Le 10 février 2025

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'Institut national de la paie (« Institut ») 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 1,3 million d'employeurs dépendent pour le paiement annuel de 1,165 billion de dollars en salaires et en avantages imposables, et dont les administrations publiques dépendent pour recevoir 400 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 et depuis. 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'efficience 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 suivants :

1. **L'harmonisation avec le *Paiement sur production* de l'ARC.**

   Le *Paiement sur production* de l'Agence du Revenu du Canada (ARC) 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, selon leur fréquence de versement. 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'Institut national 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 verser 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 versés 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 le *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.

2. Permettre le calcul au prorata dans le choix de cesser de verser des cotisations au RRQ

Un employé âgé de 65 ans ou plus, mais de moins de 73 ans à la fin de l'année, qui reçoit une rente de retraite du Régime de rentes du Québec (RRQ) ou du Régime de pensions du Canada (RPC), a le choix de cesser de verser des cotisations au RRQ. L'employé peut signifier son choix à l'aide du formulaire RR-50 *Choix ou révocation du choix de cesser de verser des cotisations au Régime de rentes du Québec.* Pour toute autre situation pour laquelle l'année complète n'est pas assujettie à une cotisation, tel un employé qui atteint l'âge de 18 ans en cours d'année, un employé qui décède en cours d'année, ou un employé qui bénéficie d'une rente d'invalidité en cours d'année, les cotisations maximales de cet employé pour l'année doivent être réduites en fonction du nombre de mois au cours desquels elle ou il doit verser des cotisations au RRQ. Il serait donc logique d'inclure le choix de cesser dans les situations pour lesquelles le maximum est réduit au prorata. D'autant plus, cela viendrait s'aligner avec le processus au prorata pour la situation similaire au fédéral pour les employés âgés de 65 à 70 ans qui veulent cesser de verser des cotisations au Régime de pensions du Canada, par le biais de la version fédérale du RR-50, soit le CPT30 *Choix de cesser de verser des cotisations au Régime de pensions du Canada, ou révocation d'un choix antérieur.*

3. Harmonisation du développement de la solution *paie électronique*.

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 fédérales, ainsi que 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 processus de paie électronique harmonisé éviterait que les employeurs comptant des employés au Québec aient à utiliser deux processus de paie électronique. De plus, il éliminerait le fardeau actuel de la double production de documents. Le gouvernement du Québec doit donc tenir compte de la pause temporaire de l'avancement du projet fédéral depuis la fin de leur Phase 1, afin que le Québec ne déploie une solution unique au Québec pour ses besoins provinciaux, pour qu'ensuite le gouvernement fédéral n'exige une solution différente pour les besoins fédéraux. Ceci désavantagerait les employeurs du Québec avec un fardeau additionnel. Par ailleurs, une solution unique devra pouvoir être adaptée advenant un changement qui amènerait une autre agence du revenu provinciale ou territoriale à administrer son propre régime fiscal.

Nous avons écrit au gouvernement fédéral pour souligner l'importance cruciale de garantir que toutes mesures d'allègement canadiennes potentiellement introduites en réponse aux menaces de tarifs imposés par le président Trump, soient calculées et évaluées à l'aide des informations existantes sur la paie des employeurs. Il est essentiel que les employeurs ne soient pas obligés de convertir leurs données de paie naturelles pour répondre aux besoins de tout nouveau formulaire ou processus introduit par le gouvernement. L'utilisation des informations existantes sur la paie des employeurs garantit que le processus de secours est rationalisé, minimisant les perturbations et réduisant les coûts administratifs. Les employeurs ont déjà investi des ressources importantes dans le développement de systèmes de paie qui capturent et déclarent avec précision la rémunération des employés. Les obliger à convertir ces données pour les adapter à de nouveaux formulaires ou processus constituerait une charge excessive, détournant du temps et des ressources de leurs activités principales.

Un allégement tarifaire potentiel n'est qu'un autre exemple de l'importance de l'alignement entre les gouvernements du Québec et fédéral d'un projet de telle envergure.

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