

BULLETIN DE DISCIPLINE

Canadian
Institute of
Actuaries



Institut
canadien
des actuaires

Juin 2012
Document 212050

Volume 18, n° 2

La Commission de déontologie (CD) traite les plaintes concernant les membres. Ces plaintes peuvent provenir d'autres membres, des clients des membres ou des organismes de réglementation et peuvent aussi être issues de la CD basées sur des rapports d'actualités ou des enquêtes au sujet d'autres plaintes.

Les plaintes sont traitées par la CD et peuvent être soumises à divers niveaux d'examen. Les décisions relatives aux plaintes peuvent aller du rejet après une recherche informelle des faits par la CD jusqu'au dépôt d'accusations contre le membre en cause. Les accusations peuvent être sérieuses et entraîner une réprimande publique, une suspension, voire une expulsion de l'ICA. Dans bon nombre de ces situations sérieuses, les membres sont tenus, par un tribunal disciplinaire (TD), de payer une partie ou la totalité des frais juridiques engagés par l'Institut, lesquels peuvent, dans certains cas, dépasser les 100 000 \$.

Depuis la mise sur pied du processus disciplinaire public au début des années 1990, la CD a reçu plus de 170 dossiers. La plupart des dossiers sont rejetés soit après une recherche des faits informelle effectuée par la CD ou à la suite d'une enquête officielle menée par une équipe d'enquête.

Des 169 dossiers traités depuis le début des années 1990 (en date du 31 mars 2012), seulement 40 cas ont entraîné le dépôt d'accusations contre le membre visé. De ces 40 cas, 10 cas ont entraîné des réprimandes privées, huit cas, une réprimande par le biais d'une négociation de plaidoyer, ce qu'on appelle la « voie rapide » (lorsque l'on évite une audition devant un tribunal disciplinaire), et les 22 autres cas ont été soumis à des tribunaux disciplinaires qui ont imposé des réprimandes, des suspensions, des amendes et des frais.

Il est également intéressant de faire remarquer que dans 8 des 22 cas qui ont été soumis à des tribunaux, le membre a plaidé coupable (abrégant ainsi l'audition) et dans 11 cas, le membre a été trouvé coupable par le tribunal disciplinaire. Enfin, dans deux des trois autres cas, le membre a été déclaré non coupable, et dans le dernier, l'affaire a été réglée par les tribunaux judiciaires.

Comment les membres peuvent-ils éviter les plaintes? Comme les plaintes font suite à des infractions à nos Règles de déontologie, examinons un peu certaines de ces règles, la façon dont se produisent les plaintes courantes et les moyens de les éviter. Ci-dessous, nous énoncerons la règle. Nos règles contiennent également des annotations, que vous devriez passer en revue.

RÈGLE 1 ET RÈGLE 8

Règle 1

Le membre agit avec honnêteté, intégrité et compétence, et de manière à remplir les responsabilités de la profession envers le public et à maintenir la réputation de la profession actuarielle.

Règle 8

Le membre rend ses services professionnels avec courtoisie et respect professionnel, évite les critiques injustifiables ou déplacées à l'égard d'autres membres et accorde sa collaboration aux autres dans l'intérêt du client ou de l'employeur.

Les plaintes portent régulièrement sur des infractions à ces règles et découlent fréquemment de problèmes liés au service à la clientèle. Les actuaire sont tenus par le public de respecter des normes plus élevées et il importe d'assurer à vos clients un bon service. Il arrive effectivement que des problèmes surviennent avec les clients, mais il importe de les résoudre rapidement et en faisant preuve d'intégrité.

Exemples

L'omission de répondre aux clients, de coopérer lorsqu'on se voit demander de produire des renseignements, les questions relatives à la facturation et l'attitude impolie envers les clients sont quelques exemples de sujets de plainte.

Il y a eu des cas d'erreurs importantes dans les évaluations de régimes de retraite qui ont été découvertes par le membre mais non divulguées au client en temps opportun. Dans certains cas, le membre refusait de collaborer avec d'autres personnes (par exemple, un successeur actuaire) dans l'intérêt du client.

En général, la CD considérerait cela comme une infraction à la Règle 8 et une infraction à la Règle 1 étant donné que cela serait probablement considéré comme le défaut d'agir avec intégrité et compétence. Ces types de situations pourraient entraîner des mesures disciplinaires pour le membre concerné. Dans certains cas, la CD imposerait une réprimande privée contre le membre. Toutefois, dans une affaire où une erreur significative n'a pas été divulguée, le membre s'est vu imposer une suspension d'un mois et une amende de 10 000 \$. Dans une autre affaire, le membre a été réprimandé.

RÈGLE 2 ET RÈGLE 3

Règle 2

Le membre ne rend des services professionnels que s'il est qualifié pour le faire et qu'il satisfait aux normes de qualification applicables.

Règle 3

Le membre veille à ce que les services professionnels rendus par lui ou sous sa direction répondent aux normes de pratique pertinentes.

Il y a eu des cas où les membres ont accompli un travail ne répondant pas à nos normes. Dans certaines situations, les membres n'étaient pas au courant de normes qui étaient en vigueur depuis un certain nombre d'années. Cela peut entraîner pour les clients des conséquences sérieuses.

Exemple

Un membre exécute des fonctions d'actuaire désigné pour de petites sociétés sans être au courant des normes courantes,

ce qui a pour effet de produire des évaluations inexactes et entraîne des conséquences importantes pour ces sociétés.

La CD prendrait très au sérieux ce type de plainte. Une enquête pourrait être mise en œuvre et le membre pourrait, au bout du compte, se voir imposer une suspension par un TD et devoir payer des frais juridiques élevés.

La quasi-totalité des affaires jugées par des TD visaient des membres qui n'avaient pas appliqué les normes de façon adéquate. La plupart de ces cas concernaient des évaluations de régimes de retraite. L'expulsion, la suspension pour des périodes diverses, la réprimande et l'amende (le cas échéant) variant de 5 000 \$ à 30 000 \$ sont les pénalités qui ont été imposées. En outre, les membres trouvés coupables des accusations portées contre eux se voient normalement imposer par le TD de payer, en partie ou en totalité, les frais juridiques de l'Institut, lesquels ont varié de 10 000 \$ à 140 000 \$.

Il importe que tout travail effectué par les membres satisfasse aux normes de pratique appropriées en vigueur. Il importe de se tenir au courant des modifications apportées aux normes de pratique.

RÈGLE 5

Le membre ne rend pas de services professionnels qui puissent susciter un conflit d'intérêt réel ou potentiel, sauf

- (a) **si la capacité du membre d'agir équitablement n'est pas affaiblie;**
- (b) **si le conflit d'intérêt a été divulgué entièrement et sans retard à tous les utilisateurs directs actuels et éventuels connus;**
- (c) **si tous les utilisateurs directs actuels et éventuels connus ont expressément convenu de l'exécution des services par le membre.**

Des plaintes sont déposées à l'égard de conflits d'intérêts possibles.

Exemple

Un membre a effectué du travail pour un cabinet de placement. Par suite du travail effectué pour le client, le

membre reçoit une commission indirectement et omet de le divulguer à son client.

Dans une affaire de conflit d'intérêts soumise à un TD (et ensuite soumise à un tribunal d'appel), l'actuaire a écopé d'une suspension d'un an et s'est vu ordonner de payer une amende de 10 000 \$ et des frais de 140 000 \$.

Des situations de conflits possibles se présentent et il importe que les membres les divulguent et les documentent de façon appropriée afin d'éviter des ennuis.

RÈGLE 12

Le membre répond promptement, sincèrement et complètement à toute demande de renseignements reçue de la Commission de déontologie, d'une équipe d'enquête, d'un tribunal disciplinaire, d'un tribunal d'appel ou de tout membre de ces groupes, et offre son entière collaboration à ces derniers relativement à toute question disciplinaire prévue à la section 20 des statuts administratifs.

Si vous êtes visé par une plainte, il est très important que vous coopériez sincèrement et complètement avec la CD et avec l'équipe d'enquête mise sur pied, le cas échéant. En refusant de le faire, vous n'aidez pas votre cause et pourriez être accusé de non-collaboration en vertu de la Règle 12.

Exemple

On a vu un certain nombre de causes dans lesquelles le membre refusait de collaborer avec l'équipe d'enquête ou la CD. Le refus de collaborer peut aggraver la situation, susciter d'autres accusations et entraîner des frais juridiques ou des amendes plus élevés.

Encore une fois, si une plainte est déposée contre vous et que la CD communique avec vous, il est essentiel que vous coopériez au processus disciplinaire.

Voici le trente-quatrième rapport périodique préparé à l'intention des Fellows, des associés et des affiliés conformément à l'article 20.12(8) des Statuts administratifs. Le rapport a pour but d'informer ces personnes quant au processus disciplinaire et aux activités en cours dans ce domaine. Pour tout commentaire ou toute suggestion d'amélioration, veuillez communiquer avec moi à mon adresse citée dans le *répertoire en ligne*. Tous les renseignements fournis dans le présent rapport sont conformes aux événements tels qu'ils se présentaient le 31 mars 2012.

RÉUNIONS

Depuis la parution du dernier rapport de discipline, en novembre 2011, la Commission de déontologie (ci-après « la commission ») a tenu deux réunions, à savoir le 9 novembre 2011 (à Toronto) et le 22 mars 2012 (à Montréal). La prochaine réunion de la commission est prévue pour le 27 septembre 2012 (à Toronto).

FRAIS DISCIPLINAIRES (000 \$) AU 31 MARS 2012

	AF 11-12		AF 10-11	
	Actuel	Budget	Actuel	Budget
Frais juridiques	298	-	303	-
Autres frais	79	-	21	-
Total des frais	377	290	324	262
	<i>Actuel</i>		<i>Actuel</i>	
Frais recouvrés	0		25	
Nombre de cas examinés	15		28	

CAUSES

(a) Accusations portées et affaires terminées

Tel que précisé dans le rapport de discipline de novembre 2011, un tribunal disciplinaire a été convoqué pour l'audition de deux accusations distinctes qui ont été portées contre un Fellow de l'Institut relativement au travail effectué concernant deux régimes de retraite. Conformément à l'article 20.12(3) des Statuts administratifs, un avis de suspension a été publié suite à la décision du tribunal rendue le 16 décembre 2011 quant à la pénalité. L'avis peut être consulté à la section de discipline du site Web.

(b) Réprimandes privées imposées

Une nouvelle plainte a été portée à l'attention de la commission. La commission a décidé de porter une accusation et d'imposer une réprimande privée contre un individu sans procéder à une enquête conformément à l'article 20.02(7.1) des Statuts administratifs.

Conformément à l'article 20.04.1 des Statuts administratifs, les réprimandes privées sont confidentielles. Par conséquent, aucun renseignement supplémentaire ne sera fourni relativement à cette affaire.

(c) Affaires pendantes à l'égard desquelles des accusations ont été portées

Tel que précisé dans le rapport de discipline de novembre 2011, une accusation a été portée contre un Fellow de l'Institut, en lien avec le travail effectué concernant un régime de retraite. La commission a référé ces accusations à un tribunal disciplinaire. Un avis d'accusations et de transmission à un tribunal disciplinaire a été diffusé le 17 février 2012 de manière à renseigner les membres de l'Institut ainsi que le public au sujet d'une cause disciplinaire conformément à l'article 20.04(3.1) des Statuts administratifs. Cet avis peut être consulté à la section de discipline du site Web. Veuillez 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 et l'endroit de l'audience.

La commission a récemment été avisée, conformément à l'entente transfrontalière de discipline (*Cross-Border Discipline Agreement*), qu'un Fellow de l'ICA a été sanctionné par l'American Academy of Actuaries (AAA) aux États-Unis. La commission a pris des mesures concrètes et a porté une accusation contre cet individu. L'avis de cette accusation sera publié conformément aux Statuts administratifs et des dispositions seront prises pour l'audition de cette affaire par le tribunal disciplinaire.

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

(d) Autres plaintes et renseignements

Outre les causes mentionnées en (a), (b) et (c), depuis le rapport de novembre 2011, la commission a examiné huit plaintes ou d'autres renseignements pouvant déboucher sur le dépôt de plaintes à l'endroit de neuf Fellows, associés ou affiliés.

Deux nouvelles plaintes et/ou renseignements ont été portés à l'attention de la commission. Dans ces deux causes, la commission a décidé de les confier à une équipe d'enquête.

Dans deux causes antérieures, la commission cherche à obtenir de plus amples renseignements avant de décider de la marche à suivre. Dans une autre cause antérieure, après avoir obtenu des renseignements supplémentaires, la commission a décidé de rejeter l'affaire.

La commission avait précédemment confié trois causes à trois équipes d'enquête. Dans l'une de ces causes, après avoir examiné le rapport de l'équipe d'enquête, la

commission a décidé de rejeter l'affaire. Les deux autres enquêtes sont encore en cours.

(e) Résumé par domaine de pratique

On peut résumer comme suit les 13 causes énumérées plus haut selon le domaine de pratique :

	Causes	Particuliers
Assurance-vie	3	4 membres
Régimes de retraite	8	4 membres
Assurances IARD	0	-
Indemnisation des accidents du travail	0	-
Expertise devant les tribunaux	1	1 membre
Autre	1	1 membre

(f) Résumé des causes examinées par la Commission de déontologie depuis 1992

En réponse à l'intérêt qui a été exprimé auprès de la commission, le présent rapport de discipline comprend

des statistiques additionnelles sur les causes passées examinées par la commission.

- Depuis 1992, la commission a complété 169 causes.
- De ces 169 causes, 97 causes ont été rejetées, trois causes ont entraîné une réprimande privée sans se rendre jusqu'à une équipe d'enquête et 69 causes ont été référées à une équipe d'enquête.
- De ces 69 causes qui ont été référées à une équipe d'enquête, dans 32 de ces causes aucune accusation n'a été portée et dans les 37 autres causes des accusations ont été portées.
- De ces 37 causes dans le cadre desquelles des accusations ont été portées, sept causes ont entraîné une réprimande privée, huit causes ont entraîné un aveu de culpabilité et des sanctions, et 22 causes ont été étudiées par un tribunal disciplinaire.

WAYNE BERNEY

PRÉSIDENT, COMMISSION DE DÉONTOLOGIE