

DIALOGUE

L'Institut national de la paie | **Volume 45, numéro 4**

Équipe de paie de l'année :
Intact Corporation financière



Compte à rebours jusqu'en
2024 : guide des changements
de fin d'année

Les dessous de l'Institut
national de la paie : rapport
sur le progrès en matière d'EDI

ANYTHING CAN CHANGE THE WORLD OF WORK.

From HR to Payroll, ADP designs forward-thinking solutions to take on the next anything.

HR | Payroll | Time | Talent | Benefits

Learn more: [ADP.ca](https://www.adp.ca)



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

PRÉSIDENTE DU CONSEIL

Carolyn Lesyshen, LAP
Servus Credit Union Ltd.

PRÉSIDENT DE L'INSTITUT

Peter Tzanetakakis
L'Institut national de la paie

VICE-PRÉSIDENT DU CONSEIL

Mark Betcher, PCP
Sexton Family of Companies

TRÉSORIÈRE DU CONSEIL

Brian Burgess, LAP
Victoria Division of Family Practice Society

PRÉSIDENTE SORTANTE DU CONSEIL

Sherisse Mason, LAP, CRHA
Ministère des Services gouvernementaux et des Services aux consommateurs de l'Ontario

DIRECTEURS DU CONSEIL

Elvira Ciambella, LAP, MBA
ADP Canada

Deirdre Joachim, LAP
Hydro One Networks Inc.

Tisha Parker Kemp, LAP, M.Ed, CTD
shiftED Academy Inc.

Irene Paul, LAP
UKG

Robin Ramrup, CPA, CGA
Centre of Excellence in Next Generation Networks

Deborah Scott, LAP
Canadian Natural Resources Limited

Andrew Shortt, PCP
Mobile Klinik

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 décembre 2023. 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

12	Équipe de paie de l'année : Intact Corporation financière
14	Les dessous de l'Institut national de la paie : rapport sur le progrès en matière d'EDI
16	Comprendre l'évolution de la paie électronique
20	Compte à rebours jusqu'en 2024 : guide des changements de fin d'année
22	Liste de contrôle de 2023 : fin d'année et début d'année
24	Lignes directrices pour des transferts d'employés à l'intérieur du Canada
26	Changement de fréquence de la paie : liste de vérification
30	Comprendre les régimes de prestations supplémentaires de chômage
34	Le poids des commentaires constructifs

RUBRIQUES

Message du président	4
Message de la présidente du Conseil	5
Ligne Info sur la paie	6
Tableau d'honneur	36



Donner plus de moyens à notre communauté de la paie

À l'approche de la fin de l'année, je souhaite faire le point sur le rôle essentiel que joue le service de paie dans nos organisations et exprimer ma gratitude aux dizaines de milliers de professionnels dévoués qui font en sorte que tout se passe rondement.

Le service de paie est souvent un travail en coulisses mené par des professionnels qui s'assurent discrètement que tout le monde est payé correctement et à temps. L'Institut national de la paie s'est engagé à mieux faire connaître les professionnels de la paie et à souligner publiquement leur contribution essentielle, par exemple avec le prix de l'équipe de paie de l'année. Les Canadiens doivent comprendre l'importance du service de paie et reconnaître que son bon fonctionnement n'est pas le résultat d'une opération magique, mais plutôt le résultat du travail acharné de professionnels dévoués.

C'est encore plus vrai en fin d'année. La clôture d'une année n'est pas une mince affaire, et les professionnels de la paie doivent faire preuve

d'organisation et de minutie dans leur travail. La liste de contrôle de fin d'année, que les membres utilisent depuis longtemps, sert de guide pour assurer la conformité. Je me réjouis également de voir que vous êtes nombreux à participer à nos séminaires et webinaires de fin d'année, ce qui témoigne de votre engagement en faveur de l'excellence.

Si nous défendons le travail effectué en coulisses par les services de la paie, nous reconnaissons également l'importance de mettre en exergue les projets de l'Institut. Il y a plus d'un an, nous vous avons demandé votre avis sur notre initiative stratégique en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI). Aujourd'hui, j'ai le plaisir d'annoncer que nous sommes prêts à aller de l'avant avec notre plan d'action visant à renforcer le sentiment d'appartenance de tous les membres. Sous la houlette de notre conseil d'administration, cette initiative s'étendra à tous les niveaux de notre organisation, du personnel aux bénévoles, en passant par nos contributeurs plus généraux. Notre initiative EDI témoigne de notre engagement à créer une communauté inclusive et durable. D'autres initiatives verront le jour, à commencer par une invitation à se joindre au comité consultatif bénévole sur l'EDI au cours de la nouvelle année.

En cette fin d'année, j'adresse à chacun d'entre vous mes vœux les plus chaleureux de santé et de bonheur pour les Fêtes. Que l'année à venir vous apporte, à vous et à vos organisations, succès, croissance et prospérité. ■



Peter Tzanetakis

L'Institut national de la paie



Excellence en fin d'année

Tandis que nous traversons la période intense de la fin d'année et nous préparons à saisir les occasions qui se présentent à nous, je voulais prendre un moment pour présenter les stratégies et les systèmes que j'ai mis en place et qui, je l'espère, vous seront aussi utiles.

Avant tout, dès le début de l'automne, il est essentiel de revoir et de modifier vos listes de vérification. Mon équipe et moi avons pour priorité de veiller à ce que les tâches requises pour assurer la conformité en fin d'année et au début de la nouvelle année soient méticuleusement planifiées. Nous examinons également les nouveaux codes entrés dans notre système de paie pour qu'ils soient conformes et qu'ils s'inscrivent dans les bonnes cases des feuillets T4 avant la fin de l'année. De plus, nous effectuons une deuxième vérification pour nous assurer que les dates et les montants sont exacts, ce qui est particulièrement important lorsque vous travaillez sur plusieurs territoires de compétence.

Les examens mensuels font partie intégrante de notre approche. En évaluant régulièrement les tâches accomplies, nous pouvons peaufiner les listes de vérification, ajouter des responsabilités et retirer celles qui sont désuètes. Ainsi, nous simplifions nos processus pour l'année à venir.

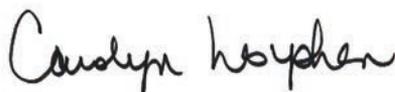
En tant que professionnels de la paie, notre parcours est facilité par des ressources et du soutien fournis par l'Institut national de la paie. En cette période de l'année, je vous recommande fortement de participer aux séances de fin d'année de l'Institut. Que vous soyez nouveau dans la profession de la paie ou un professionnel chevronné, ces séances vous permettent de bien comprendre les règlements et les exigences en évolution.

Compte tenu de l'évolution constante du paysage dans lequel nous travaillons, les discussions dans notre réseau sont aussi essentielles pour rester à

jour. De la gestion des exigences du régime de soins dentaires à la compréhension des subtilités de la phase 2 des améliorations apportées au Régime de pensions du Canada et au Régime de rentes du Québec, il est crucial de partager les expériences et les renseignements. En cas de doute, les directives de l'Institut, les Dernières nouvelles sur la paie et la Ligne Info sur la paie constituent des ressources précieuses qui répondront aux questions complexes comme celles-ci.

En tant que porte-parole de la paie dans votre organisation, j'encourage chacun d'entre vous à créer vos propres systèmes et stratégies pour la fin d'année et 2024. Cela vous aidera à maintenir votre concentration et à répondre en toute confiance aux questions potentielles de vos équipes et de vos organisations.

Je vous souhaite de passer une fin d'année remplie de succès et un début d'année prometteur. ■



Carolyn Lesyshen, PLP
Servus Credit Union Ltd.



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 Nous sommes une entreprise de transport (trains et bus) qui offre des déplacements gratuits ou à prix réduit en guise d'avantage à ses employés retraités et à leurs conjoints survivants. Comment devons-nous le déclarer? Qu'en est-il pour le conjoint survivant d'un employé décédé?

R Des règles particulières s'appliquent dans le cas d'une entreprise exploitant un service d'autobus, de tramway, de métro, de train ou d'autobus de banlieue, ou encore de traversier, qui remet des laissez-passer gratuits à ses employés ou à leur famille.

Si des laissez-passer gratuits ou à prix réduit sont remis à un employé actuel ou retraité de l'une des catégories d'entreprises mentionnées ci-dessus, et que ces laissez-passer sont uniquement destinés à l'usage de l'employé actuel ou retraité, il n'y a aucun avantage imposable pour ce dernier. Par conséquent, aucune déclaration n'est requise pour l'employé actuel ou retraité.

Lorsque des laissez-passer de transport en commun sont remis au conjoint d'un employé actuel ou retraité, la juste valeur marchande du laissez-passer constitue un avantage imposable pour le conjoint. La déclaration de l'avantage imposable se fait sur le feuillet T4A de l'employé, au moyen du code 028, « Autres revenus », dans la section « Autres renseignements » se trouvant au bas du feuillet.

Si un organisme remet des laissez-passer de transport en commun au conjoint d'un employé décédé, le traitement n'est pas le même aux fins de la déclaration de fin d'année. Dans ce cas, la déclaration de l'avantage imposable se fait sur le feuillet T4A du conjoint, au moyen du code 028, « Autres revenus », dans la section « Autres renseignements » se trouvant au bas du feuillet.

Pour obtenir de l'information :
www.canada.ca/fr/agence-revenu/services/formulaires-publications/publications/t4130/guide-employeur-avantages-allocations-imposables.html

Q Un employé part en congé de paternité, mais souhaite travailler un jour par semaine. Comment l'employeur doit-il déclarer cette situation sur le relevé d'emploi (RE)? Doit-il inscrire des commentaires dans la case 18?

R Un RE doit être produit chaque fois qu'un employé subit un arrêt de rémunération. Dans le cas des prestations parentales, un arrêt de rémunération se produit lorsque le salaire d'un employé devient inférieur à 60 % de la rémunération hebdomadaire normale.

Dans ce cas, le premier jour de l'arrêt de rémunération est le dimanche de la semaine au cours de laquelle le salaire devient inférieur à 60 % de la rémunération hebdomadaire normale.



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.

(Pour obtenir un complément d'information, reportez-vous au chapitre 1 du guide « Marche à suivre pour remplir le relevé d'emploi », à la rubrique « Ce qui se passe lors d'un arrêt de rémunération ».)

Lorsqu'un employé a subi un arrêt de rémunération sur la base de la définition ci-dessus, la date figurant dans la case 11 (Dernier jour payé) sera le jour précédant le début de l'arrêt de rémunération.

L'employeur n'a pas besoin d'inscrire dans la case 18 des commentaires concernant le projet de l'employé de travailler un jour par semaine. Il incombe à l'employé d'informer Service Canada des détails (c.-à-d. les heures et la rémunération) de tout travail qu'il effectue pendant qu'il reçoit des prestations d'assurance-emploi (AE). (Pour obtenir de l'information : www.canada.ca/fr/services/prestations/ae/assurance-emploi-maternite-parentales/apres-demande.html)



Q Un employeur peut-il différer le paiement d'une prime jusqu'à trois ans?



R Les primes sont versées à la discrétion de l'employeur et payées en sus du salaire normal de l'employé.

Si un employé a gagné une prime, les modalités de son contrat détermineront le moment où la

prime sera versée. Par conséquent, une prime est payable conformément aux modalités et au contrat de l'employeur.

Supposons que l'employeur stipule qu'une prime est versée le 1^{er} juin de chaque année. Dans ce cas, le versement de la prime ne peut être différé, sauf disposition contraire dans la politique de l'entreprise ou dans le contrat de travail.



Q Une employée en congé de maternité peut-elle passer du congé de maternité à un congé d'invalidité de courte durée (ICD) et inversement?



R Une employée peut interrompre son congé de maternité ou son congé parental pour passer en congé d'invalidité de courte durée. Toutefois, étant donné que des délais spécifiques sont fixés pour le versement de ces prestations, il se peut qu'elle ne puisse pas bénéficier de l'intégralité des prestations auxquelles elle a droit. La transition à l'invalidité de courte durée peut avoir une incidence sur le nombre de semaines de prestations auxquelles elle a droit, selon qu'elle perçoit des prestations de maternité ou des prestations parentales.

Les éléments dont Service Canada tiendrait compte sont les suivants :

- L'employée est-elle malade et doit-elle toucher des prestations de maladie? Si elle est malade,

l'employée pourrait être admissible à d'autres droits ou prolongations après avoir épuisé ses prestations d'ICD.

- Toute rémunération perçue pendant que l'employée reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi doit être déclarée. La rémunération sera déduite des prestations à raison de 50 cents pour chaque dollar gagné ou reçu pendant la période de prestations, jusqu'à un maximum de 90 % de la rémunération hebdomadaire utilisée pour établir le taux de prestations d'assurance-emploi de la prestataire. Toute rémunération supérieure à ce seuil sera déduite, dollar pour dollar, des prestations [Loi sur l'assurance-emploi, paragraphe 19(2)]. Les exceptions à cette disposition sont les cas où un employeur inscrit au Programme de réduction du taux de cotisation (PRTC) verse des indemnités aux termes d'un régime d'assurance-salaire ou de congé payé de maladie. Les indemnités d'assurance-salaire et les congés de maladie payés dans le cadre d'un régime enregistré et pour lesquelles l'employeur s'est vu accorder une réduction de cotisation sont déduites à raison d'un dollar pour un dollar pendant la période de prestations, ce qui garantit que les employeurs inscrits au PRTC restent les premiers payeurs [Loi sur l'assurance-emploi, paragraphe 22(5)].
- Pendant le congé parental, aucune prestation n'est versée si la rémunération est égale ou supérieure à la rémunération hebdomadaire cotisable de l'employé. Si la rémunération est inférieure à la rémunération hebdomadaire cotisable, Service Canada retient un montant correspondant à 50 % du seuil de rémunération, puis à 100 % de la rémunération qui excède le seuil de rémunération. Ces types de revenus ne permettent pas de prolonger la durée de la demande.
- La Loi sur l'assurance-emploi fixe le délai dans lequel les prestations de maternité doivent être versées à une prestataire [Loi sur l'assurance-emploi, paragraphe 22(2)]. Cette période commence 12 semaines avant la semaine au cours de laquelle la naissance de l'enfant est prévue ou, si elle est antérieure, la semaine au cours de laquelle l'enfant est né. Elle se termine 17 semaines après la semaine au cours de laquelle la naissance de l'enfant est prévue ou la semaine au cours de laquelle l'enfant est né, selon la plus

tardive de ces deux dates. La période de versement de ces prestations offre à la prestataire une certaine souplesse pour décider de la date de début ou de fin des prestations de maternité au cours de cette période prévue par la loi. Cette période ne peut être prolongée que si l'enfant est hospitalisé et ne peut excéder 52 semaines après la naissance. Cette prolongation de la période ne prolonge pas la durée de l'indemnisation.

- Supposons qu'une employée souhaite percevoir des indemnités de maladie pendant son congé de maternité. Dans ce cas, elle doit démontrer sa disponibilité. En d'autres termes, si elle n'était pas malade, travaillerait-elle ou chercherait-elle du travail? Si l'employée est en congé de maternité auprès de son employeur pendant la période de maladie demandée, elle n'est pas considérée comme étant autrement disposée à travailler.
- La période de prestations parentales normales débute la semaine au cours de laquelle l'enfant est né ou a été placé chez le prestataire à des fins d'adoption et se termine 52 semaines après cette semaine. La période de prestations parentales prolongées commence la semaine où l'enfant naît ou est placé chez le prestataire en vue de son adoption et se termine 78 semaines après cette semaine [Loi sur l'assurance-emploi, paragraphe 23(3.21)]. Cette période peut être prolongée si le nouveau-né ou l'enfant placé en vue de son adoption est hospitalisé au cours de cette période de 53 ou 79 semaines. La période peut être prolongée d'une semaine pour chaque semaine complète ou partielle pendant laquelle l'enfant ou les enfants sont hospitalisés, jusqu'à un maximum de 104 semaines [Loi sur l'assurance-emploi, paragraphes 23(3) et 23(3.1)].
- Les employés recevant des prestations de maternité ou des prestations parentales de l'assurance-emploi qui souhaitent les convertir en prestations de maladie et qui fournissent une preuve d'incapacité sont dispensés de démontrer qu'ils seraient autrement disposés à travailler.
- Les employés qui reçoivent plusieurs prestations spéciales au cours de leur période initiale de 52 semaines de prestations peuvent être admissibles à une prolongation des prestations (aucune prestation normale n'est versée).

Q Les employés achètent des jours de vacances qu'ils prennent au cours de l'année. À la fin de l'année, l'employeur paie le solde des jours de vacances achetés et non utilisés. Quelle est l'incidence fiscale de l'achat de jours de vacances et de la prise de jours dans la banque de vacances achetées?

R L'Agence du revenu du Canada (ARC) ne considère pas l'achat de jours de vacances comme un régime d'échelonnement du traitement tel que défini au paragraphe 248(1) de la *Loi de l'impôt sur le revenu* : un régime ou un mécanisme convenu entre un employé et un employeur, selon lequel l'employé reporte à *une année suivante* la réception d'un salaire. Cette situation prévoit un report au cours de la même année. Par conséquent, les règles relatives aux régimes d'échelonnement du traitement ne s'appliquent pas dans ce cas.

Un régime d'achat de vacances n'est pas un régime prescrit (tel que défini dans le Règlement de l'impôt sur le revenu 6801), de sorte que la meilleure approche consisterait à adopter le même traitement qu'un régime non prescrit, c'est-à-dire que les employeurs devraient considérer le traitement et le salaire reportés comme un revenu d'emploi dans l'année au cours de laquelle l'employé gagne le montant. Ainsi, à moins qu'il ne s'agisse d'un régime flexible d'avantages sociaux (voir ci-dessous), les employeurs déduiront les cotisations au Régime de pensions du Canada (RPC) et à l'AE ainsi que l'impôt sur le revenu sur la base du montant gagné par l'employé avant l'achat des jours de vacances. (Pour approfondir le sujet : www.canada.ca/fr/agence-revenu/services/impot/entreprises/sujets/retenues-paie/retenues-paie-cotisations/paiements-speciaux/ententes-echelonnement-traitement-autres-ententes-regimes-prescrits.html)

Si l'entente constitue un régime flexible d'avantages sociaux (voir www.canada.ca/fr/agence-revenu/services/formulaires-publications/publications/it529/archive-programmes-avantages-sociaux-adaptes-besoins.html%23P139_36512#P139_31088),

les jours de congés peuvent être achetés avant impôts. Les montants déduits du salaire pour acheter les congés supplémentaires ne seraient pas soumis aux retenues à la source, bien qu'ils le seraient une fois les jours de vacances pris (et les montants remboursés à l'employé) ou encaissés.

Par exemple, si un employé reçoit une indemnité de 2 000 \$ au cours de la période de paie et qu'il dépense 100 \$ pour acheter des jours de vacances au cours de cette même période de paie, le revenu imposable s'élève à 1 900 \$, sous réserve de la retenue à la source. Lorsque les jours de vacances sont pris au cours de l'exercice, ou s'ils ne sont pas pris et encaissés, ils ouvrent droit à pension, sont assurables et imposables au cours de la période de paie où ils sont payés.

Aux fins de la déclaration sur le T4, le montant de l'achat de jours de vacances est considéré comme un revenu déclaré à la case 14 (qu'il soit payé pendant les jours de vacances pris par l'employé ou lorsqu'il est encaissé) et doit être compté dans le revenu imposable. Ce montant est également assujéti aux retenues du RPC et de l'AE.

Q Comment les employeurs doivent-ils aborder les obligations de déclaration liées à la fusion de sociétés?

R Il y a fusion lorsque deux sociétés ou plus, appelées sociétés absorbées, regroupent leurs activités pour former une nouvelle société absorbante. Lorsqu'une société fusionne avec une autre, elle peut continuer à être identifiée de deux manières : elle peut demander un nouveau numéro d'entreprise (NE) ou conserver le NE de l'une des sociétés absorbées.

Si la société absorbante choisit de demander un nouveau numéro d'entreprise, l'ARC enregistrera le nouveau numéro d'entreprise et le comptabilisera.

Si la société absorbante choisit de conserver le numéro d'entreprise de l'une des sociétés absorbées, elle doit envoyer une lettre à votre bureau des services fiscaux ou à votre centre fiscal pour informer l'ARC du numéro qu'elle

souhaite conserver. Toutefois, si l'une des sociétés absorbées est non résidente, cette option n'est pas envisageable. La société absorbante doit demander un nouveau numéro d'entreprise.

En l'absence d'un nouvel employeur aux fins du RPC et de l'AE, les employeurs doivent continuer de déduire les cotisations au RPC et d'AE en tenant compte des versements et retenues effectuées avant la fusion. Ces versements doivent être déclarés au compte de programme de retenues sur la paie de la société absorbante à laquelle est associé le NE.

La société absorbante doit remplir les feuillets T4 pour l'année entière. Les sociétés absorbées n'ont pas à remplir les feuillets T4 pour la période précédant la fusion.

Q Nous effectuons des paiements additionnels aux employés en dehors du cycle de paie régulier. Peut-on utiliser les taux d'imposition forfaitaires?

R Non. Les paiements supplémentaires versés aux employés actuels constituent un revenu d'emploi, qu'ils soient appelés primes, commissions ou autres. Il convient d'utiliser la méthode d'imposition des primes.

Lorsque les impôts sur le revenu sont calculés sur le salaire normal dans les systèmes de paie, ils sont basés sur le fait que les revenus de l'employé se situent à un certain palier. Toutefois, le salaire ou le revenu moyen de l'employé doit être recalculé lorsqu'une prime ou une commission est versée.

Par exemple, un employé percevant un salaire annuel de 70 000 \$ touche une prime, une commission ou un autre paiement de 10 000 \$. Il sera imposé sur la base de 80 000 \$ par an

lorsqu'il produira sa déclaration de revenus. Toutefois, les retenues d'impôt prélevées sur sa paie en cours d'année ont été calculées en fonction d'un salaire de 70 000 \$. Lorsqu'un paiement s'ajoute, le système de paie doit recalculer l'impôt en fonction du nouveau salaire global, à savoir 80 000 \$, et il doit ensuite calculer la différence entre le total de l'impôt prélevé du salaire normal et le total de l'impôt à prélever sur le nouveau salaire global. Ce nouveau salaire global, rappelons-le, a augmenté de 10 000 \$.

Supposons que l'employé dispose de droits de cotisation suffisants dans son régime enregistré d'épargne-retraite (REER) et que l'employeur transfère les fonds directement dans le REER de l'employé. Dans ce cas, il peut effectuer le transfert à l'abri de l'impôt. Cependant, les cotisations au RPC, au Régime des rentes du Québec, à l'AE et au Régime québécois d'assurance parentale doivent être déduites si l'employé n'a pas atteint les plafonds annuels.

Les taux d'imposition forfaitaires ne doivent être utilisés que pour les revenus non liés à l'emploi, comme les allocations de retraite versées au moment de la cessation d'emploi. Remarque : Même si l'employeur peut utiliser les taux d'imposition forfaitaires lorsqu'il verse des allocations de retraite, l'employé paiera toujours l'impôt sur le revenu pour l'ensemble de ses revenus au cours de l'année lorsqu'il produira sa déclaration de revenus. Par conséquent, dans de nombreux cas, il est conseillé à l'employeur d'utiliser la méthode de l'impôt sur les primes au moment de la cessation d'emploi, car cette méthode permet de compenser tout manque à gagner lié à l'utilisation des taux d'imposition forfaitaires lors du versement des allocations de retraite à l'employé au moment de la cessation d'emploi. ■



« Lorsque les impôts sur le revenu sont calculés sur le salaire normal dans les systèmes de paie, ils sont basés sur le fait que les revenus de l'employé se situent à un certain palier. »



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.

Équipe de paie de l'année : Intact Corporation financière



L'Institut national de la paie a le plaisir d'annoncer les gagnants du deuxième prix Au cœur des affaires – Équipe de paie de l'année.

L'Institut national de la paie a le plaisir d'annoncer les gagnants du deuxième prix Au cœur des affaires – Équipe de paie de l'année.

C'est Intact Corporation financière qui remporte ce prix d'excellence, lequel rend hommage à une équipe de paie dont le professionnalisme, la détermination et l'esprit de collaboration contribuent à la réussite globale de son employeur.

Le prix a été décerné à Intact Corporation financière en reconnaissance de l'engagement de l'équipe de paie à l'égard de ses trois priorités fondamentales :

- Payer les employés à temps et sans erreur.
- Traiter la paie conformément aux politiques de

l'entreprise et aux lois fédérales et provinciales.

- Incarner chaque jour les valeurs de l'entreprise, dont l'excellence opérationnelle.

Le mois de septembre 2023 marque le premier anniversaire de la mise en œuvre d'un nouveau système intégré de gestion des ressources humaines pour Intact Corporation financière. L'objectif premier de ce projet était de fournir aux employés et aux gestionnaires un outil qui leur offrirait une expérience optimale en matière d'acquisition et de gestion des talents, d'intégration, de gestion du rendement, de formation et plus encore. Or, ce projet axé sur les employés nécessitait également des changements importants au chapitre de la paie.

L'équipe avait une mission claire : établir des politiques efficaces et simples qui soutiennent



L'équipe d'Intact Corporation financière (pas tous sur la photo) :

*Melvin Afonso
Anna Agnano-Vitelli
Julia Andrews
Sanjivee Annasamy
Shawn Barbazuk*

*Tracey Barnable
Christian Coutu
Tania Daluiso
Sandra Drouin
Stéphanie Gaudreau*

*Sonia Garofalo
Nicole Goodyear
Eric Green
Dayna Griffin
Louise Lapointe*

*Josie Lonobile
Linda Martucci
Francoise Montoro
Stéphane Nadeau
Nathalie Ocampo*

*Nancy Roy
Tara Skinner-Humby
Julie Valluzzi*

la croissance rapide et cohérente de l'entreprise. Grâce à la formation et aux ressources fournies par l'Institut, l'équipe a pu relever le défi.

Douze mois plus tard, les processus de paie sont rationalisés et un certain nombre d'entre eux sont désormais entièrement automatisés. Par ailleurs, tandis que le volet opérationnel de paie se réduit progressivement, l'équipe endosse son rôle de plus en plus analytique et stratégique.

« Ce qui rend cette équipe vraiment exceptionnelle, c'est son engagement dans le projet dès le début et sa volonté de le mener à bien, explique Peter Tzanetakakis, président de L'Institut. Il s'agissait du deuxième changement de système de paie pour Intact en l'espace

de cinq ans, ce qui a exigé un haut degré de détermination et d'adaptabilité. La coopération et la résilience dont l'équipe a fait preuve ont été remarquables, d'autant plus que les tâches quotidiennes de chacun sont désormais totalement modifiées. »

Des prix du mérite ont été remis à Agnico Eagle Mines ltée, à Services de santé Alberta, à Maximum Canada inc., et à NES Global Limited pour leur service et leur engagements exceptionnels.

L'Institut est très fier de tous ses gagnants, qui représentent les plus hauts niveaux de détermination, d'intégrité et de professionnalisme grâce auxquels les professionnels de la paie du Canada sont au cœur des affaires. ■

Les dessous de l'Institut national de la paie : **rapport sur le progrès en matière d'EDI**



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

Partout dans le monde, les organisations font de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (EDI) une priorité – à juste titre. Que ce soit par l'entremise d'initiatives, de nouvelles politiques, de campagnes ou d'actions intentionnelles, elles sont nombreuses à comprendre l'importance d'appliquer les principes de l'EDI à leurs pratiques organisationnelles.

À l'Institut national de la paie, nous sommes fiers de notre culture, à la fois en tant qu'organisation membre et employeur. Notre organisation reflète l'aspect diversifié de la profession de la paie. De plus, nous comprenons combien il est important de faire preuve de transparence concernant nos pratiques et notre plan pour progresser vers un avenir encore plus équitable, diversifié et inclusif.

Alors que 2023 tire à sa fin, nous souhaitons vous informer des progrès que nous avons réalisés et de la direction que nous prendrons en 2024 et au-delà.

Qu'est-ce que l'EDI et pourquoi est-ce important?

L'EDI est devenu un terme à la mode dans les dernières années, ce qui peut malheureusement en diluer l'importance et le faire passer pour une énième case à cocher pour les organisations. Son importance devient toutefois évidente lorsque nous nous concentrons sur les trois mots qu'il représente.

- **Équité** : L'équité est différente de l'égalité. L'équité va de pair avec le concept de justice, qui consiste à créer des conditions égales pour toutes les personnes concernées et à leur donner ce dont elles ont besoin pour réussir.
- **Diversité** : La diversité est la pratique ou la qualité d'inclure ou de faire participer des personnes de différents milieux sociaux et ethniques, de différents sexes, de différentes orientations sexuelles, etc. Cette définition est essentielle pour une organisation nationale comme la nôtre, car elle garantit que nous apprenons à partir de points de vue qui représentent la diversité de la profession de la paie et du Canada.
- **Inclusion** : L'inclusion concerne la culture d'une organisation. Cela signifie qu'une organisation crée un espace qui permet aux membres et aux employés de participer en se sentant accueillis malgré les différences qui peuvent exister. En tant qu'organisation fondée sur l'idée de communauté, l'inclusion est au cœur de ce que nous sommes et de ce que nous nous efforçons d'être.

Qu'a fait l'Institut national de la paie en matière d'EDI?

À l'Institut national de la paie, nous sommes conscients que des pratiques efficaces en matière d'EDI sont importantes pour nous ainsi que nos membres. C'est pourquoi nous avons déterminé un besoin de planification stratégique pour faire progresser l'EDI.

En septembre 2021, le conseil d'administration a suivi une formation sur les fondements de l'EDI et a décidé qu'il était nécessaire de disposer de données pour prendre des décisions pertinentes dans ce domaine. Par conséquent, HRx Technologies Inc., une firme d'experts-conseils en EDI située à Vancouver, en Colombie-Britannique, a été engagée pour mener un audit en matière d'EDI et élaborer un plan d'action pour l'Institut.

L'audit a porté sur les points suivants :

- Examen de la documentation organisationnelle existante

- Sondage sur l'EDI pour tous les employés et membres de l'Institut
- Groupes de discussion et entretiens avec des employés et des membres issus de différents domaines d'expertise et emplacements géographiques
- Animation d'ateliers avec l'équipe de direction
- Examen des organisations homologues dans le domaine de la paie et d'autres secteurs d'activité

Les résultats de cet audit ont montré de façon claire les domaines dans lesquels nous réussissons bien et ceux dans lesquels nous pouvons nous améliorer – ce que nous nous engageons à faire!

À ce jour, l'Institut a mis en place un comité consultatif d'employés et un comité consultatif bénévole sur l'EDI. Les membres de ces comités nous aideront à cibler et à saisir les occasions de croissance et rappelleront à l'Institut ses responsabilités, tandis que nous ferons progresser les choses. Soyez assurés que cette question est prise au sérieux et que, même s'il faut un peu de temps pour récolter le fruit de nos efforts, les graines ont été plantées et prennent racine dans l'ensemble de l'Institut.

Prochaines étapes

Vous commencerez à voir plus d'initiatives d'EDI au cours de la prochaine année. Nous consacrerons une page à l'EDI sur le site paie.ca. Vous y trouverez les dernières nouvelles en matière d'EDI et les activités qui se tiendront partout au pays.

Nous nous penchons attentivement sur les événements qui se déroulent en personne et en ligne, et étudions les moyens de les rendre aussi inclusifs et accessibles que possible.

Nous apporterons également des modifications à nos politiques internes afin de continuer à faire de l'Institut un lieu de travail, d'apprentissage et d'appartenance idéal.

Nous remercions tous ceux et celles qui ont participé au processus jusqu'à présent et nous nous réjouissons de continuer à travailler ensemble pour réaliser le plein potentiel de l'Institut. ■



Comprendre l'évolution de la **paie** électronique

*Par Gaetano Gagliardi, LAP, et Catherine Robert-Frigon,
Affaires gouvernementales et législatives, Institut national de la paie*

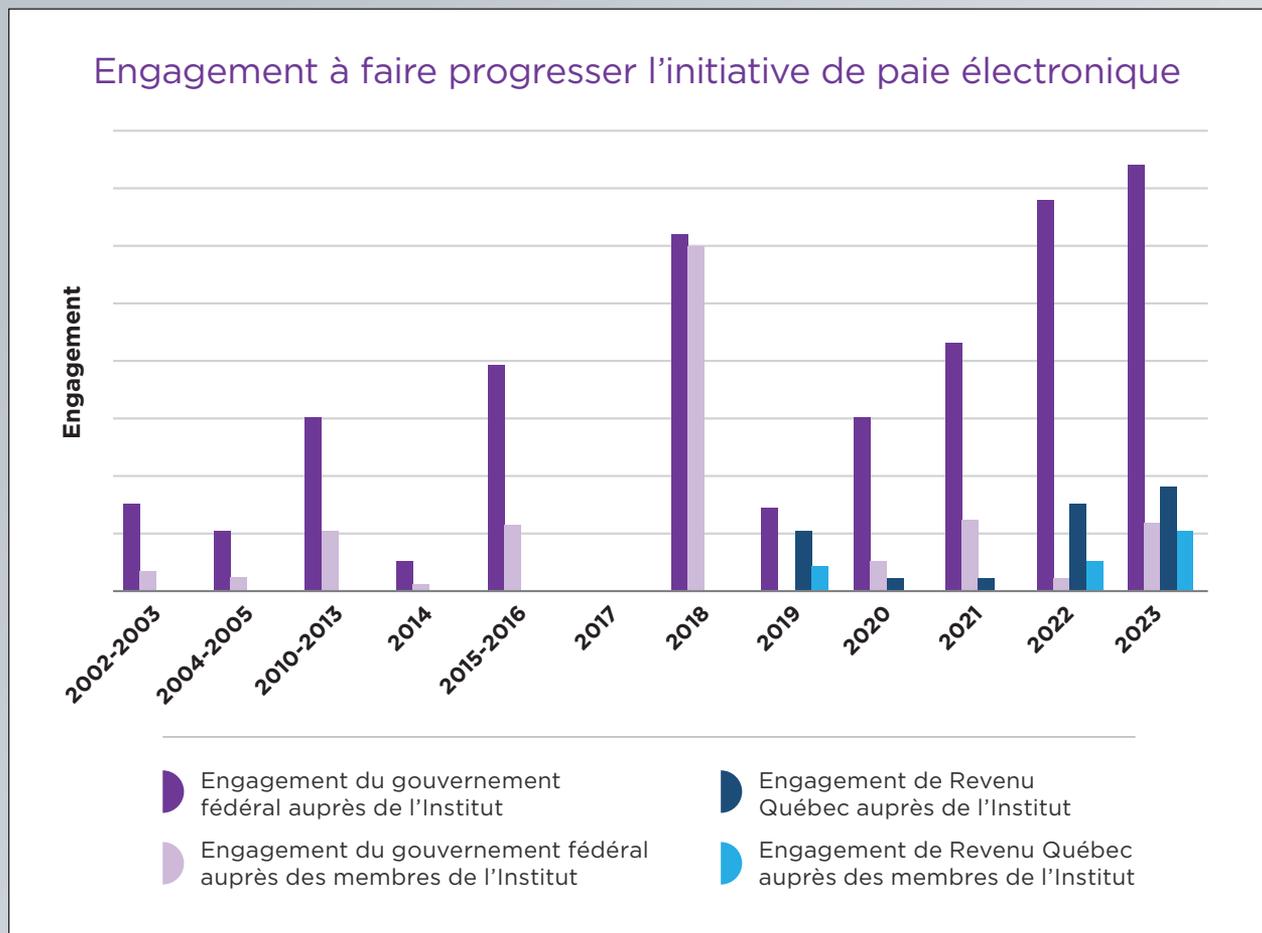
Le projet de paie électronique, une initiative du gouvernement du Canada qui a pour but de moderniser la façon dont les employeurs envoient les renseignements sur la paie, l'emploi et les données démographiques aux ministères et organismes gouvernementaux, a occupé une place prépondérante dans le programme de l'Institut national de la paie depuis 2002. L'essor de ce projet a été appuyé par l'engagement du gouvernement fédéral à mettre en place un système de déclarations des données en temps réel dans le budget de 2021. Depuis, l'Institut national de la paie agit comme intervenant clé et conseiller de confiance auprès du gouvernement dans le cadre de cette initiative.

À l'heure actuelle, les employeurs envoient les données sur la paie à un moment donné, par exemple, lorsqu'ils émettent un feuillet T4 ou un relevé d'emploi. Ils doivent souvent fournir les mêmes renseignements à différents ministères et organismes gouvernementaux. Grâce à des rapports de paie en temps quasi réel, l'objectif de la paie électronique est de réduire la charge administrative des employeurs canadiens et de rationaliser la fourniture des prestations et des services gouvernementaux. Les employeurs devront partager les données salariales et démographiques des employés dans un référentiel unique à chaque fois qu'une paie est traitée, éliminant ainsi la nécessité de manipuler les données pour émettre un T4 ou un RE.

En collaboration étroite avec des représentants gouvernementaux, l'Institut a travaillé assidûment à parfaire la méthode simplifiée

offerte par la paie électronique. Par exemple, l'Institut a mené des recherches approfondies sur des pays comme l'Australie et le Royaume-Uni, où des solutions de paie électronique ont été mises en œuvre. Les résultats de ces recherches ont été partagés avec le gouvernement afin d'intégrer les enseignements tirés dans le processus de planification pour le Canada.

Le graphique suivant illustre l'engagement de l'Institut au fil des ans dans les initiatives de paie électronique en mesurant les heures de travail, les réunions et la participation des membres. Notamment, un changement important s'est produit en 2019, lorsque l'Agence de revenu du Canada (ARC) a pris en charge le projet, qui était auparavant sous la responsabilité de Service Canada. La transition a entraîné une hausse notable de l'engagement de toutes les parties prenantes.





Progrès remarquables et initiatives concertées

- **Comité consultatif externe de l'ARC :** L'Institut national de la paie s'est joint au comité consultatif externe de l'ARC, un forum consultatif permettant au gouvernement du Canada de participer à des échanges constructifs avec de hauts dirigeants des principales organisations d'intervenants.
- **Réunions de haut niveau :** L'Institut a tenu des réunions avec la présidente du Conseil du Trésor du Canada, un haut fonctionnaire du Bureau du Conseil privé, le ministre des Finances, la Chambre de commerce du Canada, l'ARC et les directeurs généraux de Service Canada responsables de la paie électronique, la Fédération des chambres de commerce au Québec, et plus encore.
- **Consultations pancanadiennes :** L'Institut a organisé des séances de consultation avec ses membres dans l'ensemble du Canada. Elles sont résumées dans notre rapport « Ce que nous avons entendu ». (Le rapport se trouve dans la section sur la défense des intérêts à paie.ca.)
- **Rapport de la vérificatrice générale :** La vérificatrice générale a publié : « Rapport 10 – Prestations spécifiques liées à la COVID-19 », qui est basé sur l'analyse de l'Institut en 2021 de la réponse du Canada par rapport à celle d'autres pays. Cette analyse a permis de conclure

que les données salariales en temps réel auraient pu être utilisées pour évaluer rapidement l'admissibilité aux prestations fédérales liées à la COVID-19 et calculer les paiements de prestations, améliorant ainsi l'efficacité et la précision globales du programme mis sur pied en raison de la COVID-19.

- **Collaborations internationales :** L'Institut a présenté un groupe international d'experts durant sa Conférence annuelle en 2023 avec des invités provenant du Chartered Institute of Payroll Professionals (CIPP – R.-U.), du Australian Tax Office, de The Association of Payroll Specialists (TAPS – Australie) et du commissaire adjoint de l'ARC. L'Institut a également participé aux conférences de 2023 du CIPP et de TAPS – deux pays qui ont mis en place avec succès des systèmes de déclarations des revenus en temps réel.
- **Consultations de l'ARC :** Avec ses membres, l'Institut a participé à diverses séances de consultation de l'ARC dans tout le pays.

L'Institut national de la paie reste ferme dans son engagement à faire progresser l'initiative de paie électronique au profit des professionnels de la paie, des employeurs canadiens et des services gouvernementaux. ■



Que représente la solution de paie électronique, Single Touch Payroll, pour la paie en Australie?

« L'utilisation d'un logiciel de paie compatible à Single Touch Payroll (STP) pour générer le rapport STP, qui compile les données salariales à soumettre au Australian Tax Office, est très facile et sécurisée. Les données sont chiffrées pendant la transmission afin d'éviter tout accès non autorisé. »

– Youhanna Milad, leader de la paie, Energy Australia Services PTY LTD

« Nous n'avons pas du tout modifié la façon dont nous gérons le traitement des salaires lors de l'introduction de STP, car nous validons toujours l'exactitude de chaque paie en vérifiant nos autres rapports internes avant de débloquer les fonds pour le dépôt direct. Cela garantit que nos registres de paie correspondent en temps réel avec nos rapports STP, ce qui assure un processus de fin d'année sans faille. »

– Kim Dodd, chef de la paie, HammondCare, Australie

« STP a fourni une méthode particulièrement bienvenue pour simplifier les obligations des clients en matière de déclaration des salaires, tout en donnant à ATO (agence fiscale) de l'information en temps réel pour assurer la conformité. Beaucoup d'efforts et d'argent ont été nécessaires pour assurer le soutien des clients et leur transition à STP; toutefois, les avantages qu'en tirent les clients et la diminution de l'aide requise en fin d'année en valaient grandement la peine. »

– Paul Hooker, architecte technique, Zone & Co

« STP a eu une incidence favorable sur la déclaration des données relatives à la paie en Australie. La validation est la clé de cette réussite. Pour ma part, j'ai trouvé le processus de fin d'année nettement plus simple et je crois que les entreprises comprennent mieux leurs données sur la paie. »

– Belinda Stewart, responsable de l'engagement commercial, Paypac Payroll Services, Australie

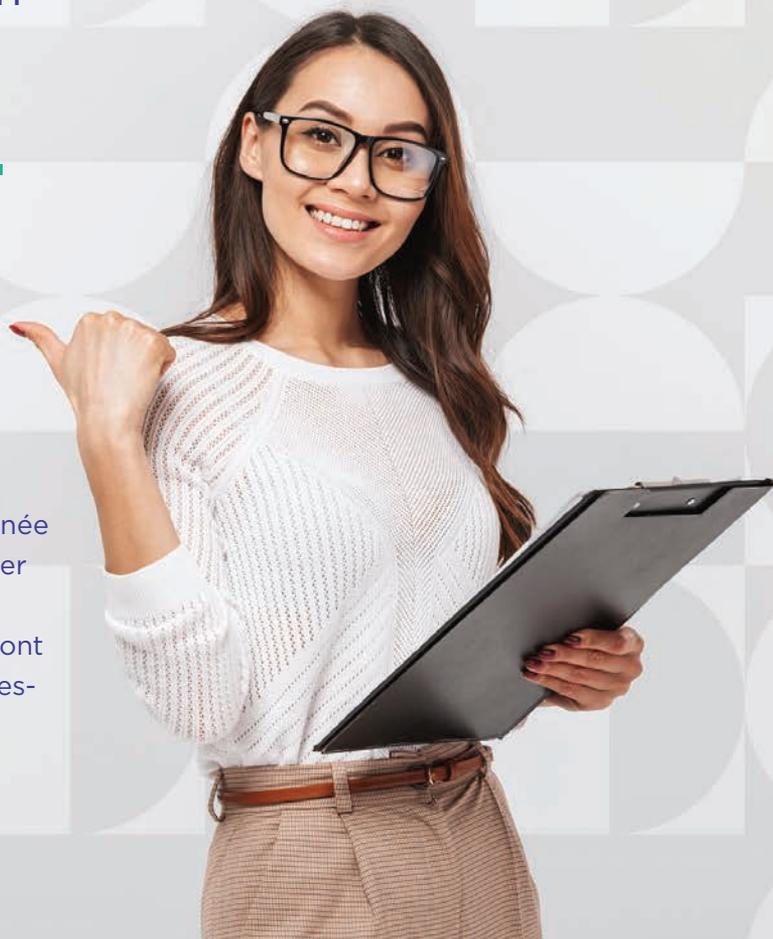
Compte à rebours jusqu'en

2024

guide des changements de fin d'année

*Par Tina Beauchamp, LAP, spécialiste en
contenu de formation, Institut national de la paie*

Tenez-vous prêts! À l'approche de la fin d'année 2023, vous devez commencer à vous préparer aux nouvelles obligations en matière de déclaration et aux changements qui toucheront les services de la paie en 2024. Voici quelques-uns des changements les plus notables.



Mise à jour du feuillet T4

L'Agence du revenu du Canada (ARC) a publié une mise à jour du feuillet T4 qui comporte trois nouvelles cases :

- La case 45 est associée à une nouvelle obligation de déclaration à partir de 2023. Les employeurs qui offrent des soins dentaires à leurs employés doivent déclarer le type de couverture qu'ils proposent. Santé Canada a besoin de ces renseignements pour déterminer l'admissibilité aux nouvelles prestations dentaires gouvernementales qui seront mises en place en 2024.
- La case 16A pour la deuxième cotisation au Régime de pensions du Canada (RPC) de l'employé sera utilisée en 2024 pour la déclaration de 2024 lorsque les employés sont assujettis à la nouvelle deuxième cotisation au RPC.
- La case 17A pour la deuxième cotisation au Régime de rentes du Québec (RRQ) de l'employé sera utilisée pour la déclaration de 2024 lorsque les employés sont assujettis à la nouvelle deuxième cotisation au RRQ.

Mise à jour du feuillet T4A

L'Agence du revenu du Canada (ARC) a publié une mise à jour du feuillet T4A qui comporte une nouvelle case :

- La case 015 est associée à une nouvelle exigence en matière de déclaration à partir de 2023. Les employeurs qui offrent des soins dentaires à leurs employés actuels ou retraités doivent déclarer le type de couverture qu'ils proposent. La déclaration d'un montant à la case 015 du feuillet T4A est seulement obligatoire si le payeur déclare également un montant de prestations de retraite ou autres pensions à la case 016.



Améliorations du Régime de pensions du Canada ou du Régime de rentes du Québec : phase 2

Depuis 2019, le Régime de pensions du Canada et le Régime de rentes du Québec font l'objet d'une amélioration progressive. La phase 1 s'est achevée en 2023 avec les taux de cotisation de chaque programme ayant été majorés de 1 %.

En 2024, le maximum supplémentaire des gains annuels ouvrant droit à pension (MSGAP) établi pour la nouvelle année entrera en vigueur.

Les employés dont le salaire admissible est supérieur au maximum des gains annuels ouvrant droit à pension (MGAP) verront une cotisation de 4 % retenue sur leurs revenus entrant dans l'écart entre le MGAP et le MSGAP.

Comme mentionné précédemment, de nouvelles cases ont été ajoutées au feuillet T4 aux fins de déclaration de ces nouvelles contributions.

Il faudra continuer de déclarer le salaire admissible dans la case 26, le nouveau MSGAP représentant le maximum à déclarer.

Mise à jour des règles relatives à la province d'emploi

À partir du 1^{er} janvier 2024, les employeurs qui ont conclu un contrat de travail avec un employé pour qu'il travaille à distance devraient examiner des règles actualisées de la province d'emploi.

Bien qu'un employé embauché pour travailler à distance n'est pas tenu de se présenter à un établissement physique de l'employeur, il peut être considéré comme assujéti à l'impôt dans la province où il travaille s'il existe un établissement de l'employeur auquel on peut raisonnablement considérer qu'il est rattaché.

L'ARC a ajouté à son site web « Déterminer la province d'emploi » des renseignements sur le changement, ainsi que des questions interactives pour aider les employeurs à déterminer la province d'emploi. (Voir www.canada.ca/fr/agence-revenu/services/impot/entreprises/sujets/retenues-paie/obtenir-renseignements-nouvel-employe/determiner-province-emploi.html)

Régime de rentes du Québec

En plus du nouveau montant constituant le MSGAP et d'une deuxième cotisation au RRQ, Revenu Québec introduira les changements suivants au programme du Régime de rentes du Québec en 2024 :

- ▶ Les cotisations au RRQ prendront fin à la dernière paie de l'année en cours de laquelle un employé atteint l'âge de 72 ans. À compter de la première paie de l'année suivante, les cotisations au RRQ ne seront plus requises.
- ▶ Les employés de plus de 65 ans qui reçoivent une prestation de retraite du RRQ auront désormais la possibilité de ne pas cotiser au RRQ. Revenu Québec concevra un formulaire semblable au formulaire CPT30 de l'ARC *Choix de cesser de verser des cotisations au Régime de pensions du Canada, ou révocation d'un choix antérieur* pour permettre aux employés admissibles de choisir cette option.

Nouveau relevé 1 pour 2024

Revenu Québec a mis à jour le relevé 1 pour l'année de déclaration 2024 en y ajoutant deux nouvelles cases et deux nouveaux codes de notes de bas de page :

- ▶ La case B.A sera utilisée pour la première cotisation au RRQ.
- ▶ La case B.B sera utilisée pour la nouvelle cotisation de 4 %.
- ▶ Nouveaux codes de notes de bas de page pour les salariés qui cotisent également au RPC :
 - B-1 : Contribution au RPC
 - B-2 : Deuxième contribution au RPC

On continuera à déclarer le salaire admissible dans la case G, le nouveau MSGAP devenant le maximum à déclarer.

À l'approche du dernier mois de 2023, les professionnels de la paie doivent se préparer aux déclarations de fin d'année et aux changements qui auront une incidence sur la paie en 2024. Pour vous tenir au courant, consultez la section des ressources de notre site web à paie.ca, où vous trouverez la fameuse Feuille de taux de conformité législative, des exemples de communications aux employés pour présenter les changements et plus encore. ■

Liste de contrôle de 2023

fin d'année et début d'année



ÉLÉMENT	MESURES À PRENDRE	✓
Pour commencer	Créer un dossier de référence de fin d'année	○
	Déterminer quels formulaires seront nécessaires (T4, T4A, relevé 1, NR4)	○
	Télécharger les guides et formulaires de l'ARC	○
	Télécharger les guides et formulaires de Revenu Québec	○
	Organiser une réunion de fin d'année avec les parties intéressées (TI, RH, Finances)	○
Vérification des soldes et rapprochements	Revoir la codification de la paie pour s'assurer que les revenus, les avantages imposables et les retenues sont bien programmés	○
	Vérifier que les montants recouvrés pour des erreurs administratives ou le remboursement de salaires ou de traitements ont été correctement saisis pour le rapport de fin d'année	○
	Apporter les rajustements nécessaires aux comptes de paie pour les chèques manuels et annulés	○
	Faire le rapprochement du compte bancaire de la paie et des chèques non encaissés ou périmés qui doivent être remplacés ou annulés	○
	Comparer les soldes des comptes de retenues à la source à ceux du registre de paie	○
	Produire à l'essai un rapport des feuillets T4/relevés 1 et sommaires pour vérifier que revenus et retenues s'inscrivent dans les bonnes cases et correspondent au registre de paie	○
	Effectuer une auto-vérification des retenues obligatoires RPC, RRQ, AE et RQAP	○
	Effectuer un versement pour compenser les retenues obligatoires insuffisantes RPC, RRQ, AE et RQAP avant ou en même temps que le versement final de l'année	○
	Vérifier l'exactitude des numéros d'assurance sociale	○
	Faire les rajustements relatifs aux sommes remboursées à l'employeur par la commission des accidents du travail/CNESST	○
Avantages imposables	Vérifier que les avantages imposables sont calculés à chaque période de paie où l'employé en a la jouissance	○
	Procéder aux rajustements nécessaires, p. ex., pour l'avantage relatif à une automobile appartenant à l'employeur	○
	Vérifier que les avantages sont déclarés dans les bonnes cases des feuillets de renseignements	○

ÉLÉMENT	MESURES À PRENDRE	✓
Facteur d'équivalence	Valider le montant des gains ouvrant droit à pension en consultant le document du régime de retraite de l'organisation	●
	Calculer le facteur d'équivalence	●
	Vérifier que le numéro d'agrément du RPA est indiqué à la case 50 pour chaque participant au régime	●
	Déclarer les remboursements imposables, le cas échéant	●
Moyens de production	Choisir un moyen de production (papier, en ligne, XML)	●
	Choisir le mode de distribution aux employés (électronique ou papier)	●
	Prendre note des dates limites de production et des pénalités en cas de non-conformité	●
	Définir une politique et une marche à suivre en cas de modification ou d'annulation des feuillets	●
	Soumettre les feuillets et les sommaires à l'ARC	●
	Soumettre les feuillets et les sommaires à Revenu Québec	●
Déclarations spécifiques aux différents territoires de compétence	Déclaration pour l'impôt-santé des employeurs	●
	Déclaration annuelle/rapprochements pour l'indemnisation des accidents du travail	●
	Déclaration pour l'impôt sur le salaire des Territoires du Nord-Ouest/du Nunavut	●
	Sommaire annuel à Revenu Québec	●
	<ul style="list-style-type: none"> • Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) • Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO) • Formulaire « Déclaration des activités de formation » (employeurs du Québec qui cotisent au FDRCMO) 	●
Comptabilité de fin d'année	Régularisations de fin d'année	●
	Rapprochements aux comptes de paie du grand livre	●
	Vérifier que les revenus et retenues sont comptabilisés dans les bons comptes/centres de coûts du grand livre	●
Organisation de la paie de la nouvelle année	Examiner le calendrier de paie pour voir s'il y a des conflits de dates de paie/traitement (jours fériés, etc.)	●
	Vérifier le nombre de périodes de paie par année (53/27) si la fréquence est hebdomadaire ou aux deux semaines <ul style="list-style-type: none"> • Déterminer comment procéder pour l'exemption RPC/RRQ • Déterminer si des avantages imposables ou d'autres retenues sont affectés 	●
	Remettre le nouveau calendrier des dates butoirs concernant la paie aux RH, aux commis à la paie, aux gestionnaires, aux superviseurs et au syndicat, le cas échéant	●
	Reporter les soldes : <ul style="list-style-type: none"> • congés annuels • banque d'heures supplémentaires • jours de maladie non utilisés (si le report est permis) • prêts à rembourser • saisies-arrêts 	●
	Mettre à jour l'exemption annuelle de base du TD1 et du TP-1015.3	●
	Rappeler aux employés de remplir un nouveau formulaire TD1 et TP-1015.3 s'ils souhaitent obtenir d'autres crédits d'impôt	●
	Rappeler aux employés rémunérés à la commission de remplir de nouveaux formulaires TD1X/TP-1015.R.13.1	●
	Communiquer les taux de cotisation et les maximums RPC, RRQ, AE et RQAP pour la nouvelle année	●

Lignes directrices pour des transferts d'employés à l'intérieur du Canada

Par Irena Stoyanova, LAP, conseillère en conformité de la paie, Institut national de la paie

Compte tenu du dynamisme du monde des affaires d'aujourd'hui, les employés peuvent se présenter aux divers établissements de leur employeur dans différentes régions du pays. Qu'il s'agisse d'une relocalisation temporaire ou permanente, les employeurs doivent se familiariser avec les exigences des provinces en matière d'emploi et de fiscalité, ainsi qu'avec les questions de conformité, afin de garantir l'exactitude des retenues à la source, des versements et de la déclaration des retenues obligatoires.

Cet article vous présente des conseils pratiques pour aider les employeurs à gérer ces transitions sans heurts.

Déterminer la province d'emploi

La province d'emploi d'un salarié est désignée comme étant la province ou le territoire où se situe l'établissement permanent de l'employeur où l'employé doit se présenter au travail.

Si le salarié travaille entièrement à distance, sa province d'emploi est déterminée comme suit :

- ▶ Lorsque l'employeur possède, dans la province de résidence de l'employé, un établissement où l'employé serait raisonnablement tenu de se présenter, ou auquel il serait considéré comme y étant rattaché, la province d'emploi est la province où se trouve cet établissement.
- ▶ Lorsque l'employeur ne possède aucun établissement dans la province de résidence de l'employé où celui-ci serait raisonnablement tenu de se présenter, ou auquel il serait considéré comme y étant rattaché, la province d'emploi est celle dans laquelle il est rémunéré.

Éviter les erreurs

Impôt sur le revenu : Lorsqu'un employé est transféré en cours d'année à une autre province au sein de la même entité commerciale et pour le même employeur, plusieurs éléments entrent en ligne de compte. Vous devez appliquer les taux d'imposition provinciaux ou territoriaux en vigueur dans le nouveau lieu de travail. De plus, des feuillets T4 distincts seront produits à la fin de l'année pour les revenus et les déductions liés à chaque province ou territoire.

Cotisations à l'assurance-emploi :

Les cotisations à l'assurance-emploi sont calculées en fonction de la province d'emploi de l'employé, jusqu'à concurrence du maximum de la rémunération assurable prévu par la loi (63 200 \$ pour 2024). La case 24 de chaque feuillet T4 indique les gains assurables d'assurance-emploi pour chaque période travaillée dans les différentes provinces ou territoires.

Rajustements de fin d'année pour le Québec :

Lorsqu'un employé travaille dans différentes provinces au cours de





l'année, y compris au Québec, les rajustements de fin d'année entre les cotisations du Régime québécois d'assurance parentale et celles d'assurance-emploi seront rapprochés lors de la production de la déclaration de revenus au moyen d'un processus annuel coordonné par l'Agence du revenu du Canada (ARC) et Revenu Québec.

Régime de pensions du Canada (RPC) et Régime de rentes du Québec (RRQ) :

Lorsqu'un employé est transféré au Québec ou à l'étranger alors qu'il travaille pour le même employeur et pour la même entité commerciale, les cotisations au RPC et au RRQ doivent faire l'objet d'une attention particulière. Le RRQ a un taux de cotisation plus élevé que le RPC, mais les deux régimes ont le même maximum des gains annuels ouvrant droit à pension (MGAP) (68 500 \$ pour 2024), le même maximum supplémentaire des gains annuels ouvrant droit à pension (MSGAP) (73 200 \$ pour 2024) et la même exemption annuelle de base de 3 500 \$.

Pour les employés transférés au Québec, le montant inscrit à la case G du relevé 1 ne doit pas dépasser le MGAP. Pour harmoniser les cotisations au RPC et au RRQ, les cotisations versées au RPC à ce jour sont prises en compte au moyen d'un facteur de pondération, calculé en divisant le taux du RRQ par le taux du RPC. Les cotisations au RPC à ce jour sont ensuite multipliées par le facteur de pondération :

- Cotisation au RPC à ce jour x (taux du RRQ ÷ taux du RPC)

Le montant cumulé à ce jour, soit le résultat du calcul, sera crédité au compte RRQ de l'employé. Par la suite, les cotisations au RRQ se poursuivront en fonction de cette valeur calculée. Lorsque le total combiné des cotisations pondérées au RPC et des cotisations au RRQ depuis le début de l'année atteint le MSGAP, aucune cotisation supplémentaire au RRQ ne sera déduite.

La déclaration extraordinaire suivante est requise sur le relevé 1 afin de déclarer les cotisations au RPC retenues antérieurement et le salaire admissible qui s'y rapporte :

- B-1 : Contribution au RPC
- G-2 : Salaire admissible au RPC

Si l'employé a déjà atteint le MGAP et le MSGAP pour le RPC avant son transfert au Québec, on

« Pour les employés transférés au Québec, le montant inscrit à la case G du relevé 1 ne doit pas dépasser le MGAP. »

considère qu'il a atteint le MGAP et le MSGAP pour le RRQ. Par conséquent, il ne sera pas tenu de cotiser au RRQ.

Par ailleurs, lorsqu'un employé est transféré à l'extérieur du Québec, le facteur de pondération est calculé en divisant le taux du RPC par le taux du RRQ, et l'employé continuera de verser des cotisations au taux de sa nouvelle province d'emploi jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum annuel de cotisations ou jusqu'à la fin de l'année d'imposition, selon la première de ces éventualités.

Ressources de conformité

Pour assurer la conformité, les employeurs qui souhaitent obtenir des conseils sur les retenues à la source et les cotisations de l'employeur lors du transfert d'un employé d'un établissement assujéti au RPC à un établissement assujéti au RRQ et vice versa peuvent consulter les lignes directrices de l'ARC et de Revenu Québec qui suivent :

- **À propos de la retenue des cotisations au Régime de pensions du Canada (RPC)** (www.canada.ca/fr/agence-revenu/services/impot/entreprises/sujets/retenues-paie/retenues-paie-cotisations/ regime-pensions-canada-rpc.html)
- **Employé transféré d'un établissement assujéti au Régime de pensions du Canada à un établissement assujéti au Régime de rentes du Québec** (www.revenuquebec.ca/fr/entreprises/retenues-et-cotisations/situations-et-particularites-pouvant-modifier-le-calcul-des-retenues-et-des-cotisations/employe-transfere-dun-etablissement-assujetti-au-regime-de-pensions-du-canada-a-un-etablissement-assujetti-au-regime-de-rentes-du-quebec/) ■



Changement de fréquence de la paie : **liste de vérification**

*Par Klea Jokic, LAP,
conseillère en conformité
de la paie, Institut national
de la paie*

Le changement de fréquence de la paie est un processus aux multiples facettes qui nécessite une préparation minutieuse et une connaissance approfondie de la législation. Une transition réussie vers un nouveau calendrier de paie peut apporter des avantages considérables. Il est cependant essentiel d'aborder ce changement dans le cadre d'une stratégie bien réfléchie.

1 Réaliser une évaluation financière : Avant de modifier la fréquence de la paie, les entreprises doivent évaluer leur situation financière et les flux de trésorerie prévus. Cette étape permet de s'assurer que le changement proposé est non seulement viable à court terme, mais aussi durable à long terme.

2 Se familiariser avec les textes législatifs et les conventions : Les employeurs doivent se reporter à la loi sur l'emploi et aux normes du travail de leur province ou territoire pour connaître les exigences particulières relatives aux périodes de paie et à la fréquence des paiements. Ils doivent également communiquer aux employés les modifications apportées à la fréquence des paiements, en respectant les délais de préavis prévus par la loi. La recommandation est d'accorder le préavis de cessation maximal prévu par la loi. Les employeurs doivent s'assurer que tout changement est conforme aux conventions collectives et aux politiques internes de l'entreprise, le cas échéant.

3 Former une équipe solide : La constitution d'une équipe de projet attirée est un élément clé de la réussite du changement de fréquence de la paie. Cette équipe comprend généralement des représentants de la paie, des ressources humaines, des technologies de l'information, de la direction et, le cas échéant, du fournisseur externe de service de paie. Leur expertise collective et leur coordination sont essentielles pour orchestrer une transition en douceur.

4 Suivre une liste de vérification : Pour faciliter le processus, nous avons dressé la liste de vérification suivante qui couvre les aspects liés au changement de la fréquence de la paie et met en évidence les dispositions légales dont doivent tenir compte les entreprises.

5 Tirer parti des meilleures pratiques en matière de paie : Vous trouverez des détails supplémentaires, des meilleures pratiques, des conseils juridiques et des modèles pour faciliter votre planification dans les **lignes directrices des meilleures pratiques relatives au changement de fréquence de la paie** préparé par l'Institut national de la paie, à l'adresse paie.ca (accès réservé aux membres). Ces lignes directrices traitent également de l'occurrence de 27 périodes de paie à la quinzaine ou de 53 périodes de paie hebdomadaires.



Changement de fréquence de la paie : liste de vérification

Élément	Mesure à prendre	Fait
Exigences législatives en matière de fréquence de la paie	Vérifier la fréquence de la paie prescrite par la loi dans la ou les provinces où les employés exercent leur activité et le moment où les paiements réguliers sont effectués.	<input type="radio"/>
Convention collective	Consulter les dispositions des conventions collectives, au besoin.	<input type="radio"/>
Date du changement	Fixer une date d'entrée en vigueur du changement de fréquence de la paie.	<input type="radio"/>
Communication	<p>Élaborer un plan de communication pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ les institutions financières; ▶ l'administrateur du régime de retraite; ▶ l'administrateur du régime d'avantages sociaux; ▶ les représentants syndicaux; ▶ les saisies-arrêts (tribunal de la famille); ▶ les organismes de bienfaisance; ▶ les employés; ▶ les parties prenantes à l'interne; ▶ les parties prenantes à l'externe (si vous participez aux rapports sur l'embauche, au système automatisé de déclaration des revenus, à Statistique Canada, etc.). <p>Établir un nouveau calendrier ou échéancier pour toutes les parties prenantes.</p>	<input type="radio"/>
Processus de comptabilisation du temps	<p>Évaluer et déterminer s'il y aura des répercussions sur les processus actuels suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Traitement de la paie régulière (paiement à jour ou arriéré) ▶ Calcul des heures supplémentaires ▶ Délais de soumission et d'approbation des feuilles de temps <p>Vérifier s'il est nécessaire d'adapter les formulaires et les documents pour tenir compte du changement.</p>	<input type="radio"/>
Retard de paiement	<p>Déterminer comment compenser l'écart si le changement entraîne une interruption de paiement :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ avances de paie ▶ prêt à court terme 	<input type="radio"/>
Modifications du système de paie	Préciser les changements à mettre en œuvre dans le système de paie et dans les autres systèmes qui communiquent avec le système de paie.	<input type="radio"/>
Service Canada – relevé d'emploi	Se préparer à produire des RE pour tous les employés, même s'ils ne subissent pas d'arrêt de rémunération.	<input type="radio"/>

Changement de fréquence de la paie : liste de vérification

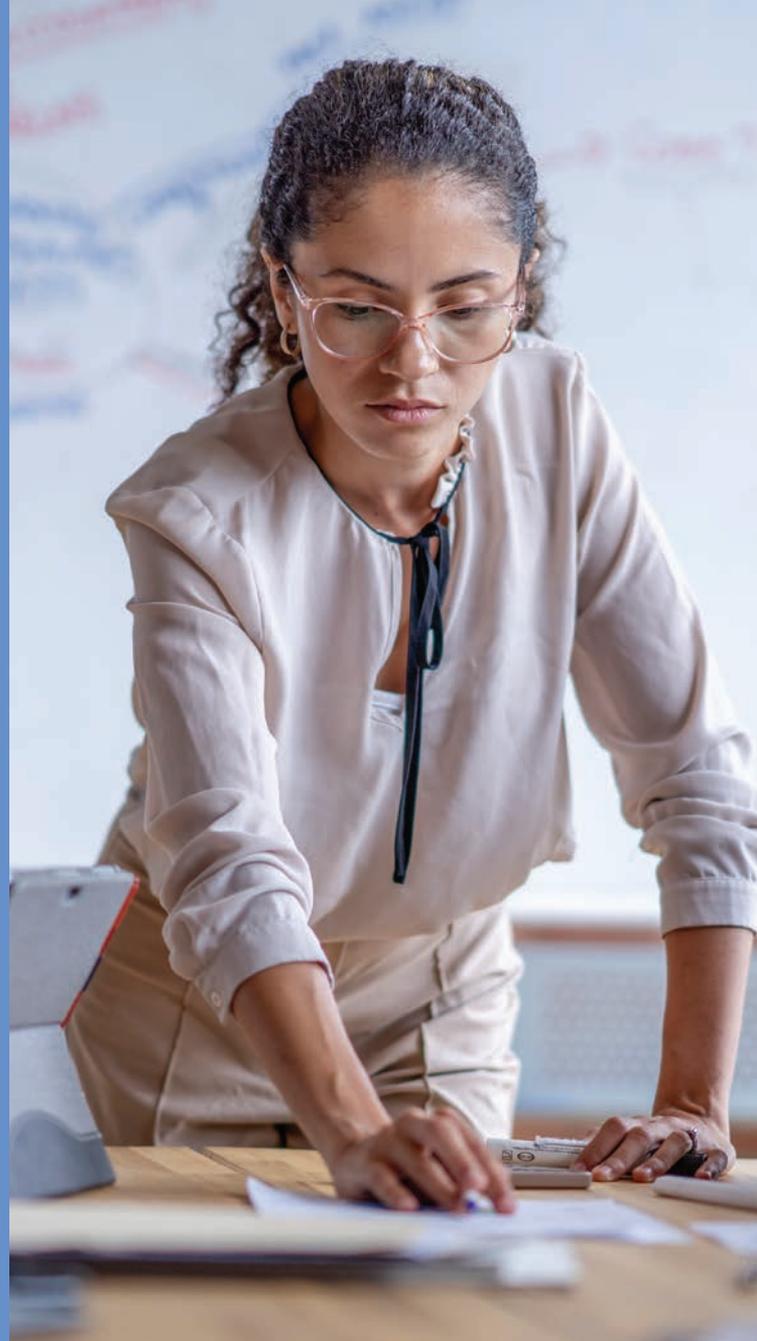
Élément	Mesure à prendre	Fait
Situation de l'employé	<p>Consulter le profil de l'employé pour déterminer :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▸ le salaire, recalculé en fonction de la nouvelle fréquence de la paie; ▸ l'impôt sur le revenu additionnel, le cas échéant (si oui, envoyer les nouveaux formulaires TD1 ou TP-1015.3-V à remplir); ▸ les dépôts fractionnés; ▸ le solde de vacances. <p>Penser à modifier la fréquence de la paie pour les employés réactivés.</p>	○
Droits de cotisation et retenues	<p>Déterminer si un nouveau calcul est nécessaire pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▸ les primes; ▸ les paiements de commissions; ▸ les jetons de présence d'administrateur; ▸ les ententes sur l'échelonnement du traitement; ▸ les avantages imposables; <ul style="list-style-type: none"> • l'assurance-vie payée par l'employeur, • les prestations de décès et mutilation accidentels, • les primes liées à un accident grave, • le véhicule fourni par l'employeur, • les cotisations de l'employeur à un REER; ▸ les allocations (voiture, téléphone cellulaire, Internet); ▸ les prestations complémentaires (de maternité/parentales, indemnités des travailleurs); ▸ les saisies-arrêts; ▸ les cotisations syndicales; ▸ le régime de retraite; ▸ les cotisations de l'employé à un REER; ▸ les avantages payés par l'employé; ▸ les retenues facultatives (dons, cotisations au club social). 	○
RPC et RRQ, à ce jour	Vérifier l'exactitude du montant des cotisations au RPC et au RRQ.	○
Rapports	<p>Analyser les rapports d'accumulation afin de déterminer si des modifications sont nécessaires pour leur production et leur distribution, ou des modifications de la formule d'accumulation pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▸ les vacances; ▸ les congés de maladie; ▸ les congés personnels. 	○
Versements	<p>Déterminer l'incidence du changement de fréquence de la paie sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▸ le calendrier des versements de l'Agence du revenu du Canada; ▸ le calendrier des versements de Revenu Québec; ▸ les cotisations et taxes provinciales sur la santé; ▸ les commissions des accidents du travail. 	○

COMPRENDRE LES RÉGIMES DE PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES DE CHÔMAGE

Par Manon Amiot, PCP, conseillère junior en conformité de la paie, Institut national de la paie

Lorsqu'un employé reçoit des prestations d'assurance-emploi (AE), son revenu peut subir une baisse importante en fonction du type de demande qu'il présente. Des études ont montré qu'il existe un lien étroit entre le bien-être financier et la santé mentale, le stress financier entraînant des problèmes comme la dépression, l'anxiété, la fatigue et les troubles du sommeil.

La mise en place d'un régime de prestations supplémentaires de chômage (PSC) peut atténuer le stress financier, améliorer la santé mentale et contribuer à un rétablissement plus rapide en cas de congé de maladie.



L'IMPORTANCE CROISSANTE DES RÉGIMES DE PSC

Un nombre croissant d'employeurs canadiens reconnaissent l'importance des régimes de PSC et les intègrent à leurs programmes d'avantages sociaux. Selon une étude réalisée en 2021 par Aon auprès de 207 employeurs canadiens, 58 % d'entre eux offrent un complément pour le congé de maternité, 33 % pour le congé parental ou le congé d'adoption et 32 % pour le congé de paternité pour les employés du Québec. La même étude révèle que 6 % des employeurs offrent

également un complément pour les congés de compassion, 4 % pour les congés pour maladie grave d'un enfant et 5 % pour les congés pour maladie grave d'un adulte¹.

Ces régimes peuvent augmenter les revenus hebdomadaires pendant les absences causées par des pénuries temporaires de travail, des formations, des maladies, des congés parentaux, etc.



TYPES DE RÉGIMES DE PSC

Les régimes de PSC enregistrés

Les régimes de prestations supplémentaires de chômage enregistrés sont destinés à couvrir une période de rémunération hebdomadaire en cas de chômage dû à un arrêt temporaire de travail, à une formation, à une maladie, à une blessure ou à une mise en quarantaine. Ils doivent être enregistrés auprès de Service Canada avant leur date d'entrée en vigueur et répondre à des critères précis. Les régimes recevables doivent :

- préciser le ou les groupes d'employés couverts;
- couvrir toute période de chômage qui survient par suite :
 - d'un arrêt temporaire de travail,
 - d'une formation,
 - d'une maladie, d'une blessure, d'une mise en quarantaine;
- exiger que les employés demandent et reçoivent des prestations d'assurance-emploi;
- prévoir que les versements hebdomadaires combinés provenant, d'une part, du régime et, d'autre part, de la portion du taux de prestations hebdomadaires venant de son emploi ne peuvent pas dépasser 95 % du salaire hebdomadaire normal de l'employé;
- prévoir un financement de la part de l'employeur;
- exiger que, si l'on met fin au régime, l'actif qui reste revienne à l'employeur ou soit utilisé pour effectuer les versements prévus par le régime ou régler les frais d'administration de celui-ci;
- exiger qu'un avis écrit de toute modification soit donné à Service Canada dans les 30 jours suivant la date d'entrée en vigueur de celle-ci;

¹*Solutions pour la santé d'Aon, « Soutenir les familles au travail : Tendances relatives aux prestations de maternité et parentales complémentaires », septembre 2021.*

58 % des employeurs offrent un complément pour le congé de maternité

33 % des employeurs offrent un complément pour le congé parental ou le congé d'adoption

32 % des employeurs offrent un complément pour le congé de paternité pour les employés du Québec

- prévoir que les versements de rétribution annuelle garantie, de rétribution différée ou d'indemnité de cessation d'emploi ne seront ni augmentés ou diminués par le régime;
- prévoir que les versements reçus dans le cadre de la rémunération annuelle garantie, de la rémunération différée ou des indemnités de départ ne sont ni augmentés ni diminués par les versements reçus dans le cadre du régime.

L'employeur est entièrement responsable du financement du régime et peut le financer de trois façons suivantes :

- en effectuant les paiements à même les revenus généraux de l'entreprise;
- en effectuant des dépôts dans un fonds fiduciaire créé pour assurer le versement des prestations supplémentaires de chômage;
- en payant la totalité des primes d'assurance nécessaires au financement des prestations supplémentaires de chômage.

Lorsque le régime est financé à même les revenus généraux de l'entreprise, le régime doit être enregistré auprès de Service Canada et les paiements versés aux employés sont imposables et pensionables.

Lorsqu'il est financé au moyen d'un fonds fiduciaire créé pour verser les PSC, le régime doit être enregistré auprès de l'Agence du revenu du Canada (ARC) et l'employeur doit verser les cotisations aux fiduciaires. Les prestations que l'employé reçoit d'un régime enregistré auprès de l'ARC ne sont pas pensionables ni assurables. Elles sont imposables au titre de la rémunération de l'employé pour l'année.

Un régime de prestations supplémentaires de chômage enregistré ne peut dépasser 95 % de la rémunération hebdomadaire normale d'un employé.

POUR APPROFONDIR LE SUJET :

www.canada.ca/fr/agence-revenu/services/impot/administrateurs-regimes-enregistres/regimes-prestations-supplementaires-chomage/agreer-apercu.html



Les régimes de PSC non enregistrés

Les régimes de prestations supplémentaires de chômage (PSC) non enregistrés, ou régimes complémentaires, sont souvent utilisés dans le cadre des congés de maternité, d'adoption, parentaux, d'aidants naturels et de compassion. Des employeurs les proposent également aux employés en congé pour accident du travail. Ces régimes n'ont pas besoin d'être enregistrés auprès de Service Canada.

Le montant complémentaire n'est pas considéré comme une rémunération assurable et n'est pas déduit des prestations d'assurance-emploi de l'employé lorsque deux conditions précises sont réunies :

- Si le paiement est ajouté aux prestations d'assurance-emploi hebdomadaires de l'employé, le montant total ne doit pas dépasser la rémunération hebdomadaire normale de l'employé, soit 100 % de son salaire brut.

- Le paiement ne sert pas à réduire d'autres avantages d'emploi cumulés comme les congés de maladie ou les journées de vacances en banque ou l'indemnité de départ.

Les employeurs peuvent imposer des exigences supplémentaires, à condition qu'elles ne contredisent pas les deux conditions ci-dessus. Par exemple, le régime peut prévoir que l'employé reprend le travail pendant au moins un an après le congé ou que l'employé rembourse le montant au moment de sa démission.

Les versements complémentaires peuvent être effectués sous la forme d'un montant forfaitaire ou périodiquement; ils sont imposables et ouvrent droit à pension, mais ne sont pas assurables. Si l'employé se trouve dans la province de Québec, le montant n'est pas assujéti au Régime québécois d'assurance parentale.

Lorsque l'employeur offre un complément aux indemnités d'accident du travail, tout complément versé avant l'acceptation de la demande par la commission des accidents du travail est imposable, pensionable et assurable. Les versements complémentaires effectués après l'acceptation de la demande par la commission ne sont pas assurables.

Même si les régimes complémentaires n'ont pas besoin d'être enregistrés, il est essentiel de conserver un registre indiquant la date d'entrée en vigueur et le respect des deux conditions indiquées précédemment. Pour garantir la conformité avec le régime d'assurance-emploi, la meilleure pratique consiste à demander que le relevé d'assurance-emploi de l'employé confirme le montant des prestations qu'il reçoit et à baser le paiement complémentaire sur ce dernier.

Enfin, tandis que les régimes enregistrés de PSC ne peuvent dépasser 95 % de la rémunération hebdomadaire normale de l'employé, les régimes non enregistrés de PSC peuvent offrir jusqu'à 100 % de cette rémunération. Dans les deux cas, le montant payable à l'employé est imposable et ouvre droit à pension, mais n'est pas assurable tant que les conditions énoncées ci-dessus sont réunies.

En conclusion, les régimes de PSC enregistrés et non enregistrés peuvent jouer un rôle important en soutenant les employés dans les moments difficiles et en contribuant à leur bien-être général. ■





Par Johanna Van Bilsen, spécialiste en apprentissage et en développement et Glenn Villapando, Soutien à l'apprentissage à MaxPeople

Le poids des commentaires

CONSTRUCTIFS

Le commentaire, parfois appelé rétroaction, est un terme qui porte souvent une connotation négative en milieu de travail. Ainsi, peut-être ressentez-vous de la nervosité et de l'appréhension au moment de préparer votre évaluation annuelle, car ce type de commentaire est souvent associé à la critique, à la négativité voire à une pointe de peur.

Pourtant, en tant que professionnel de la paie qui fournit fréquemment des commentaires sur les stratégies et les processus qui influent sur votre travail, ou en tant que gestionnaire de la paie qui

doit régulièrement fournir des commentaires à son équipe, vous savez qu'il s'agit d'un outil à longue portée. Lorsqu'elle est bien menée, la formulation de commentaires peut considérablement remonter le moral des employés et accroître leur productivité. Elle peut également déboucher sur des processus plus efficaces et une meilleure qualité de travail.

Dans cet article, nous allons nous pencher sur les nuances de la formulation de commentaires constructifs, en explorant sept clés que vous pouvez utiliser dès aujourd'hui. Vous saurez par la suite transformer les commentaires en un outil d'autonomisation qui favorise le développement individuel et renforce votre valeur dans le contexte en constante évolution du marché de l'emploi.

Sept clés pour formuler des commentaires constructifs

- 1 | CHOISIR LE MOMENT OPPORTUN.** La célérité est essentielle. Fournir des commentaires sans tarder permet de réfléchir et de rectifier immédiatement le tir. En revanche, des commentaires tardifs peuvent s'avérer peu efficaces et parfois même être complètement occultés. Par exemple, si vous remarquez une anomalie dans le travail d'un collègue, réagissez rapidement afin d'éviter d'autres erreurs.
- 2 | FORMULER À LA PREMIÈRE PERSONNE.** L'utilisation d'énoncés à la première personne, ou au « je », permet de formuler les commentaires de votre point de vue personnel : votre expérience de la situation et vos impressions. Grâce à cette approche, les commentaires ressemblent moins à des reproches qu'à une invitation à la collaboration, ce qui réduit les réactions défensives et favorise une communication ouverte. Par exemple, préférez « je me suis senti mal à l'aise quand... » à « tu m'as mis mal à l'aise quand... ».
- 3 | PRIVILÉGIER LA CONVERSATION.** Plutôt que de vous contenter d'énumérer les bons coups et les moins bons coups d'une personne, posez-lui des questions et faites-la participer à la discussion. Encouragez-la à proposer des solutions et des idées, ce qui favorise un sentiment d'appartenance et de responsabilité. Par exemple, lorsque vous abordez la question du rendement d'un collègue, posez des questions ouvertes telles que : « Selon toi, quels ont été les points positifs et quels sont les points à améliorer? »
- 4 | ÊTRE DIRECT (ET CONSTRUCTIF).** Faites preuve de clarté et de concision dans vos commentaires. Par exemple, évitez de dire : « Je pense que perdre son sang-froid avec Jim n'est peut-être pas une bonne idée. » Soyez direct et constructif : « Perdre ton sang-froid avec Jim était inacceptable, et nous devons faire en sorte que la situation ne se reproduira pas. »
- 5 | METTRE L'ACCENT SUR LA RECHERCHE DE SOLUTIONS.** Pour aborder les problèmes, adoptez toujours un état d'esprit axé sur la recherche de solutions. Cet état d'esprit est essentiel pour favoriser l'épanouissement personnel et professionnel. Après avoir soulevé un problème, suggérez des moyens d'éviter qu'il ne se reproduise. Par exemple, poursuivez en disant : « Discutons d'un plan pour éviter que la situation ne se reproduise. »
- 6 | FAIRE PREUVE D'EMPATHIE.** Il est important de comprendre le contexte qui sous-tend les actions d'une personne. Au lieu de tirer des conclusions hâtives, posez des questions telles que : « Que se passait-il à ce moment-là? Pourquoi avoir réagi de la sorte? » Cette approche témoigne de votre empathie et donne à la personne concernée l'occasion d'expliquer son point de vue.
- 7 | TENIR COMPTE DES PRÉFÉRENCES INDIVIDUELLES.** Il est essentiel de réfléchir à la manière dont vous donnez des commentaires, mais il est tout aussi important de tenir compte de la manière dont vous préférez recevoir des commentaires. En étant sensible à vos préférences, vous pouvez adapter votre approche de la formulation des commentaires aux besoins de la personne qui les reçoit. Par exemple, si vous préférez les commentaires directs et précis, vous devrez adapter votre approche lorsque vous fournissez des commentaires à quelqu'un qui les jugera sévères.

Les commentaires ne sont pas mauvais en soi. Au contraire, ils constituent votre arme secrète pour stimuler l'amélioration continue. S'ils sont donnés et reçus de manière efficace, ils constituent un moteur de croissance très utile. Tirez-en parti, utilisez-les à bon escient et vous verrez votre valeur en tant que professionnel monter en flèche. ■

Si votre entreprise et vous souhaitez obtenir d'autres conseils de MaxPeople pour tirer parti des commentaires constructifs afin de créer une culture de la croissance, y compris une formation sur les commentaires de groupe et de l'encadrement individuel personnalisé, écrivez-nous à : chat@maxpeoplehr.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).



Maria Jose Aguirre, Qc
Melissa Farruggia, Qc
Guylaine Ferland, Qc

Isabelle Gaudet, Qc
Cindy Laflamme, Qc

Corinne Lortie, Qc
Ana Spataru, Qc



Zdenka Arzensek, Ont.
Tammy Beaudry, Ont.
Cheryl Cartwright, Ont.
Aditya Chauhan, Ont.
Katherine Chua, Ont.
Sebastiao Diapakupolo, Ont.
Elizabeth Edgar, N.-B.
Shelley Fu, Sask.
Emira Hadzic, C.-B.
Karen Halliday, C.-B.
Tammy Huber, Alb.
Liping Jiang, Ont.
Ann Jiao, Ont.
Ramandeep Kaur, Ont.
Brenna Keeler, Sask.
Wing Yan (Vian) Lee, Ont.

Sok Ian Lou, C.-B.
Ching Ying Christy Ma, C.-B.
Julie Mallette, Qc
Marissa Manlig, C.-B.
Harpreet Mann, Ont.
Anastasiia Manzhai, Ont.
Keira Meldrum, C.-B.
Maya Mkdsi, Ont.
Anne Olufemi Olurinde, Alb.
Adelaida Pacleb, Alb.
Deanne Paez, Ont.
Hee-Jin Park, Ont.
Sopiko Pkhovelishvili, Alb.
Nandani Prashad, Ont.
Carmen Radut, Ont.
Ana Redfern, Ont.

Vanessa Ruplall, Ont.
Sheena Sanders, Man.
Darlene Saubak, Alb.
Lekha Sharma, Ont.
Anu Shrestha, Ont.
Maria Lucia Telado, C.-B.
Tannis Terry, Alb.
Julie Trieu, Ont.
Shoa Umair, Ont.
Kazuko Umemoto, C.-B.
Alana Vieira, Ont.
Ting Wong, Alb.
Kitty Yuen, C.-B.
Maryam Zehra, Ont.
Lan Lan Zhang, Ont.



Muhammad Aamir, Ont.
 Sudha Abraham, Ont.
 Safaniyah Abon, Ont.
 Chioma Achukwu, Alb.
 Elena Adelkhanov, Man.
 Ibukun Joseph
 Adewumi, Man.
 Neha Agarwal, Ont.
 Marivic Agasino, Alb.
 Kshama Aggarwal, Ont.
 Sayaka Akahoshi, C.-B.
 Oxana Akhmed, Ont.
 Monica Allan, Ont.
 Nople Allen, Alb.
 Prasanthi Alluri, Man.
 Johanna Alzate, Qc
 Michelle Amm, Alb.
 Reethi Krishna Anoop, Ont.
 Kavitha Aravindakshan
 Nair, Ont.
 Desiree Armstrong, C.-B.
 Vaibhav Arora, Ont.
 Omodele Ayanniyi, Man.
 Hoda Azimivahdat, Ont.
 Rachit Badoni, Ont.
 Valerie Baker, C.-B.
 Dorothy Baker, C.-B.
 Boriana Bandarliyska-
 Genova, Alb.
 Ramandeep Bansal, Ont.
 Denise Barretto, Man.
 Tarvinder Kaur Bawa, Ont.
 Sandy Bell, C.-B.
 April Bellington, Ont.
 Lindsay Bender, Ont.
 Jaspreet Benipal, Alb.
 Alicia Benoit, N.-É.
 Jaclyn Bever, C.-B.
 Kiranjit Bhogal, Ont.
 Lise Binet, Qc
 Kersten Black, Ont.
 Shervonne Blaize, Ont.
 Susan Boghean, C.-B.
 Ahlem Brahmi, Qc
 Julie Brant, Ont.
 Crystal Brown, Alb.
 Brianne Burbridge, N.-B.
 Géraldyne Cadet
 Mondelus, Qc
 Hai Yan (Sarah) Cai, Alb.
 Christine Caissy, Qc
 Krista Calvert, Ont.
 Evelyn Camacho, Ont.
 Chrystal Campbell, Sask.
 Ordette Campbell, Ont.
 Jose Campos,
 Jordan Cantin, Man.
 Carmen Cecil, Ont.
 Rosa Chan, Ont.
 Gayatri Lalchand
 Chandel, Ont.
 Cecilia Charles, C.-B.
 Amy Yanwei Chen, C.-B.
 Miao Lin Chen, C.-B.
 Yi-Man Chen, C.-B.
 Jing Chen, C.-B.
 Amel Cherif, Qc
 Cristina Chihaiia, C.-B.
 Larry Ching, C.-B.
 Katen Chohan, Ont.
 Aeji Choi, C.-B.
 Nathalie Chouinard, Qc
 Juo-chi Cathy Chu, Ont.
 Cynthia Clark-Carter, N.-É.
 Christine Clarke, Alb.
 David Coelho, Ont.
 Jia Mei Combas, C.-B.
 Sarah Coombs, T.-N.-L.
 Kristy Craggs, Ont.
 Tiffany Croth, Ont.
 Niall Cullen, Alb.
 Cydney Cunningham, Alb.
 Karann Currie, C.-B.
 Geneviève Cyr, Qc
 Josée Cyrenne, Ont.
 Nataliya Dadashov, Alb.
 Nathalie Dallaire, Qc
 Michaela D'Andrea, Ont.
 Kylie Dang, Ont.
 Ladan Darvishi, Qc
 Renee Day Chief, Alb.
 Crystal De Jesus, Man.
 Maria Teres De Leon, Alb.
 Trelyn Derrington, T.-N.-L.
 Madhushri Deshpande, Alb.
 Maria Dewiaryani, N.-É.
 Laura Dewit, C.-B.
 Manpreet Dhaliwal, Ont.
 Mona Dhillon, Ont.
 Dany Stéphane Diata
 Keita, Qc
 Cathy DiCredico, Ont.
 Likun Ding, C.-B.
 Lori Dolan, Ont.
 Simona-Nicoleta Done, Qc
 Laine Doria, C.-B.
 Nathalie Dorsainville, Qc
 Danielle Douel, Ont.
 Heidi Douglas, Alb.
 Cynthia Drdul, C.-B.
 Leigh Du, C.-B.
 Samantha Ducross, Qc
 Marijana Dudas, Ont.
 Colette Duffee, Sask.
 Aziza Duishogulova, Qc
 Minerva Dusaban, Alb.
 Kristina Egrezdzija, Ont.
 Mohamed Abd
 Elrahman, Ont.
 Silvy Embury, Alb.
 Sarah Emerson, Ont.
 Irina Enachi, Qc
 Sherry Evans, T.-N.-L.
 Rong Fan, Qc
 Fang Fang, C.-B.
 Habibat Fatade, Man.
 Dany Fex, Qc
 Zia Firdos, Alb.
 Fiona Flood, Ont.
 Bonnie Foley, Ont.
 Tracy Folk, Ont.
 Taylor Fortin, Ont.
 Tonya Foster, N.-É.
 Alexandra Fry, N.-B.
 Tom Galesic, Ont.
 Melissa Gamache, Qc
 Shuang Gao, Ont.
 Justina Gaudette, Alb.
 Arame Gaye, Qc
 Evgenia Gerasimov, Man.
 Saeideh Ghadiri, Ont.
 Rowen Gilmour, C.-B.
 Sheri Gilroyed, C.-B.
 Kelly Giovannetti, Ont.
 Kara Golemba, Sask.
 Samantha Goodin, Alb.
 Jaqueline Gorban, Ont.



- Surbhi Goyal, C.-B.
 Svetlana Gudimenko, Ont.
 Mary Anne Guerin, Ont.
 Karine Guilmain, Qc
 Mudit Gulati, Ont.
 Ayesha Gulfraz, Ont.
 Yuntong Guo, C.-B.
 Norma Gutierrez, C.-B.
 Fatme Habli, Ont.
 Karen Halford-Edwards, Alb.
 Francesca Hall, C.-B.
 Dongyan Han, Ont.
 Jennifer Harron, Ont.
 Angela Hawkins, N.-É.
 Sabrina Hayek, Ont.
 Li He He, C.-B.
 Heather Hebb, Ont.
 Candice Heidt, Sask.
 Amr Helmy ElSayed, N.-É.
 Chelsea Roza Hesz, Qc
 Frederena Ho, C.-B.
 Flora Ho, Ont.
 Tori Holloway, Ont.
 Aleah Holton, Ont.
 Qing Qing Hong, Alb.
 Vahid Hosseini, Ont.
 Kelly Hover, Alb.
 Laurie Hulley, Ont.
 Charmaine Hyman, Alb.
 Adesewa Idowu, Alb.
 Sarah Sta Ines, C.-B.
 Juan Carlos Venegas Injoque, Ont.
 Sharyl Jans, Alb.
 Louise Jefferson, Ont.
 Amber Johnson, Alb.
 Sachita Kambli, Ont.
 Hamrajie Kanhai, Ont.
 Maggie Kann, C.-B.
 Neha Kapoor, Ont.
 Olufunmilayo Karaki, Alb.
 Andrea Karniej, Ont.
 Amarpreet Kaur, C.-B.
 Parminder Kaur, Alb.
 Parvinder Kaur, Ont.
 Harshmeen Kaur, C.-B.
 Surprit Kaur, Ont.
 Jasmine Kaur, C.-B.
 Kulwinder Kaur, Ont.
- Rashi Khatri, C.-B.
 Arwa Khokawala, Alb.
 Kirsten Kimber, Ont.
 Denny Klose, C.-B.
 Tomi Komolafe, Qc
 Mary Ann Kurian, Ont.
 Stéphanie Laforest, Qc
 Audrey-Ann La Rue, Qc
 Salvador Lacerna Caguising, Ont.
 Stéphanie Lachance, Qc
 Lorena Lacka, Ont.
 Princess Dianne Laeda, Alb.
 Ludwig Lagayan, C.-B.
 Tabitha Lapointe, Ont.
 Kristine Larade, N.-B.
 Kisha Rica Laron, N.-B.
 Janet Laurente, Alb.
 Nataliia Lazarevych, N.-B.
 Euna Lee, C.-B.
 Loretta Lee, C.-B.
 Seung Hwan Lee, Ont.
 Spencer Wai In Lee, Ont.
 Judy Lee, Ont.
 Meyoung Lee, Ont.
 Perla Leguip, Alb.
 Sarah Lehbauer, C.-B.
 Li Li, Qc
 Qian Ling Li, C.-B.
 Dan Li, Alb.
 Shuzhen Li, N.-É.
 Chantal Lilwall, Alb.
 Gi Seob Lim, C.-B.
 Junxian Lin, C.-B.
 Hui Chai Ling, Ont.
 Liqiong Liu, Ont.
 Yang Liu, Ont.
 Yiyang Liu, C.-B.
 Rui Liu, Alb.
 Shahmain Lobo, Ont.
 Sheila Lorenzon, C.-B.
 Peggy Lovell, Sask.
 Temina Ludwig, C.-B.
 Cecily Yunshi Luo, C.-B.
 Pamela Lusk, Sask.
 Mark Lorenz Madlangsakay, Man.
 Jho An Magahis, Alb.
 Cynthia Magri, Qc
- Hari Maharjan, Ont.
 Edbert Joseph Malapitan, N.-B.
 Aman Mali, Ont.
 Karen Marchand, Ont.
 Elena Mardari, Qc
 Clint Mason, Ont.
 Balinda May, C.-B.
 Victoria McCarthy, Alb.
 Jennifer McCauley, C.-B.
 Alicia McDowall, C.-B.
 Lou-Anne McGill, Qc
 Marene Kathy McGreish, Ont.
 Christine McIntyre, Alb.
 Aliw Mercado, Ont.
 Précilla Michaud, Qc
 Saheel Mistry, Ont.
 Seanna Mitchell, Alb.
 Talal Mohammad, Ont.
 Ardeshir Moinafshari, Qc
 Maria Teresa Montante, Alb.
 Trisha Monts, C.-B.
 Cassandra Morin, Alb.
 Rebecca Mortimer, C.-B.
 Jackie Moore, Alb.
 Vesela Moshonas, Qc
 Elena Movtchan, Ont.
 Katherine Mowat, Alb.
 Amanda Mulligan, Ont.
 Amy Murphy, N.-É.
 Neda Nafisi, Ont.
 Sumaiya Narmawala, N.-É.
 Ngoc Nguyen, Ont.
 Thi Hong Vy Nguyen, Man.
 Thi Ngoc Diep Nguyen, Qc
 Oyindamola Olanrewaju, Man.
 Olusegun Onabanjo, N.-B.
 Sara O'Rourke, Alb.
 Eden Otila, Alb.
 Tenzin Palkey, Ont.
 Jedidiah Palo, Alb.
 Marie-Christine Paquette, Qc
 Vincent Parangue, C.-B.
 Sunanda Parbhakar, Man.
 Jean-Paul Parise, Ont.
 Dohyeon Park, C.-B.
 Minji Park, C.-B.



Yujung Park, Ont.
 Chansoo Park, Ont.
 Sarah Parsons, Ont.
 Ankit Patel, Alb.
 Chhaya Patel, Qc
 Kirtikumar Amrutla
 Patel, Ont.
 Manishabahen Patel, Ont.
 Kathy Patrick, Alb.
 Michelle Patterson, Ont.
 Dora L Patton, Ont.
 Ayousma Paudel, Ont.
 Heidi Paz, Ont.
 Rafia Peracha, Ont.
 Emilie Philippe, Ont.
 Christy Philpot, Ont.
 Sonia Pirsch, Qc
 Deyaliz Ponce, Alb.
 Shania Prasad, C.-B.
 Monica Preda, C.-B.
 Jitka Prcuchova, C.-B.
 Jamie Preston, C.-B.
 Sylvia Primeaux, Ont.
 Violeta Radu, Ont.
 Vidhya Rajan, Ont.
 Ambreen Rajani, Alb.
 Harrynarine
 Rampersaud, Ont.
 Victoria Ranter, Ont.
 Cindy Rath, Ont.
 Ritu Razdan, Ont.
 Pauline Reilly, Ont.
 Tammy Rent, Alb.
 Ma. Isabel Reyes, Ont.
 Giovanna Alexandra
 Reyes Camargo, Qc
 Lila Ross, C.-B.
 Vicky Ross, Ont.
 Cindy Rowny, Ont.
 Nicole Roy, Ont.
 Filina Rubio, Ont.
 Sheren Rugless, Ont.
 Pablo Ruiz, Qc
 Shelley Runolfson, Alb.
 Trishia Mae Sabaco, Sask.
 Nazia Saghir, Alb.
 Ana Dominique
 Salvador, Man.
 Sharlett Samms, T.-N.-L.
 Tammy Sanne, C.-B.
 Reynaldo Saranillo, Ont.
 Karthika Saravanan, Ont.
 Gauri Sawant, C.-B.
 Justine Scilipoti, Ont.
 Melissa Sears, Ont.
 Jennifer Seal, N.-É.
 Mina Sebtaoui, Qc
 Jacqueline Senior, Ont.
 Flordeliza Servando, Man.
 Samira Seyed Agha
 Miri, Ont.
 Khushbu Shah, Ont.
 Ancilin Shaji, C.-B.
 Zhenling Shao, Ont.
 Nidhi Sharma, Ont.
 Lori-Ann Shmuir, Ont.
 Kamlesh Shukla, Ont.
 Janelle Sieben, Sask.
 Angela Siino, Qc
 Krista Silver, Alb.
 Beth Simon, N.-B.
 Achraj Singh, C.-B.
 Sahil Singh, Sask.
 Anita Sinu, C.-B.
 Brittany Slothouber, Ont.
 Jacob Smith, Sask.
 Kayla Solomon, C.-B.
 Stacey Stahl, Alb.
 Marieta Stefanova, Qc
 Minda Stettner, Sask.
 Jesse St-James, Qc
 Kathleen Sturt, C.-B.
 Lixia Su, Ont.
 Parveen Sultana, Ont.
 Yan Sun, Alb.
 Shannon Sund, C.-B.
 Sukhwinder Sundher, C.-B.
 Carol Swanson, Alb.
 Vanessa Sy, Alb.
 Raymond Cheong
 Cheng Tam, C.-B.
 Nidhi Taneja, Ont.
 Xiao Tang, C.-B.
 Olivia Tessema, Alb.
 Thi Hung Thai, Qc
 Sarah Thomas, Ont.
 Pamela Tokunaga, Alb.
 Natalija Trajkovik, Ont.
 Quynh Mai Trinh, C.-B.
 Annie Trudel, Qc
 Jasmine Truong, Alb.
 Hui Tu, C.-B.
 Amy Turcotte, C.-B.
 Liliana Turriago Munoz, Qc
 Anna Ulyanova, Man.
 Melissa Urbano, Ont.
 Laura Valladares, Qc
 Barry Vaters, Ont.
 Sumathe Vedanayagam, Alb.
 Heather Verin, Alb.
 Seema Verma, C.-B.
 Rhona Vidal, Alb.
 Emilie Vieira, Ont.
 Arjun Vijay, C.-B.
 Noraine Villarosa, Man.
 Zuzana Vitkova, C.-B.
 Parthasarathy
 Vuruputoor, Sask.
 Yiping Wang, C.-B.
 Lihong Wang, Ont.
 Tong Wang, Alb.
 Yawei Wang, Alb.
 Bryan Ward, Man.
 Nancy Webber, N.-É.
 Ada Wehlend, Ont.
 Krista Welsh, Ont.
 Jiajing Weng, C.-B.
 Jodie Winstanley, C.-B.
 Megan Wood, Alb.
 Andrea Woods, Ont.
 Xia Xiao, Ont.
 Chunyan Xu, C.-B.
 Lori (Jingshu) Yao, Alb.
 Jia Yu, Ont.
 Victoria Yu, Ont.
 Weihua Yu, Ont.
 Lisa Zagoruy, Alb.
 Yuanyuan Zeng, Qc
 Huijuan Zhang, C.-B.
 Di Zhang, Ont.
 Wadan Zhang, Ont.
 Na Zhao, Sask.
 Xiaoying Zhao, Ont.
 Xuefei Zhao, Ont.
 Yun Zhen, Ont.
 Xiao Tong Zheng, C.-B.
 Jennifer Zhou, C.-B.
 Su Zhu, Ont.
 Vicki Zidner, Ont.
 Tyler Zuber, Alb.

Merci à tous les commanditaires de la Semaine nationale de la paie 2023!

NIVEAU DIAMANT



NIVEAU PLATINE



NIVEAU OR



NIVEAU ARGENT



NIVEAU BRONZE

