

Rapport de discipline

Canadian
Institute of
Actuaries



Institut
canadien
des actuaires

Juin 2018

Document 218092

Volume 24, n° 2

Voici le quarante-sixième 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 2017, la Commission de déontologie a tenu une réunion et une téléconférence. La prochaine réunion de la commission est prévue le 27 septembre 2018 à Toronto.

Frais disciplinaires (000 \$) au 31 mars 2018

	AF 17-18		AF 16-17	
	Budget	Actuel	Budget	Actuel
Frais juridiques réguliers	72	69	75	68
Frais juridiques non réguliers	0*	34	0*	38
Autres frais	0*	0	0*	11
Total des frais	72	103	75	120
	Actuel		Actuel	
Frais recouvrés	0		0	
Nombre de causes examinées	16		28	

*Remarque : Les frais juridiques non réguliers et les autres frais sont maintenant payés à partir d'un fonds réservé aux affaires de discipline d'un montant de 750 000 \$.

Causes

(a) Accusations portées et affaires terminées

Aucun tribunal disciplinaire n'a été convoqué durant l'exercice financier se terminant le 31 mars 2018.

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

Des accusations ont été portées dans une cause durant le dernier exercice financier, laquelle sera entendue lorsqu'un tribunal disciplinaire aura été nommé.

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

(c) Autres plaintes et renseignements

Depuis la parution du dernier rapport de discipline, la commission a examiné 15 causes contre 18 Fellows, associés ou affiliés, incluant la cause mentionnée ci-dessus.

Trois nouvelles plaintes et/ou renseignements ont été reçus à des fins de considération par la commission. La commission cherche à obtenir de plus amples renseignements avant de décider de la marche à suivre dans l'une des causes, l'une attend la nomination d'une équipe d'enquête et la troisième a été rejetée.

Dans quatre causes antérieures, la commission cherche toujours à obtenir de plus amples renseignements avant de décider de la marche à suivre. Une équipe d'enquête a été nommée pour l'une des causes antérieures et quatre causes ont été rejetées.

Deux causes antérieures ont été référées à une équipe d'enquête à des fins d'examen.

(d) Résumé par domaine de pratique

On peut résumer comme suit les 15 causes énumérées plus haut selon le domaine de pratique :

	Causes	Particuliers
Assurance-vie	7	7 membres
Régimes de retraite	6	9 membres
Assurances IARD	1	1 membre
Indemnisation des accidents du travail	0	0 membre
Expertise devant les tribunaux	0	0 membre
Autre	1	1 membre

(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 211 causes.

- De ces 211 causes, 130 causes ont été rejetées, trois causes ont entraîné une réprimande privée sans se rendre jusqu'à une équipe d'enquête et 78 causes ont été référées à une équipe d'enquête.
- De ces 78 causes qui ont été référées à une équipe d'enquête, dans 37 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, neuf causes ont entraîné une réprimande privée, huit 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.

Steve Eadie

Président, Commission de déontologie

Que fait la Commission de déontologie?

Au cours de la dernière année, j'ai reçu des demandes de membres qui réclamaient des précisions sur le rôle de la Commission de déontologie (CD). Je profite donc de l'occasion pour donner un bref aperçu de notre travail à tous les membres.

La CD est chargée de traiter toutes les questions disciplinaires concernant les membres et les associés de l'Institut, et de leur fournir des conseils et de la formation à ce sujet. Par conséquent, la CD compte sur un groupe diversifié de membres qui possèdent des compétences dans les deux langues officielles et dans tous les domaines de pratique. Tous les nouveaux membres de la CD reçoivent une formation.

Des actuaires chevronnés sont des candidats idéaux pour cette commission, car les questions que nous examinons exigent presque toujours une vaste expérience pratique. Le président sortant est membre d'office de la CD. Dans son rôle de directeur général de l'ICA, Michel Simard appuie notre travail; par ailleurs, nous avons des conseillers juridiques de l'extérieur pour nous aider. Deux membres qui ne sont pas des actuaires représentent le grand public.

La CD se réunit habituellement deux fois par année, une fois à Toronto et une fois à Montréal. Des conférences téléphoniques sont tenues à l'occasion.

Les membres de la CD participent également à la prestation de l'Atelier sur le professionnalisme pour tous les nouveaux associés.

Une affaire disciplinaire peut découler d'une plainte déposée par un membre de l'ICA, d'une plainte déposée par un membre du public, de renseignements portés à l'attention de la CD (p. ex., un article de journal) ou par la CD elle-même à la suite de ses travaux.

Une fois l'affaire établie, chaque membre de la CD doit indiquer s'il est en conflit d'intérêts. En cas de conflit, le membre est dispensé de toute autre participation au dossier. (Il doit quitter une réunion pendant la discussion de l'affaire.)

Un sous-groupe formé de deux à trois membres de la CD sont assignés à l'examen de l'affaire, en fonction de leurs antécédents. Au moins deux membres de la CD sont présents à toute entrevue effectuée avec les parties impliquées dans l'affaire.

Toutes les parties à une affaire doivent convenir de garder confidentielles les questions faisant l'objet de l'enquête, sauf si un avis public est requis en vertu des Statuts administratifs ou comme l'exige un tribunal disciplinaire. Essentiellement, le dossier en entier est confidentiel jusqu'à ce qu'une accusation soit portée et référée à un tribunal disciplinaire. Si une partie ne signe pas d'entente de confidentialité, elle ne recevra

aucune notification ou information confidentielle concernant l'application du processus disciplinaire à l'égard de l'affaire.

Suivant son examen, le sous-groupe présente un rapport à la CD tout entière, qui prend ensuite la décision concernant la façon de traiter l'affaire. La CD peut choisir de rejeter l'affaire, de procéder à une réprimande privée ou de porter une accusation et la renvoyer à une équipe d'enquête.

Une équipe d'enquête se compose de deux actuaires chevronnés qui enquêtent en profondeur sur le dossier et préparent un rapport à l'intention de la CD. Les membres de l'équipe d'enquête reçoivent une modeste allocation pour leur travail. La CD passe le rapport en revue et toute réponse fournie par l'intimé, puis décide si elle rejette l'affaire ou si elle porte une accusation contre le Fellow, l'associé ou l'affilié en question.

Si la CD décide qu'une accusation est justifiée, elle peut procéder à une réprimande privée, soit un « raccourci » qui comprend un aveu de culpabilité et l'acceptation d'une réprimande privée, et qui s'accompagne de sanctions potentielles, ou à la tenue d'une audience publique devant un tribunal disciplinaire.

Un avis de discipline est requis lorsqu'une accusation a été portée et que l'affaire est

soumise à un tribunal disciplinaire. Jusque-là, tout reste confidentiel, mais après ce moment, le processus devient public. Tous les renseignements qui peuvent être divulgués relativement à une affaire sont énoncés dans l'avis spécial de discipline.

Le tribunal disciplinaire est public et décide de la culpabilité et de la sanction à moins que le membre ne plaide coupable, auquel cas le tribunal disciplinaire décide de la sanction. Les décisions des tribunaux disciplinaires sont rendues publiques. Les pénalités pouvant être imposées suivant un aveu ou une décision de culpabilité comprennent une réprimande privée, une suspension de l'adhésion à l'ICA, une expulsion de l'Institut, un enseignement correctif ou le paiement d'une pénalité et d'une partie ou de la totalité des frais juridiques encourus par le conseiller juridique de l'ICA.

Si vous n'êtes pas certain du processus ou de l'application des Règles de déontologie, communiquez avec le président de la CD pour obtenir des précisions. Il se peut que celui-ci ne discute pas d'une affaire en particulier, mais qu'il fournisse des consignes générales qui pourraient être utiles.