

L'Institut national de la paie a formulé et applique un Code de conduite professionnelle qui édicte les règles de conduite auxquelles les membres de l'Institut national de la paie doivent adhérer dans l'exercice de leur profession.

L'Institut national de la paie s'est engagé à traiter les plaintes à l'aide d'un processus fondé sur l'impartialité et l'équité procédurale pour toutes les parties.

AUTORITÉ DE L'INSTITUT NATIONAL DE LA PAIE

L'Institut national de la paie est l'organisme dirigeant qui régit la profession de la paie et qui est responsable de l'affiliation à l'Institut et de ses programmes d'accréditation. L'adhérence au *Code de conduite professionnelle* et le processus correspondant sont régis par le statut 2014-1 de l'Institut national de la paie . Les plaintes déposées contre des personnes accréditées ou non accréditées peuvent être adressées à l'Institut national de la paie .

Courriel : accreditation@paie.ca

Sans frais : 1 (800) 387-4693 ext. 273

QUI PEUT DÉPOSER UNE PLAINTÉ ?

N'importe qui peut déposer une plainte contre un membre accrédité , y compris un membre du public, un autre membre accrédité un membre d'une autre profession (comme les ressources humaines ou la comptabilité) ou le Service d'accréditation au nom de l'Institut national de la paie.

ENREGISTREMENT D'UNE PLAINTÉ AUPRÈS DE L'INSTITUT NATIONAL DE LA PAIE

Si vous souhaitez enregistrer une plainte auprès de l'Institut national de la paie au sujet d'un membre accrédité (ou non), vous devez dûment remplir le formulaire. Toutes les plaintes doivent être formulées par écrit (lettre envoyée par la poste, courriel ou télécopie) et préciser clairement :

- Le nom au complet, le poste et le nom de l'organisation du plaignant, y compris ses coordonnées (dans la mesure du possible) ;
- Le ou les noms du ou des membres accrédités (ou non) qui font l'objet de la plainte;
- L'historique des événements par ordre chronologique, y compris la date, l'heure et le lieu où ces événements particuliers se sont produits ;
- Le ou les noms et les coordonnées de tous les témoins et de toutes les personnes qui peuvent fournir de plus amples renseignements au sujet de la plainte ;
- Le résumé de la plainte. Il faut annexer des copies de tous les documents (lettres, etc.) à l'appui de la plainte ou des preuves justificatives. S'il est allégué que plusieurs sections du *Code de conduite professionnelle* ont été enfreintes, il faut s'assurer de bien marquer les documents justificatifs et la ou les allégations auxquelles ils se rapportent ;
- La description de la situation et la ou les parties du *Code de conduite professionnelle* qui sont censées avoir été enfreintes ;
- Si la plainte a été déposée auprès d'un organisme juridique officiel (par exemple, une Commission provinciale des droits de la personne). Dans l'affirmative, précisez le nom de l'organisme et le statut de la plainte.

ENVOYEZ LA PLAINTÉ PAR ÉCRIT À :

L'Institut national de la paie
Vice-Président, Normes professionnelles et éducation
250 rue Bloor Est, bureau 1600
Toronto (ON) M4W 1E6
Courriel : accreditation@paie.ca
Télécopie : 416-487-3385

TRAITEMENT DE LA PLAINTÉ ÉCRITE PAR L'INSTITUT NATIONAL DE LA PAIE

Après avoir reçu la plainte, le vice-président, Normes professionnelles et éducation examine les renseignements relatifs à la plainte et contacte le plaignant, au besoin, pour obtenir des clarifications dans un délai de 10 jours ouvrables. Dès réception de tous les renseignements relatifs à la plainte, une copie de la plainte (y compris tous les documents justificatifs pertinents) est envoyée au membre qui fait l'objet de la plainte aux fins de divulgation complète. Ces renseignements indiquent seulement le nom du plaignant et n'incluent pas ses coordonnées.

Le membre dispose d'au moins 30 jours civils pour répondre à la plainte. Il doit adresser sa réponse par écrit (lettre envoyée par la poste, courriel ou télécopie) au vice-président, Normes professionnelles et éducation. Le plaignant reçoit alors une copie de la réponse du membre (le cas échéant) et peut y répondre s'il le souhaite. Le plaignant ne doit pas reformuler sa cause, mais plutôt réfuter les déclarations du membre ou régler les nouveaux problèmes soulevés par le membre.

La plainte et la documentation correspondante sont remises au président du Comité de conduite professionnelle. Le président nomme alors les membres du Comité de conduite professionnelle qui doivent évaluer la plainte.

PROCESSUS DU COMITÉ DE CONDUITE PROFESSIONNELLE

Après avoir examiné les renseignements relatifs à la plainte, le Comité de conduite professionnelle peut décider que l'affaire mérite d'être étudiée davantage. Le comité peut interviewer les témoins pour l'aider à identifier les faits ou à clarifier les circonstances à l'origine de la plainte. Il peut aussi retenir les services d'un enquêteur qui mènera l'enquête en son nom. Le comité présentera sa décision et ses raisons par écrit au plaignant et au membre qui fait l'objet de la plainte.

DÉCISIONS DU COMITÉ DE CONDUITE PROFESSIONNELLE

Une fois l'enquête complétée (le cas échéant), le comité évalue toutes les preuves et peut prendre une ou plusieurs des mesures ci-dessous :

- Prendre les mesures appropriées qui s'imposent étant donné les circonstances, y compris exiger que le membre se présente devant un ou plusieurs membres du Comité de conduite professionnelle pour recevoir une réprimande ou un avertissement ;
- Négocier une résolution entre l'Institut national de la paie et le membre;
- Annuler l'accréditation du membre et/ou son affiliation à l'Institut pour une période donnée ou indéterminée.

RESTRICTIONS IMPOSÉES AU COMITÉ DE CONDUITE PROFESSIONNELLE

Il est important de noter que l'Institut national de la paie ne dispose pas de l'autorité nécessaire pour octroyer un recours financier au plaignant. Le *Code de conduite professionnelle* ne peut donc pas accorder de dommages-intérêts. Par ailleurs, le comité ne peut pas exiger qu'un individu qui a été licencié par son employeur soit réembauché.

Si, durant le processus d'évaluation de la plainte, la plainte semble être futile ou inappropriée de quelque façon que ce soit aux fins d'enquête, le comité peut décider de ne pas enquêter sur la plainte. Il doit justifier sa décision et aviser le plaignant de son droit de demander un réexamen par le Comité d'appel de l'Institut national de la paie.

En cas de situation exceptionnelle (par exemple, si un plaignant décide d'abandonner son action ou n'est plus disponible), le Comité de conduite professionnelle de l'Institut national de la paie peut achever son enquête afin de régler la plainte.

PEUT-ON FORMULER UNE OPPOSITION À UNE DÉCISION DU COMITÉ DE CONDUITE PROFESSIONNELLE ?

Le plaignant ou le membre qui fait l'objet de la plainte peut demander que la décision prise par les membres du comité soit réévaluée durant une procédure d'appel. Il doit présenter sa demande de ' procédure d'appel dans les 30 jours civils qui suivent la date à laquelle le comité a communiqué sa décision et ses raisons au plaignant et au membre. La décision prise durant la procédure d'appel est définitive.

DURÉE DU PROCESSUS

Le temps accordé à la résolution d'une plainte dépend du niveau de complexité du cas. Dès que le Comité de conduite professionnelle a reçu tous les renseignements relatifs à la plainte, il fait tout son possible pour rendre une décision dans les 150 jours civils qui suivent.