE RECENSEMENT DE 2020

- en majorité des femmes âgées entre 51 et 60 ans
- ayant entre 11 et 20 années d'ancienneté
- faisant partie d'un service de paie de deux ou trois personnes
- travaillant pour une organisation employant entre 200 et 499 personnes
- titulaire de l'accréditation S.C.P

ADHÉSION



Le nombre de membres a augmenté de 5,6 % en 2020 pour atteindre presque 22 000

Les Services aux membres ont répondu à plus de 80 000 demandes, une hausse considérable en raison de la pandémie



Plus de 80 000

ACCREDITATION



94,6 %
des titulaires d'une accréditation ont conservé leur accréditation



15 126
professionnels ont commencé ou poursuivi leur parcours d'accréditation

Le nombre d'inscriptions aux programmes d'accréditation en ligne a augmenté de 17%



ÉVÉNEMENTS

- 536 personnes se sont inscrites à l'ensemble du tout premier congrès entièrement virtuel, intitulé *Paie connectée*
- 724 professionnels de la paie ont assisté aux activités de la Semaine nationale de la paie, qui étaient virtuelles pour la première fois
- Le tout premier événement en direct sur Facebook consacré aux technologies à la disposition des services de paie a attiré 501 spectateurs



BILAN DE 2020

▶ LES NOUVEAUX OUTILS SUIVANTS ONT ÉTÉ CRÉÉS POUR SOUTENIR LES ENTREPRISES :

- Calculateur de la subvention salariale d'urgence du Canada
- Guide sur les primes d'indemnisation des travailleurs
- Note sur les dépenses liées au télétravail et l'année d'imposition 2020
- FAQ sur la conformité liée à la COVID-19



CONFORMITÉ



Lancement d'un forfait de fin d'année comprenant de nouvelles options d'apprentissage sur demande

La Ligne Info sur la paie a reçu plus de 52 000 demandes en tout, une hausse de 42 %



52 000

Lancement du bulletin *Dernières nouvelles sur la paie*

FORMATION

3 959

personnes ont assisté à un webinaire en ligne



9 763

personnes ont assisté à un séminaire de perfectionnement professionnel

Lancement d'un nouveau séminaire : Administration de la paie en Ontario

COMMUNAUTÉ



Nos activités de relations publiques ont permis de réaliser plus de **190 millions** de contacts au pays

Plus de 1 000 personnes ont rivalisé pour remporter le titre de Mégawatt de la paie 2020 durant la Semaine nationale de la paie



REPRÉSENTATION

Plus de 400

politiques gouvernementales annoncées en raison de la pandémie de COVID-19



39 observations soumises au gouvernement

57 victoires réalisées en lien avec la représentation de la profession

LAURÉATS 2020 DES PRIX DE L'ASSOCIATION CANADIENNE DE LA PAIE

L'Association canadienne de la paie a continué de récompenser l'excellence professionnelle en 2020, en honorant les personnes qui ont fait preuve d'un niveau exemplaire de service, de dynamisme et d'engagement à l'égard de notre profession.

Voici les lauréats de 2020 :



Prix Diana Ferguson : Lucy Zambon, G.A.P

Ce prix récompense une personne ayant contribué de manière exceptionnelle à l'avancement de la mission, des objectifs et des valeurs de l'Association canadienne de la paie.

Lucy Zambon, G.A.P. est membre de l'Association canadienne de la paie depuis 37 ans. Elle a entre autres été bénévole, spécialiste en la matière, présidente de section, présidente du conseil d'administration, présidente et instructrice pour les cours d'accréditation. Au fil des ans, elle a travaillé dans les secteurs des soins de santé et de la vente au détail, le milieu bancaire, et pour un fournisseur de service de paie. Depuis les 22 dernières années, elle a travaillé comme conseillère en mise en œuvre pour les services techniques au sein de l'équipe de gestion du capital humain de Ceridian.

Lucy s'est forgé une réputation d'experte dans le domaine des systèmes et logiciels de paie, de l'éducation des adultes et de la conformité de la paie. Elle a également fait la promotion de l'accréditation de Spécialiste en conformité de la paie (S.C.P) et de Gestionnaire accrédité de la paie (G.A.P) en tant qu'exigence requise pour les postes offerts dans les services de paie.

Elle a joué un rôle crucial au sein de nombreux groupes de travail sur la formation de l'Association, dont ceux portant sur les normes d'emploi, les paiements spéciaux, les séminaires de perfectionnement professionnels et l'accréditation de G.A.P. En outre, elle a prononcé plusieurs conférences à l'occasion de la Semaine nationale de la paie et des activités de reconnaissance de l'accréditation. Elle a également donné des cours de S.C.P au Collège Fanshawe pendant 20 ans, et animé des séances de perfectionnement professionnel au fil des ans. Lucy est une professionnelle aguerrie qui contribue au rayonnement de la communauté de la paie.



Prix du conseil d'administration :

Comité de conduite professionnelle

Ce prix récompense un groupe de spécialistes en la matière qui ont fait preuve de vision, de créativité et d'esprit d'équipe dans la concrétisation du plan stratégique de l'Association.

Membres du comité : Alan Sinclair (président); Elaine Gill, S.C.P; Charmaine Marsden, G.A.P; Karen Murkar; Patricia McCue Ryan, G.A.P; Parissa Hayati, G.A.P; Steven Van Alstine, G.A.P

Le Comité de conduite professionnelle a été fondé en 2008 dans le but d'assurer le respect du code de conduite. Les membres se réunissent régulièrement pour renforcer le mandat du comité, examiner ses obligations et affermir son rôle en statuant sur les cas de mauvaise conduite afin d'assurer l'intégrité des programmes d'accréditation de la paie.

Depuis que les cas ont commencé à être portés devant le comité en 2010, les enjeux sont devenus plus complexes, et le mandat du comité s'est élargi pour inclure les enquêtes et les décisions écrites. À ce jour, le comité a statué sur plus de 25 dossiers, et a joué un rôle clé dans l'avancement des stratégies de l'Association, y compris en ce qui concerne son principal objectif qui est de devenir LA ressource pour les professionnels de la paie au Canada.



Prix du partenaire : Nexus Data Systems

Ce prix reconnaît le travail exceptionnel réalisé par une entreprise du secteur privé ou public pour aider l'Association à atteindre ses objectifs à long terme.

Nexus Data Systems fournit des solutions de TI à l'Association depuis plus de 25 ans, ainsi que divers services de soutien, d'entretien et de protection destinés à nos serveurs et à nos réseaux. L'entreprise est devenue notre partenaire par excellence pour tous nos besoins de matériel, de logiciels, de sécurité réseau et de conseils professionnels pour les questions liées aux technologies de l'information. Elle veille à l'intégration de notre infrastructure de TI et nous a aidés à résoudre plusieurs incidents au fil des ans. Grâce à son personnel qualifié et dévoué, Nexus a contribué à assurer la sécurité de nos systèmes, à gagner la confiance des membres et à appuyer nos objectifs stratégiques.

Prix du Fellow de l'Association canadienne de la paie :

Ce prix est décerné en reconnaissance d'un service exemplaire auprès de l'Association, de la profession et de la communauté.



Kimberley Fiume, S.C.P. a notamment fait partie du conseil d'administration, du comité des relations avec le gouvernement fédéral, du groupe de travail sur le guide du relevé d'emploi, du sous-comité chargé de la simplification des questions fiscales et du groupe de travail sur les avantages imposables. Elle cumule plus de 25 ans d'expérience en consultation, gestion, pratique professionnelle et formation dans le domaine de la paie, et possède des connaissances approfondies sur un éventail de questions législatives et administratives liées à la paie et aux ressources humaines. Toutes ces qualités lui ont permis d'apporter une contribution significative dans les domaines de la représentation et de la formation. Kim défend avec fierté et détermination la profession de la paie.



Alan Mitchell s'est joint au comité des relations avec le gouvernement fédéral en 2004, et en est le président depuis 2015. En tant que président, il a joué un rôle clé au sein du groupe de travail chargé de l'examen des lignes directrices en contribuant à simplifier les pratiques du conseil d'administration, notamment en fixant une limite aux mandats des membres. Alan fait preuve d'un leadership mesuré et a trouvé de nombreuses solutions novatrices qui ont permis de faire progresser les objectifs de promotion d'intérêts de l'Association. Il a participé activement à plusieurs sous-comités et groupes de travail et a joué le rôle de mentor auprès des membres et du personnel de l'Association.



Sandra Morrison, G.A.P, CRHA, SHRM-SCP, a été présidente du conseil d'administration pour 2018-2019 et agit à titre de spécialiste en la matière et de chef de file de l'accréditation depuis près de deux décennies. Elle fait preuve d'un engagement indéfectible envers l'Association ainsi que les objectifs et les principes qui la définissent. En tant que présidente du conseil d'administration, elle a travaillé avec le président de l'Association au projet de renouvellement stratégique visant à faire de l'Association LA ressource de la profession de la paie au Canada. Ses efforts et son engagement sans faille ont permis d'accroître le rayonnement de la profession et de consolider la position d'autorité de l'Association en matière de normes d'emploi et de conformité.

PLEINS FEUX SUR LES RELATIONS PUBLIQUES

L'année 2020 a incontestablement été déterminante pour l'Association canadienne de la paie en matière de valorisation de la profession de la paie. L'Association a saisi les occasions de proclamer les réalisations de la paie au-delà de notre communauté immédiate, par exemple en réitérant l'importance de ses recherches et en rappelant le rôle essentiel des services de paie dans la gestion de la pandémie.

En 2020, l'Association a lancé des campagnes de relations publiques pour mettre en lumière les réalités actuelles et futures des services de paie, des entreprises et des travailleurs.

Depuis le « lundi blues » en janvier (reconnu comme étant le jour le plus déprimant de l'année), l'Association partage des renseignements sur le bien-être financier des travailleurs canadiens. Ces renseignements sont tirés d'une nouvelle étude menée par une équipe de chercheurs de l'Université Western et de l'Université Wilfrid-Laurier. Une des principales conclusions de cette étude, publiée dans un article universitaire intitulé *Le point sur la santé financière au Canada*, est qu'un salaire plus élevé n'est pas nécessairement gage de bien-être financier. En fait, ce sont les habitudes d'épargne et la capacité à composer avec une difficulté financière passagère qui sont plus susceptibles d'atténuer le stress financier. En faisant appel à l'apprentissage machine évolué pour analyser les données recueillies dans le cadre des 11 sondages annuels menés par l'Association canadienne de la paie, l'étude a aussi dévoilé que les travailleurs canadiens appartiennent habituellement, en nombre égal, à une de trois catégories suivantes : mauvaise situation financière, situation financière moyenne et bonne situation financière. En faisant la promotion de cette recherche, l'Association a aussi mis en lumière la façon dont les employeurs peuvent aider les professionnels de la paie à réduire au minimum le stress financier des employés en mettant en œuvre et en gérant des programmes *Payez-vous d'abord*.

La pandémie de COVID-19 nous a permis de constater à quel point les services de paie contribuent au bien-être financier des travailleurs. C'est pour réitérer ce message que l'Association a continué à publier les résultats de l'étude *Le point sur la santé financière au Canada* tout au long du printemps, de l'été et de la Semaine nationale de la paie.



En septembre, la Semaine nationale de la paie, depuis longtemps la principale campagne de relations publiques de l'Association, a encore une fois profité d'une couverture médiatique exceptionnelle. Cette année, la campagne mettait l'accent sur le bien-être financier des travailleurs canadiens et sur les répercussions de la pandémie. Rayon de lumière dans un fil d'actualités plutôt sombre, les résultats du sondage des employés de l'Association, analysés par le laboratoire Western-Laurier, ont démontré que les travailleurs canadiens avaient réussi à améliorer leur situation financière immédiate en raison des économies forcées liées à la pandémie. En utilisant des données longitudinales recueillies pendant 12 ans dans le cadre de recherches de l'Association, la campagne a rappelé l'importance de bonnes habitudes d'épargne pour faire des gains financiers et assurer sa sécurité financière à long terme.

De plus, afin de poursuivre ses activités de promotion d'intérêt dans la foulée des innombrables changements liés à la pandémie, l'Association a publié d'importantes nouvelles en lien avec ses efforts de relations gouvernementales en 2020. Principalement axée sur un public des milieux des affaires et gouvernementaux, l'Association a largement divulgué ses travaux à l'appui des programmes gouvernementaux de la SSUC et la PCU, et sa participation à la simplification des dépenses liées au télétravail en 2020. Ces efforts de relations publiques ont souligné le rôle essentiel de la paie dans l'administration des programmes gouvernementaux et dans le soutien aux travailleurs qui doivent composer avec la transformation de la main-d'œuvre. Ils ont aussi clairement démontré le rôle joué par l'Association auprès des responsables gouvernementaux afin de réduire les formalités administratives et de créer une situation bénéfique pour les entreprises, les travailleurs et les gouvernements.

Il s'agit d'une visibilité exceptionnelle, surtout compte tenu de toutes les autres nouvelles captivantes qui faisaient la manchette. Cette réalisation démontre que, plus que jamais, les commentaires et les opinions des professionnels de la paie comptent pour les Canadiens. Et il ne faut pas oublier que cette prise de conscience est essentielle pour faire valoir la place de nos membres au sein de leur organisation.

PROFIL D'UN CHAMPION DE LA PAIE

Les titres de Spécialiste en conformité de la paie (S.C.P), de Spécialiste en conformité de la paie du Québec (maintenant Professionnel de la paie du Québec (PPQ)) et de Gestionnaire accrédité de la paie (G.A.P) sont les normes d'excellence en professionnalisme et compétence dans le domaine de la paie. Mais ils n'étaient pas toujours aussi largement reconnus.

Au cours des sept dernières années, Chris Pacella, gestionnaire de l'accréditation professionnelle, a joué un rôle essentiel dans la croissance de la reconnaissance de nos titres au sein de la communauté des affaires.

Apprenons à en savoir un peu plus sur ce champion de la paie.

Parlez-nous de vous et de votre rôle à l'Association.

Je m'appelle Chris Pacella. Je suis le père de jumeaux de neuf ans (un garçon et une fille). Je suis musicien à temps partiel, amateur de casse-tête et gestionnaire de l'accréditation professionnelle à l'Association canadienne de la paie. Je suis responsable, avec mon équipe incroyable, dévouée et passionnée, de la prestation de tous les cours d'accréditation offerts, des différents aspects de l'accréditation et du service à la clientèle en lien avec celle-ci. Je suis également responsable du travail de projet qui met habituellement l'accent sur la modernisation et la reconnaissance des accréditations.

Depuis combien de temps travaillez-vous pour l'Association?

J'ai été embauché en novembre 2013 après avoir travaillé pendant neuf ans avec les comptables en management accrédités de l'Ontario. L'Association cherchait à mettre en œuvre une exigence d'expérience professionnelle pour l'accréditation de S.C.P et j'avais récemment mis en œuvre une exigence semblable pour les comptables. Parmi les autres changements que j'ai apportés,

« Le meilleur aspect de mon travail, ce sont les gens que je côtoie. L'équipe d'accréditation est l'une des meilleures avec lesquelles j'ai travaillé. Peu importe le défi ou le projet, les membres de l'équipe font des pieds et des mains pour effectuer le travail. »

Chris Pacella, gestionnaire de l'accréditation professionnelle, Association canadienne de la paie



mentionnons une refonte des exigences en matière de formation professionnelle continue et plusieurs mises à niveau du système de gestion de l'apprentissage.

Qu'est-ce qui vous passionne dans votre rôle et dans la profession de la paie?

Le meilleur aspect de mon travail, ce sont les gens que je côtoie. L'équipe d'accréditation est l'une des meilleures avec lesquelles j'ai travaillé. Peu importe le défi ou le projet, les membres de l'équipe font des pieds et des mains pour effectuer le travail.

En ce qui concerne mon rôle, j'adore ses aspects dynamiques. Avec tous les projets en cours – souvent 30 ou plus par année –, chaque jour est différent. Je suis fier du fait que le travail de mon équipe aide les professionnels de la paie à acquérir la formation et les connaissances nécessaires pour être les meilleurs dans leur domaine. Chaque jour, nous changeons des vies et aidons les gens à faire progresser leur carrière.

Quels défis l'année 2020 a-t-elle engendrés pour votre service? Comment les avez-vous surmontés? Quelles sont les connaissances que vous avez acquises et qui vous seront utiles en 2021 et dans les années à venir?

L'une des principales initiatives pour lesquelles j'ai été embauché consistait à moderniser les cours d'accréditation, y compris la façon dont ils sont offerts. Nous avons passé les dernières années à travailler avec nos partenaires pour améliorer le système de gestion de l'apprentissage afin de nous assurer que les étudiants ont une expérience solide et uniforme, peu importe la façon dont le cours est suivi. Que les étudiants soient en classe ou qu'ils terminent un cours en ligne, ils méritent tous d'avoir accès au même matériel de cours, aux mêmes exercices et aux mêmes examens. Grâce au travail que nous avons accompli pour améliorer l'apprentissage en ligne de nos étudiants, nous étions bien placés lorsque la pandémie a frappé pour passer rapidement d'un environnement en classe à un environnement d'apprentissage en ligne. Les étudiants en classe étaient déjà inscrits

sur le même système de gestion de l'apprentissage que les étudiants en ligne. Après avoir effectué des recherches sur la façon de fournir les aspects des cours en classe à l'aide de logiciels de visioconférence comme Zoom, nous avons donc permis aux étudiants de s'habituer à l'environnement virtuel très rapidement.

De plus, tout processus qui impliquait un échange de documents ou des interactions physiques a dû être complètement réinventé presque du jour au lendemain. Il s'agissait notamment d'émettre des relevés de notes à l'intention des étudiants, de traiter les retraits et les transferts, et de traiter les demandes de crédit et les documents. En tant qu'équipe, nous nous sommes réunis et avons élaboré des solutions de rechange et des processus entièrement nouveaux, dont certains se sont avérés plus efficaces que les anciens.

Sur le plan de formation, je crois que le grand nombre d'étudiants qui ont fini par être forcés de terminer des cours dans une atmosphère virtuelle ou en ligne a ouvert les yeux de beaucoup de gens sur le potentiel de ce style d'apprentissage. De nombreuses personnes qui n'avaient peut-être pas l'impression de pouvoir suivre des cours en ligne ont réussi à le faire. De plus, l'utilisation d'applications de visioconférence comme Zoom pendant les formations est probablement là pour de bon.

Selon vous, quel est le principal objectif de votre équipe lorsqu'il s'agit de créer des programmes de formation aux fins d'accréditation?

L'objectif de mon équipe est de donner aux professionnels de la paie tous les outils et connaissances dont ils ont besoin pour s'assurer que leur organisation est prête et capable de fournir des services de paie avec professionnalisme, conformément aux meilleures pratiques et à toutes les exigences législatives, et leur permettre d'acquérir de nouvelles compétences qui leur permettront de réussir en affaires.

Le contenu du cours d'accréditation fait l'objet d'une mise à jour exhaustive chaque année. Nous cherchons aussi continuellement de nouvelles façons d'offrir de la formation en procédant à des mises à niveau du système de gestion de l'apprentissage.

« La pandémie a montré à quel point la profession de la paie est essentielle à la continuité des activités et au soutien de l'organisation et des employés en période de crise. »

Selon vous, pourquoi tant de membres ont-ils demandé une accréditation au cours des deux dernières années?

Nous connaissons une croissance importante depuis 2018. Les employeurs commencent à reconnaître que notre accréditation est essentielle ou qu'elle représente une norme d'excellence pour les professionnels de la paie et, pour cette raison, les cours d'accréditation sont très populaires. Nous avons également constaté une augmentation particulièrement importante des inscriptions tout au long de la pandémie. Compte tenu des longues périodes de confinement et des options limitées d'activités à l'extérieur de la maison, de nombreux professionnels ont profité de cette situation pour retourner à l'école, parfaire leur formation et obtenir une accréditation pour faire avancer leur carrière.

Pensez-vous que la demande pour l'accréditation continuera d'augmenter? Pourquoi?

Oui. La pandémie a montré à quel point la profession de la paie est essentielle à la continuité des activités et au soutien de l'organisation et des employés en période de crise. À l'avenir, les employeurs continueront de rechercher la norme d'excellence en formation sur la paie : un titre de compétence S.C.P, G.A.P ou S.C.P.Q/PPQ.

La demande sera également alimentée par l'évolution des services de paie et les mises à jour correspondantes de nos programmes d'accréditation. Comme les services de paie contribuent de plus en plus à favoriser le bien-être des entreprises, à améliorer l'expérience des employés et plus encore, les employeurs continueront de chercher des professionnels hautement qualifiés pour leurs équipes de paie.

Comment les programmes d'accréditation évolueront-ils pour répondre aux exigences changeantes de la profession de la paie?

L'avenir de la paie indique que les responsabilités administratives qui ont toujours fait partie des rôles des services de paie seront éliminées par les progrès technologiques. Le professionnel de la paie de demain devra donc se concentrer sur l'utilisation des données disponibles pour effectuer des analyses et être stratégique pour aider les organisations à atteindre leurs objectifs. Les cours d'accréditation évolueront avec la profession afin d'offrir aux étudiants les compétences dont ils ont besoin pour réussir.

Que pouvez-vous nous dire au sujet des prochaines offres de perfectionnement professionnel?

La stratégie de perfectionnement professionnel en est aux premières étapes, mais l'objectif est d'aider les personnes à franchir toutes les étapes de leur carrière. Les nouveaux employés du service de la paie, ou ceux qui ont travaillé au service de la paie, mais qui n'ont pas eu l'occasion de recevoir des conseils, bénéficieraient d'un mentor pour les aider à faire progresser leur carrière. L'accès à notre centre de ressources professionnelles enseignera aux candidats et aux titulaires d'un titre de compétence à naviguer plus efficacement dans les échelles des organisations, à acquérir des connaissances personnelles sur leurs forces et leurs besoins de perfectionnement, et à améliorer leur potentiel d'avancement professionnel.

L'Association canadienne de la paie souhaite davantage intervenir dans l'établissement de liens entre les étudiants, les candidats et les titulaires d'une accréditation et les possibilités d'emploi dans la profession de la paie. Nous espérons y parvenir en élaborant des programmes de mentorat et de stage, en plus de développer des ressources, des outils, des modèles et des lignes directrices. Il y aura aussi des solutions pour aider les candidats en recherche d'emploi avec des curriculum vitae et des lettres de présentation, des compétences en entrevue, des stratégies de recherche d'emploi, des présentations de perfectionnement professionnel virtuelles et des conseils généraux sur les carrières pour naviguer dans le réseautage, les salaires, les évaluations de carrière et les compétences en communication.

L'objectif de cette initiative est de jumeler des chercheurs d'emploi qualifiés à des employeurs de partout au Canada et de jumeler ces derniers au meilleur bassin de talents en matière de services de paie au pays.

UNE COMMUNAUTÉ FORTE, CONNECTÉE ET EN PLEINE CROISSANCE, MÊME VIRTUELLEMENT

La force de l'Association canadienne de la paie, ce sont ses membres : les professionnels de la paie, les organisations qui servent les employés, les bénévoles et les spécialistes en la matière. Il s'agit d'une communauté diversifiée qui répond à de nombreux besoins dans de nombreuses régions et qui s'occupe de multiples enjeux. C'est aussi une communauté liée par un intérêt commun pour la paie et mue par un objectif essentiel : veiller à ce que les Canadiens soient rémunérés.

En 2020, la communauté de l'Association canadienne de la paie comptait plus de 22 000 membres, représentant plus de 40 000 professionnels de la paie d'un océan à l'autre, dans l'ensemble des provinces et des territoires. Parmi ces gens, on retrouve 15 000 professionnels de la paie accrédités, et plus de personnes entamant leur parcours dans le domaine de la paie chaque jour.

Forte d'une communauté aussi solide et diversifiée, l'Association a toujours organisé des activités en personne pour rester en contact avec ses membres : déjeuners, formations en classe et événements de plusieurs jours permettant aux membres de tisser des liens durables. Mais tout cela a changé en 2020. La COVID-19 a mis fin aux contacts en personne et contraint les professionnels au télétravail. Heureusement, les professionnels de la paie forment un groupe résilient.

La communauté de la paie a redoublé d'efforts en 2020 en soulignant l'importance capitale du travail qu'elle accomplit pour garder les entreprises opérationnelles et assurer la continuité de la paie. En cette période d'insécurité financière, les services de paie ont gardé le cap en mettant en œuvre des plans de continuité des activités, en aidant les travailleurs et les entreprises à accéder rapidement aux programmes de subvention et en composant avec une avalanche de nouvelles exigences de conformité formulées par le gouvernement.

Dans ce nouveau contexte, les membres ont continué de chercher des façons d'apprendre, de s'épauler les uns les autres, de réseauter et de contribuer au rayonnement de la profession, même virtuellement. L'Association a rapidement renforcé ses efforts pour accentuer la présence en ligne de la communauté de la paie, avec l'appui de ses membres.

Le tout premier congrès entièrement numérique de l'Association, intitulée *Paie connectée*, a réuni près de 1 000 participants, conférenciers et partenaires pour examiner les répercussions de la technologie sur la paie, les tendances sectorielles et les stratégies de perfectionnement personnel et professionnel.



PROPULSÉ PAR LA PAIE



La Semaine nationale de la paie, qui s'est aussi tenue en ligne, a célébré la profession de la paie en soulignant que le Canada est *propulsé par la paie*. Lancée en août, la plateforme web *Propulsé par la paie* a servi de lieu de rassemblement permettant aux professionnels de réseauter et de faire valoir l'importance des services de paie. Le concours Mégawatt de la paie, un point central de la plateforme, encourageait les membres à prendre part à des défis, à échanger sur les forums de discussion et à utiliser les ressources web sur l'importance et l'apport des services de paie. Plus de 22 000 messages ont été publiés sur les forums de discussion par près de 1 000 membres qui se disputaient le titre de « champion de la paie le plus passionné ». Ce faisant, ces participants ont contribué à l'objectif de l'Association consistant à amasser 25 000 \$ pour la Fondation L'étoffe du succès Canada. Après plus de deux mois, Keira Meldrum, S.C.P, habitant en Colombie-Britannique, a remporté le titre pour l'année 2020 (voir l'encadré).

La Semaine nationale de la paie s'est conclue par une série de sept événements virtuels mettant en vedette des conférenciers formidables, notamment le colonel Chris Hadfield et l'honorable Chantal Petitclerc. Malgré les inconvénients de l'environnement virtuel, plus de 2 000 membres de l'Association se sont réunis pour participer à ces événements tout au long de la semaine et célébrer la profession de la paie. S'inspirant de thèmes quotidiens (l'adaptation au changement, la santé et le bien-être financiers, le leadership), ces événements ont reçu un accueil très favorable. C'était très inspirant de voir autant de professionnels de la paie prendre le temps de développer leur sentiment d'appartenance pendant une période aussi mouvementée.

À l'automne, les membres et l'ensemble de la communauté de la paie ont accueilli les résultats de la série *Regard sur la paie* (plus d'information sur la page 9) en collaborant en ligne avec l'Association pour mieux faire connaître cette importante recherche menée par PricewaterhouseCoopers Canada. Des membres de partout au pays ont assisté aux activités virtuelles sur l'avenir de la paie en décembre pour en savoir plus sur l'évolution des professions de la paie, qui tendent vers un rôle de partenaires stratégiques auprès des organisations. Les membres ont échangé leurs idées sur les résolutions qui pourraient être prises pour orienter l'avenir de la profession et favoriser sa transformation. Dans les médias sociaux, la communauté de la paie s'est imprégnée de l'esprit des Fêtes en participant au concours des *12 journées de résolutions liées à la paie*. Les membres ont voté pour leurs souhaits les plus chers concernant les professions de la paie pour la nouvelle année et ont discuté de la manière dont les services de paie peuvent améliorer la productivité organisationnelle, renforcer l'expérience des employés et miser sur la technologie de façon stratégique pour renforcer leur rôle.

Au cours de cette année éprouvante à bien des égards, c'était formidable de voir la communauté de la paie se rassembler si sou- vent pour célébrer les professions de la paie et rester en contact.

ENTRETIEN AVEC KEIRA MELDRUM, S.C.P, GAGNANTE DU CONCOURS MÉGAWATT DE LA PAIE 2020

Parlez-nous un peu de vous.

Je suis commis à la paie, commis comptable et spécialiste en matière de paie pour un nouveau système. J'habite à Elkford, en Colombie-Britannique (au cœur des Rocheuses, près de la frontière avec l'Alberta). Je travaille encore plus loin dans les montagnes, pour une mine de charbon à ciel ouvert exploitée par Teck Coal Limited. Je travaille dans le domaine de la paie depuis plus de 13 ans (le tiers de ma vie!). Je suis en voie d'obtenir le titre de Gestionnaire accréditée de la paie (plus qu'un cours et demi à faire).

En dehors du travail, je suis la trésorière de notre conseil des arts local et j'ai récemment fondé avec mon conjoint un club de cyclisme à but non lucratif, dont je suis également la trésorière. Nous avons un fils de six ans qui adore le vélo et la natation. C'est l'une des principales raisons pour lesquelles nous avons comme projet ambitieux de construire un vélodrome dans notre communauté.

Qu'est-ce qui vous a incitée à participer au concours Mégawatt de la paie?

Lorsque j'ai entendu parler pour la première fois du concours par courriel et sur la page Facebook de l'Association, je n'étais pas certaine de ce que cela signifiait. Mais comme j'habite dans une région éloignée, je me suis dit que cela représentait une belle occasion de m'impliquer et de tisser des liens avec la communauté de la paie. Dès le début du concours, nous avons de bonnes discussions et j'avais du plaisir à relever les défis.

Qu'avez-vous aimé au sujet du concours et de la Semaine nationale de la paie l'année dernière?

Je pense que le travail accompli par les services de paie est essentiel, mais souvent peu reconnu par les entreprises. Je trouvais que le thème « Propulsé par la paie » était bien choisi, car il a vraiment encouragé les gens à promouvoir la profession de la paie. J'ai beaucoup aimé discuter avec les autres et tisser des liens durant le concours. C'était utile et instructif de rencontrer des professionnels de la paie aussi compétents et d'apprendre leur façon de faire.

Que signifie pour vous l'obtention du titre de Mégawatt de la paie 2020?

C'était merveilleux pour de nombreuses raisons.

- ▶ Cela a rehaussé ma confiance en moi, renforcé ma fierté à l'égard de la profession et m'a donné le courage de défendre encore plus les intérêts de la profession dans ma vie quotidienne.
- ▶ Mon employeur m'a énormément appuyée, en allant même jusqu'à souligner ma victoire lors de mon évaluation annuelle. Cela m'a aidé à faire valoir encore plus l'importance de la paie et de notre service.
- ▶ Comme je n'ai jamais eu la chance d'assister au congrès de l'Association en raison des coûts et de la distance, j'étais impatiente de rencontrer plusieurs des personnes dont j'ai fait la connaissance durant le concours. Même si le congrès se tiendra en ligne cette année, j'ai très hâte d'y assister!

Dans l'ensemble, je suis très fière de faire partie de l'Association canadienne de la paie et d'avoir remporté le titre de Mégawatt de la paie 2020.



L'ASSOCIATION CANADIENNE DE LA PAIE



États financiers
Pour l'exercice terminé le 31 décembre 2020

[Cliquez ici](#)