

La technologie de la paie à l'œuvre :

# un regard sur l'avenir

La technologie de la paie poursuit ses avancées et elle influence la façon de travailler des professionnels de la paie canadiens. Pour vous aider à vous tenir à jour en ce qui concerne les derniers développements, l'Association canadienne de la paie (ACP) a communiqué avec les principaux services de paie et fournisseurs de logiciels de l'industrie pour se renseigner sur les défis à venir et les occasions à saisir. Les faits saillants qui suivent vous guideront dans vos choix de perfectionnement professionnel et vous serez ainsi mieux préparés à faire face à l'avenir dans le domaine de la paie.



« Il est plus important que jamais pour les professionnels de la paie de se tenir à jour et de comprendre les tendances technologiques qui peuvent avoir un impact sur la paie et sur l'ensemble de l'organisation. »

### Quels seront, selon vous, les prochains changements majeurs dans la technologie de la paie?

**Janice, ADP Canada :** Nous sommes très optimistes, car nous constatons que les technologies de la paie s'intègrent de plus en plus aux technologies utilisées en RH et dans d'autres fonctions administratives. Nous remarquons deux tendances : des outils d'établissement de rapports qui donnent un meilleur aperçu de l'entreprise, et la fonctionnalité libre-service. Une plus grande utilisation de la technologie dans ces secteurs nous mènera vers des décisions d'affaires plus judicieuses et une plus grande mobilisation des employés. La technologie de la paie deviendra de plus en plus intégrée à d'autres secteurs de l'entreprise, et de nouvelles économies en résulteront. À titre d'exemple, aujourd'hui, les employés, les gestionnaires, les recruteurs, les administrateurs des RH et de la paie, et même les spécialistes en TI, participent à l'embauche de nouveaux employés, mais ils utilisent souvent plusieurs systèmes et processus. À l'avenir, le processus sera simplifié, permettant ainsi des économies de temps et d'argent, tant pour les employés que pour l'organisation.

**Barb, Payworks :** La technologie de la paie poursuivra ses avancées pour passer des logiciels traditionnels à la technologie infonuagique, ce qui facilitera la tâche des fournisseurs de services d'offrir leurs meilleurs produits aux utilisateurs aux coûts les plus bas possible. Parce que l'infonuagique permet toutes les fonctionnalités d'un sys-

tème à base de serveur sans la maintenance et le coût qui y sont associés, cette technologie a ouvert les portes aux nouvelles technologies mobiles telles que les applications pour les téléphones intelligents et les nouvelles méthodes de paiement telles que les cartes de paiement.

**Marnie, StarGarden :** Aujourd'hui, la technologie est centrée sur l'accroissement de la mobilité et de la convivialité pour les usagers, permettant aux gestionnaires et aux employés de prendre des décisions éclairées en tout temps. Les systèmes de paie, de RH, et de comptabilité doivent être liés afin de fournir des données en temps réel sur les heures supplémentaires, les budgets et les ressources qui permettront aux gestionnaires d'accéder à l'information nécessaire à la prise de décisions. Les options de libre-service permettront aux employés un accès rapide et facile.

**Andrew, Softworks :** Parce qu'ils permettent de réduire les coûts et d'accroître la productivité, nous voyons les systèmes de pointage et de planification d'horaires comme les prochains changements majeurs. Les nouveaux systèmes fourniront la bonne information à la bonne personne au bon moment. Ils présenteront également la solution et l'intervention appropriées qui permettront au professionnel de la paie de prendre des décisions informées sans avoir à consulter des douzaines de tableurs, de formulaires, etc.

**Scott, Ultimate Software :** Un grand nombre d'entreprises sont aux prises avec

des pratiques non efficaces, des données inexactes et des erreurs qui résultent de l'utilisation de systèmes distincts. Une des meilleures façons de réaliser des économies et d'augmenter l'efficacité est d'intégrer les processus tels que la paie et les avantages sociaux, la rémunération et la gestion de la performance et le recrutement. Vous obtenez ainsi une valeur ajoutée grâce à la création d'une source centrale de données fiables sur les employés et vous gagnez du temps en éliminant la double entrée des données ou le rapprochement et la consolidation des données sur les employés aux fins de rapports et d'analyse des tendances. L'augmentation marquée de la demande pour des modèles de livraison logiciels en tant que service (SaaS) représente une autre tendance. Le SaaS offre une fonctionnalité complexe et complète de la paie, des RH, des avantages sociaux et de la gestion des talents, sans les inconvénients de l'installation de logiciels ou de l'entretien permanent.

### Comment ces changements modifieront-ils le rôle du professionnel de la paie?

**Charlene, Ceridian Canada :** Les professionnels de la paie sont des personnes solides et souples qui sont habituées de travailler avec des délais serrés et des changements de dernière minute tout en répondant à des attentes élevées. Bien qu'apprendre à composer avec les changements technologiques puisse représenter un défi au début, ces changements seront avantageux,

car les employés s'approprient la responsabilité de soumettre des données exactes et en temps opportun, facilitant ainsi le travail de la paie. En adoptant aujourd'hui les nouvelles technologies comme les tablettes électroniques et les applications mobiles, le professionnel de la paie se prépare à l'avenir.

**Amy, Kronos :** L'évolution des systèmes facilitera l'exécution des tâches quotidiennes de la paie tout en relevant les attentes quant à la quantité d'analyse commerciale que les professionnels de la paie pourront effectuer. Pour ceux qui sont déjà enlisés dans les tâches administratives, cette solution leur permettra d'enrichir leurs compétences et d'offrir une plus grande valeur ajoutée.

**Scott, NEBS PAYweb.ca :** Ces progrès permettront de tenir des registres plus sécurisés et plus complets. Ils exigeront cependant des professionnels de la paie qu'ils se tiennent à jour en matière de technologie.

**Travis, WorkForce Software :** Dorénavant, les professionnels de la paie joueront un rôle plus stratégique que tactique. À mesure que les systèmes évoluent, nous aurons accès à de l'information plus complète et nous pourrions prendre des décisions plus éclairées. Le secteur de la paie jouera ainsi un rôle de premier plan.

**George, Easypay :** Le plus grand défi que devront relever les professionnels de la paie est la capacité de se conformer à tous les changements des gouvernements fédéral et provinciaux. Nous notons une augmentation du nombre des amendements et des exceptions aux règlements touchant les retenues salariales ainsi qu'un accroissement des divergences entre les paliers fédéraux et provinciaux.

## Après la récente période d'incertitude économique, avez-vous noté un changement dans les priorités?

**Walter, Legiant :** On a beaucoup insisté pour simplifier les processus, être plus efficaces, et en faire plus avec moins. Dans de nombreux cas, les organisations sont passées à des modèles de livraison logiciels en tant

que service (SaaS) pour éliminer le cycle des mises à niveau et du remplacement des serveurs et elles ont adopté le libre-service pour réduire le nombre d'employés nécessaires au traitement des demandes. L'utilisation de regroupements d'employés professionnels et de modèles hybrides d'impartition poursuit sa progression, réunissant diverses combinaisons de technologie, de paie, de conformité fiscale, de RH, de formation et d'autres services aux employés.

**Laura, Cybershift :** Nous offrons à la fois des modèles de livraison internes et des modèles SaaS, et nous avons constaté une augmentation dans l'adoption des solutions de main-d'œuvre SaaS et d'automatisation de la gestion des dépenses par des entreprises de toutes tailles qui sont intéressées par l'intégration des nouvelles technologies à meilleur coût, et plus rapidement que les systèmes traditionnels de paie, de RH et de comptabilité internes.

**Amy, Kronos :** Nous voyons les clients mettre l'accent sur la réduction de l'ensemble des coûts des services de paie. Dans certains cas, l'impartition est la bonne solution, mais il arrive souvent qu'à la longue le coût de l'impartition dépasse de beaucoup les coûts d'un système interne, la situation s'apparentant souvent à la différence entre posséder une maison ou la louer.

**Mark, Telliris :** Nous avons noté une augmentation des solutions de pointage dans les organisations qui cherchent à mieux utiliser leur main-d'œuvre. En tant que fournisseurs de services, nous les aidons en offrant de la formation sur l'optimisation de la main-d'œuvre, plus précisément en ce qui concerne les employés qui sont mobiles, éloignés, dispersés, ou qui travaillent sur le terrain.

**Howard, Mitrefinch :** Les entreprises font appel à nous pour les aider à contrôler leurs coûts. Nous leur recommandons, entre autres, de réduire l'utilisation des systèmes manuels de pointage parce qu'ils engendrent des pertes de temps causées par le pointage par un compagnon et les erreurs d'arrondissement.

## Les appareils électroniques portables et les progrès de la technologie permettent aux employés de travailler à distance et de demeurer en contact avec leur milieu de travail en tout temps. Quelles sont vos recommandations dans ce domaine?

**Alexandra, Loki Systems :** Premièrement, les employeurs doivent apprendre à effectuer des évaluations de performance exactes. Le nouveau milieu de travail décentralisé possède de nombreux avantages, mais il peut également avoir un impact négatif sur la responsabilisation et la collaboration. La collectivité peut répondre à ce besoin, car la responsabilisation est maintenue par registre clair et vérifiable de qui a effectué quelle tâche et quand, et la collaboration est assurée par des activités et des rôles intégrés dans la configuration du système. Deuxièmement, les employeurs doivent se préoccuper de la sécurité. L'intégration des fonctionnalités Web et mobile représente un progrès notable, mais vous devez également réfléchir aux choix de l'information accessible et à celui des personnes qui y auront accès.

**Bill, OnPayroll.ca :** Ma principale recommandation est de vous assurer de ne pas oublier vos travailleurs à distance. Vous êtes peut-être en contact avec eux plusieurs fois par jour, mais lors d'une activité pour les employés, on a tendance à les oublier, ce qui peut entraîner une rupture des relations, y compris de la loyauté des employés.

**Charlene, Ceridian Canada :** Le télétravail peut réduire les coûts d'installation, améliorer la productivité en milieu de travail, en plus d'accroître le moral des employés et le taux de rétention. Afin qu'il soit avantageux tant pour les employeurs que pour les employés, les organisations seraient sages de l'encadrer par de solides politiques de ressources humaines.

**Stephen, Avanti Software :** Assurez-vous que le télétravail est la solution appropriée. Commencez par dresser une liste des avantages et des inconvénients. À titre d'exemple, il réduit le besoin d'espace de

« Le professionnel de la paie est responsable de l'une des plus importantes charges dans une organisation. À mesure que la capacité des logiciels augmente, il devrait consacrer moins de temps aux tâches qui peuvent facilement être effectuées par des logiciels et plus de temps loin des chiffres, à jouer un rôle actif dans l'atteinte des objectifs de l'organisation. »

bureau; il donne accès à des travailleurs compétents qui ne seraient pas autrement accessibles; et il permet les horaires variables, ce qui pourrait entraîner un taux de rétention supérieur. Par contre, le travail à distance peut rendre plus difficile le travail en équipe; il peut nécessiter un plus grand soutien informatique; et il peut aussi rendre plus difficile l'évaluation de la quantité de travail effectué sans créer des processus additionnels.

**Scott, Ultimate Software :** Les employeurs doivent mettre en place un programme pour adopter et soutenir les applications mobiles qui stimule la productivité de la main-d'œuvre et l'efficacité. Recherchez des fournisseurs de services qui proposent des directives claires pour offrir, rehausser et soutenir les applications mobiles.

### La conformité législative représente une partie cruciale du travail du professionnel de la paie. Quelles sont vos recommandations dans ce secteur?

**Marnie, StarGarden :** Il existe une grande quantité d'information qui peut être consultée en ligne sur une base régulière. Il est utile d'examiner les changements prévus par le gouvernement afin de se préparer à la mise en œuvre et aux tests qui seront nécessaires. Gardez le contact avec votre fournisseur de services, car il peut souvent vous renseigner sur les changements qui auront un impact sur vos systèmes et vos processus. Nombre de fournisseurs cherchent des façons d'améliorer leurs produits

et leurs processus, et vos commentaires pourraient être très utiles.

**Andrew, Softworks :** Les professionnels de la paie doivent se tenir constamment au courant des changements législatifs. La responsabilité leur incombe d'effectuer une évaluation et d'informer leurs organisations de l'impact des changements sur les coûts. La technologie peut également jouer un rôle plus important en matière d'automatisation de la conformité. À titre d'exemple, des alertes proactives peuvent être intégrées en ce qui concerne les échéances des rapports, les rappels, etc.

**Alexandra, Loki Systems :** Les professionnels de la paie devraient attendre de leurs fournisseurs de services qu'ils possèdent les connaissances nécessaires sur les changements et qu'ils communiquent clairement comment ils sont intégrés à leurs produits. Compte tenu de la fréquence des changements et de l'importance de la conformité, la qualité des services fournis dans ce secteur aura un impact majeur sur le retour sur votre investissement.

**Janice, ADP Canada :** Les fournisseurs de services sont surtout touchés par les délais des annonces législatives et par l'effet cumulatif d'annonces de changements dans plusieurs ressorts au cours d'une même période. Notre capacité à répondre à ces changements législatifs exige un investissement majeur dans le développement des systèmes, les essais et la mise en œuvre, ainsi que la formation destinée aux divers partenaires et clients. Nous ne pouvons insister assez sur l'importance de répondre

en temps opportun aux communications concernant les changements législatifs de votre fournisseur. Ce qui peut parfois paraître comme un simple changement dans la paie peut en réalité exiger un travail de configuration majeur (comme c'était le cas lors des récents changements de la CSST). Il est donc important de travailler avec votre fournisseur le plus tôt possible.

**Barb, Payworks :** En tant que fournisseur de services, notre rôle est de fournir de l'information et des mises à jour sur la conformité par nos communications. Nous devons également nous assurer que notre équipe de service est à jour en matière de législation associée à la paie. Les professionnels de la paie ont eux aussi la responsabilité de se tenir au courant des changements. Nous encourageons nos clients à se familiariser avec les communications de tierces organisations et d'associations telles que l'Agence du revenu du Canada, l'ACP, ou d'autres associations de leur secteur d'activité.

**Michael, Payroll Solutions :** En tant que professionnel de la paie, vous devez posséder les compétences et l'habileté de travailler efficacement et d'agir de manière responsable en ce qui concerne les changements. Vous devez également posséder les connaissances nécessaires pour mettre en place les dernières technologies et demeurer réceptif.

**Charlene, Ceridian Canada :** Pour être bien préparé aux changements législatifs, il est nécessaire de demeurer informé. La surveillance de l'univers législatif n'est pas

une mince affaire, mais il existe un certain nombre de services d'abonnement à coût modique et même gratuits qui peuvent aller chercher l'information pour vous. De plus, l'ACP organise annuellement une séance de formation à la fin de l'année qui inclut les mises à jour législatives. Vous y obtiendrez l'information la plus récente.

### Quel conseil aimeriez-vous offrir en guise de conclusion?

**Mark, Telliris :** Aucun secteur de bouge aussi vite que celui de la technologie. Prévoyez un peu de temps chaque mois pour vous tenir au courant des progrès technologiques et de leurs incidences sur votre organisation. Il s'agit d'un investissement sage qui vous fera ultérieurement gagner encore plus de temps.

**Laura, Cybershift :** Nous vivons dans un monde numérique. L'information nous vient de diverses sources. Il est donc plus important que jamais pour les profession-

nels de la paie de se tenir à jour et de comprendre les tendances technologiques qui peuvent avoir un impact sur la paie et sur l'ensemble de l'organisation.

**Janice, ADP Canada :** Les professionnels de la paie ont la chance d'avoir des fournisseurs de services spécialisés dans le développement de technologies qui facilitent la conformité et réduisent ou éliminent les tâches administratives. Par contre, nous voyons encore des situations où les professionnels n'ont pas encore entièrement optimisé les outils qui existent. Continuez à chercher des moyens d'automatiser le processus de la paie de bout en bout et de fournir un meilleur retour sur votre investissement dans la technologie de la paie. En optimisant la technologie, vous pourrez vous concentrer sur la réduction des risques commerciaux associés à la conformité et être plus attentifs aux employés et aux autres intervenants internes.

**Stephen, Avanti Software :** Le professionnel de la paie est responsable de l'une des plus importantes charges dans une organisation. À mesure que la capacité des logiciels augmente, il devrait consacrer moins de temps aux tâches qui peuvent facilement être effectuées par des logiciels et plus de temps loin des chiffres, à jouer un rôle actif dans l'atteinte des objectifs de l'organisation.

**Walter, Legiant :** La technologie et la législation poursuivront leur évolution, mais les besoins fondamentaux de la paie demeureront les mêmes. Vous jouez un rôle de premier plan dans la satisfaction des employés, car ils veulent tous leur chèque de paie. Il est important d'avoir une vue d'ensemble et de garder en tête les principaux besoins de l'organisation. Si vous pouvez contribuer au succès de votre employeur en fournissant de l'information ou en éliminant des dépenses ou des processus complexes, vous rehaussez le profil de la paie. ■

## DIALOGUE désire remercier les organisations suivantes pour leur participation :

**Janice MacLellan,**  
Directrice, relations avec l'industrie  
ADP Canada  
[www.adp.ca](http://www.adp.ca)

**Stephen Habel,** Président  
Avanti Software Inc.  
[www.avanti.ca](http://www.avanti.ca)

**Charlene Brennan,**  
Directrice de produits principale  
Ceridian Canada Ltée  
[www.ceridian.ca](http://www.ceridian.ca)

**Laura Hills,** Vice-présidente, marketing  
CyberShift Inc.  
[www.cybershift.com](http://www.cybershift.com)

**George Vukusic,** Président  
Easypay Payroll Software  
[www.easypay.ca](http://www.easypay.ca)

**Amy Brar,**  
Directrice principale, gamme de produits  
Kronos  
[www.kronos.com](http://www.kronos.com)

**Walter Ross,** Directeur général  
Legiant  
[www.legiant.com](http://www.legiant.com)

**Alexandra Swann,**  
Analyste commerciale  
Loki Systems Inc.  
[www.lokisys.com](http://www.lokisys.com)

**Howard Rabb,** Directeur de l'exploitation  
MitreFinch Ltd.  
[www.mitreFinch.ca](http://www.mitreFinch.ca)

**Scott Foster,**  
Directeur des ventes nationales  
NEBS PAYweb.ca  
[www.payweb.ca](http://www.payweb.ca)

**Bill Smyth,** Président  
OnPayroll.ca Corp.  
[www.onpayroll.ca](http://www.onpayroll.ca)

**Michael D. Cote,**  
Directeur de la technologie  
Payroll Solutions International Inc.  
[www.psiint.ca](http://www.psiint.ca)

**Barb Gamey,** Président  
Payworks  
[www.payworks.ca](http://www.payworks.ca)

**Andrew Ferguson,** Directeur général  
Softworks Time & Attendance Solutions  
[www.softworks-workforce.ca](http://www.softworks-workforce.ca)

**Marnie Larson,**  
Vice-présidente des ventes  
StarGarden  
[www.stargarden.com](http://www.stargarden.com)



**Mark Nickson,**  
Directeur général  
Telliris  
[www.telliris.com](http://www.telliris.com)

**Scott Scherr,** Directeur  
général, président et fondateur  
Ultimate Software  
[www.ultimatesoftware.com](http://www.ultimatesoftware.com)

**Travis Burke,** Directeur  
des ventes au Canada  
WorkForce Software, Inc.  
[www.workforcesoftware.ca](http://www.workforcesoftware.ca)

# umana

Logiciel  
ressources humaines  
et gestion de la paie

[www.umana.ca](http://www.umana.ca)  
514.861.9796