

Rapport de discipline

Canadian
Institute of
Actuaries



Institut
canadien
des actuaires

Juin 2016

Document 216070

Volume 22, n° 2

Voici le quarante-deuxième 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 principal 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

Réunions

Depuis la parution du dernier rapport de discipline en novembre 2015, la Commission de déontologie a tenu une conférence téléphonique et une réunion. La prochaine réunion de la commission est prévue le 14 octobre 2016 à Toronto.

Frais disciplinaires (000 \$) au 31 mars 2016

	AF 15-16		AF 14-15	
	Budget	Actuel	Budget	Actuel
Frais juridiques réguliers	103	71	85	67
Frais juridiques non réguliers	0	173	85	30
Autres frais	0	41	0	11
Total des frais	103	285	170	108
	<i>Actuel</i>		<i>Actuel</i>	
Frais recouvrés	0		0	
Nombre de causes examinées	12		12	

Causes

(a) Accusations portées et affaires terminées

Un tribunal disciplinaire a été convoqué afin d'entendre les accusations portées contre un Fellow de l'Institut suite à son omission de collaborer avec la commission. Conformément à l'article 20.12(3) des Statuts administratifs, un avis de suspension a été publié après que la décision du tribunal a été rendue, le 12 avril 2016. L'avis se trouve à la section de discipline du site Web de l'ICA.

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

Aucune affaire ne compte d'accusations portées depuis le dernier rapport.

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

(c) Autres plaintes et renseignements

La commission a examiné 19 causes contre 21 Fellows, associés ou affiliés, y compris celle mentionnée ci-dessus.

Douze nouvelles plaintes et(ou) renseignements ont été reçus à des fins de considération par la commission, dont huit sont reliées. Dans deux de ces causes, la commission a par la suite décidé de rejeter l'affaire et dans les 10 autres causes, la commission cherche à obtenir de plus amples renseignements avant de décider de la marche à suivre.

Dans quatre causes antérieures, la commission cherche à obtenir de plus amples renseignements avant de décider de la marche à suivre.

Une cause antérieure a maintenant été référée à une équipe d'enquête.

La commission avait précédemment référé une cause à une équipe d'enquête, laquelle est toujours en cours.

(d) Résumé par domaine de pratique

On peut résumer comme suit les 19 causes énumérées plus haut selon le domaine de pratique :

	Causes	Particuliers
Assurance-vie	1	1 membre
Régimes de retraite	13	14 membres
Assurances IARD	0	0 membre
Indemnisation des accidents du travail	0	0 membre
Expertise devant les tribunaux	2	3 membres
Autre	3	3 membres

(e) **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 191 causes.
 - De ces 191 causes, 112 causes ont été rejetées, trois causes ont entraîné une réprimande privée sans se rendre jusqu'à une équipe d'enquête et 76 causes ont été référées à une équipe d'enquête.
 - De ces 76 causes qui ont été référées à une équipe d'enquête, dans 35 de ces causes aucune accusation n'a été portée et dans les 41 autres causes des accusations ont été portées.
- De ces 41 causes dans le cadre desquelles des accusations ont été portées, huit causes ont entraîné une réprimande privée, neuf causes ont entraîné un aveu de culpabilité et des sanctions, et 24 causes ont été examinées par un tribunal disciplinaire.
 - De ces 24 auditions devant un tribunal disciplinaire, 22 causes ont entraîné un plaidoyer de culpabilité par l'intimé ou un verdict de culpabilité par le tribunal disciplinaire à l'égard de certaines accusations ou de toutes les accusations. Dans les deux autres causes, les intimés ont été reconnus non coupables par le tribunal disciplinaire.

Doug Brooks
Président, Commission de déontologie

L'application de la Règle 12

Au cours de la dernière année, l'application de la Règle 12 a, dans certains cas, posé problème pour la Commission de déontologie (CD).

La Règle 12 stipule que « 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. »

Un membre qui ne respecte pas la Règle 12 peut être accusé et trouvé coupable d'inconduite professionnelle. La CD prend la Règle 12 très au sérieux; la collaboration à l'égard de toute enquête est nécessaire au bon fonctionnement du processus disciplinaire. Pour être en mesure de respecter ses obligations envers le public et la communauté actuarielle internationale, l'ICA doit disposer d'un système disciplinaire efficace.

La CD a établi des procédures selon lesquelles tous les documents qui lui sont fournis ou qui sont fournis à ses représentants doivent demeurer confidentiels. Un membre faisant l'objet d'une enquête, les plaignants, le cas échéant, et tout autre intervenant doivent signer une entente de confidentialité. Cette mesure permet d'assurer la protection de toutes les parties engagées dans le processus. Toutes les activités de la CD dans le cadre d'une enquête demeurent confidentielles jusqu'à la tenue d'un tribunal disciplinaire. En principe, en vertu des statuts administratifs, ce tribunal est public.

Sur le plan pratique, la Règle 12 semble très simple. Un membre faisant l'objet d'une enquête devrait fournir aux enquêteurs les renseignements qu'ils demandent et répondre à leurs questions. La plupart du temps, il n'y a rien de plus compliqué et l'on procède à l'enquête normalement.

Dans certains cas, cependant, un membre affirmera que certains documents qui se trouvent en sa possession doivent demeurer confidentiels et ne peuvent être remis à la CD ou à ses représentants.

La raison évoquée le plus souvent est le fait que les documents doivent demeurer confidentiels à la demande de leur client ou de leur employeur.

Comme l'indique la Règle 7, dans le cadre d'une enquête, tout membre a l'obligation de fournir à la CD les renseignements demandés, y compris les renseignements confidentiels. La Règle 7 stipule que

« Nul membre ne peut divulguer à une autre partie les renseignements confidentiels obtenus dans le cadre d'une mission professionnelle exécutée pour le compte d'un client ou d'un employeur, sauf s'il y est autorisé explicitement ou implicitement par le client ou l'employeur, qu'il y est tenu en vertu de la Règle 13, ou si la Commission de déontologie, une équipe d'enquête, un tribunal disciplinaire ou un tribunal d'appel lui en a fait la demande relativement à toute question disciplinaire prévue à la section 20 des statuts administratifs, ou qu'il y est tenu par la loi. »

Par conséquent, vous devez indiquer clairement à votre client ou à votre employeur que, pendant une enquête, vous êtes tenu de fournir à la CD tous les renseignements demandés, y compris les renseignements confidentiels le concernant. Vous devriez indiquer clairement à votre client ou votre employeur que la CD assurera la stricte confidentialité des documents. Bon nombre d'actuaire ont intégré à leur contrat une disposition stipulant que les documents appartenant aux clients seront mis à la disposition de la CD au moment d'une éventuelle enquête. Si ce n'est pas déjà fait, vous devriez envisager d'inclure aussi cette disposition.

À l'occasion, un membre allèguera que les renseignements ne sont pas disponibles en raison d'une ordonnance de la cour visant la mise sous scellé des documents. Si des documents qui se trouvent en votre possession sont assujettis à une ordonnance de la cour, vous devez vous assurer de comprendre l'application et les limites de ladite ordonnance. Vous devez être prêt à remettre aux enquêteurs des preuves indiquant que l'ordonnance vise bel et bien les documents dont ils font la demande. Vous devez aussi fournir tout autre document demandé par les enquêteurs, y compris des documents connexes à ceux qui sont sous scellé.

Si vous estimez que certains documents doivent demeurer confidentiels à l'égard d'une enquête, vous êtes tout de même tenu de collaborer avec les enquêteurs. Une autre source de renseignements pourrait permettre la poursuite de l'enquête sans que l'on doive accéder aux documents en question. Au besoin, soyez prêt à fournir une preuve indiquant que des documents doivent demeurer confidentiels.

En vertu de la Règle 12, vous devez assurer votre entière collaboration. Faites ce qu'il faut dès maintenant pour vous assurer de pouvoir collaborer pleinement au cas peu probable où vous seriez un jour visé par une enquête.