



1600 - 250 Bloor Street East
Toronto, Ontario M4W 1E6
Tel: (416) 487-3380
Fax: (416) 487-3384

Toll Free: 1-800-387-4693

payroll.ca

(La version française suit la version anglaise)

April 9, 2021

Canadian Payroll Association Brief Submission – EI Program Review

Submitted to the Standing Committee on Human Resources, Skills and Social Development and the Status of Persons with Disabilities (“the Committee”).

The Canadian Payroll Association (“the Association”) writes in response to the Committee invitation to submit written briefs (dated February 19, 2021) regarding the federal government’s review of the Employment Insurance (EI) Program.

EI claims are adjudicated relying on payroll data. The Association has been representing the payroll profession in Canada since 1978, providing advocacy and legislative compliance support to over 500,000 small, medium and large employers.

Introduction & Background

In his 2021 supplementary mandate letter to the Minister of Employment, Workforce Development and Disability Inclusion, the Prime Minister has made the modernization of the EI system for the 21st Century a priority. Such a modernization should begin with EI simplification. Over the past years, the Canadian Payroll Association has provided Employment and Social Development Canada (ESDC) and Service Canada with recommendations on how to simplify EI administration and support EI benefits delivery modernization, starting with the simplification of the Record of Employment (ROE) form.

An Outdated Process - Record of Employment Form

The determination of eligibility to EI benefits has historically hinged on the ROE form, which required employers to translate/transcribe payroll data from their payroll systems into a new format to meet the overly regulated requirements of this (originally) paper-based form. The complexity of the form has resulted in unnecessary administrative burden, higher costs for employers and government, greater chance of human error and inaccurate payroll data reporting. The guide intended to assist employers to complete the ROE form is 56 pages long.

Furthermore, the vast majority of the millions of ROE forms produced annually go unused due to over-reaching issuance requirements. For example, employers are required to issue an ROE upon the death or retirement of an employee. These ROEs are received and processed by the government without any expectation that an EI claim will be made.

Another example is to reduce the ROE’s current segregation of 118 employment earnings codes in favour of a more standardized approach for employers to report insurable earnings.

Technology Updates are Critical

In its testimony before the Committee, ESDC stated that the COVID-19 pandemic has shown that Canada does, indeed, need an EI system for the 21st century, and that replacing its legacy system is critical.

The Association agrees. Replacing a legacy system and reassessing the underlying assumptions and policies is a major undertaking that requires input from key stakeholders who are responsible for the management of EI-related data. This includes employers, payroll service providers and software developers, and the Association that represents them. The Association has the capacity to bring together industry leaders to support the government on major policy considerations related to EI modernization, improved access to labour market data and the implications from a technology perspective.

The Association is a key stakeholder to objectively advise the government as it explores ways to develop, test, and responsibly implement a new EI system. The new EI system should be aimed at reducing administrative burden and costs for businesses, and modernizing the way employers and employees interact with government.

During the 2016 EI Service Quality Review (SQR), the SQR panel met with the Association three times to receive ideas on how to improve services for employers and EI claimants, including simplifying and modernizing the process of receiving payroll data. In the resulting [SQR Report, Making Citizens Central](#), one of the Panel's recommendations was "that Service Canada engage key stakeholders in the co-creation of a real-time payroll information-sharing solution." Two years following the SQR Report, the Minister of National Revenue, Minister of Families, Children and Social Development, and Minister of Digital Government were provided mandate letters which included the undertaking of working together on implementing a real-time e-Payroll system. Earlier this year, the Minister of National Revenue's Supplemental Mandate Letter confirmed that the requirements as set out in 2019 were still in force and expected to be completed.

To make an e-payroll initiative successful, the project requires:

- a) Co-development with key stakeholders, including the Canadian Payroll Association and its committee of payroll service and software providers; and
- b) Coordination across government to introduce a model that can be scaled to meet the various requirements of the same payroll data.

In its testimony before this Committee, ESDC recognized the importance of working alongside the private sector to help reduce the difficulty and uncertainty of designing custom systems, and to leverage the billions of dollars already invested in producing commercial systems globally. The Association is able to facilitate this collaboration between government and payroll service providers and software developers.

It is evident at this stage that ESDC will rely on accessing real-time payroll data to proceed with its EI modernization initiative. With priority also given to the broader e-Payroll initiative, it is important that the foundational elements that rely on payroll data be coordinated within government. Since the Canada Revenue Agency (CRA) assumed responsibility for the delivery of COVID-19 support benefits, any e-Payroll solution should be scalable to ensure that Canadian employers have a single solution to share payroll data with all areas of the federal government.

Without some degree of coordination, this could prove to be administratively burdensome and costly for employers. Moreover, with Revenu Québec (RQ) having already begun an exploration into the development of an e-Payroll solution, it is equally imperative to expand harmonization beyond the federal government, to avoid penalizing Quebec employers by requiring them to maintain two separate systems.

The Canadian Payroll Association is available to provide its expertise on EI-related initiatives, as the EI Program has a direct impact on all Canadian employers.

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Peter Tzanetakis". The signature is stylized and cursive.

Peter Tzanetakis
President

Le 9 avril 2021

Mémoire de l'Association canadienne de la paie – Examen du régime d'assurance-emploi

Présenté au Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées (le « comité »).

L'Association canadienne de la paie (l'« Association ») écrit en réponse à l'invitation du comité à soumettre des mémoires écrits (daté du 19 février 2021) concernant l'examen du programme d'assurance-emploi (AE) par le gouvernement fédéral.

Les demandes de prestation d'AE sont évaluées en se fiant sur des données sur la paie. Or, l'Association représente la profession de la paie au Canada depuis 1978. Elle défend les intérêts de plus de 500 000 petites, moyennes et grandes entreprises et les aide à se conformer aux exigences législatives.

Introduction et contexte

Dans sa lettre de mandat supplémentaire de 2021 au ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et de l'Inclusion des personnes handicapées, le premier ministre fait une priorité de la modernisation du système d'AE pour le 21^e siècle. Une telle modernisation devrait commencer par une simplification de l'AE. Au cours des dernières années, l'Association canadienne de la paie a présenté à Emploi et Développement social Canada (EDSC) et à Service Canada des recommandations sur la façon de simplifier l'administration de l'AE et de soutenir la modernisation de l'octroi des prestations, en commençant par la simplification du formulaire de relevé d'emploi (RE).

Un processus désuet - Formulaire de relevé d'emploi

Historiquement, l'admissibilité aux prestations d'AE était déterminée à partir du RE, qui requérait des employeurs qu'ils traduisent ou transcrivent les données de leurs systèmes de paie vers un nouveau format pour répondre aux exigences réglementaires excessivement strictes de ce formulaire qui était à l'origine sur papier. La complexité de ce formulaire a créé un fardeau administratif inutile et a augmenté les coûts pour les employeurs et le gouvernement, les risques d'erreurs humaines et les possibilités d'inexactitudes dans les rapports de données sur la paie. Le guide destiné à aider les employeurs à remplir le formulaire RE compte 56 pages.

De plus, la grande majorité des millions de RE produits annuellement restent inutilisés en raison d'exigences réglementaires outrancières. Par exemple, les employeurs doivent émettre un RE au décès ou au départ à la retraite d'un employé. Ces RE qui sont reçus et traités par le gouvernement sans que l'on s'attende à ce qu'une demande d'AE soit présentée.

Il serait également bénéfique de réduire la liste actuelle de 118 codes de revenus d'emploi pour adopter une méthode plus uniforme de déclarer la rémunération assurable pour les employeurs.

Les mises à jour technologiques sont essentielles

Dans sa présentation devant ce comité, EDSC a indiqué que la pandémie de COVID-19 a démontré que le Canada a effectivement besoin d'un système d'AE adapté au 21^e siècle et qu'il est crucial de remplacer l'ancien système.

L'Association est d'accord. Le remplacement d'un ancien système et la réévaluation des hypothèses et politiques sous-jacentes est une entreprise majeure qui requerra la participation des intervenants clés que sont les responsables de la gestion des données liées à l'AE, y compris les employeurs et les fournisseurs de logiciels et de services de paie, et l'Association qui les représente. L'Association a la capacité de rassembler les chefs de file du secteur pour éclairer le gouvernement quant à d'importantes questions stratégiques liées à la modernisation de l'AE, à l'amélioration de l'accès aux données sur le marché du travail et aux répercussions technologiques des changements.

L'Association est un intervenant clé en mesure de conseiller objectivement le gouvernement sur l'élaboration, la mise à l'essai et la mise en œuvre responsable d'un nouveau système d'AE. Le nouveau système d'AE devrait viser à réduire le fardeau administratif et les coûts aux entreprises et moderniser la manière dont les employeurs et les employés communiquent avec le gouvernement.

Lors de l'examen de la qualité des services d'AE réalisé en 2016, le comité d'examen a rencontré l'Association trois fois pour recueillir ses idées sur la manière d'améliorer les services pour les employeurs et les demandeurs de prestations d'AE, notamment en simplifiant et en modernisant le processus de réception des données sur la paie. Dans son [Rapport sur l'examen de la qualité des services d'assurance-emploi](#), le comité recommandait entre autres « à Service Canada d'inviter les principaux intervenants à créer ensemble une solution d'échange de renseignements sur la paie en temps réel ». Deux ans après la publication du rapport, la ministre du Revenu national, le ministre de la Famille, des Enfants et du Développement social et la ministre du Gouvernement numérique ont reçu des lettres de mandat leur demandant de travailler ensemble à la mise en œuvre d'un système de paie électronique en temps réel. Cette année, la lettre de mandat supplémentaire de la ministre du Revenu national confirmait que le gouvernement devait continuer de progresser dans la réalisation de ses engagements de 2019.

Pour la réussite de toute initiative de système de paie électronique, il faudra :

- a) collaborer à des fins de conception avec les intervenants clés, y compris l'Association canadienne de la paie et son comité de fournisseurs de logiciels et de services de paie;
- b) veiller à la coordination entre les gouvernements afin de mettre en place un modèle capable de s'adapter aux diverses exigences imposées aux données sur la paie.

Dans sa présentation devant ce comité, EDSC a reconnu l'importance de travailler avec le secteur privé pour réduire les difficultés et l'incertitude à l'égard de la conception de systèmes sur mesure et de tirer parti des milliards de dollars déjà investis dans la production de systèmes commerciaux à l'échelle mondiale. L'Association est en mesure de faciliter cette collaboration entre le gouvernement et les fournisseurs de logiciels et de services de paie.

À ce stade, il est évident qu'EDSC tablera sur l'accès en temps réel aux données sur la paie pour son initiative de modernisation de l'AE. Vu la priorité qu'occupe l'initiative globale de système de paie électronique, il sera primordial de coordonner les éléments fondamentaux qui dépendent des données sur la paie au sein du gouvernement. Comme l'Agence du revenu du Canada (ARC) a pris en charge le dossier des prestations pour la COVID-19, toute solution de paie électronique devrait permettre aux employeurs canadiens de communiquer les données sur la paie à tous les organismes du gouvernement canadien à partir d'un seul système.

Sans une certaine coordination, la soumission des données deviendra sans doute un fardeau administratif coûteux pour les entreprises. De plus, puisque Revenu Québec (RQ) a déjà commencé à explorer la création d'un système de paie électronique, il est urgent d'élargir l'harmonisation au-delà des frontières du gouvernement fédéral pour éviter de pénaliser les employeurs du Québec, qui, autrement, devront se doter de deux systèmes.

Le programme d'AE a des répercussions directes sur tous les employeurs canadiens; c'est pourquoi l'Association canadienne de la paie met son expertise à votre disposition.

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Peter Tzanetakis". The signature is stylized and cursive.

Peter Tzanetakis
Président