

Principes directeurs de déclaration de la paie en temps réel 2026



L'INSTITUT
NATIONAL
DE LA PAIE

Contexte (extrait de [Projet de paie électronique – Canada.ca](#))

Le projet de paie électronique est une initiative du gouvernement du Canada qui a pour but de moderniser la façon dont les employeurs envoient les renseignements sur la paie, l'emploi et les données démographiques aux ministères et organismes gouvernementaux.

À l'heure actuelle, les employeurs envoient les données sur la paie au gouvernement à un moment donné, par exemple, lorsqu'ils émettent un feuillet T4 ou un relevé d'emploi pour l'assurance-emploi. Les employeurs fournissent souvent les mêmes renseignements à différents ministères et organismes gouvernementaux.

L'objectif de la paie électronique est de réduire le fardeau administratif des employeurs canadiens et de faciliter l'accès aux prestations et aux services offerts par le gouvernement.

Dans son budget 2025, le gouvernement fédéral a annoncé la prochaine phase biennale visant à développer un cadre de déclaration de la paie en temps réel et, plus récemment, dans son budget 2026, le Québec a indiqué que son *projet de paie électronique*, sa version du processus de *déclaration de la paie en temps réel*, est passé du statut « À l'étude » à celui de « En cours de planification ». Compte tenu de ces annonces visant à faire progresser cette initiative, l'Institut national de la paie a mis à jour ses principes directeurs afin de faciliter les discussions entre l'Institut – conseiller de confiance du gouvernement – et ses membres, d'une part, et le gouvernement fédéral et Revenu Québec, de l'autre. Ces principes sont essentiels pour aborder les enjeux clés liés à la mise en œuvre du processus de déclaration de la paie en temps réel au Canada.

1. Harmoniser et coordonner une approche gouvernementale unifiée

Les gouvernements fédéral et québécois doivent adopter une approche concertée afin de limiter les charges administratives inutiles qui pourraient découler d'un manque d'harmonisation. Les gouvernements fédéral et québécois doivent donc collaborer étroitement afin d'harmoniser leur approche. Par ailleurs, le gouvernement fédéral doit veiller à ce que tous ses ministères s'expriment d'une seule voix. Cela permettra d'adopter une approche cohérente et d'éviter d'imposer des procédures redondantes aux employeurs canadiens.

2. Le gouvernement doit assurer la participation des principaux chefs de file des différents secteurs

Les employeurs, les principales associations patronales et les fournisseurs de logiciels et de services de paie – y compris l'Institut national de la paie – doivent être des partenaires actifs dans le cadre de la conception du système de déclaration de la paie en temps réel. Les réalités opérationnelles doivent guider tous les choix de conception afin d'assurer des solutions pratiques, abordables et entraînant le moins de perturbations possible.

Les fournisseurs de logiciels et de services de paie gèrent déjà la moitié de l'ensemble des données salariales transmises au gouvernement, en plus de posséder une expertise approfondie en gestion des relations entre les employeurs et le gouvernement, quelle que soit la taille des entreprises. Cette expérience leur permet d'être des partenaires incontournables en matière de conception et d'exploitation d'un système moderne de déclaration de la paie en temps réel.

3. Tirer parti du modèle technologique actuel du secteur privé pour limiter les perturbations

Les systèmes de paie des employeurs reposent déjà sur un langage de codage commun (T4 XML par exemple). Or, en ayant un système de déclaration de la paie en temps réel axé sur les technologies actuelles des fournisseurs de logiciels et de services de paie, le gouvernement n'aurait pas à reformater les données brutes relatives à la paie (données de paie et certaines données RH actuellement utilisées à des fins de paie) conformément à la logique des différents formulaires administratifs actuels, y compris les relevés d'emploi, les demandes de renseignements sur la paie, les formulaires T4 et les relevés 1. Cette approche permettrait d'améliorer la qualité et l'intégrité des données en réduisant les erreurs dues à une mauvaise interprétation des exigences actuelles en matière de déclaration.

4. Le système de déclaration de la paie en temps réel doit profiter tant aux employeurs qu'aux salariés

Les processus doivent être développés afin que l'analyse et l'interprétation des données soient effectuées par des experts en la matière. Lorsque le gouvernement et les employeurs ont accès aux mêmes données, celles qui sont liées à l'emploi doivent être analysées par le gouvernement – et non les employeurs – aux fins de gestion des programmes (les déclarations d'assurance-emploi par exemple). Ce changement permettrait de réduire les erreurs, de raccourcir les délais de traitement et d'aider les travailleurs à percevoir leurs prestations plus rapidement grâce à des processus de détermination d'admissibilité plus rapides et fiables.

5. Veiller à ce que cette initiative vise un allègement continu de la charge administrative des employeurs grâce à une simplification des obligations de déclaration

Le système de déclaration de la paie en temps réel ne doit pas entraîner de nouvelles charges administratives, financières ou liées à la conformité pour les employeurs ou leurs fournisseurs de logiciels et de services de paie. Il doit être fondé sur le principe de « déclaration unique » (c'est-à-dire une seule transmission des données par période de paie) et doit simplifier les procédures des employeurs au lieu de les alourdir. L'initiative doit porter exclusivement sur la déclaration des données. Elle ne vise pas à modifier la fréquence actuelle des paies, les dates de versement des salaires ou leurs délais de versement. Bien que l'accélération des versements salariaux ait fait l'objet d'études dans d'autres provinces et territoires qui ont adopté un système de déclaration de la paie en temps réel, cette option a été jugée irréalisable avant d'être écartée. L'accélération de la fréquence des versements en fonction de la déclaration des données salariales compromettrait le modèle économique des fournisseurs de logiciels et de services de paie, en plus de compromettre leur capacité à soutenir cette initiative et les entreprises canadiennes. Elle aurait également une incidence négative sur les flux de trésorerie des petites entreprises qui bénéficient actuellement d'un délai de versement plus long.

6. Le gouvernement doit tenir compte dès le départ des coûts de transition et d'exploitation pour les employeurs

Le gouvernement doit tenir compte, dès le départ, des coûts de transition et d'exploitation des employeurs, en plus de ses propres dépenses liées au projet. Ces coûts comprennent la mise en place de nouveaux processus et la formation connexe du personnel, ainsi que les honoraires versés aux fournisseurs des logiciels et des services nécessaires au bon fonctionnement des activités. Certaines de ces dépenses peuvent être compensées par un allègement des obligations en matière de conformité des employeurs, notamment la suppression des relevés d'emploi, des formulaires T4 et des relevés 1.

Les coûts de transition des employeurs et les frais liés au développement des fournisseurs de logiciels et de services de paie doivent de plus être clairement quantifiés et partiellement compensés dans le cadre des mécanismes actuels – y compris les crédits d'impôt ou les amortissements accélérés – ou par l'entremise de nouvelles mesures.

7. Susciter et maintenir l'adhésion du public

Un processus transparent de conception et d'évaluation du programme est essentiel pour susciter l'adhésion au projet, communiquer clairement ses avantages et relever les défis cernés. Une approche assurant la participation de toutes les parties prenantes permettra aussi de renforcer l'efficacité de l'initiative dans son ensemble. En identifiant de manière proactive les défis et en répondant aux préoccupations des parties prenantes, le gouvernement fédéral peut s'assurer d'obtenir une plus grande adhésion publique.

8. Commencer par une phase pilote, puis procéder à un déploiement par étapes

L'ampleur de cette initiative – ainsi que son incidence potentielle sur l'économie canadienne dans son ensemble – nécessite un plan pilote et de mise en œuvre soigneusement échelonné et assorti d'échéances réalistes. Cette approche permettra aux employeurs et aux fournisseurs de logiciels et de services de paie d'adopter ces changements de manière efficacement progressive et à moindre coût. Une mise en œuvre progressive permettra également au gouvernement de cerner rapidement les premières réussites, en plus de tirer parti des employeurs et des secteurs les mieux placés pour progresser rapidement.

9. Assurer un échéancier efficace de livraison de la solution et de sa mise en œuvre

L'initiative canadienne de déclaration de la paie en temps réel est en phase d'étude depuis plus de deux décennies, mais les arguments en faveur de son lancement n'ont jamais été aussi évidents. Les employeurs, les gouvernements et les salariés évoluent tous dans une économie numérique qui exige des renseignements en temps réel, et non des délais propres à l'ère du papier. Revenu Québec a déjà fait passer son projet de *paie électronique* à la phase de planification, ce qui montre que le statu quo n'est plus possible. D'autres pays ont déjà mis en place leur système de déclaration de la paie en temps réel. D'ailleurs, l'Irlande l'a fait en seulement 18 mois, ce qui a permis d'obtenir des progrès considérables en matière de précision, de conformité et d'efficacité administrative. Il convient également de noter qu'en Australie, le système de déclaration de la paie en temps réel a permis d'éviter des versements excédentaires d'aide financière gouvernementale pendant la pandémie de COVID-19. Pour le Canada, le fait d'attendre revient à prendre encore plus de retard par rapport aux normes mondiales et à maintenir des contraintes inutiles pour les employeurs, en plus de passer à côté des améliorations économiques et des progrès en matière de services qu'une infrastructure moderne de gestion des données salariales peut apporter.

Si le gouvernement fédéral ne s'engage pas à mettre en place progressivement un système de déclaration de la paie en temps réel d'ici 2028, à l'issue de l'étude de deux ans actuellement en cours, le secteur de la paie et les employeurs risquent de se lasser et de se désengager, ce qui compromettrait le dynamisme et la collaboration nécessaires pour en faire une réussite.