

Rapport de discipline

Voici le dix-huitième rapport périodique préparé à l'intention des membres, des associés et des affiliés, conformément à l'article 20.12(8) des Statuts administratifs. Ce rapport a pour but d'informer ces personnes du processus disciplinaire et des activités en cours dans ce domaine. Pour tout commentaire ou suggestion d'amélioration relativement aux rapports de discipline, veuillez communiquer avec le directeur général ou avec moi-même aux adresses indiquées dans l'*Annuaire*. Tous les renseignements fournis dans le présent rapport au sujet de cas précis sont conformes aux événements tels qu'ils se présentaient le 31 mars 2004.

1. Réunions

La commission a tenu des réunions formelles le 5 décembre 2003 et le 30 mars 2004. Elle a également tenu deux conférences téléphoniques. Les prochaines réunions de la commission sont prévues pour le 13 avril (conférence téléphonique), le 5 mai (conférence téléphonique), le 29 juin à Toronto, le 13 septembre également à Toronto et le 7 décembre 2004 à Montréal.

2. Frais disciplinaires (000 \$) au 31 mars 2004

	AF 2003-2004		AF 2002-2003	
	Actuel	Budget	Actuel	Budget
Frais juridiques	177	–	216	–
Autres frais	29	–	33	–
	206	300	249	180
	Actuel		Actuel	
Frais recouvrés	40		–	
Nombre de cas examinés	18		20	

3. Causes

(a) Accusations portées et affaires terminées

Depuis la parution du dernier rapport périodique, en novembre 2003, aucun tribunal disciplinaire n'a rendu de décision finale sur quelque cause que ce soit.

(b) Réprimande privée

Une réprimande privée a été imposée à l'endroit d'un individu. Conformément à l'article 20.04(1) des Statuts administratifs, adoptée en 1998, les réprimandes privées sont traitées confidentiellement. Par conséquent, aucune information supplémentaire à l'égard de cette affaire ne peut être fournie.

(c) Accusations portées

Des accusations ont été portées antérieurement contre un membre relativement à certaines évaluations de régimes de retraite. Des accusations récentes ont aussi été portées contre un membre relativement à deux évaluations du passif des polices d'une société d'assurance. Des tribunaux disciplinaires ont été formés par le président du Groupe de candidats à un tribunal, conformément à l'article 20.06(1) des Statuts administratifs, et des dispositions sont prises pour l'audition de ces accusations.

Des accusations ont également été portées contre un membre relativement au travail fait dans le cadre d'une liquidation d'un régime de retraite. Une recommandation de sanction (souvent appelé le processus accéléré) lui a été offerte, incluant une réprimande publique et le paiement d'une amende ainsi qu'une partie des frais encourus par l'Institut.

Veillez noter que conformément aux Statuts administratifs, le directeur général verra à publier, environ 15 jours avant le début des audiences du tribunal disciplinaire, un préavis destiné au public et aux membres incluant la date, l'heure, l'endroit de l'audience et un résumé de l'accusation, sans mention du nom du membre, de l'associé ou de l'affilié accusé.

Toute personne désirant obtenir des renseignements supplémentaires sur le processus disciplinaire peut s'adresser au directeur général.

(d) Plaintes et autres renseignements

Outre les causes mentionnées en (a), (b) et (c), la commission a examiné, depuis la publication du rapport en novembre 2003, 13 plaintes ou d'autres informations pouvant déboucher sur le dépôt de plaintes à l'endroit de 14 membres, associés ou affiliés.

Cinq nouveaux cas ont été portés à l'attention de la commission. Celle-ci a pris la décision de rejeter deux de ces affaires. La commission cherche à obtenir de plus amples informations

avant de décider des mesures à prendre en ce qui a trait aux trois autres cas.

Dans une cause antérieure, la commission a décidé, après considération, de ne pas poursuivre l'affaire sur la base de l'information obtenue.

Dans une autre cause antérieure, après avoir examiné le rapport de l'équipe d'enquête et la réponse du membre en cause, la commission a décidé de rejeter l'affaire.

La commission avait déjà référé les six autres causes à cinq équipes d'enquête, dont les enquêtes se poursuivent.

(e) Résumé par domaine de pratique

Les 18 causes énumérées plus haut peuvent être résumées selon les domaines de pratiques suivants :

Assurance-vie	3
Régimes de retraite	12
Assurances IARD	1
Indemnisation des accidents du travail	0
Expertise devant les tribunaux	2

4. La lettre d'« avis » disciplinaire

Avez-vous déjà reçu une lettre d'« avis » disciplinaire? Probablement pas et c'est le cas de la majorité des membres. Toutefois, la possibilité existe qu'à un moment donné dans votre carrière professionnelle qu'une telle situation puisse survenir. Le processus disciplinaire étant obligatoirement formel et structuré, la lettre pourrait paraître déconcertante à cause justement de sa formalité.

La Commission de déontologie (CD) est responsable, conformément à l'article 20 des Statuts administratifs, de répondre à toutes les plaintes, de même qu'à toute information reçue à l'égard du travail professionnel ou de la conduite d'un membre, d'un associé ou d'un affilié de l'Institut. Cette plainte ou information portée à l'attention de la CD peut provenir d'une source externe, par exemple, d'un client ou d'un organisme de réglementation, ou bien d'un autre membre ou simplement suite à l'insolvabilité d'une société d'assurance, cette dernière étant considérée comme une information en soi, la CD doit donc la traiter comme telle. Si la CD considère la question comme étant futile ou sans importance, elle peut la rejeter sans prendre d'autres mesures. Dans certains cas, la CD peut référer la plainte directement à une équipe d'enquête ou ÉE (voir plus loin pour des informations supplémentaires au sujet des responsabilités d'une ÉE). Autrement, la CD contactera habituellement l'actuaire impliqué (appelé l'« intimé ») par écrit pour l'informer de l'affaire et lui offrir la possibilité de répondre. On lui remettra à ce moment-là, un exemplaire du manuel de l'intimé, dans lequel on retrouve une description du processus disciplinaire ainsi que des directives sur la façon de se comporter tout au long du processus. Ce document est très détaillé et comprend des diagrammes illustrant tout le processus disciplinaire. Le public n'a pas accès à ce document, il est cependant disponible pour les membres et on peut l'obtenir en s'adressant aux bureaux de l'ICA.

Alors, comment devriez-vous réagir lorsque vous recevez une telle lettre?

Votre première réaction est de demeurer calme, de ne pas paniquer! Prenez le temps d'évaluer la situation et de bien comprendre ce que l'on attend de vous ainsi que des gestes impliqués. Consultez le manuel de l'intimé ainsi que la correspondance qui fait état de la plainte ou de l'information. Amassez tous les renseignements demandés et préparez des explications pertinentes à l'égard des questions pertinentes. Si vous avez des doutes ou des préoccupations, il serait peut-être préférable à ce moment-ci de consulter un avocat. Toutefois, il est préférable de ne pas s'attarder inutilement. N'oubliez pas votre engagement professionnel de coopérer pleinement lors d'un processus disciplinaire.

Si, pour quelques raisons que ce soit la situation est identifiée comme étant urgente, une réunion spéciale de la CD ou une conférence téléphonique sera organisée pour traiter du dossier. Autrement, les membres de la CD traiteront l'information qu'elle a reçue ainsi que votre réponse lors de leur prochaine rencontre régulière. La CD pourra décider de ne pas donner suite à la cause, selon les résultats de l'évaluation. Par contre, elle pourra aussi décider que la cause mérite une enquête formelle. Dans ce cas, elle nommera une équipe d'enquête habituellement composée de trois personnes compétentes et indépendantes qui mèneront l'enquête en toute confidentialité.

L'équipe d'enquête (ÉE) commencera son travail en examinant tous les documents pertinents et rencontrera le plaignant et l'intimé, ainsi que d'autres parties qu'elle considère utiles à l'enquête. Lorsque l'enquête sera terminée, l'ÉE préparera un rapport à l'intention de la CD. La CD ne prendra pas d'autres mesures avant d'envoyer un exemplaire du rapport à l'intimé et celui-ci aura la possibilité d'y répondre. Lorsque vous ferez parvenir votre réponse à la CD (cette réponse n'est pas obligatoire mais elle est fortement recommandée) celle-ci organisera une nouvelle discussion sur l'ensemble de la cause et de l'information reçue, incluant la plainte, le rapport d'enquête et votre réponse. Elle décidera si la cause devrait être rejetée ou bien si des accusations devraient être portées, de même que si l'une des mesures disciplinaires indiquées dans les Statuts administratifs devrait être appliquée. Une audience devant un tribunal disciplinaire n'est qu'une des possibilités.

Le message important qui ressort de tout ce processus c'est qu'il y a de nombreuses étapes et garanties entre le moment de la réception d'une lettre de la CD et la prise de toutes mesures disciplinaires. Par conséquent, si vous recevez une telle lettre, restez vigilant et respectez le processus. Rassurez-vous que tout le processus jusqu'à ce que des accusations soient portées restera confidentiel et que beaucoup d'efforts seront déployés afin de nous assurer que vous aurez la possibilité de vous expliquer et que toutes les personnes impliquées dans l'enquête ainsi que dans les mesures prises par la CD ne seront pas en conflit d'intérêt.

Peter Morse
Président, Commission de déontologie