2025: FAIRE PROGRESSER LA PAIE



L'INSTITUT NATIONAL DE LA PAIE

TABLE DES MATIÈRES

Message du président et chef de la direction 4

Message du président du conseil d'administration 6

Votre conseil d'administration 8

Faits marquants de fin d'année 2025 10

Construire l'avenir de la formation en matière de paie..... 11

Congrès national de la paie 2025 15

La paie nourrit : un métier qui a du cœur 17

Services aux membres 19

Une expertise en paie, c'est payant! 22

La paie en temps réel au Canada 23

Les nouveaux locaux de l'Institut 26

Lauréats 2025 28

Merci à tous nos bénévoles 31



MESSAGE DU PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION

Dans l'histoire de toute organisation, certaines années sont marquées par des annonces majeures, des lancements audacieux et des réalisations qui font la manchette des journaux. Et puis, il y a des années où l'activité est plus calme, mais non moins importante. Ce sont des années où nous retroussons nos manches, nous concentrons sur l'essentiel et posons les bases de l'avenir que nous construisons ensemble.

Cette dernière année a été exactement cela : une année consacrée à jeter les bases. Brique par brique, nous avons consolidé et renforcé nos fondations et nous avons préparé l'Institut national de la paie (ainsi que l'ensemble de la profession de la paie) pour la décennie à venir. Même si les choses ont avancé à un rythme régulier et que le travail s'est souvent déroulé en coulisses, ses répercussions se feront sentir pendant de nombreuses années.

L'un des jalons les plus importants que nous avons posés a été notre partenariat avec la *School of Continuing Studies* de l'Université de Toronto en vue de la refonte du titre de « Leader accrédité en paie ». Ce travail va au-delà de la simple élaboration d'un programme d'accréditation. Il témoigne de notre conviction quant au potentiel de leadership des professionnels de la paie. Ensemble, nous mettons en place un programme destiné à permettre aux experts de la paie de devenir des leaders dans ce domaine, prêts à accompagner les entreprises face à des changements économiques, réglementaires et technologiques de plus en plus complexes.

En 2025, nous avons également lancé une importante initiative de recherche en collaboration avec Deloitte : un rapport intitulé « Au-delà de la paie : l'évolution de la paie au Canada », le premier du genre, dont la publication est prévue en 2026. Ce projet ambitieux apportera un éclairage nouveau sur la paie, le travail et les opérations de paie. Ces données serviront de base à la prise de décision à l'échelle nationale et renforceront le rôle du service de la paie dans la stratégie organisationnelle.

Nous avons également continué à investir dans l'avenir. Cette année a marqué une étape importante dans notre stratégie en matière d'intelligence artificielle, permettant ainsi à l'Institut d'être prêt à faire face aux changements technologiques qui redessinent déjà le monde du travail. Ces investissements ne visent pas seulement à adopter de nouveaux outils, mais aussi à renforcer notre capacité à servir nos membres, à soutenir l'innovation et à faire en sorte que l'Institut soit en mesure de guider la profession dans cette nouvelle ère.

Et nous avons également investi dans notre lieu de travail. En juillet, l'Institut a emménagé dans ses nouveaux locaux situés au 175, rue Bloor Est : un espace moderne, fonctionnel et spécialement conçu pour favoriser la collaboration, le perfectionnement professionnel et la poursuite de notre objectif commun, qui est de servir nos membres. Comme le souligne ce rapport à la page 24, ce déménagement n'était pas simplement un changement d'adresse. Il s'agissait d'une décision délibérée et stratégique visant à créer un environnement qui reflète ce que nous sommes aujourd'hui et ce que nous sommes en train de devenir. Ce

nouvel espace est modulable, à la pointe de la technologie et conçu pour s'adapter aux méthodes de travail actuelles et futures de notre personnel et de notre communauté.

Ensemble, ces réalisations contribuent à établir des bases solides et stables, qui nous permettent d'être prêts non seulement à relever les défis à venir, mais aussi à saisir les occasions qu'ils offriront.

Dans le domaine de la gestion de la paie, nous savons mieux que quiconque que la cohérence inspire la confiance et que des bases solides rendent tout le reste possible. C'est dans cet esprit que nous avons abordé l'année 2025. D'ailleurs, pour l'avenir, je suis convaincu que le travail que nous avons accompli cette année permettra à l'Institut, à nos membres et à l'ensemble de la communauté des professionnels de la paie d'être bien placés pour poursuivre leur croissance et conserver leur position de leader.

Merci à notre personnel, à nos bénévoles, à nos partenaires et aux milliers de professionnels de la paie partout au pays, dont le dévouement contribue chaque jour à renforcer notre profession.

Nous construisons quelque chose d'exceptionnel, brique par brique, et le meilleur reste à venir.



Peter Tzanetakis



MESSAGE DU

PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION



En repensant à cette année écoulée, un mot continue de guider ma réflexion : **l'élévation**. Non pas dans le sens d'atteindre le sommet final, mais comme un processus continu porté par l'élan, une croissance et une trajectoire ascendante constante d'une profession plus forte et plus tournée vers l'avenir que jamais.

L'élévation n'est pas une destination. C'est un engagement à continuer d'aller de l'avant, de construire et de nous dépasser pour aller toujours plus haut. Tout au long de l'année 2025, cet engagement a guidé toutes les réalisations que nous avons accomplies ensemble, ainsi que tous les points mis de l'avant dans le rapport annuel de cette année.

Au début de mon mandat, j'ai défini trois priorités pour orienter notre travail : renforcer le leadership, bâtir une communauté inclusive pour nos membres et créer des outils favorisant le bien-être financier. Je suis fier de pouvoir affirmer que, cette année, nous avons réalisé des progrès significatifs dans ces trois domaines, qui continueront à faire progresser la profession bien après la fin de mon mandat de président.

L'un des exemples les plus éloquents de ces progrès est notre nouvelle initiative en matière de responsabilité sociale d'entreprise, *La paie nourrit,* présentée à la page 17. Ayant commencé à travailler au sein du groupe de travail sur l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) en tant que président dès 2022, je trouve profondément gratifiant de voir une initiative aussi concrète et portée par la communauté prendre vie. *La paie nourrit* est bien plus qu'un simple programme, c'est une déclaration sur ce que nous sommes et sur le type de profession que nous souhaitons exercer : une profession qui tend la main, élargit son champ d'action et met à profit sa force collective pour faire bouger les choses.

Notre communauté des professionnels de la paie a toujours fait preuve de générosité, mais l'initiative *La paie nourrit* nous offre un moyen centralisé de canaliser cette générosité. D'ailleurs, les premiers résultats parlent d'eux-mêmes. Cette initiative incarne l'inclusion dans la pratique, et je ne pourrais être plus fier de la voir prendre vie.

Cette année a également été marquée par l'une des avancées les plus importantes de notre travail en matière de développement du leadership : la refonte complète du titre de Leader accrédité en paie (LAP), décrite en détail à la page 12. Ce projet a nécessité des efforts considérables, une grande collaboration et une vision éclairée.

Il en résulte la réintroduction d'un titre qui reflète les compétences et les aptitudes en matière de leadership nécessaires pour guider la profession de la gestion de la paie vers l'avenir. On pourrait facilement considérer cette réussite comme une fin en soi, mais je ne vois pas les choses ainsi. Ce n'est pas la dernière étape. Il s'agit plutôt d'un tournant décisif qui prépare les leaders de la paie aux défis de demain et ouvre la voie à une élévation continue.

Nous avons également poursuivi notre importante collaboration avec le Laboratoire canadien sur le bien-être financier. Ensemble, nous avons examiné de nouvelles façons dont les professionnels de la paie peuvent contribuer à la résilience financière des travailleurs. Ce projet repose sur

une vérité simple : les professionnels de la paie occupent une position unique qui leur permet de faire bouger les choses. Nous sommes les professionnels les plus proches des salariés et des chèques de paie, et grâce aux bons outils, nous pouvons donner aux travailleurs les moyens de prendre des décisions qui améliorent leur bien-être financier. Nous avons notamment illustré cette possibilité en apportant notre soutien au livre blanc du Laboratoire intitulé *Building Resilience Through Employer-Sponsored Savings Plans* (Renforcer la résilience financière grâce aux comptes d'épargne d'urgence offerts par l'employeur). Il s'agit d'une toute nouvelle façon d'envisager le principe « Payez-vous d'abord », et grâce au soutien des services de paie, il pourrait avoir un impact significatif pour les gens de partout au pays.

Même si cette initiative est encore en développement, son potentiel est énorme. Et tout comme ce que nous avons accompli cette année, cela confirme l'idée que l'élévation n'est pas un phénomène isolé, mais un état d'esprit.

L'année 2025 a été marquée par la croissance, des avancées ciblées et des contributions significatives. Ce fut une année de progression constante, incluant des petits pas, des étapes importantes et un effort collectif.

Ce fut un honneur pour moi d'occuper le poste de président du conseil d'administration pendant cette période de dynamisme. J'ai hâte de voir où va se diriger notre profession, car je suis convaincu que nous allons dans la bonne direction, et que cette direction est vers le haut.

Brian Burgess, LAP



VOTRE **CONSEIL D'ADMINISTRATION**



Peter Tzanetakis
Président et chef de la direction
Institut national de la paie



Brian Burgess, LAP
Présidente du Conseil
Président du conseil d'administration, Propriétaire | Cycle Business Solutions



Elvira Ciambella, LAP
Vice-présidente du Conseil
Vice-présidente à l'Implantation et Directrice Générale d'ADP Québec | ADP Canada



Deborah Scott, PLP, FPC
Treasurer
Gestionnaire de la paie | Canadian Natural Resources Limited



Mark Betcher, PCP
Président sortant du Conseil
Gestionnaire de la paie | Broadstreet Properties Ltd.



Kim Beauchamp, LAP
Directrice
Gestionnaire principale de la paie | Bison Transport Inc.

VOS **MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION**



Teresa McCulloch, LAP
Directrice
Consultante principale | Cognizant



Irene Paul, LAP
Directrice
Conseillère principale de la conformité | UKG



Marty Sokolov, LAP, F. NPI
Directrice
Gestionnaire principale de la réussite client | Workday



Agnes Teper, LAP
Directrice
Propriétaire | Elevated HR

FAITS MARQUANTS DE FIN D'ANNÉE 2025

PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

13 479
PARTICIPANTS AUX SÉMINAIRES ET AUX WEBINAIRES DE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

4 903
PARTICIPANTS AUX SÉMINAIRES DE FIN D'ANNÉE (EN PERSONNE ET EN LIGNE)

5 044
MEMBRES AYANT ASSISTÉ À NOS WEBINAIRES GRATUITS

ACCRÉDITATION

1 640
NOUVEAUX TITULAIRES D'ACCRÉDITATIONS PCP, LAP ET PPQ

3,4%
CROISSANCE DU NOMBRE DE MEMBRES ACCRÉDITÉS

16 410
INSCRIPTIONS AUX COURS D'ACCRÉDITATION

CONFÉRENCE 2025

EN PERSONNE :
912
PARTICIPANTS

EN LIGNE :
561
PARTICIPANTS AUX SÉANCES EN ANGLAIS

38
PARTICIPANTS AUX SÉANCES EN FRANÇAIS

AFFAIRES GOUVERNEMENTALES ET LÉGISLATIVES

15 INTERVENTIONS AUPRÈS DES GOUVERNEMENTS

29 RÉALISATIONS EN MATIÈRE DE PROMOTION D'INTÉRÊTS

11 EXEMPLES NOTABLES OÙ LE GOUVERNEMENT NOUS A CONTACTÉS DE SA PROPRE INITIATIVE, CE QUI TÉMOIGNE DE NOTRE STATUT DE CONSEILLER DE CONFIANCE AUPRÈS DU GOUVERNEMENT

45 200
NOMBRE DE MEMBRES

41 150
APPELS ET COURRIELS À LA LIGNE INFO SUR LA PAIE

236 592
DERNIÈRES NOUVELLES SUR LA PAIE

125 359
TÉLÉCHARGEMENTS DES LIGNES DIRECTRICES

402 855 $
ÉCONOMIES RÉALISÉES PAR LES MEMBRES GRÂCE AUX AVANTAGES QUI LEUR SONT RÉSERVÉS

CONSTRUIRE L'AVENIR DE LA FORMATION EN MATIÈRE DE PAIE :

LES ÉTAPES CLÉS DE 2025 ET LA VOIE À SUIVRE

Pour Steven Van Alstine, vice-président, Normes professionnelles et formation à l'Institut national de la paie, 2025 a été une année de transformation pour le perfectionnement professionnel. « Ce dont je suis le plus fier, c'est l'ampleur de ce que nous avons accompli. Ce fut un projet de grande envergure, qui nous a amenés à introduire de manière concrète plusieurs innovations et améliorations importantes dans l'offre d'occasions d'apprentissage de l'Institut. »

Selon lui, le succès de cette année repose sur deux initiatives stratégiques : l'intégration du *cadre de compétences pour les professionnels de la paie* dans tous les aspects de notre offre de programmes d'enseignement, ainsi que le développement et l'élargissement de notre partenariat avec la *School of Continuing Studies* de l'Université de Toronto. « En ce qui concerne le cadre de compétences, nous y avons vraiment vu une occasion de lui donner vie afin que les apprenants puissent voir comment ces compétences pouvaient s'appliquer à leur quotidien », ajoute M. Van Alstine.

Un bon exemple en est la manière dont le séminaire Avantages imposables, qui connaissait déjà un grand succès et était auparavant dispensé en ligne, a été transformé en un atelier en présentiel captivant, qui a permis aux participants de se familiariser avec les avantages imposables qui font le plus souvent l'objet d'un audit, les questions les plus fréquemment posées à la Ligne Info sur la paie, ainsi que les ressources en matière de conformité mises à leur disposition par l'Agence du revenu du Canada, Revenu Québec et l'Institut. Des discussions de groupe interactives ont permis aux professionnels de la paie de collaborer avec leurs pairs pour échanger des idées, des stratégies et des solutions aux défis du monde réel.

« L'idée était de rendre le programme plus interactif », explique M. Van Alstine, ajoutant que le succès de ce modèle a influencé les projets de séminaires de l'Institut pour 2026, le programme Cessations d'emploi devant bénéficier de la même transformation interactive au cours de l'année à venir.

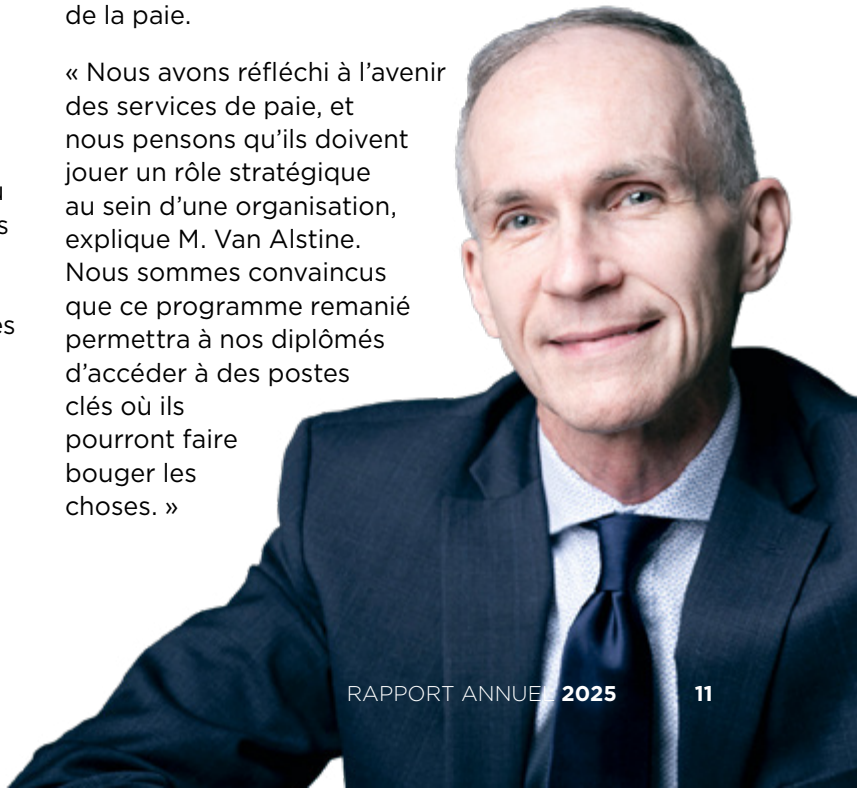
Il y a ensuite eu la refonte du programme de Leader accrédité en paie (LAP), menée en partenariat avec la *School of Continuing Studies* de l'Université de Toronto.

Pendant des années, le programme s'est concentré sur les compétences en gestion. Cependant, une étude menée par l'Institut a révélé que 70 % des dirigeants d'entreprise accordent la priorité aux compétences en leadership lorsqu'ils recrutent ou promeuvent des employés à des postes de direction ou de niveau supérieur.

« Nous avons souhaité réorienter le programme afin que les participants en ressortent dotés des compétences en leadership recherchées par les employeurs. Même si l'on ne doit pas superviser ou diriger une équipe chargée de la paie, on peut tout de même gérer celle-ci de manière responsable et stratégique. »

M. Van Alstine précise que plusieurs nouveaux objectifs d'apprentissage ont été intégrés au programme de LAP remanié, notamment l'analytique de données et les bases de la gestion financière, afin de garantir que les apprenants obtiennent leur diplôme en ayant les compétences nécessaires pour réussir dans le domaine en constante évolution de la gestion de la paie.

« Nous avons réfléchi à l'avenir des services de paie, et nous pensons qu'ils doivent jouer un rôle stratégique au sein d'une organisation, explique M. Van Alstine. Nous sommes convaincus que ce programme remanié permettra à nos diplômés d'accéder à des postes clés où ils pourront faire bouger les choses. »



TOURNÉS VERS L'AVENIR

Si 2025 a été une année importante pour la formation et le perfectionnement, l'année 2026 s'annonce encore plus riche, les programmes de formation s'inspirant des derniers succès remportés par l'équipe.

« La microcertification en ressources humaines illustre parfaitement la manière dont nous répondons aux besoins de nos membres, déclare M. Van Alstine. Les séances ont affiché complet et nous avons dû en ajouter d'autres pour répondre à la demande. Le module de certifications numériques s'est révélé particulièrement utile. Les professionnels recherchent des atouts qui leur permettront de se démarquer, et si vous possédez cette certification, cela montre que vous maîtrisez les ressources humaines sous l'angle de la gestion de la paie. »

Fort de ce succès, le mois d'avril 2026 verra le lancement d'une microcertification en service de paie à l'échelle mondiale, développée en partenariat avec Payroll.org. « Depuis la pandémie, le monde est devenu plus petit. Les entreprises embauchent des télétravailleurs, souvent à l'étranger, fait remarquer M. Van Alstine. Cette nouvelle microcertification aidera les membres à mieux cerner les occasions offertes dans le domaine du service de paie à l'échelle mondiale et leur permettra d'acquérir les compétences nécessaires pour les saisir. »

Une microcertification en analytique de données, destinée à répondre au besoin croissant des professionnels de la paie de « donner vie aux données en les présentant sous forme de récits et de renseignements à la direction », sera proposée prochainement. Il en ira de même pour une microcertification en leadership qui sera proposée plus tard dans l'année.

M. Van Alstine ajoute que l'Institut prévoit poursuivre ses investissements dans des partenariats stratégiques afin d'améliorer et d'enrichir ses programmes d'apprentissage et de perfectionnement. « Nous faisons appel à des experts. Nous collaborons avec des institutions très réputées, qui ont fait leurs preuves dans leurs domaines respectifs, afin de nous aider à élaborer des programmes adaptés aux besoins de nos membres. »

Quand M. Van Alstine se projette dans l'avenir, son enthousiasme pour ce qui l'attend est palpable : « Ce qui m'enthousiasme le plus, c'est de savoir que nous donnons aux professionnels de la paie exactement ce dont ils ont besoin pour réussir dans une profession en constante évolution. Nous avons établi une nouvelle référence en matière de perfectionnement professionnel… et nous avons encore tant de projets en tête. »



CALENDRIER 2025 : ÉTAPES CLÉS

1ER TRIMESTRE 2025 | ÉVOLUTION DU PARTENARIAT

Dans le prolongement de l'élaboration de la feuille de route de 2023, la collaboration avec l'Université de Toronto s'est élargie afin de soutenir la refonte du programme de LAP, mettant en évidence les écarts entre la formation traditionnelle en gestion de la paie et les besoins en matière de compétences en leadership.

1ER TRIMESTRE 2025 | INTÉGRATION DU CADRE

S'appuyant sur les travaux menés précédemment avec l'Université de Toronto, le cadre de compétences a été intégré à l'ensemble des programmes. Chaque expérience d'apprentissage permet désormais de développer à la fois des compétences techniques et des compétences comportementales.

1ER TRIMESTRE 2025 | LANCEMENT DE LA MICROCERTIFICATION

La microcertification en ressources humaines connaît un succès immédiat : toutes les places sont comblées dès l'ouverture des inscriptions. Des séances supplémentaires ont été ajoutées pour répondre à une demande sans précédent.

1ER TRIMESTRE 2025 | VALIDATION DE L'APPRENTISSAGE INTERACTIF

Le séminaire Avantages imposables s'est transformé en atelier interactif en présentiel. in-person workshops.

2E TRIMESTRE 2025 | TRANSFORMATION DU PROGRAMME DE LAP

Redesigned Payroll Leadership Professional (PLP) program launch prep begins with a shift in focus from management training to strategic leadership development.



LES LEÇONS TIRÉES PAR LA PRÉSIDENTE : **DAWN IRMSCHER, DE NORMES NATIONALES DE LA PAIE, REVIENT SUR UNE DÉCENNIE D'ÉVOLUTION DANS LE DOMAINE DE LA PAIE**

Alors que Dawn Irmscher achève son mandat à la présidence de Normes nationales de la paie après plus d'une décennie au service de l'organisation (une période de profonde transformation pour la profession), nous l'avons rencontrée pour discuter des enseignements qu'elle en a tirés et des conseils qu'elle adresse aux professionnels de la paie souhaitant se démarquer dans leur carrière.

LEÇON N^{O} 1 : REJOINDRE LES GENS LÀ OÙ ILS SONT

Une communication efficace ne consiste pas qu'à montrer ce que l'on sait. Il s'agit de s'assurer que votre public comprend ce que vous dites. Mme Irmscher l'a appris à ses dépens lorsqu'elle a reçu, en tant que formatrice, des remarques sur la rapidité avec laquelle elle présentait les informations. « La prochaine fois que vous aurez quelque chose d'important à dire, faites une pause à mi-chemin et demandez à votre public s'il a des questions. Respirez. Privilégiez la conversation. »

LEÇON N^{O} 2 : TIREZ PARTI DES COMMENTAIRES ET CHERCHEZ SANS CESSE À VOUS AMÉLIORER

Prenez les critiques au sérieux, mais ne les laissez pas vous freiner. Consultez votre dernière évaluation de rendement et choisissez un domaine à améliorer au cours du prochain trimestre. « En tant que professionnels de la paie, nous cherchons toujours à sortir de notre zone de confort. Nous nous demandons sans cesse : "Comment puis-je faire mieux?" » En avançant à votre rythme et en vous fixant régulièrement de petits objectifs réalisables, vous gagnerez en confiance et développerez vos compétences de manière stratégique. »

LEÇON N^{O} 3 : ADOPTEZ UNE APPROCHE STRATÉGIQUE, ET NON PAS UNIQUEMENT TRANSACTIONNELLE

« Au cours des dix dernières années, notre profession a évolué : autrefois axée sur la simple saisie de données transactionnelles, elle repose désormais sur la maîtrise de l'analytique et l'élaboration d'indicateurs de performance clés. Nous sommes les leaders. » Selon elle, cette évolution exige des professionnels de la paie qu'ils traduisent des situations complexes en termes permettant aux dirigeants d'agir. Son conseil? Identifiez un problème récurrent lié à la paie au sein de votre organisation, documentez ses répercussions sur les activités de l'entreprise (et pas seulement sur le service de la paie), puis présentez une solution à votre direction.

LEÇON N^{O} 4 : GARDEZ LES RENSEIGNEMENTS EN SÉCURITÉ

Comprendre la protection de la vie privée, la cybersécurité et la sécurité des renseignements n'est pas une option. Vérifiez les protocoles de sécurité de votre organisation concernant les données relatives à la paie. Si vous n'êtes pas en mesure d'expliquer quelque chose avec assurance aux nouveaux employés, il est temps de rafraîchir vos connaissances. On ne saurait sous-estimer la responsabilité qui incombe aux professionnels de la paie de traiter en toute sécurité des milliards de dollars de salaires et de versements qui permettent d'assurer la rémunération des employés.

LEÇON N^{O} 5 : RECRUTEZ EN FONCTION DU POTENTIEL, PAS SEULEMENT DE L'EXPÉRIENCE

If you're a hiring manager in the world of payroll, don't just hire someone because they have a good resume. Assess their ambition and willingness to learn too. If you're job hunting, highlight examples of how you've taught yourself new skills and showcase your desire to become a leader within the payroll profession. Irmscher has hired multiple students without payroll experience because they were able to show how much they cared. "Passion and a willingness to grow often matter more than just experience."

LEÇON N^{O} 6 : IMPLIQUEZ-VOUS ET RENDEZ LA PAREILLE

L'engagement professionnel engendre un cycle d'apprentissage et d'épanouissement, et cela ne doit pas nécessairement être perçu comme un fardeau. Mme Irmscher conseille de commencer modestement : proposez vos services pour animer un séminaire de perfectionnement professionnel, rejoignez un comité ou mentorez un collègue qui débute dans les services de paie. « Impliquez-vous au sein de l'Institut. Réfléchissez aux moyens de vous impliquer afin de contribuer à votre profession tout en développant vos propres compétences. Les relations que vous développerez et les connaissances que vous acquerrez vaudront bien plus que le temps que vous y consacrerez. »



Mot de bienvenue dans la salle plénière

UNE NOUVELLE ÉTAPE VERS L'EXCELLENCE EN MATIÈRE DE PAIE :

CONGRÈS NATIONAL DE LA PAIE 2025

L'ambiance était électrique lorsque les professionnels de la paie se sont réunis à Calgary pour le Congrès national de la paie 2025, une édition qui a battu tous les records en enregistrant le plus grand nombre de participants payants de l'histoire de l'Institut.

Le thème, *Au maximum*, a mis au défi les professionnels de la paie de réfléchir au-delà des limites, d'embrasser l'innovation et d'aborder l'avenir de la paie avec confiance. Au cours de ces trois journées riches en activités, les participants et les participantes ont assisté à plus de 50 séances de formation parmi les huit différents parcours de formation proposés. Entre tables rondes approfondies, panels de discussion animés, activités intéressantes et démonstrations proposées par des partenaires du secteur, le congrès a été une source d'inspiration pour le développement professionnel et l'innovation.

Deux conférenciers principaux ont animé le programme en présentant des perspectives tournées vers l'avenir. Le congrès a commencé par une conférence de Lital Marom, figure de proue de l'intelligence artificielle (IA) et de la transformation numérique, qui a mis les participants au défi d'aborder le changement avec confiance et curiosité. Lors de la conférence de clôture, Marilyn Sherman, reconnue pour ses travaux sur le leadership et l'engagement, a encouragé les professionnels à se placer au « premier rang » de leur carrière.

Pour ajouter à l'effervescence, Andrew Phung, la vedette très appréciée de l'émission humoristique de la CBC *Kim's Convenience*, s'est joint à nous en tant qu'animateur lors de la séance d'échange organisée le deuxième jour du congrès. Sa présence a apporté une touche d'humour qui a permis de maintenir une bonne ambiance et de captiver le public du début à la fin.



Conférence d'ouverture, Lital Marom



Andrew Phung, animateur vedette





SOIRÉE AMUSANTE AU

GIRLETZ RODEO RANCH

Aucun congrès ne serait complet sans sa soirée festive, et cette année, celle-ci a donné lieu à une fête inoubliable au *Girletz Rodeo Ranch*. Les congressistes ont adopté le style *« Far West chic »* tout en profitant de numéros d'acrobates équestres, de danseurs de cerceaux autochtones, de démonstrations de lasso, de musique, de danse en ligne et même de tours sur un taureau mécanique. Ce fut une soirée de divertissement qui s'inscrivait parfaitement dans une tradition annuelle qui reste chaque année un moment fort.

L'esprit du congrès Au maximum continue de guider notre travail en tant que communauté. Que les congressistes nous aient rejoints à Calgary ou en ligne pour la conférence virtuelle, cette année a mis en évidence la vigueur et le dynamisme du secteur de la profession de la paie.



LA PAIE NOURRIT : UN MÉTIER QUI A DU CŒUR

Le lancement, en 2025, du premier programme de responsabilité sociale d'entreprise de l'Institut national de la paie, *La paie nourrit,* a marqué une étape importante pour notre communauté. Guidée par notre conseil d'administration, cette initiative s'est concentrée sur l'insécurité alimentaire, qui constitue l'un des défis les plus urgents auxquels nous sommes confrontés. La nécessité pour les services de paie d'agir est évidente : il est essentiel que les salaires soient versés sans erreur et à temps, en particulier pour les nombreux travailleurs canadiens qui ont du mal à subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille.

UN PARTENARIAT CARITATIF CHOISI PAR LES MEMBRES

En janvier 2025, les membres ont été invités à participer au choix de l'organisme caritatif partenaire de l'Institut dans le cadre de ce programme. Dans leur grande majorité, les membres ont choisi Banques alimentaires Canada, reflétant un engagement collectif envers le soutien des millions de personnes qui dépendent des banques alimentaires chaque année.

En tant que représentant du réseau national des banques alimentaires du pays, Banques alimentaires Canada soutient plus de 4 700 organismes communautaires en leur fournissant de la nourriture, des fonds et du soutien en défense des intérêts afin de lutter contre l'insécurité alimentaire tant du point de vue local que systémique. Grâce à la recherche et à des programmes nationaux, cet organisme s'efforce de lutter contre la faim aujourd'hui tout en mettant en place des solutions à long terme afin que tous puissent vivre dans la dignité et bénéficier de la sécurité alimentaire.

Dans le cadre de ce partenariat, l'Institut national de la paie a fièrement fait un don de 75 000 $ pour soutenir la mission de Banques alimentaires Canada.

COLLECTE ALIMENTAIRE ORGANISÉE PAR LE PERSONNEL : UN IMPACT CONSIDÉRABLE

En août, le personnel de l'Institut national de la paie a participé à une collecte alimentaire organisée à l'échelle de l'entreprise. Le défi : produire le plus grand volume possible de denrées alimentaires non périssables. Le résultat a été à la fois encourageant et impressionnant : près de 500 kilos de denrées non périssables ont été collectés pour l'organisme Daily Bread Food Bank! L'enthousiasme et la générosité du personnel de l'Institut ont été manifestes tout au long de l'événement, montrant ainsi à quel point de petits gestes collectifs peuvent faire bouger les choses.

COLLECTES ALIMENTAIRES DE LA SEMAINE NATIONALE DE LA PAIE : DES DONS D'UN BOUT À L'AUTRE DU PAYS

Au cours de la Semaine nationale de la paie en septembre, des collectes alimentaires ont été organisées lors des 11 événements de la Semaine nationale de la paie à Victoria, Vancouver, Calgary, Edmonton, Régina, Winnipeg, Brampton, Toronto, Ottawa, Montréal et Halifax. Les participants ont généreusement fait don de denrées non périssables afin de soutenir les banques alimentaires de leurs communautés. Ces contributions ont mis en évidence la solidité de notre réseau national et les valeurs communes qui unissent les professionnels de la paie.

RÉSEAUTAGE ET PARTAGE : MOBILISATION COMMUNAUTAIRE

À l'automne, l'Institut a lancé une phase pilote des événements *Réseautage et partage*, une initiative menée par les sections locales visant à rassembler les membres afin qu'ils tissent des liens en faisant du bénévolat dans leurs banques alimentaires locales.

Les membres de la section de Nanaimo ont lancé cette initiative le 16 octobre à la banque alimentaire *Loaves and Fishes*. Forts de cet élan, les membres de la section de la vallée du Fraser se sont rendus le 5 novembre à la banque alimentaire d'Abbotsford. Au cours de ces deux événements, les membres ont retroussé leurs manches pour trier et préparer la nourriture, contribuant ainsi à garantir que les personnes en situation d'insécurité alimentaire aient accès à des repas nutritifs.

La première année de *La paie nourrit* a montré à quel point les professionnels de la paie ont à cœur d'accompagner les gens au-delà du simple cycle de paie. Grâce à des dons, des collectes alimentaires et des actions bénévoles, notre communauté a démontré que les petits gestes donnent vraiment de grands résultats. Pour l'avenir, l'Institut reste déterminé à renforcer ses efforts en matière de responsabilité sociale d'entreprise et à continuer de promouvoir des initiatives qui reflètent les valeurs et le leadership et de l'engagement de ses membres.

Les membres de la section de Nanaimo à la banque alimentaire *Loaves and Fishes* ▼



SERVICES AUX MEMBRES :

RENCONTREZ LES PERSONNES QUI RENDENT CETTE EXPÉRIENCE POSSIBLE

Derrière chaque inscription à un cours, chaque renouvellement d'adhésion, chaque inscription à un événement et chaque réponse rapide se cache l'équipe des Services aux membres, qui constitue souvent le premier point de contact entre l'Institut national de la paie et notre communauté.

En 2025, l'équipe des Services aux membres a continué d'être un lien vital entre les membres et l'Institut. Grâce à des échanges quotidiens par téléphone, par courriel et en ligne, l'équipe a apporté son aide à nos membres, tout en gérant les tâches essentielles en coulisses qui permettent d'assurer le bon déroulement des opérations.

Pour mieux connaître les personnes qui travaillent dans l'ombre, nous avons rencontré quatre membres de l'équipe : Yasmine Belkadi, responsable d'équipe, Kevine Nkiele, responsable des services bilingues aux membres, Elizabeth Goldenburg, représentante des services aux membres, et Franchesca Adjartey, accueil et soutien aux services aux membres. Elles nous font part, dans leurs propres mots, de leurs réflexions et de ce qui les motive; elles nous aident à mieux comprendre leur travail et nous expliquent comment leurs efforts soutiennent chaque jour les membres et renforcent la communauté de la paie.

DANS LEURS PROPRES MOTS : TÉMOIGNAGE DE L'ÉQUIPE DES SERVICE AUX MEMBRES



YASMINE BELKADI
Responsable de l'équipe des Services aux membres à l'Institut national de la paie

Au cours de ses sept années passées à l'Institut, où elle a occupé divers postes, de l'accueil à représentante des services bilingues aux membres, en passant par celui de responsable d'équipe, Yasmine a pu constater de ses propres yeux l'évolution de l'organisation et de ses membres, ainsi que la façon dont son équipe continue d'être un véritable pilier pour les professionnels de la paie.

Q: Que fait l'équipe des Services aux membres, au-delà de ce à quoi les membres pourraient s'attendre?

R: L'équipe des Services aux membres offre un service de première ligne, mais elle fait bien plus en coulisses. Nous gérons les inscriptions, les paiements, l'organisation des événements et veillons à l'intégrité des données, et nous travaillons en étroite collaboration avec presque tous les autres services à l'interne. Nous ne nous contentons pas de répondre aux questions : nous veillons à ce que tout fonctionne comme il se doit, afin que les membres puissent se concentrer sur leur apprentissage et leur développement.

Q: S'il y a une chose que les membres devraient savoir à propos de votre équipe, quelle serait-elle?

R: Les membres sont notre priorité absolue. Derrière chaque courriel ou appel téléphonique se trouve une équipe qui a vraiment à cœur d'améliorer leur expérience.

« Derrière chaque réponse rapide, il y a un travail d'équipe considérable et une grande attention. »



KEVINE NKIELE

Responsable des services bilingues aux membres

Kevine Nkiele, responsable des services bilingues aux membres, guide les membres dans leurs inscriptions aux cours et aux événements, leurs renouvellements d'adhésion, leurs paiements et leur navigation sur le site Web. En mettant l'accent sur l'accessibilité et le service, Kevine joue un rôle essentiel pour garantir que les membres à l'échelle nationale puissent accéder facilement aux outils et aux ressources dont ils ont besoin pour faire progresser leur carrière, tout en contribuant à favoriser des relations positives et de confiance entre les membres et l'Institut.

Q: En quoi votre travail aide-t-il les professionnels de la paie à l'échelle nationale?

R: Je considère que mon rôle est de faire le pont entre l'Institut et les membres. Nous facilitons l'inscription, l'accès aux cours et la navigation parmi les différentes options pour nos membres, afin qu'ils puissent se concentrer sur leur apprentissage et le développement de leur carrière.

Même si l'équipe des Services aux membres ne dispense pas les cours elle-même, elle joue un rôle essentiel pour garantir un accès fluide.

« Si nous facilitons l'inscription, l'apprentissage et le développement de carrière des membres, alors nous avons fait notre travail. »



ELIZABETH GOLDENBERG

Représentante des services aux membres

Elizabeth Goldenberg est représentante des services aux membres. Elle travaille en étroite collaboration avec ces derniers pour répondre à leurs demandes, leur fournir des conseils et leur garantir une expérience positive et fluide. En se concentrant sur l'écoute, la collaboration et une communication claire, Elizabeth joue un rôle essentiel pour aider les membres à se sentir soutenus, tout en contribuant à l'engagement commun de l'équipe à offrir un service rapide et centré sur les membres.

Q: Qu'est-ce que les membres apprécient le plus lorsqu'ils contactent votre équipe?

R: Se sentir écoutés. Les membres sont vraiment heureux de savoir qu'il y a une personne en chair et en os à l'autre bout du fil qui prend le temps de comprendre leur situation.

« La rapidité des réponses, la patience et une réelle volonté d'aider comptent tout autant que la résolution du problème lui-même. »

FRANCHESCA ADJARTEY

Accueil et soutien aux services aux membres



Franchesca Adjartey joue un rôle clé au sein de l'équipe des Services aux membres, où elle assure à la fois l'accueil et apporte une aide concrète à l'ensemble du service. Qu'il s'agisse de gérer les demandes reçues par courriel, de soutenir les efforts de fidélisation, d'apporter son aide pour les tâches administratives ou d'intervenir lorsque cela est nécessaire. Sa volonté d'apprendre, de s'adapter et de créer des liens avec les membres, tant en ligne qu'en personne, reflète l'esprit de collaboration de l'équipe et son engagement à offrir une expérience accueillante et attentive aux membres.

Q: Qu'est-ce qui vous a le plus marquée?

R: Rencontrer les membres en personne lors d'événements, c'est vraiment quelque chose de spécial. C'est agréable d'échanger autrement que par courriel ou par téléphone et d'entendre ce qu'ils pensent de l'Institut. »

« Une fois, une membre a raconté son déménagement au Canada et a expliqué à quel point la vie en entreprise lui semblait différente ici. L'écouter raconter cela et savoir qu'elle se sentait soutenue m'a vraiment marquée. »

Q: Qu'est-ce que les membres seraient surpris d'apprendre à propos de votre travail?

R: Les gens pensent souvent que nous ne nous occupons que des renouvellements, mais nos activités ne se limitent pas à cela. Qu'il s'agisse de traiter les paiements des formations, d'organiser des séminaires ou d'apporter un soutien aux équipes internes, il se passe beaucoup de choses en coulisses, et tout cela contribue à rendre l'expérience des membres plus agréable.

PERSPECTIVES POUR 2026 ET AU-DELÀ

Du premier contact à l'accompagnement à long terme, l'équipe des Services aux membres joue un rôle essentiel pour que les membres se sentent soutenus, écoutés et valorisés. Son travail, tant en avant plan qu'en coulisses, contribue à la réussite des professionnels de la paie partout au pays.

L'année à venir s'annonce riche en occasions, notamment grâce à des améliorations qui seront apportées aux systèmes et au site Web, lesquelles permettront de moderniser les processus et d'améliorer l'expérience des membres. Même si les grands projets comportent leur lot de défis, l'équipe se réjouit de s'impliquer activement, en faisant valoir les commentaires des membres et en contribuant à l'élaboration de solutions qui répondent aux besoins de la communauté.

UNE EXPERTISE EN PAIE, C'EST PAYANT!

CAMPAGNE QUÉBÉCOISE VISANT À CHANGER LA PERCEPTION DE LA PROFESSION

En 2025, suite à des recherches menées par la firme québécoise Léger360 et à des études de marché du secteur de la paie au Québec, l'Institut a lancé une campagne nationale à l'échelle du Québec afin de changer la perception de la fonction de la paie auprès des dirigeants d'entreprises, entrepreneurs et professionnels connexes à la profession de la paie, et de leur démontrer la valeur d'un investissement en paie pour leur organisation.

La stratégie « Une expertise en paie, c'est payant! » reposait sur deux grands objectifs : rehausser la perception de la fonction stratégique des professionnels de la paie auprès du grand public et des employeurs, et consolider les liens de l'Institut avec la communauté d'affaires québécoise. Pour y parvenir, l'approche s'articulait autour de quatre axes : un narratif percutant, une présence sur le terrain, des modèles concrets et inspirants, ainsi qu'une portée élargie.

FAITS SAILLANTS 2025

UN AMBASSADEUR INFLUENT POUR PORTER LE MESSAGE

Un **ambassadeur engagé**, Nicolas Duvernois, entrepreneur, dragon et co-fondateur de Duvernois Esprits Créatifs (Pur Vodka et Romeo's Gin), a été tête d'affiche de la campagne, partageant son témoignage sur les plateformes de la campagne et dans les médias, parlant de l'importance de la paie comme étant à la base de la relation employeur-employé.

UN MICROSITE DÉDIÉ POUR OUTILLER LES ENTREPRISES

Un **microsite dédié**, expertisepayante.ca, a été lancé pour changer la compréhension du rôle des professionnels de la paie. Il proposait notamment un test de maturité en gestion de la paie pour les entreprises, un témoignage vidéo de Nicolas Duvernois, des contenus informatifs, ainsi que des ressources pour développer une expertise en paie.

Le site a généré près de 80 000 sessions uniques en huit mois. Le retour sur le test de maturité révèle que les répondants étaient majoritairement des professionnels déjà bien engagés. De plus, plus de 70 % des participants identifiaient la paie comme un facteur clé de mobilisation des équipes et de rétention du personnel.

UNE CAMPAGNE PUBLICITAIRE HYPER CIBLÉE

La **campagne publicitaire** et média visait à renforcer la notoriété de la fonction paie à travers des placements variés, des partenariats médias stratégiques et une couverture régionale.

Pour renforcer la notoriété du rôle stratégique de la paie, une offensive média ambitieuse a été déployée. Celleci incluait :

- des publicités numériques ciblées sur **Instagram et LinkedIn**,
- des capsules vidéo mettant en vedette Nicolas Duvernois,
- une publicité télévisuelle diffusée plus de **300 fois** sur **RadioCanada** en trois semaines, dans des émissions phares telles que Tout le monde en parle, Le Téléjournal et Enquête.

Les résultats ont été significatifs : les messages de la campagne ont été vus près de 15 millions de fois grâce à la visibilité obtenue dans les médias tels que RadioCanada, La Presse, Les Affaires et CN2i. En radio, Cogeco a permis de rejoindre plus de 40 000 auditeurs hebdomadaires en régions.

UNE PRÉSENCE TERRAIN QUI RAPPROCHE LES COMMUNAUTÉS D'AFFAIRES

Plusieurs activités de terrain ont été organisées pour rejoindre les communautés d'affaires en présentiel dans le cadre d'une tournée régionale. Entre autres, des opérations de presse et entrevues avec des porte-paroles de l'Institut et l'ambassadeur de la campagne, un webinaire en partenariat avec Les Affaires, une présentation lors du Salon Solutions RH et des événements aux chambres de commerce de Lévis et de Rouyn-Noranda.

REGARD VERS 2026

Forte du succès de cette première phase, l'Institut poursuivra en 2026 son travail de sensibilisation, en mettant l'accent sur les dirigeants ainsi que sur les professionnels en ressources humaines, en comptabilité, en finances et en paie. L'objectif demeure le même : valoriser la fonction paie et soutenir les organisations québécoises dans l'amélioration de leurs pratiques.

DE LA VISION À L'ACTION : **LA PAIE EN TEMPS RÉEL AU CANADA**

Depuis plus de deux décennies, l'Institut national de la paie est un pilier stratégique constant dans le cadre des efforts de modernisation les plus novateurs en matière de déclaration en temps réel de la paie: soit les rapports sur la paie en temps réel, système anciennement connu sous le nom de paie électronique. Simple réflexion conceptuelle au début des années 2000, l'idée est devenue une initiative nationale coordonnée qui bénéficie désormais d'importants investissements fédéraux.

En 2025, à la suite des efforts de promotion soutenus de la part de l'Institut, cette initiative a franchi une étape importante à l'annonce d'un financement de 29 millions de dollars dans le cadre du budget fédéral visant à soutenir un projet pilote de deux ans.

Aujourd'hui, les rapports sur la paie en temps réel sont sur le point de devenir une réalité. Tout au long du projet, l'Institut a joué un rôle déterminant pour maintenir cet élan, coordonner les parties prenantes et veiller à ce que l'initiative reste axée sur la réduction des charges administratives pour les employeurs canadiens.

CE QUE SIGNIFIENT LES RAPPORTS SUR LA PAIE EN TEMPS RÉEL POUR LE CANADA

Les rapports sur la paie en temps réel représentent une approche simplifiée pour transmettre les données salariales, à chaque cycle de paie, dans un répertoire protégé du gouvernement du Canada. Les ministères et organismes gouvernementaux pourraient ainsi accéder à ces renseignements au besoin pour fournir des programmes et des services, sans demander les mêmes données aux employeurs au moyen de formulaires distincts et fastidieux, y compris les relevés d'emploi, les feuillets T4 et les relevés 1.

« Les rapports sur la paie en temps réel s'avèrent particulièrement utiles dans le cadre des arrêts de rémunération, y compris les cessations d'emploi ou les congés de maternité qui surviennent tout au long de l'année », explique Rachel Dobrin De-Grâce, vice-présidente, Relations gouvernementales et conformité législative. « Aujourd'hui, les employeurs doivent réorganiser les données salariales pour les adapter à des modèles de déclaration, y compris les relevés d'emploi et les formulaires de demande de renseignements sur la paie, qui ne correspondent pas à la manière dont la paie est réellement traitée. » « Les rapports sur la paie en temps réel permettraient de partager ces renseignements en utilisant les données que les employeurs produisent déjà. »

FAIRE AVANCER LES CHOSES GRÂCE À DES EFFORTS DE PROMOTION SOUTENUS

Au fil de l'évolution des rapports sur la paie en temps réel dans le cadre des différentes phases de direction gouvernementale – de l'exploration auprès de l'Agence du revenu du Canada (ARC) jusqu'aux étapes de développement ultérieures pilotées par Emploi et Développement social Canada (EDSC) –, l'Institut est resté un partenaire constant et influent, contribuant à maintenir la direction et l'élan du projet.

En 2018, dans le cadre d'ateliers techniques organisés conjointement par l'Institut et ESDC, des partenaires fédéraux, des professionnels de la paie, des spécialistes en la matière et des fournisseurs de logiciels et de services de paie se sont réunis pour examiner comment un système modernisé de déclaration de la paie pourrait fonctionner dans la pratique. Ces discussions ont contribué à inscrire l'initiative à l'ordre du jour politique fédéral, en plus de démontrer comment les données salariales en temps réel pouvaient permettre une mise en œuvre plus efficace de différents programmes.

Pour consolider le dossier, l'Institut a commandé une étude en partenariat avec PwC, visant à évaluer le coût de la conformité en matière de paie au Canada. Le rapport de 2020, Regard sur la paie : Coût de la conformité pour les employeurs et implications en matière de politiques publiques, a révélé que les employeurs canadiens dépensent 12,5 milliards de dollars par an pour les activités liées à la conformité en matière de paie (y compris le traitement des formulaires T4 et des relevés d'emploi), fournissant ainsi aux décideurs politiques des preuves claires de la charge administrative qui pèse sur les employeurs.

« Ce chiffre de 12,5 milliards de dollars met en évidence le coût de la conformité en matière de paie, en grande partie dû à des processus obsolètes que les rapports sur la paie en temps réel pourraient

remplacer », explique Rachel Dobrin De Grâce. « Plus important encore, le rapport a fourni aux décideurs politiques des preuves tangibles pour faire avancer la modernisation. »

Le soutien fédéral n'a pas tardé à suivre, le gouvernement du Canada s'engageant à verser 43,9 millions de dollars sur trois ans pour soutenir la recherche, la consultation des parties prenantes et le développement de prototypes.

Lorsque le financement fédéral a été suspendu, l'Institut a renforcé ses relations avec le gouvernement afin de s'assurer que cette question reste une priorité. Ces efforts soutenus ont permis de maintenir le cap et ont finalement contribué à l'investissement de 29 millions de dollars annoncé dans le budget 2025 pour lancer un projet pilote national.

LA PAIE EN TEMPS RÉEL

ÉTAPES CLÉS

2002
L'ARC présente les premières ébauches du projet « Paie électronique »; l'Institut national de la paie est sollicité pour apporter sa contribution.

Début des années 2010
L'Institut devient un partenaire stratégique de l'ARC et de Service Canada, contribuant à étudier la faisabilité du projet et à en définir les grandes orientations initiales.

2015
La direction de l'initiative est transférée à Emploi et Développement social Canada (EDSC). L'Institut national de la paie et Service Canada établissent des principes directeurs.

2016
Dans le cadre de l'examen de la qualité des services d'AE, les rapports sur la paie en temps réel sont recommandés comme une opportunité clé en matière de modernisation.

2018
L'Institut organise, en collaboration avec ESDC, des ateliers techniques réunissant des représentants du gouvernement, des employeurs, des professionnels de la paie et des fournisseurs de logiciels et de services de paie afin d'élaborer un modèle concret.

2019
Les rapports sur la paie en temps réel sont intégrés dans la lettre de mandat du ministre du Revenu national. L'Institut préconise une harmonisation avec le Québec.

2020
L'Institut commande une étude à PwC, qui met en évidence des coûts annuels liés à la conformité salariale s'élevant à 12,5 milliards de dollars, renforçant ainsi les arguments économiques en faveur de la modernisation.

2021
Le gouvernement fédéral investit 43,9 millions de dollars dans une phase de recherche de trois ans, destinée à soutenir la consultation, l'analyse et le prototypage de systèmes. L'Institut révise ses principes directeurs.

2022
L'Institut rejoint le comité consultatif externe de l'ARC. Les consultations nationales s'étendent, notamment avec l'offre de la formation « Principes fondamentaux de la paie » à l'ARC.

2023
Le Québec annonce un financement total de 222,4 millions de dollars pour des initiatives de modernisation numérique, notamment la *paie électronique*.

2024
L'Institut renoue le dialogue avec les dirigeants fédéraux afin de maintenir le cap du projet, en rencontrant des ministres clés et des hauts fonctionnaires pour souligner la nécessité de poursuivre les investissements.

2025
Le gouvernement fédéral s'engage à verser 29 millions de dollars pour le lancement d'un projet pilote de deux ans dans le cadre des rapports sur la paie en temps réel, mené par ESDC, afin de faire passer cette initiative à la phase des essais en conditions réelles.

LA ROUTE QUI NOUS ATTEND

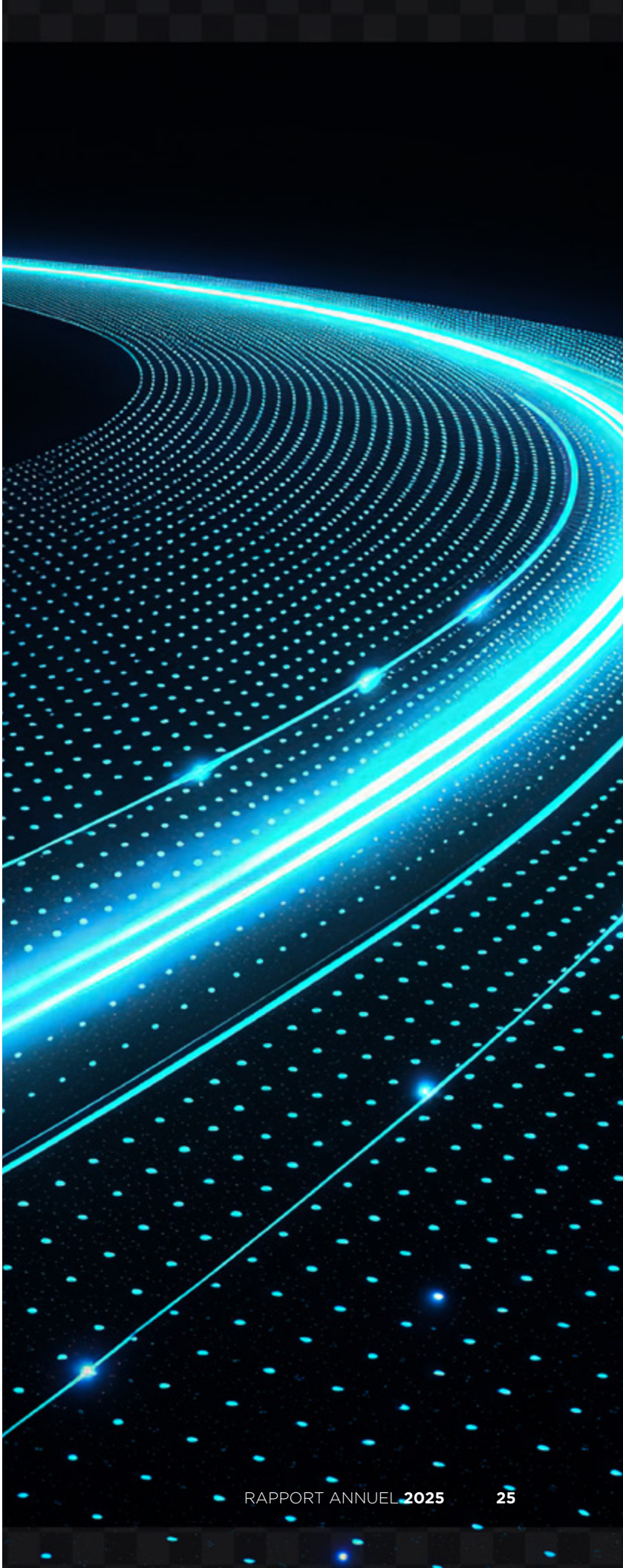
Le financement fédéral étant désormais assuré, le projet des rapports sur la paie en temps réel est entré dans sa phase la plus importante à ce jour.

Le projet pilote de 29 millions de dollars, mené par ESDC, permettra de tester la faisabilité technique et opérationnelle de l'utilisation des données de paie en temps réel pour soutenir les décisions relatives à l'admissibilité à l'assurance-emploi et aux droits à des prestations. En passant de la phase conceptuelle à celle des essais en conditions réelles, le projet pilote permettra de recueillir des renseignements essentiels qui contribueront à façonner l'avenir de la déclaration de la paie au Canada.

L'Institut jouera un rôle central durant cette phase : il fournira à Service Canada des données simulées sur la paie avant le lancement du projet pilote et agira en tant que conseiller stratégique tout au long du processus. En établissant des principes directeurs, l'Institut veillera à ce que cette initiative respecte son objectif principal : alléger la charge administrative des employeurs canadiens.

Ce moment marque non seulement une avancée, mais aussi le passage à la phase de mise en œuvre.

« Cette phase présente un réel potentiel pour passer de la phase d'essai à une mise en œuvre progressive, et nous mettons tout en œuvre pour que cela se concrétise », déclare Rachel Dobrin De Grâce. « Dans ce contexte, la priorité est claire : alléger les charges administratives et veiller à ce que le système fonctionne dans la pratique. Nous participons activement aux discussions pour contribuer à la concrétisation de ce projet. »





DÉCOUVREZ LES NOUVEAUX LOCAUX DE L'INSTITUT, UN REGARD VERS LE FUTUR

L'emménagement de l'Institut national de la paie dans ses nouveaux bureaux situés au 175, rue Bloor Est, le 14 juillet 2025, a représenté bien plus qu'un simple changement d'adresse. Il s'agissait d'un investissement mûrement réfléchi et tourné vers l'avenir, destiné à soutenir la croissance de l'Institut, l'évolution de notre mission et les besoins d'une profession en pleine transformation.

La décision de quitter le 250, rue Bloor Est, où l'Institut était installé depuis 2005, n'a pas été prise à la légère. Au cours des dernières années, l'Institut a franchi des étapes importantes : près de 80 collaborateurs, plus de 18 000 membres désignés et une communauté de plus de 40 000 membres. Cette croissance s'est accompagnée de nouvelles attentes, de nouvelles occasions et de la prise de conscience que l'organisation devait réexaminer ses besoins en matière d'espaces de travail, tant sur le plan physique que stratégique.

« Nous avions besoin d'un lieu qui reflète ce que nous sommes et ce que nous devenons, explique Eva Kovarik, directrice, Finances et planification des activités, qui a dirigé le projet de déménagement des bureaux. Cette initiative visait à créer un espace propice à l'innovation, à la collaboration et à l'esprit communautaire. »

UNE DÉCISION FONDÉE SUR LES BESOINS DU PERSONNEL ET LA STRATÉGIE ORGANISATIONNELLE

Le processus de déménagement des bureaux a débuté en 2023, lorsqu'un groupe de travail a été mis en place afin d'étudier les différentes options pour la prochaine étape de l'Institut. Les besoins du personnel ont été au cœur de nos préoccupations dès le début. À l'aide de sondages et d'une analyse détaillée des codes postaux des employés, l'équipe a évalué les temps de déplacement et l'accessibilité afin de s'assurer que le nouveau site ne perturberait pas le travail que nous accomplissons pour nos membres.

« L'emplacement était vraiment la priorité absolue, explique Mme Kovarik. Nous avons examiné 21 sites potentiels, puis nous avons réduit cette liste à cinq, puis à trois, et enfin à deux. Même si une autre option semblait prometteuse sur papier, si nous constations qu'elle aurait ajouté plus de 30 minutes de déplacement pour la moitié de notre personnel, cela n'était tout simplement pas acceptable. »

Le site choisi, situé juste un peu à l'ouest de l'ancien bâtiment, offre un équilibre idéal entre accessibilité, efficacité et valeur à long terme. Grâce à un processus de négociation avisé, l'Institut a obtenu un bail avantageux, ainsi que des subventions et des remises qui profitent non seulement à l'organisation, mais contribuent également à améliorer ses résultats financiers.

CONCEVOIR UN ESPACE QUI REFLÈTE LE FONCTIONNEMENT ACTUEL DE L'INSTITUT

Une fois le site choisi, le projet a rapidement pris de l'ampleur. L'Institut a fait appel à une équipe de conception, à une équipe de construction et à des gestionnaires de projet externes. Mme Kovarik, qui a coordonné et mené les négociations entre les dirigeants internes et jusqu'à 20 fournisseurs externes à la fois, décrit le rythme du projet comme étant « à très grande vitesse ».

Les travaux ont commencé en février 2025 et, malgré quelques retards, le projet a respecté les délais pour un emménagement prévu mi-juillet. Tout au long du processus, le groupe de travail composé de membres du personnel s'est attelé à examiner les plans, à comprendre la vision du projet et à définir la conception finale.

Le résultat est un espace de travail moderne, modulable et à la pointe de la technologie, conçu pour s'adapter au mode de fonctionnement actuel de l'Institut et aux besoins futurs de la profession de la paie. Les nouveaux bureaux s'étendent sur deux étages, offrant un agencement plus fonctionnel et une séparation claire entre les activités opérationnelles quotidiennes et celles liées au perfectionnement professionnel et au développement de la communauté. Cette séparation permet de limiter au maximum les perturbations et offre à l'Institut la possibilité d'accueillir la communauté des professionnels de la paie dans un environnement spécialement conçu à cet effet.

« Il ne s'agissait pas simplement d'un changement d'adresse, mais d'un investissement stratégique dans l'avenir de la profession. »

L'espace comprend un plus grand nombre de salles de réunion informelles, des zones de concentration, une variété de salles de réunion ainsi qu'un aménagement à aire ouverte maximisant l'apport de lumière naturelle. Les capacités de rangement ont été considérablement améliorées, et l'ensemble de l'environnement a été conçu pour être facilement reconfigurable, au rythme de l'évolution technologique et des besoins organisationnels.

« Dans notre ancien bâtiment, organiser des formations professionnelles nous obligeait à rester très silencieux, explique Mme Kovarik. Aujourd'hui,nous disposons désormais d'espaces adaptés à chaque activité. Tout est modulable, adaptable et conçu pour évoluer. »

LES BASES DE L'AVENIR

Ce nouveau bureau est bien plus qu'une simple amélioration fonctionnelle : c'est un atout stratégique. Alors que la profession de la paie ne cesse d'évoluer, il est essentiel que l'Institut demeure agile, axé sur la communauté et prêt à soutenir une base de membres en pleine croissance. Le nouveau lieu répond précisément à ces besoins. Il offre davantage d'occasions pour que le personnel se réunisse en personne, soutient le travail hybride et fournit l'infrastructure nécessaire à une collaboration et un apprentissage modernes. Le bail prévoit même des possibilités de croissance futures, notamment l'option d'ajouter le 16e étage, au besoin.

« Ce déménagement nous place en bonne position pour la prochaine décennie et au-delà, déclare Mme Kovarik. Il nous offre la souplesse nécessaire pour nous développer, les outils pour innover et un espace qui reflète le professionnalisme et l'ambition de notre communauté. »

Le nouveau siège de l'Institut témoigne d'une planification minutieuse, d'une gestion financière rigoureuse et d'un engagement à offrir un service d'excellence à ses membres. C'est une étape importante qui mérite d'être célébrée, et qui jette les bases de tout ce qui reste à venir.







LAURÉATS **2025**

PRIX DIANA FERGUSON

Ce prix récompense des personnes ayant contribué de façon extraordinaire à l'avancement de la mission, des objectifs et des valeurs de l'Institut national de la paie.



LAURÉAT : JP PERRON

JP Perron, lauréat de cette année, a été une force motrice dans le secteur canadien des logiciels et des services de paie. En tant que président et chef de la direction de Payworks, jusqu'à son départ à la retraite au début de 2025, il a encouragé l'innovation et favorisé une culture d'excellence et de collaboration. Apportant un appui indéfectible à l'Institut, il a contribué à la croissance du nombre de membres, a fait la promotion des accréditations et a contribué à l'élaboration du plan stratégique de 2020. Outre ses activités au sein du secteur de la paie, JP a été président du World Trade Centre Winnipeg et préside actuellement la campagne 2025 de Centraide Winnipeg.

PRIX FELLOW DE L'INSTITUT NATIONAL DE LA PAIE

Cette accréditation est remise à des professionnels émérites qui se sont illustrés dans leur carrière tout en faisant rayonner la profession de la paie.



LAURÉATE : SHERISSE MASON, LAP, L.R.H.A.

Sherisse Mason, LAP, L.R.H.A., a été récompensée pour le leadership dont elle fait preuve depuis plus de 20 ans par sa participation bénévole à la formation et à la représentation. Elle a été présidente de la section de Toronto, présidente du conseil régional de l'Ontario et présidente du conseil d'administration, guidant l'Institut durant la refonte de son image de marque. Elle a siégé à de nombreux comités, donné des cours sur la paie et amélioré les ressources d'apprentissage. Elle laisse une marque durable sur la profession et la communauté de la paie.

PRIX DE CONTRIBUTION EXCEPTIONNELLE PATRICK CULHANE

Ce prix récompense les personnes ou les organisations dont les contributions ont eu des retombées durables sur le secteur de la paie.



LAURÉAT : MAXPEOPLE

MaxPeople, un cabinet d'experts-conseils en ressources humaines (RH) de premier plan, œuvre depuis plus de 13 ans à faire de la paie un partenaire stratégique, en intégrant de manière innovante la paie, les RH et le droit du travail. En tant que conseiller de confiance de l'Institut, le cabinet a participé à des conférences, mis au point des microcertifications pour les professionnels des RH et dispensé des formations présentant les liens extrêmement étroits entre la paie, la législation et le bien-être des employés.

PRIX LE LEADER DE LA PAIE

Le prix Le leader de la paie rend hommage à des professionnels chevronnés dont le travail renforce la pratique grâce à leur vision et à leur mentorat.



WINNER: MOHAMED BASMA

Mohamed Basma a reçu le prix Le leader de la paie 2025 pour avoir transformé la façon dont les professionnels de la paie comprennent leur incidence sur la communauté des petites entreprises canadiennes. À titre de directeur général des Services aux petites entreprises chez ADP Canada, il dirige des équipes qui soutiennent des dizaines de milliers de petites entreprises partout au pays et fait la promotion d'une culture axée sur la personne qui place la confiance, l'intégrité et le respect des moyens de subsistance au centre de chaque cycle de paie.

PRIX ÉTOILE MONTANTE

Le Prix Étoile montante célèbre les talents émergents : des professionnels qui font preuve d'excellence dès le début de leur carrière et d'un potentiel de leadership manifeste.



LAURÉATE : EUNHYE CHO, LAP

Eunhye Cho, LAP, superviseure de la paie et des avantages sociaux à l'Université de Toronto à Mississauga (UTM), a reçu le prix Étoile montante 2025 pour son ascension rapide et son incidence concrète. Depuis qu'elle s'est jointe à l'UTM en juin 2023, elle a gravi les échelons hiérarchiques tout en améliorant l'expérience des employés grâce à un modèle de service axé sur le client et à une plateforme SharePoint centralisée, contribuant ainsi à réduire considérablement les heures supplémentaires et les paies hors cycle. Elle a exercé un leadership bienveillant centré sur le travail d'équipe et a démontré son engagement envers le perfectionnement professionnel continu.

PRIX AU CŒUR DES AFFAIRES

Description du prix : Le prix Au cœur des affaires récompense les équipes de paie au Canada qui se distinguent par leur professionnalisme exemplaire, leur dévouement et leur esprit de collaboration, et qui contribuent de manière significative à la réussite globale de leur organisation.

LAURÉATE : UNIVERSITÉ DE TORONTO

L'équipe de paie de l'Université de Toronto à Mississauga (UTM), composée de sept professionnels de la paie qui s'occupent d'environ 4 400 employés, a reçu le prix Au cœur des affaires 2025 pour avoir su allier précision et efficacité à grande échelle tout en améliorant l'expérience des employés. Grâce à un modèle de service axé sur le client et à la modernisation des processus (notamment les processus de saisie des données dans SharePoint et d'archivage numérisé des documents de paie), l'équipe a réduit les courriels de 70 %, les heures supplémentaires de 95 %, les paiements en trop de 91 % et les paies hors cycle de 89 % sur 12 mois, tout en favorisant la durabilité et en accélérant l'accès aux dossiers des employés.



VOICI LES NOMS DES MEMBRES DE L'ÉQUIPE DE PAIE DE L'UTM, LAURÉATE DU PRIX AU CŒUR DES AFFAIRES :

Nader Boutros

Wanda-Lee Parsons

Véronique Andrino

Neelam Khairullah, LAP

Eunhye Cho, LAP

Beatriz Coutinho, LAP

Warnika Ariyapala, LAP

Malia Amato

PRIX DE L'INSTRUCTEUR DE L'ANNÉE

Le Prix de l'instructeur de l'année est décerné à des personnes dont la candidature a été soumise par des étudiants. Il récompense les formateurs de l'Institut qui rendent la formation sur la paie captivante, pertinente et efficace, et qui contribuent à l'avancement de la profession par leur enseignement.



LAURÉATE : NATHALIE VERVAIS

Nathalie Vervais a reçu le Prix de l'instructeur de l'année 2025 pour l'excellence de son enseignement et de son accompagnement des apprenants dans le cadre des programmes d'accréditation en français de l'Institut. Spécialiste de la gestion de la paie depuis l'obtention de ses certifications de PCP (2011) et de LAP (2013), elle enseigne depuis plus de huit ans, en classe et en ligne. Les apprenants bénéficient à chaque cours de son expérience sur le terrain, de ses encouragements et de sa disponibilité. Elle les aide à gagner en assurance et à garder leurs connaissances à jour dans un environnement législatif en constante évolution.

MERCI À TOUS

NOS BÉNÉVOLES

Benedicta Akinriyibi Temitope, PCP

Corinne Amyotte, PLP

Faruk Atasoy, PCP

Ena Ball, PLP

Lorena Baranescu, PLP

Sherley Bardet, PCP

Kim Beauchamp, PLP

Mélanie Benoit, PCP

Caroline Bernard, PCP,F.NPI, CRHA, RCC

Steve Bestvater

Mark Betcher, PCP

Akash Bhardwaj, PCP,CHRL

Bryan Birch, PCP

Viviane Boissonneault, PCP

Mélanie Bouffard, PCP

Erin Bradley, PCP

Amanda Braget, PLP

Jason Brazeau

Renaud Briggs

Brian Burgess, PLP

Sylvie Carter

Merle Chadee, PCP

Gilles Champagne, F.NPI

Allison Chiponski, PLP

Zaineb Chraibi, LAP

Elvira Ciambella, LAP

Carline Cinéus, LAP

Alison Clemmensen, PLP

Paul Copeland, PLP

Patricia Cross, PCP

Aimee Daly, PLP

Robert Dicaire, F.NPI

Jonathan Dingwell, PCP

Lee Dixon

Wendy Doane, PLP,F.NPI

Amy Dolter, PLP,BBA

Lynthia Astride Domche Fezeu, PCP

Leanne Dunham, PLP

Melanie Dutchek, PLP

Liliana Dutescu, PLP

Nicole Eales, PCP

Kimberley Ensign, PLP

Burcu Erginoz, PLP,CPHR

Estazie Estime

Selen Evliyaoglu Lee, PLP

Christina Fagan, PLP

Donna Fillier, PLP,CHRL

Sarah Fitzgerald, PCP

Nicole Forbes, PLP

Mike French

Angelica Garcia, PPQ

Samantha Gardiner, PCP

Cindy Gendron, PLP

Marta Goodwin, PCP

Krista Granger, PCP

Rick Green, PCP

Maninder Pal Singh Grewal, PLP,FPC

Maria Gutierrez, PLP

Lydia Hale, PLP

Michael Hampson, PLP

Lynne Harkness, PLP,CHRL, F.NPI

Joanne Harris, PCP

Mary Harvey, PLP

Terrilyn Hayden, PCP,CPB

Ahmed Hossain, PLP

Jane Huang, PLP,CPP

Dawn Irmscher, PLP,CPHR, CMA, CPA

Dominique Jacques, PCP

Lyne Jaeggi

Jennifer Jensen, PLP

Deirdre Joachim, PLP

Renée Jones, PCP

Danohé Joseph, LAP

Kavita Joshi, PLP

Anthony Jovin

Anastasiia Kartashova, PLP,CHRP

Wendy Kerr, PCP

Ankine Khrigian, PCP

Uriel Kieley, PLP

Kelly Mini Kim, PCP

Sophie King, PLP

Iryna Kul, PLP

Jess Kull, PCP

Monique Lachance, LAP

Sandrine Lafleur, PCP

Kim LaPierre, PLP,F.NPI

Lucie Larouche, PCP

Susan Lawhorne, CPP

Nathalie Leblanc

Elisaveta Leova, PLP

Delphine Leroy, PCP

Marie-Josée Lessard, CPP

Carolyn Lesyshen, PLP

Karen Licerio, PCP

Lisa Locher, PCP,CPHR

Aria Lucey, PCP,CPHR

Marie-Josée Maheu, PCP

Bijan Majumder, PLP,CPA

Melanie Marciniw, PCP

Nathalie Martinez

Sherisse Mason, PLP,CHRL

Claude Maurice

Teresa McCulloch, PLP,BBA

Renée McCullough, PLP

Alicia McKinnon, PLP

Melinda McLay, PCP

Anna McNally, PCP

Alan Mitchell, PLP,F.NPI

Sandra Morrison, PLP,F.NPI,CPHR,SHRM-

Kyle Munroe, PLP

Nathalie Nadeau, PCP

Lisa Nistor, PLP

Angela O'Hara, PLP

Maureen Olson, PLP

Marie-Claude Pageau, PCP

Stephany Paiement, PCP

Christine Parent, MBA

Tisha Parker Kemp, PLP,MEd, CTDP

Rochelle Pasquet, PLP

Lyndee Patterson, LL.B.

Gena Patulli, PCP

Irene Paul, PLP

Sylvia Pedevilla, PCP

Michael Penman

Rafia Peracha, PCP

Marilena Pignotti, PLP

Wendy Poland, PCP

Clara Prati, PPQ

Lil Premsukh

Manisha Punjabi, PCP

Anna Rangel-Kataeva, PLP

Sheila Rempel, PCP

Gaëlle Reveyrand, PCP

Mary Rose Reyes, PCP

Hannah Rhee, PLP

Caroline Richer

Anita Riley, PLP

Opal Ritchie, PLP,CHRP

Kimberley Ronse

Khady Sar, PCP

Olga Savino-Lambe, PLP

Deborah Scott, PLP,FPC

Sarah Scott, PCP

Oksana Segovia, PLP

Esther Seidel, PLP,BA

Maijure Selvakumarasingam, PCP

Monica Shyleen Singh, PCP

Jennifer Small, PCP

Marty Sokolov, PLP,F.NPI

Cindy Southam, PLP

Elizabeth Stachniak, PLP

Connie Stang, PLP

Diana Stankovski, PLP

Giovanni Stea, PLP

Cayla Stiles-Clark, PCP,BA

Cathy Stinziano, PLP

Agnes Teper, PLP

Jannie Theriault, PCP

Justin Trudel, LAP

Tanya Twinn, PCP

Amanda Valliere, PCP

Mihaela Vulpin, PCP

Salika Welgama, PCP,CPHR

Patricia Westbrook, PLP,BA, CPP

Dianne Winsor, PLP,F.NPI

Jonathan Wong

Erin Wood, PLP

Chunnan Zhang, PLP



L'INSTITUT
NATIONAL
DE LA PAIE