

Rapport de discipline

Canadian
Institute of
Actuaries



Institut
canadien
des actuaires

Novembre 2018

Document 218160

Volume 25, n° 1

Rapport de discipline

Novembre 2018

Voici le quarante-septième 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 juin 2018, la Commission de déontologie a tenu une réunion et deux téléconférences. La prochaine réunion de la commission est prévue le 13 décembre 2018 par téléconférence.

Frais disciplinaires (000 \$) au 30 septembre 2018

	AF 18-19		AF 17-18	
	Budget	Actuel	Budget	Actuel
Frais juridiques réguliers	75	25	75	47
Frais juridiques non réguliers	0*	40	0*	0
Autres frais	0*	0	0*	0
Total des frais	75	65	75	47
	Actuel		Actuel	
Frais recouverts	0		0	
Nombre de causes examinées depuis le dernier rapport	10		16	

*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

Aucune audience n'a été tenue ou terminée devant un tribunal disciplinaire depuis la parution du dernier rapport.

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

Dans le cas où des accusations ont été portées, un plaidoyer de culpabilité a été soumis et une

soumission conjointe de la peine de culpabilité sera entendue par le tribunal disciplinaire désigné.

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

(c) Autres plaintes et renseignements

Depuis le dernier rapport, la commission a examiné 10 causes contre 13 Fellows, associés ou affiliés, incluant la cause mentionnée ci-dessus.

Dans deux 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 deux des causes antérieures et deux causes ont été rejetées.

Deux causes antérieures ont été référées à une équipe d'enquête à des fins d'examen et une cause a été rejetée à la suite d'un rapport de l'équipe d'enquête

(d) Résumé par domaine de pratique

On peut résumer comme suit les 10 causes énumérées plus haut selon le domaine de pratique :

	Causes	Particuliers
Assurance-vie	4	4 membres
Régimes de retraite	5	8 membres
Assurances IARD	0	0 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 214 causes.
- De ces 214 causes, 132 causes ont été rejetées, trois causes ont entraîné une réprimande

privée sans se rendre jusqu'à une équipe d'enquête et 79 causes ont été référées à une équipe d'enquête.

- De ces 79 causes qui ont été référées à une équipe d'enquête, dans 38 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

Obligations professionnelles et employeurs d'actuares

Plusieurs questions ont été soulevées ces dernières années au sujet des obligations professionnelles des membres envers leur employeur, leurs collègues ou leurs clients. Parfois, les intérêts d'autrui ne sont pas tout à fait compatibles avec les obligations professionnelles des membres.

Cela peut sembler évident pour beaucoup, mais il importe de souligner que la Commission de déontologie, ou l'ICA en l'occurrence, n'a aucune autorité sur les employeurs d'actuares. Dans la plupart des cas, l'employeur est une société comptant un grand nombre d'employés, dont beaucoup ne sont pas des actuares. La Commission ne peut mener d'enquête ni porter des accusations contre une société.

De plus, la Commission ne peut mener d'enquête ni porter des accusations contre des non-membres qui travaillent pour un employeur d'actuares. Elle n'enquête pas non plus sur les actions des clients des membres.

Toutefois, si nous lisons bien les Règles de déontologie, il y a de nombreux cas où les actions d'autrui peuvent entraîner un risque professionnel pour un membre.

En particulier, la Règle 1 stipule : « 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. »

La Règle 1 établit clairement qu'un membre a des obligations envers le public et la profession actuarielle. Il n'est pas acceptable qu'un membre accepte qu'un collègue agit de façon à nuire au public ou à la profession actuarielle, même si le collègue n'est pas un membre. D'après notre expérience, les employeurs d'actuares sont bien conscients de cette obligation et s'attendent à ce que leurs actuares le disent s'ils craignent que les actions de l'entreprise, ou d'un autre employé de l'entreprise, nuisent ou puissent nuire au public ou à la profession actuarielle.

Selon la Règle 6 : « Le membre qui rend des *services professionnels* doit prendre des mesures raisonnables pour s'assurer que ces services ne soient pas utilisés pour induire en erreur d'autres parties ou pour enfreindre ou contourner la loi. »

De nombreux membres s'intéressent à la partie « contourner la loi » de la Règle, alors que la partie « induire en erreur d'autres parties » est tout aussi importante.

Les membres doivent exercer leurs fonctions en toute transparence, quelle que soit leur mission. Lorsqu'ils communiquent le point de vue de leur employeur ou de leur client et non leur propre opinion professionnelle, ils doivent le faire savoir aux utilisateurs prévus de leur travail.

La portée du travail des membres, les instructions qu'ils reçoivent des clients et les contraintes

que ces instructions peuvent représenter pour eux doivent être clairement communiquées aux clients et à toute tierce partie concernée, et ce, dès le début d'un projet, surtout lorsqu'il s'agit de fournir un travail à des parties qui prennent des positions contraires.

Au Canada, le produit des travaux d'un actuaire doit souvent être traduit en anglais ou en français. Si le membre sait que son travail sera traduit ou probablement traduit, il doit s'assurer, en vertu de la Règle 6, que la ou les personnes qui font ce travail sont qualifiées. Dans ce cas, cela signifie que le ou les traducteurs ont une connaissance assez bonne du sujet pour rendre fidèlement le contenu du texte original. Cela ne veut pas dire que le membre doit pouvoir juger par lui-même la qualité de la traduction, mais simplement qu'il est raisonnable de s'attendre à ce que la traduction soit bonne. Il est toujours bon d'indiquer qu'un document est une traduction d'un original et que, en cas de divergences, l'original fait foi. Lorsqu'un utilisateur signale une divergence importante dans une traduction, le membre doit, en vertu de la Règle 6, prendre des dispositions pour la faire corriger et avertir les utilisateurs potentiels de la mauvaise traduction.

Aux termes de la 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. » Et selon la Règle 9 : « Le membre ne s'adonne à quelque activité de publicité ou de sollicitation d'affaires à l'égard de services professionnels dont il sait ou devrait savoir qu'elle est fautive ou trompeuse ou qui donne une image défavorable de la profession ou de la compétence et de l'intégrité de l'un de ses membres. »

Pour de nombreux membres, annoncer ou promouvoir les services d'un employeur est une partie importante de leur travail. Si une telle activité porte atteinte à des tiers, y compris d'autres actuaires ou la profession actuarielle, ils doivent, en vertu de la Règle 9, prendre des mesures pour mettre fin à cette activité. Ils doivent informer leur employeur et leurs collègues de leurs préoccupations.

Encore une fois, il n'est pas acceptable qu'un membre accepte sciemment que des collègues fassent des activités de promotion qui portent ou qui pourraient porter atteinte à d'autres actuaires ou à la profession actuarielle. D'autres actuaires sont compétents et se comportent avec intégrité. C'est ce qui fait la force de notre profession.