

Consultation auprès des membres à propos de la paie électronique : **Ce que nous avons entendu**

Septembre 2023



Rapport de synthèse

Le projet de paie électronique est une initiative du gouvernement du Canada qui a pour but de moderniser la façon dont les employeurs envoient les renseignements sur la paie, l'emploi et les données démographiques aux ministères et organismes gouvernementaux. À l'heure actuelle, les employeurs envoient les données sur la paie au gouvernement à un moment donné, par exemple, lorsqu'ils émettent un feuillet T4 ou un relevé d'emploi pour l'assurance-emploi. Les employeurs fournissent souvent les mêmes renseignements à différents ministères et organismes gouvernementaux. L'objectif de la paie électronique est de réduire le fardeau administratif des employeurs canadiens et de faciliter l'accès aux prestations et aux services offerts par le gouvernement au moyen de déclarations salariales quasi en temps réel¹.

À titre de conseiller de confiance auprès des gouvernements, l'Institut national de la paie (l'« Institut ») a reçu le mandat des gouvernements du Canada et du Québec de faire part de commentaires relatifs à cette initiative exceptionnelle qui permettrait aux employeurs de partager les données sur la paie et l'emploi dans un écosystème de paie électronique à chaque période de paie. À cette fin, l'Institut a interrogé ses membres concernant cette initiative gouvernementale lors de ses congrès nationaux de 2022 et 2023, tenu des discussions guidées dans six grandes villes canadiennes et organisé des séances virtuelles en français et en anglais. Les commentaires généraux extrêmement positifs des employeurs et des fournisseurs de logiciels et de services de paie indiquent qu'un système de déclaration de paie électronique bien adapté aux exigences en matière de déclaration de Revenu Québec et aux systèmes de paie des employeurs actuels réduirait grandement le fardeau administratif de la production de millions de feuillets et de relevés d'emploi de fin d'année.

Les membres de l'Institut recommandent fortement que le gouvernement du Canada adopte les meilleures pratiques internationales par la mise en œuvre d'un projet pilote de paie électronique avant le déploiement complet du programme. À cette fin, le gouvernement du Canada devrait poursuivre l'initiative de paie électronique et allouer les ressources budgétaires nécessaires dans l'exercice 2024-2025 afin de le réaliser et de le mettre en œuvre rapidement.

Contexte

L'initiative de paie électronique du gouvernement fédéral a pour but de réduire le fardeau administratif et de moderniser la façon dont les employeurs envoient les renseignements sur la paie, l'emploi et les données démographiques aux ministères et organismes gouvernementaux. À l'heure actuelle, les employeurs envoient les données sur la paie aux gouvernements à la fin de l'année par le feuillet T4 (et le relevé 1 équivalent aux employés du Québec) et par le relevé d'emploi chaque fois qu'un employé a un arrêt de rémunération. Ces formulaires de paie réglementés sont structurés en fonction des mêmes renseignements sur les employés et leur coût combiné pour les employeurs frôle le milliard de dollars, selon le rapport de PricewaterhouseCoopers (PwC) intitulé *Coût de la conformité pour les employeurs et implications en matière de politiques publiques*.²

¹ <https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/organisation/a-propos-agence-revenu-canada-arc/projet-paie-electronique.html>

² [CPA-Cost-of-Compliance-Report-FINAL-FR.pdf \(paie.ca\)](#)

Le Royaume-Uni et l’Australie, entre autres, démontrent les avantages d’utiliser les données régulières sur la paie dans la formulation et la mise en œuvre des politiques sociales et économiques gouvernementales depuis près d’une décennie. Leur expérience est si convaincante que le Rapport 10 de la vérificatrice générale du Canada en 2022³ souligne comment les données de paie en temps réel auraient grandement aidé le gouvernement fédéral à verser les prestations liées à la COVID-19 en 2020.

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

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

CATÉGORIE	Effectif de l’employeur
Moins de 200 employés	4 021
De 200 à 599 employés	1 193
De 600 à 999 employés	300
De 1 000 à 1 599 employés	226
Plus de 1 600 employés	474
Total des organisations membres	6 214

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

À titre de conseiller de confiance auprès du gouvernement fédéral, l’Institut agit comme intervenant clé dans le cadre de cette initiative et a pris part à de nombreuses consultations avec l’Agence du revenu du Canada (ARC), Emploi et Développement social Canada (EDSC) et Revenu Québec depuis 2002. Plus récemment, l’Institut a tenu des séances d’information et a demandé l’avis des membres au sujet de la paie électronique lors de ses congrès nationaux en 2022 et 2023. En mai 2023, l’Institut a aussi organisé des discussions guidées au Canada. (Consultez les lieux et les dates à l’annexe A.) Voici quels étaient les objectifs de ces séances de consultation des membres :

- Informer les personnes qui ne connaissent pas bien le projet ou qui ont des hypothèses erronées à ce sujet.
- Recueillir les précieux commentaires des membres sur l’initiative de paie électronique du gouvernement fédéral et les évoquer pendant les discussions avec celui-ci.
- Faire en sorte que l’Institut et ses membres s’entendent sur les livrables de l’initiative.
- Définir les principales préoccupations relatives à cette initiative.

Résultats du sondage et principaux commentaires

Les renseignements suivants incluent les résultats des sondages post-congrès de 2022 et 2023 de même que le sondage sur la discussion guidée de 2023. Il n’y a pas de variation statistique selon la taille, la région ou le secteur de l’employeur.

³ [Rapport 10 – Prestations spécifiques liées à la COVID-19 \(oag-bvg.gc.ca\)](https://www.oag-bvg.gc.ca)

Soutien de la paie électronique

Voici les conditions de soutien de la paie électronique des employeurs par ordre d'importance :

1. Élimination du relevé d'emploi
2. Élimination du feuillet T4
3. Gain de temps et réduction du fardeau administratif
4. Simplification du processus de déclaration
5. Élimination du formulaire INS5097
6. Économies
7. Élimination du relevé 1*⁴
8. Soutien de la paie électronique même sans aucune des conditions ci-dessus

Les participants ont aussi insisté sur le fait que les exigences de la paie électronique du Canada et du Québec devraient être harmonisées. Une approche réaliste pour la communauté de la paie est de prévoir une interface de processus d'application (API) pour extraire les données communes sur la paie et transmettre les données fédérales à l'ARC et une autre pour transmettre les données québécoises à Revenu Québec ; toute solution plus complexe serait rejetée par cette communauté.

Dans chacun des trois sondages, seulement un ou deux employés n'appuyaient pas la paie électronique, tandis que quelques-uns demandaient plus d'information.

Dans quelle(s) condition(s) soutiendriez-vous l'initiative de la paie électronique du gouvernement fédéral?

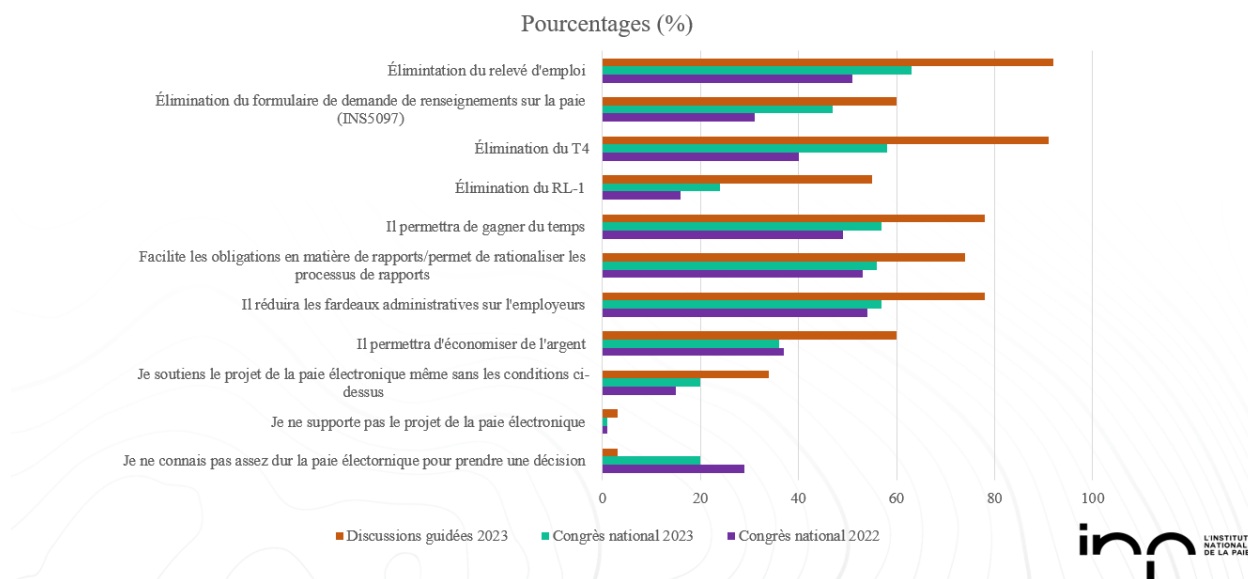


Figure 1 : La plupart des employeurs appuieraient la paie électronique si elle éliminait le feuillet T4 et le relevé d'emploi.

⁴ * Après avoir filtré les résultats du sondage pour n'inclure que les organisations qui traitent une paie au Québec, l'élimination du Relevé-1 était à égalité avec celle du feuillet T4.

Transmettre les données sur la paie et l'emploi à chaque période de paie au lieu d'émettre un feuillet T4 et un relevé 1 pour résumer l'année d'imposition

Les participants croient que la paie électronique réduirait leur charge de travail globale et le coût de conformité de la paie en éliminant d'importantes mesures de rapprochement de fin d'année qui s'étalent habituellement de décembre à février. Même les petits employeurs qui envoient manuellement l'information sur la paie à un tiers à des fins de traitement pourraient réaliser des gains d'efficacité s'ils n'avaient pas à produire les feuillets T4 et les relevés 1 à la fin de l'année.

Il a été recommandé d'inclure les corrections requises à une paie dans la prochaine transmission courante de données. La dernière paie de l'année pourrait exiger une certaine forme de finalisation et la transmission de données supplémentaires en janvier ou février afin d'inclure les rajustements de fin d'année dans l'année d'imposition appropriée (p. ex., options d'achat d'actions, avantage imposable d'un véhicule d'entreprise, etc.).

Transmettre les données sur la paie et l'emploi requises par Service Canada pour régler les demandes de prestation d'assurance-emploi

En général, les participants ont accepté les exigences anticipées afin d'inclure la raison de départ dans la transmission des données sur la paie à condition que cette mesure entraîne des économies nettes pour l'employeur, notamment l'élimination du relevé d'emploi. Il faudrait aussi que cette mesure réduise le plus possible le nombre de questions de suivi que Service Canada pose aux employeurs. Les répondants ont indiqué qu'assouplir certaines des exigences actuelles relatives au relevé d'emploi pourrait simplifier davantage la déclaration et, ainsi, ouvrir la voie à la paie électronique. Par exemple, il pourrait y avoir un seul code de départ pour les arrêts de rémunération à l'initiative de l'employé et une méthode plus uniforme de déclaration des gains assurables.

Les exigences de Service Canada et du gouvernement du Québec doivent demeurer conformes, car celui-ci utilise le relevé d'emploi fédéral pour déterminer les prestations du Régime québécois d'assurance parentale.

Effectuer les paiements de déduction à la source à chaque paie avec la transmission de données

Généralement, les participants ne souhaitent pas changer les calendriers de versement pour les harmoniser avec de nouveaux calendriers de transmission de données. (Les participants en faveur n'ont pas tenu compte de l'administration de versements supplémentaires.) Les petits employeurs ne voulaient pas remplacer un seul versement tous les trois mois par des versements bihebdomadaires ou même hebdomadaires. Les fournisseurs de services de paie ont expliqué comment devancer les calendriers de versement nuirait gravement à leur modèle d'affaires, ce qui hausserait probablement les frais des clients. Si l'ARC ou Revenu Québec associait les paiements de déduction à la source aux transmissions de la paie électronique, les gouvernements et le projet de paie électronique pourraient se retrouver dans une situation insoutenable.

L'obligation d'effectuer des versements au gouvernement à chaque période de paie augmenterait-elle ou diminuerait-elle la charge administrative et les coûts de votre organisation?

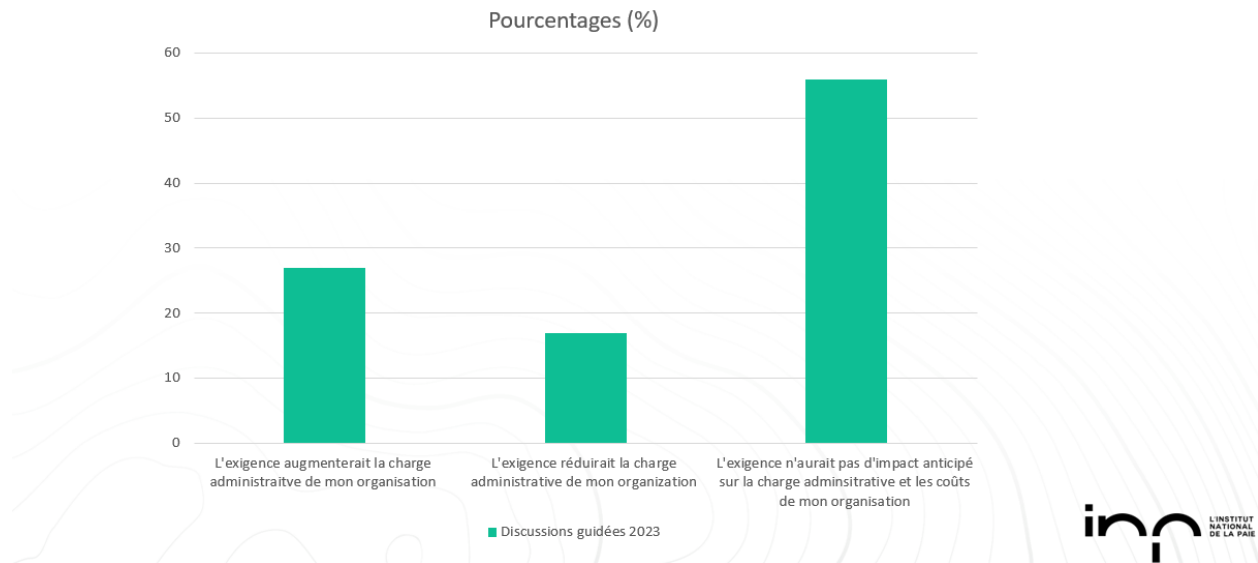


Figure 2 : Moins de 18 % des employeurs croient que des versements gouvernementaux plus fréquents réduiraient leur fardeau administratif.

D'autres préoccupations ?

À la suite d'une mise à jour complète de l'initiative de paie électronique et d'une discussion intéressante à propos des sujets précédents, de 60 % à 78 % des participants n'ont pas exprimé d'autres préoccupations concernant la paie électronique compte tenu de l'information disponible à ce moment. Quant aux préoccupations soulevées, l'incertitude était liée à la sécurité et à la confidentialité de l'information transmise aux gouvernements, au temps de mise en œuvre et au besoin de bien informer le public.

Avez-vous des inquiétudes concernant le projet de la paie électronique?

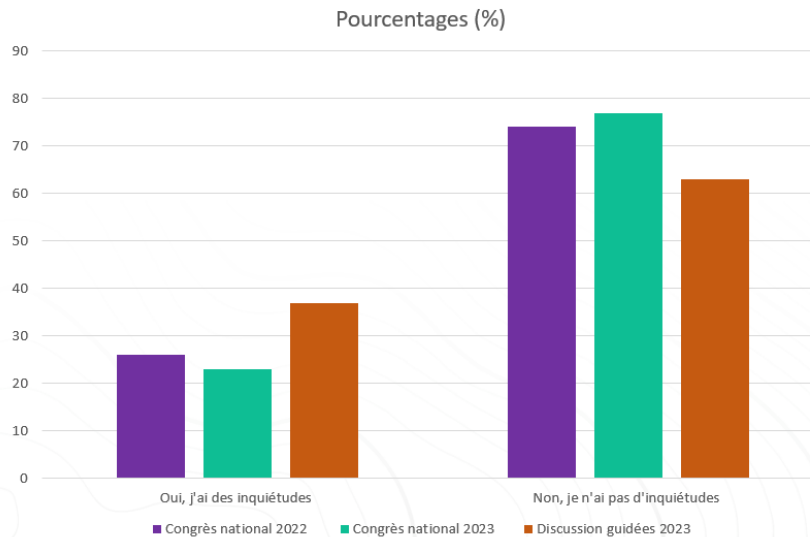


Figure 3 : Une comparaison des résultats du congrès 2022, du congrès 2023 et des discussions guidées au Canada en 2023 pour répondre aux préoccupations concernant la paie électronique.

Conclusion

Les commentaires généraux des employeurs et des fournisseurs de logiciels et de services de paie étaient extrêmement positifs.

Les exigences relatives aux données de l'ARC, de Service Canada et de Revenu Québec sont différentes, mais les fournisseurs de logiciels et de services de paie sont persuadés qu'ils peuvent créer des données sur la paie quasi en temps réel qui combleront tous les besoins à condition que le gouvernement fédéral continue de travailler avec eux, l'Institut et Revenu Québec tout au long de ce projet.

Voici les gains d'efficacité que les membres de l'Institut envisagent :

- pour les employeurs – réduction du fardeau administratif;
- pour les employés – versement plus rapide des prestations gouvernementales (p. ex., le règlement des demandes de prestation d'assurance-emploi);
- pour le gouvernement fédéral et Revenu Québec – des décisions plus éclairées de même que des prestations plus précises et rapides.

Les membres de l'Institut appuient la transformation du concept d'initiative de paie électronique en un écosystème du gouvernement du Canada qui servira à l'élaboration de politiques sociales et économiques, allégera le fardeau administratif et réduira les coûts. Cet écosystème pourrait par la suite devenir un environnement de collaboration avec les gouvernements provinciaux et territoriaux qui, à son tour, améliorerait l'administration des employeurs, augmenterait l'efficacité gouvernementale et mènerait à une prestation des services aux employés plus précise et plus éclairée.

L'Institut national de la paie souhaite continuer d'appuyer l'initiative de paie électronique. Ses membres ont indiqué vouloir participer à une phase pilote avec leurs fournisseurs de logiciels et de services de paie dans l'espoir de déployer un système national de paie électronique d'ici la fin de la décennie.

Annexe A

Les sept séances en personne et les deux séances virtuelles organisées par l'Institut national de la paie (Institut) dans de grandes villes aux quatre coins du Canada ont attiré 102 participants. Les séances ont permis aux membres de l'Institut de comprendre le contexte de l'initiative de paie électronique et l'orientation que l'ARC envisage à cet égard, le tout suivi par une discussion ouverte avec les participants. Un représentant de l'ARC était présent à quatre des sept séances en personne, tandis qu'un représentant de Revenu Québec a assisté à la séance en français à Montréal. Voici la liste des dates et endroits des groupes de discussion :

- Halifax – 11 mai 2023
- Montréal – 12 mai 2023
- Vancouver – 16 mai 2023
- Calgary – 18 mai 2023
- Winnipeg – 19 mai 2023
- Toronto (Mississauga) – 23 mai 2023
- Toronto (centre-ville) – 24 mai 2023
- Virtuel en anglais – 23 mai 2023
- Virtuel en français – 24 mai 2023