

Code de conduite professionnelle – Version préliminaire

L'Institut national de la paie montre l'exemple en établissant LA norme d'excellence professionnelle en matière de paie ainsi qu'en cultivant et en proposant une expertise essentielle à la santé de chaque entreprise, à la bonne marche de l'économie et à l'élaboration des politiques publiques au Canada.

Le Code de conduite professionnelle énonce les engagements et devoirs liés aux normes professionnelles auxquelles tous les membres (au sens indiqué dans le Règlement de l'Institut) doivent se conformer.

Autorité par excellence dans le domaine de la paie au Canada, l'Institut national de la paie veille au respect du Code de conduite professionnelle par l'intermédiaire du Comité de conduite professionnelle du conseil consultatif de Normes des professions de la paie Canada.

L'Institut facilite le respect du Code de conduite professionnelle par les membres en leur proposant une série d'outils, de ressources, de possibilités de perfectionnement professionnel et d'informations pratiques.

1. Les engagements des membres

Essentielle au bien-être financier, la paie est au cœur de la relation entre les employés et contractuels et leurs employeurs. Les membres s'engagent à tout mettre en œuvre pour honorer les engagements fondamentaux en matière de paie énoncés ci-après.

Les membres s'engagent à faire preuve de ce qui suit :

- 1.1 Précision :** Assurer la paie avec précision, conformément à la législation applicable ainsi qu'aux conditions des contrats de travail.
- 1.2 Respect des délais :** Veiller à ce que la paie des employés et des contractuels leur soit versée aux dates prévues par le calendrier établi ou dans les délais fixés, conformément à leur contrat de travail.
- 1.3 Transparence :** Faire preuve de transparence envers les employés et les contractuels au sujet de leur rémunération, de leurs avantages sociaux ainsi que de leurs retenues et cotisations, en leur communiquant de l'information accessible et sans équivoque sur ces questions. Les communications destinées aux employés et aux

contractuels doivent être formulées dans un langage simple et clair. Les employés et contractuels doivent pouvoir poser des questions et obtenir des réponses franches et de bonne foi.

- 1.4 Sécurité :** Veiller au traitement sécurisé des renseignements personnels nécessaires au traitement de la paie et prévenir toute consultation ou utilisation non autorisée des renseignements confidentiels ou sensibles.
- 1.5 Équité :** Respecter des pratiques justes et équitables en matière de paie, exemptes de toute discrimination fondée sur la race, la couleur, les origines ethniques, géographiques ou autres, les croyances, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'âge, le statut matrimonial ou familial ou encore le handicap.
- 1.6 Conformité :** Veiller au respect des lois et règlements ainsi que de l'ensemble des obligations applicables sur le plan juridique.
- 1.7 Divulgarion :** Informer dès que possible les employés et les contractuels de toute modification de leur paie et de toute erreur ou inexactitude qui l'entache. Une fois décelées, les inexactitudes entachant la paie doivent être corrigées le plus vite possible, dans le respect des principes applicables en matière de paie.
- 1.8 Professionnalisme :** Veiller à ce que la paie soit gérée avec le plus grand professionnalisme par des personnes dotées des compétences, des connaissances et de l'expertise nécessaires pour gagner la confiance des employés, des contractuels et des organisations.

2. Les devoirs des membres

En plus de respecter les engagements précités, les membres doivent s'acquitter des devoirs suivants afin de démontrer leur crédibilité et de demeurer en règle sur le plan professionnel.

Les membres doivent faire preuve de ce qui suit :

- 2.1 Intégrité,** en agissant de manière éthique, et responsable ainsi que de bonne foi dans le cadre de leurs transactions et échanges professionnels.
- 2.2 Responsabilité sur le plan professionnel,** en agissant dans l'intérêt des employés comme des employeurs.
- 2.3 Compétence,** en effectuant leurs tâches liées à la paie dans le respect des obligations applicables sur le plan juridique.
- 2.4 Objectivité,** en évitant de communiquer, pour publication ou non, la moindre information potentiellement trompeuse relative à la paie. Il est reconnu que, dans des circonstances exceptionnelles, le respect de cette règle peut placer le membre dans une situation difficile vis-à-vis de son employeur. Néanmoins, en s'associant à toute lettre ou

déclaration ou à tout rapport ou énoncé qu'il sait ou devrait savoir erroné ou trompeur, le membre manque à son devoir professionnel.

- 2.5 Honnêteté**, en évitant d'être, volontairement ou par omission, associés à de l'information dont ils savent ou devraient savoir qu'elle est erronée ou trompeuse.
- 2.6 Fiabilité**, en traitant l'argent et les autres actifs présents dans une fiducie conformément aux modalités de la fiducie en question ainsi qu'au droit applicable aux fiducies dans leur ensemble. Tenir à jour les dossiers nécessaires pour dûment rendre compte de cet argent ou de ces actifs.
- 2.7 Conformité**, en respectant le Code de conduite professionnelle et le Règlement de l'Institut, ainsi que les ordonnances rendues et les résolutions adoptées par le conseil d'administration de l'Institut ou les comités de ce dernier en vertu du Règlement.
- 2.8 Engagement**, en s'acquittant de leurs devoirs liés à la paie conformément au Code de conduite professionnelle, ainsi qu'en s'efforçant d'améliorer l'image professionnelle de l'Institut et de ses membres.
- 2.9 Discrétion**, en ne faisant jamais publiquement de déclarations ou de commentaires susceptibles d'être assimilés au point de vue de l'Institut, sauf à titre de porte-parole autorisés officiels de ce dernier.
- 2.10 Éthique**, en évitant toute violation du Code de conduite professionnelle, ainsi qu'en avisant l'Institut s'ils ont un motif raisonnable de croire qu'un membre a mis en péril l'image de compétence, la réputation ou l'intégrité des membres ou de l'Institut.
- 2.11 Respect**, en évitant d'utiliser, d'emprunter, de plagier ou de reproduire des éléments protégés par des droits de propriété intellectuelle sans autorisation du détenteur de ces droits ou sans mentionner celui-ci.

3. Devoirs des membres accrédités

Conformément aux politiques établies par l'Institut, en plus de respecter les engagements et devoirs des membres, les membres accrédités doivent :

- 3.1** respecter les critères qui doivent l'être pour conserver leur [accréditation](#).

4. Devoirs des étudiants

En plus de respecter les engagements et devoirs des membres, les étudiants doivent :

4.1 agir conformément à la [Politique de probité étudiante de l'Institut](#).

5. Conduite criminelle

Tout membre qui a été reconnu coupable d'une conduite criminelle ou similaire et a fait l'objet d'une condamnation ou bénéficié d'une absolution (inconditionnelle ou conditionnelle) doit, si cela risque d'entraver sa capacité à respecter ses engagements et devoirs en vertu du Code de conduite professionnelle, informer sans tarder par écrit l'Institut du verdict de culpabilité prononcé à son encontre ainsi que de sa condamnation ou de son absolution, selon le cas, une fois tout droit d'appel épuisé ou expiré. En pareil cas, le membre en question peut être sanctionné pour inconduite professionnelle par le Comité de conduite professionnelle. Le cas échéant, le fait que le membre en question ait été déclaré coupable par un tribunal compétent, puis condamné ou absous par ce dernier, constitue une preuve d'inconduite professionnelle suffisante aux yeux du Comité de conduite professionnelle.

5.1 Une conduite criminelle ou similaire peut entre autres, mais non exclusivement, consister en ce qui suit :

- activité non conforme à la [Politique de probité étudiante de l'Institut](#);
- infractions liées à l'application de la loi et à l'administration de la justice, infractions liées au jeu, aux paris, aux mutations, aux droits de propriété, à des transactions frauduleuses, aux devises ou aux fruits d'activités criminelles, ou encore infractions en matière d'extorsion, de falsification ou d'évasion fiscale;
- infraction aux modalités de toute loi sur les valeurs mobilières;
- toute inconduite criminelle ou similaire liée à l'emploi du membre concerné ou encore commise par celui-ci à titre professionnel ou dans des circonstances où quiconque lui a fait confiance en raison de son adhésion ou de son affiliation à l'Institut.

6. Respect du Code de conduite professionnelle et mesures disciplinaires

L'Institut national de la paie veille au respect du Code de conduite professionnelle par l'intermédiaire du Comité de conduite professionnelle du conseil consultatif de Normes des professions de la paie Canada.

Tout membre qui contrevient au Code de conduite professionnelle peut faire l'objet de mesures disciplinaires conformément au [processus disciplinaire](#).

6.1 Le mandat du Comité de conduite professionnelle consiste entre autres en ce qui suit :

- étudier les signalements de potentielles violations du Code de conduite professionnelle;
- enquêter sur les allégations de violation du Code de conduite professionnelle;
- se prononcer sur les allégations contestées de violation du Code de conduite professionnelle;
- imposer des mesures disciplinaires au membre trouvé coupable d'inconduite professionnelle;
- communiquer sa décision définitive touchant une inconduite professionnelle au conseil d'administration de l'Institut national de la paie;
- étudier les inconduites des membres et les mesures prononcées à leur encontre afin de peaufiner le mandat de l'Institut national de la paie.

Guide de signalement des infractions potentielles au Code de conduite professionnelle

[Cliquez ici pour visualiser le guide.](#)

Formulaire de signalement des infractions potentielles au Code de conduite professionnelle

[Cliquez ici pour visualiser le formulaire.](#)

Mesures disciplinaires en cas d'inconduite

Le Comité de conduite professionnelle permet d'imposer l'une ou plus des mesures disciplinaires suivantes à tout membre trouvé coupable d'inconduite professionnelle :

- le membre en question peut être réprimandé;
- il peut être suspendu de ses fonctions au sein de l'Institut pendant au plus deux (2)ans;
- il peut être déclaré inapte à l'exercice de la moindre fonction au sein de l'Institut;
- il peut voir son adhésion à l'Institut suspendue ou être radié de celui-ci;
- il peut se voir interdire d'utiliser l'accréditation PCP (Professionnel en conformité de la paie), PPQ (Professionnel de la paie du Québec) ou LAP (Leader accrédité en paie);
- il peut voir son nom publié dans l'une des publications courantes de l'Institut, accompagné d'information sur l'inconduite professionnelle dont il a été déclaré coupable (mais sans mention des détails de l'affaire);
- il peut être tenu de suivre les cours du programme Vérificateur des connaissances de la paie et d'obtenir une note d'au moins 65 pour cent dans le cadre de chacun des cours pour conserver son accréditation et son statut de membre; et
- il peut être tenu de suivre une formation axée sur le perfectionnement professionnel.

Tout membre suspendu est tenu d'acquitter les frais qui lui sont facturés par l'Institut pendant sa suspension, ainsi que de continuer à répondre aux exigences en matière de formation professionnelle continue (FPC).

Annexe

Définitions

Membre accrédité : personne détentrice d'une accréditation active de l'Institut national de la paie.

Membre : personne titulaire de l'un ou l'autre des statuts de membre suivants : Associé, Professionnel, Candidat, Fellow, ou Organisation (y compris toute personne figurant dans la liste des membres de l'organisation concernée).

Étudiant : personne inscrite au programme d'accréditation professionnelle de l'Institut.