



1600 – 250, rue Bloor Est
Toronto (Ontario) M4W 1E6
Tél. : 416 487-3380
Télec : 416 487-3384

Sans frais : 1 800 387-4693

paie.ca / payroll.ca

Le 29 janvier 2021

Monsieur le Ministre Eric Girard
Ministère des Finances

12, rue Saint-Louis, 1er étage
Québec (Québec) G1R 5L3

Par courriel : consultations@finances.gouv.qc.ca

Monsieur le Ministre Girard,

L'Association canadienne de la paie apprécie que votre gouvernement ait travaillé en étroite collaboration avec nous pour réduire le fardeau de conformité inutile pour les employeurs du Québec. Récemment, l'Association a publié le deuxième de trois rapports, [Coût de la conformité pour les employeurs et implications en matière de politiques publiques](#), dans le cadre de sa série de recherche Regard sur la Paie. Le rapport, rédigé par PricewaterhouseCoopers (PwC) Canada et commandé par l'Association, quantifie les coûts supportés par les employeurs liés à la conformité de la paie et explore des moyens concrets dont le gouvernement peut travailler pour réduire les coûts et la complexité pesant sur les employeurs québécois et canadiens. Le rapport souligne que le réseau actuel des exigences en matière de paie au Québec et au Canada est coûteux et complexe, ce qui a des répercussions sur l'économie, le marché du travail et les entreprises québécoises et canadiennes. C'est pourquoi l'Association canadienne de la paie continue de préconiser des solutions et des politiques sensées pour réduire la paperasserie et le fardeau de conformité supporté par les employeurs. Nous nous engageons à vous aider à assister les entreprises à se redresser en réduisant les coûts pour les employeurs, la complexité administrative et la redondance.

À la suite de la pandémie de la COVID-19, il est devenu évident que la paie est une fonction de soutien essentielle. Reconnue comme un service essentiel par les gouvernements québécois et fédéral, l'Association canadienne de la paie et ses membres sont fiers d'aider les employeurs et leur personnel partout au pays. Depuis le 11 mars 2020, les professionnels de la paie ont dû s'adapter aux 355 annonces gouvernementales, dont pas moins de 39 étant annoncées par le gouvernement du Québec.

En prévision de la prochaine publication du budget, nous avons compilé une liste de recommandations qui faciliteraient les affaires au Québec.

1. Simplification de la demande de déduction pour les dépenses de télétravail en rendant les simplifications des crédits d'impôt permanentes.

L'Association canadienne de la paie félicite le gouvernement du Québec d'avoir pris des mesures pour aider les contribuables travaillant à domicile pendant la pandémie à accéder aux déductions fiscales auxquelles ils ont droit, tout en éliminant un fardeau important pour les professionnels de la paie et les employeurs.

Après que les fermetures imposés par le gouvernement soient devenus la norme pendant la pandémie, plus de six millions de Canadiens, dont plus de 700 000 de Québécois se sont retrouvés à travailler à domicile en 2020. Avec autant de nouveaux travailleurs à distance, les employeurs craignaient d'être obligés de remplir des formulaires TP-64.3 (T2200 au fédéral) complexes et longs pour permettre aux employés de réclamer des frais de travail à domicile - une tâche herculéenne qui aurait généré d'innombrables heures de travail et coûté collectivement aux employeurs plus de 194 millions de dollars.

Le gouvernement du Québec a contribué à apaiser ces inquiétudes en annonçant une approche rationalisée pour la réclamation des frais de travail à domicile qui est une solution avantageuse pour les employés et les employeurs. Les employés travaillant à domicile pourront réclamer jusqu'à 400 \$ pour l'année d'imposition 2020 sans avoir à suivre les dépenses détaillées. Et les employeurs ne seront généralement plus tenus de confirmer le statut des employés en remplissant un formulaire TP-64.3 pour chaque télétravailleur.

Cette nouvelle approche reflète directement les recommandations faites par l'Association canadienne de la paie. Par contre, à l'heure actuelle, l'allégement administratif impliquant la méthode simplifiée de demande de déduction pour les dépenses de télétravail n'a été mis en œuvre que pour l'année d'imposition 2020, et uniquement pour les personnes travaillant à domicile en raison de la COVID-19. Cependant, le travail temporaire à domicile se poursuit jusqu'en 2021, et bon nombre de ces arrangements deviennent permanents. Il est donc impératif que le gouvernement envisage de prolonger cet allégement pour l'année d'imposition 2021 et d'en faire une solution permanente pour tous les employés en télétravail à l'avenir.

2. L'harmonisation avec l'initiative *Paiement sur production* de l'ARC.

L'initiative de l'Agence du Revenu du Canada (ARC), *Paiement sur production*, permet à un employeur d'effectuer un dernier versement de conciliation au plus tard le dernier jour de février pour l'année précédente. Présentement, certains employeurs peuvent devoir effectuer leur dernier versement annuel au plus tard le 3 janvier. Par contre, certaines informations ne sont disponibles que bien après cette date butoir. Par exemple, un employé qui utilise une automobile fournie par l'employeur a jusqu'à 10 jours suivant la fin de l'année pour remettre à son employeur un journal de bord détaillant ses déplacements, afin que l'employeur puisse calculer et déclarer la valeur exacte de l'avantage imposable. Généralement, cet exercice résulte en un versement additionnel de retenues à la source. Puisque la dernière date de versement aurait déjà passée, l'employeur se retrouve dans une situation de retard de versement, même s'il opérait en toute conformité avec les dates limites du journal de bord. Cette même problématique se présente lorsqu'un employeur doit attendre des données annuelles de la part d'un fournisseur d'assurances collectives afin de déclarer ses avantages imposables en toute conformité.

L'Association canadienne de la paie remercie Revenu Québec pour son implication dans le dossier de la prolongation de la période de paiement de la dernière retenue d'impôt, ce qui a mené à une position administrative dans laquelle Revenu Québec accepte d'accorder, à l'ensemble des employeurs assujettis à une fréquence hebdomadaire ou bimensuelle de retenues à la source (RAS), la possibilité de remettre et payer les RAS de la dernière période du mois de décembre avant le 16 janvier de l'année subséquente, sans que Revenu Québec n'impose une pénalité. Toutefois, les intérêts calculés sur les montants non remis ou non payés à Revenu Québec, à compter de la date d'échéance de paiement selon la fréquence de paiement de l'employeur, demeurent applicables.

Sans une harmonisation complète avec l'initiative *Paiement sur production*, les employeurs du Québec ne pourront se prévaloir de cet allègement de l'ARC, puisque, en premier lieu, afin de respecter la date butoir d'avant le 16 janvier, ces employeurs devront tout de même effectuer leurs redressements avant d'avoir toutes les données complètes. Deuxièmement, puisque des frais d'intérêts seront perçus à compter de la date d'échéance de paiement selon la fréquence de paiement de l'employeur, les employeurs continueront la pratique courante de verser un montant estimatif supplémentaire afin d'éviter les pénalités et intérêts, pour ensuite demander un remboursement de versement en trop à Revenu Québec, ce qui augmente le fardeau administratif de l'employeur et de Revenu Québec.

Une modification réglementaire à la *Loi sur les impôts du Québec* est nécessaire pour permettre une harmonisation. Sans cette harmonisation, les employeurs du Québec seront désavantagés comparés aux employeurs du reste du Canada qui ne traite pas une paie au Québec. L'harmonisation avec le *Paiement sur production* de l'ARC atténuera la charge administrative de Revenu Québec et des employeurs du Québec, tout en favorisant la conformité.

3. Harmonisation du développement d'un système « e-paie ».

L'Association a entamé des discussions avec Revenu Québec afin d'aider à planifier la modernisation des processus de RQ à recevoir les RAS et les données de paie des employeurs. Récemment, le gouvernement fédéral a inclus le développement d'un système de « e-paie » dans son mandat. La perspective de numériser ou même d'éliminer plusieurs formulaires et feuillets fiscaux majeurs est à portée de main. Un système de « e-paie » bien construit peut éliminer la nécessité des formulaires et feuillets tels que la déclaration de revenus des particuliers, le Relevé 1, et le relevé d'emploi. Une harmonisation avec le gouvernement fédéral est cruciale pour assurer la réussite d'un tel projet.

L'Association appuie fortement cette initiative et reste disponible pour des consultations continues, avec des experts en la matière provenant du personnel, des membres employeurs et des fournisseurs de services de paie et concepteurs de logiciels. Ensemble, nous pouvons conjuguer nos efforts pour révolutionner la façon dont les employeurs partagent les informations de paie avec tous les niveaux de gouvernement de manière plus efficace et efficiente.

4. Harmonisation du traitement des avantages imposables.

Une meilleure harmonisation avec l'ARC du traitement des avantages imposables, tel celle de la cotisation à une association professionnelle payée ou remboursée par l'employeur. Actuellement, les mêmes critères ou conditions résultent en un traitement opposé des deux paliers de gouvernement. De plus, le traitement actuel va à l'encontre de la logique qui s'applique à tout autre avantage offert par l'employeur. Généralement, lorsqu'un avantage payé ou remboursé par l'employeur bénéficie ce dernier, il n'y a pas d'avantage imposable à l'employé. Dans le cas de la cotisation à une association professionnelle, lorsqu'il s'agit d'une condition d'emploi, donc au bénéfice de l'employeur, un avantage imposable à l'employé en découle. Aucun autre avantage n'est traité de la même manière par Revenu Québec.

5. Correction à la masse salariale assujettie au FDRCMO.

Une correction de l'iniquité créée par l'inclusion de la valeur des avantages imposables pour les employés retraités dans la masse salariale assujettie au Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO). Puisque l'esprit de la loi prévoit qu'un employeur dont la masse salariale de l'année dépasse 2 millions de dollars doit consacrer une somme d'au moins 1 % de celle-ci à des dépenses de formation admissibles ou devoir payer une cotisation, l'inclusion dans cette masse salariale de la valeur des avantages imposables pour les employés retraités est illogique, puisqu'un employé retraité ne suivra jamais de formation par le biais de son ancien employeur.

6. Reconnaître l'Association canadienne de la paie comme étant un partenaire clé.

L'Association demeure disponible à donner son avis ou rétroaction avant même qu'un changement législatif ne soit proposé. En tant que chef de file en matière de paie au Québec et au Canada, l'Association canadienne de la paie a une grande influence : elle oriente les politiques et les pratiques de paie chez des centaines de milliers d'employeurs, des petites, moyennes et grandes entreprises, ainsi que chez des fournisseurs de services et de logiciels de paie en plus d'influencer les autorités fiscales provinciales et fédérales. L'Association canadienne de la paie représente les intérêts des employeurs auprès des divers ministères, services et agences provinciaux et fédéraux. Son influence proactive sur la législation et les politiques relatives à la paie permettent aux parties intéressées d'en assurer une administration efficiente et efficace.

En 2011, l'Association canadienne de la paie a mis sur pied le Conseil Consultatif sur l'Administration de la Paie du Québec (CCAPQ), sur le modèle du conseil fédéral qui existe depuis 1978, et qui collabore sur plusieurs projets. Le CCAPQ est composé d'intervenants experts en matière de paie de Revenu Québec et provenant également d'importants employeurs tel que le Centre de Services partagés du Gouvernement du Québec, Métro Inc., Cascades Canada, la STM, la société GRICS, ainsi que de fournisseurs de services et de logiciels de paie. L'Association est disponible à répondre à toute demande de consultation auprès de Revenu Québec.

L'Association reste disponible pour discuter avec vous les divers points ci-dessus en plus de toute autre consultation.

Je vous prie de recevoir, Monsieur, mes salutations distinguées.



Rachel Dobrin-De Grâce, G.A.P, CEB
Directrice, Affaires gouvernementales et législatives, l'Association canadienne de la paie