

Le 10 février 2023

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,

Fondée en 1978, l'Association canadienne de la paie représente dorénavant les intérêts des employeurs canadiens en matière de paie sous le nom de l'Institut national de la paie (« Institut »). Ce changement a été apporté afin de mieux refléter ce que nous offrons aux professionnels de la paie. L'Institut national de la paie fait la promotion du service de paie au Québec et au Canada comme élément indispensable à la santé des entreprises au Québec et au Canada, notamment en établissant LA norme professionnelle d'excellence et en transmettant son expertise essentielle. Nous fournissons les connaissances et les ressources dont plus de 40 000 professionnels de la paie ont besoin pour développer leur potentiel, dont 1,5 million d'employeurs dépendent pour le paiement annuel de 1,06 billion de dollars en salaires et en avantages imposables, et dont les administrations publiques dépendent pour recevoir 364 milliards de dollars en retenues obligatoires qui servent chaque année à financer des programmes essentiels. Les accréditations accordées par l'Institut, les seules de ce type pour le service de paie au Québec et au Canada, sont reconnues comme la référence en matière d'expertise et de professionnalisme.

L'Institut apprécie que votre gouvernement ait travaillé en étroite collaboration avec nous pour réduire le fardeau de conformité inutile pour les employeurs du Québec, surtout par le biais de votre harmonisation rapide avec un grand nombre d'assouplissements annoncés par le gouvernement fédéral pendant la pandémie. L'Institut remercie le Ministère des Finances pour l'invitation à soumettre des commentaires et suggestions pendant cette période de consultation pré-budgétaire. À l'appui de l'objectif de l'Institut visant à accroître l'efficacité et l'efficacité de la législation, de la réglementation et de l'administration relatives à la paie pour tous les intervenants: employeurs, employés et gouvernement, l'Institut propose les points suivant :

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

L'Institut 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.

Le gouvernement du Québec a contribué à apaiser les inquiétudes associées à la demande de déduction de certaines dépenses d'emploi liées au télétravail en annonçant une approche rationalisée qui est une solution avantageuse pour les employés et les employeurs. Les employés travaillant à domicile pourront réclamer jusqu'à 500 \$ pour l'année d'imposition 2022 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'Institut national 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 les personnes travaillant à domicile en raison de la COVID-19. Cependant, le travail à domicile se poursuit et bon nombre de ces arrangements deviennent permanents. Il est donc impératif que le gouvernement étudie la possibilité d'en faire une solution permanente pour tous les employés en télétravail à l'avenir.

2. Analyser attentivement la proposition de rendre les cotisations au RRQ facultatives pour les personnes de plus de 65 ans.

En décembre 2022, le premier ministre François Legault a laissé entendre, lors de son discours d'ouverture de la nouvelle session parlementaire, que son gouvernement pourrait accorder aux employés de plus de 65 ans le libre choix de continuer de cotiser ou pas au Régime des rentes du Québec (RRQ). Ce n'est pas une notion nouvelle, puisque le gouvernement fédéral offre la possibilité aux employés de plus de 65 ans de cesser de cotiser au Régime de pensions du Canada (RPC) depuis déjà plusieurs années. Du côté fédéral, un employé peut signifier son choix à l'aide du formulaire *CPT30 Choix de cesser de verser des cotisations au Régime de pensions du Canada, ou révocation d'un choix antérieur*. Par contre, ce processus fédéral n'est pas sans problèmes. Il est donc conseillé d'analyser attentivement les détails réglementaires avant d'aller de l'avant avec une telle proposition.

Plus précisément, le formulaire CPT30 doit être complété par l'employé, qui doit ensuite envoyer l'original au Centre fiscal de Winnipeg, en plus d'en remettre une copie à chacun de ses employeurs. Ce processus est chargé de problèmes potentiels qui peuvent mener à une hausse importante de demandes *LMU-141 Déclaration des cotisations d'employés et d'employeur au RRQ*. Puisqu'il incombe à l'employeur de retenir les cotisations au RRQ sur la paie de l'employé et les verser au gouvernements avec ses remises de retenues et cotisations, l'Institut est de l'avis que la responsabilité devrait appartenir à l'employeur d'envoyer le potentiel future formulaire de choix de cesser de cotiser au RRQ au gouvernement, et ne pas mettre cette responsabilité sur l'employé.

De plus, avec la bonification du RRQ qui est en cours, et la deuxième phase qui entrera en vigueur en 2024, il serait prudent de laisser le régime se stabiliser et donner la chance aux employeurs de s'habituer à cette nouvelle cotisation avant d'ajouter encore un autre volet aux cotisations au RRQ. L'Institut est donc de l'avis que cette proposition d'accorder aux employés de plus de 65 ans le libre choix de continuer de cotiser ou pas au RRQ ne devrait pas entrer en vigueur avant 2025.

3. Harmonisation du développement d'un système de paie électronique.

Afin de poursuivre la mission de l'Institut, il est impératif pour nous de contribuer à la création d'une solution harmonisée de paie électronique, à un moment où les politiques gouvernementales changent rapidement et où l'adoption de technologies numériques s'accélère. Après des années de recherches, d'analyses et de consultations, les gouvernements du Québec et fédéral ont fait du développement d'un système de paie électronique une priorité.

Pour que la solution de paie électronique atteigne ses objectifs, il faut assurer l'harmonisation entre les ministères et les gouvernements. Ainsi, l'écosystème de la paie électronique doit tenir compte des exigences de déclaration provinciales et territoriales. À titre d'exemple, le Québec a son propre système fiscal. Certaines de ses exigences sont semblables à celles du fédéral et les recoupent dans une certaine mesure, mais elles sont administrées séparément, comme l'utilisation du relevé d'emploi pour les prestations du Régime québécois d'assurance parentale. Un système de paie électronique harmonisé éviterait que les employeurs comptant des employés au Québec aient à utiliser deux systèmes de paie électronique. De plus, il éliminerait le fardeau actuel de la double production de documents. Le gouvernement fédéral doit donc faire participer Revenu Québec à toutes ses consultations sur la solution de paie électronique. Par ailleurs, cette solution devra pouvoir être adaptée advenant un changement qui amènerait une autre agence du revenu provinciale ou territoriale à administrer son propre régime fiscal.

Jointe à cette lettre, vous trouverez le mémoire à l'ARC de l'Institut dans le cadre des consultations sur la paie électronique, dans laquelle nous soulignons l'importance des principes directeurs de l'Institut, ainsi que les défis et les avantages potentiels de cette initiative transformatrice.

En 2011, l'Institut national 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 Métro Inc., Cascades Canada, la Société de Transport de Montréal, la Ville de Montréal, Intelcom Express, Desjardins, ainsi que de fournisseurs de services et de logiciels de paie, tel ADP Canada, Ceridian, UKG et CGI. L'Institut est disponible à répondre à toute demande de consultation auprès de Revenu Québec.

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

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



Rachel Dobrin-De Grâce, G.A.P, CEB
Vice-Présidente, Relations gouvernementales et conformité législative

Le 26 janvier 2023

Équipe du projet de la paie électronique

Agence du revenu du Canada

Par courriel : ePayrollCWG-PaieelectroniqueGTC@cra-arc.gc.ca

Objet : Mémoire à l'ARC dans le cadre des consultations sur la paie électronique

Madame,

Monsieur,

L'Institut national de la paie (l'« Institut ») est reconnu comme expert-conseil de confiance auprès du gouvernement et porte-parole dévoué de la profession de la paie depuis plus de 40 ans. Dans le cadre de fructueuses démarches de collaboration, il a travaillé avec les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux pour réduire la bureaucratie et les coûts connexes assumés par les employeurs. L'Institut fait la promotion du service de paie au Canada comme élément indispensable à la santé des entreprises du pays, notamment en établissant LA norme professionnelle d'excellence et en transmettant son expertise essentielle. Nous fournissons les connaissances et les ressources dont plus de 40 000 professionnels de la paie ont besoin pour développer leur potentiel, dont 1,5 million d'employeurs dépendent pour le paiement annuel de 1,06 billion de dollars en salaires et en avantages imposables, et dont les administrations publiques dépendent pour recevoir 364 milliards de dollars en retenues obligatoires qui servent chaque année à financer des programmes essentiels.

Afin de poursuivre cette mission, il est impératif pour nous de contribuer à la création de la solution de paie électronique du gouvernement, à un moment où les politiques gouvernementales changent rapidement et où l'adoption de technologies numériques s'accélère. Après des années de recherches, d'analyses et de consultations, le gouvernement fédéral a fait du développement d'un système de paie électronique une priorité. Jointe à cette lettre, vous trouverez la mémoire à l'ARC de l'Institut dans le cadre des consultations sur la paie électronique, dans laquelle nous soulignons l'importance des principes directeurs de l'Institut, ainsi que les défis et les avantages potentiels de cette initiative transformatrice.

Si vous avez des questions n'hésitez pas à communiquer avec moi ou avec Rachel Dobrin-De Grâce, Vice-Présidente, Relations gouvernementales et conformité législative, au 416-487-3380, poste 126, ou à rachel.degrace@payroll.ca.

Cordialement,



Peter Tzanetakis
Président

Mémoire à l'ARC dans le cadre des consultations sur la paie électronique



Une solution favorable pour les employeurs, les employés et le gouvernement

Alors que l'objectif initial était d'améliorer le versement des prestations d'assurance-emploi (AE), le gouvernement fédéral reconnaît aujourd'hui que la paie électronique est aussi un bon moyen de perfectionner plusieurs de ses autres régimes et services, tout en encadrant mieux certaines de ses exigences réglementaires liées à la paie. Comme l'indique la vérificatrice générale du Canada dans son récent « Rapport 10 », l'accès à des données en temps réel sur la paie aurait simplifié le versement de l'aide financière gouvernementale liée à la COVID-19. De plus, avec de telles données, les paiements considérables versés en trop auraient pratiquement pu être évités, tout comme les activités de recouvrement coûteuses et exigeantes en ressources qui se poursuivront pendant des années. L'adoption d'une solution de paie électronique cadre avec l'objectif du gouvernement du Canada, soit améliorer les services aux Canadiens, tout particulièrement les prestations sociales, tout en protégeant les données financières et celles sur le revenu d'emploi. Enfin, une solution de paie électronique profitera aux employeurs, aux employés et au gouvernement.

Les défis liés à un système de paie électronique

Pour déployer un système national qui répond aux besoins de toutes les parties prenantes, le gouvernement fédéral devra prendre en considération certains éléments et défis clés, notamment :

1. Pour que la solution de paie électronique atteigne ses objectifs, il faut assurer l'harmonisation entre les ministères et les gouvernements. Ainsi, l'écosystème de la paie électronique doit tenir compte des exigences de déclaration provinciales et territoriales. À titre d'exemple, le Québec a son propre système fiscal. Certaines de ses exigences sont semblables à celles du fédéral et les recourent dans une certaine mesure, mais elles sont administrées séparément, comme l'utilisation du relevé d'emploi pour les prestations du Régime québécois d'assurance parentale. Un système de paie électronique harmonisé éviterait que les employeurs comptant des employés au Québec aient à utiliser deux systèmes de paie électronique. De plus, il éliminerait le fardeau actuel de la double production de documents. Le gouvernement fédéral doit donc faire participer Revenu Québec à toutes ses consultations sur la solution de paie électronique. Par ailleurs, cette solution devra pouvoir être adaptée advenant un changement qui amènerait une autre agence du revenu provinciale ou territoriale à administrer son propre régime fiscal.
2. Dans sa mise en œuvre, le gouvernement devra s'engager à protéger les données sur le revenu d'emploi, appliquer les normes les plus strictes en matière de sécurité des données et s'assurer que seul le personnel gouvernemental autorisé a accès aux données.
3. La solution de paie électronique doit pouvoir être intégrée avec les systèmes technologiques actuels utilisés pour la paie et répondre aux besoins des employeurs de toutes tailles.
4. La solution doit être canadienne. Cela dit, les pratiques exemplaires internationales, comme celles du Royaume-Uni, de l'Australie et de la Nouvelle-Zélande doivent être mises à profit. Ces pays se servent du système de paie électronique et des données administratives liées aux prestations et aux programmes pour orienter les politiques publiques.

Principes directeurs de l'Institut national de la paie concernant la paie électronique

La section suivante offre des précisions sur l'aspect opérationnel des mesures pour répondre aux défis exposés précédemment. Les réflexions présentées viennent s'ajouter aux principes directeurs de l'Institut qui ont déjà obtenu l'appui d'autres groupes d'employeurs, comme la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, et dont ont pris connaissance le ministre du Revenu national et le groupe de liaison avec les entreprises sous la gouverne de la commissaire des employeurs à la Commission de l'assurance-emploi.

1. Le gouvernement doit concevoir un programme national en faisant appel aux divers ministères fédéraux ainsi qu'aux gouvernements provinciaux et territoriaux, dont le Québec. L'équipe responsable du système de paie électronique au sein du gouvernement fédéral doit donc, tôt dans le processus, réunir les différentes parties et définir une approche de gestion de projet, puis voir à ce qu'elle soit respectée. Elle devra aussi faire en sorte que les facteurs opérationnels, technologiques et liés aux communications soient pris en compte.
2. Il faut assurer la mobilisation continue des principaux chefs de file des secteurs, p. ex. les employeurs, les fournisseurs de logiciels et de services de paie, ainsi que les associations qui les représentent. En sa qualité de chef de file de la profession de la paie, qui représente les intérêts de milliers d'employeurs, l'Institut doit être mis à contribution dans toutes les consultations en cours touchant la création du programme de paie électronique, sa mise à l'essai et son déploiement à grande échelle.
3. Toutes les parties prenantes doivent tirer profit du système de paie électronique. La mise en œuvre de la paie électronique doit tenir compte des nombreuses exigences administratives de déclaration auxquelles doivent se conformer les parties fournissant des renseignements sur la paie (p. ex. production du relevé d'emploi et des relevés de fin d'année des employés, comme le feuillet T4 et le relevé 1) ainsi que des diverses autres exigences de déclaration fédérales, provinciales et territoriales.
4. Le gouvernement doit prévoir que la mise en œuvre et l'exploitation de la solution s'accompagneront de coûts et les faire connaître. À titre d'exemple, si la transmission des données sur l'emploi exige un nouveau logiciel ou des couches de sécurité supplémentaires dans l'infrastructure des employeurs, le gouvernement du Canada doit permettre des déductions aux fins de l'impôt ou accorder d'autres mesures financières compensatoires en conséquence. Le gouvernement devra aussi reconnaître les coûts initiaux que devront payer les fournisseurs de logiciels et de services de paie, leurs clients et tous les employeurs.
5. Il est essentiel de communiquer de façon continue avec le public. Il faudra donc prévoir un rigoureux programme de communications claires destinées à la population qui sera parrainé par le gouvernement du Canada. Les employeurs et les employés devront occuper une place centrale dans les démarches de communication.
6. Il faudra réaliser le projet pilote, puis procéder à une mise en œuvre progressive obligatoire selon les exigences réglementaires pour tous les employeurs. Tout projet de transformation de grande envergure exige une étape de mise à l'essai pour régler les problèmes majeurs avant le déploiement. Une mise en œuvre progressive permettra au gouvernement et aux employeurs de savoir à quoi s'attendre. Les petits employeurs, notamment, auront plus de temps pour s'adapter à la technologie. Si l'adoption de la paie électronique n'est pas obligatoire, les employeurs, les fournisseurs de logiciels et de services de paie ainsi que le gouvernement devront utiliser la nouvelle solution simplifiée en plus de poursuivre leurs processus lourds actuels (p. ex. production du relevé d'emploi, du feuillet T4 et du relevé 1).

Conclusions du sondage de l'Institut national de la paie

Pour mieux comprendre comment l'initiative de paie électronique est perçue dans le milieu, au cours de notre Congrès national de juin 2022, nous avons mené un sondage auprès de membres provenant de diverses administrations, d'organisations de toutes les tailles et de différents secteurs. Les questions visaient à connaître les conditions qui amèneraient les répondants à appuyer l'initiative et à mettre en lumière les préoccupations importantes.

Lorsque nous leur avons demandé dans quelles conditions ils appuieraient l'initiative de la paie électronique, 50 % des répondants ont indiqué qu'ils aimeraient que l'initiative permette d'éliminer la production du relevé d'emploi, de simplifier les exigences de déclaration et de réduire le fardeau administratif. De plus, 40 % d'entre eux voudraient qu'elle contribue à éliminer leurs processus liés au feuillet T4 et au relevé 1.

Lorsque nous avons demandé aux membres s'ils avaient des préoccupations, leurs réponses faisaient état en grande majorité d'inquiétudes concernant la protection des renseignements sur l'emploi, la capacité de corriger les erreurs ainsi que les délais et les coûts associés à la mise en œuvre de la solution. Seulement 2 % de nos membres ont déclaré ne pas soutenir la paie électronique, lorsqu'ils avaient la possibilité de choisir une telle réponse. Pour examiner tout facteur de préoccupation en suspens, l'Institut tiendra ses propres discussions avec les employeurs et les fournisseurs de logiciels et de services de paie au printemps 2023. Ainsi, pour bien établir une communication birectionnelle entre les principales parties prenantes et le gouvernement, ce dernier doit inclure l'Institut à toutes ses consultations en cours. Un tel échange assurera la création d'un écosystème de paie électronique qui atteint ses objectifs.