

GUIDE SUR LES CONFLITS D'INTÉRÊTS À L'INTENTION DES ACTUAIRES

Préparé par :

Fasken, le cabinet-conseil juridique de l'ICA

Demandé par :

Conseil de déontologie de
l'Institut canadien des actuaires

Avril 2020

Document 220051

This document is available in English
© 2020 Institut canadien des actuaires

Introduction au *Guide sur les conflits d'intérêts* à l'intention des actuaires de l'ICA

Les conflits d'intérêts peuvent être complexes et requièrent un bon jugement professionnel. Ce guide a pour but de soutenir les membres dans l'exercice de ce jugement et de favoriser une meilleure compréhension de leurs responsabilités à cet égard.

La compréhension, la reconnaissance et la résolution ou l'élimination des conflits d'intérêts sont essentielles au respect des Règles de déontologie de l'Institut canadien des actuaires (l'Institut). Les membres doivent s'assurer d'exercer un jugement professionnel qui ne soit pas compromis ou perçu comme compromis en raison de partis pris, de conflits d'intérêts ou d'influences indues exercées par des tiers.

Tous les membres, quelles que soient leurs fonctions ou leur ancienneté, doivent être en mesure d'identifier les conflits d'intérêts et de déployer les mesures appropriées dans de telles situations. Cette responsabilité incombe également aux étudiants en actuariat, aux membres débutants et à ceux qui travaillent au sein d'une équipe multidisciplinaire. Les employeurs actuariels partagent également cette responsabilité, notamment en dotant leurs employés d'un processus d'examen permettant d'identifier les situations susceptibles de présenter un conflit d'intérêts.

Ce guide n'impose aucune nouvelle obligation aux membres ni à leurs employeurs et n'altère en rien ou ne remplace pas d'autres lignes directrices sur les conflits d'intérêts présentement en vigueur au sein de l'Institut (p. ex. Code de conduite à l'intention des bénévoles). Nous souhaitons plutôt offrir un outil utile qui permette aux membres de mieux évaluer l'existence d'un conflit d'intérêts et déterminer comment gérer ce conflit de manière adéquate.

Ce guide ne constitue pas un avis juridique et toute utilisation de son contenu ne saurait constituer un moyen de défense opposable en cas d'allégations d'inconduite. Bien que l'on ait pris soin de veiller à ce qu'il soit exact, à jour et utile, l'Institut n'assumera aucune responsabilité juridique à l'égard du contenu de ce guide.

Bonne lecture!

GUIDE SUR LES CONFLITS D'INTÉRÊTS À L'INTENTION DES ACTUAIRES

SOMMAIRE.....	3
Contexte légal et éthique de la Règle 5	3
Détection des conflits d'intérêts	3
Loi applicable	3
Mesures de gestion appropriées pour prévenir ou régler les conflits d'intérêts	4
Conflits d'intérêts dans le secteur public	4
Partie 1 OBJECTIFS DU PRÉSENT GUIDE	4
Partie 2 INTRODUCTION AU CONTEXTE JURIDIQUE ET ÉTHIQUE DE LA RÈGLE 5.5	
(2.1) Jurisprudence relative à la Règle 5	6
(2.2) Jurisprudence d'autres associations actuarielles	8
(2.3) Principes développés pour la profession juridique	10
Partie 3 ANALYSE DE LA RÈGLE 5	12
(3.1) Impartialité et indépendance : les aspects fondamentaux de la pratique actuarielle ...	12
(3.2) Identifier et reconnaître le contexte dans lequel l'impartialité est douteuse	14
(3.3) Qualification de l'interdiction des conflits d'intérêts : les exceptions.....	18
Partie 4 LA RÈGLE 5 ET SON INTERACTION AVEC D'AUTRES RÈGLES.....	20
(4.1) Règle 7	20
(4.2) Règle 4	22
Partie 5 GESTION ADÉQUATE POUR PRÉVENIR OU RÉGLER LES CONFLITS D'INTÉRÊTS	24
(5.1) Politique	24
(5.2) Surveillant (ou groupe de surveillants)	24
(5.3) Obligation de se conformer à la politique	25
(5.4) Petites entreprises et praticiens exerçant seuls	25
Partie 6 CONFLITS D'INTÉRÊTS DANS LE SECTEUR PUBLIC.....	27
Partie 7 CONFLITS D'INTÉRÊTS DANS D'AUTRES ACTIVITÉS QUE LES SERVICES ACTUARIELS	29
La norme.....	29
Application aux commissions de l'ICA	30
Application aux organismes sans but lucratif.....	31
Mesures de règlement.....	32
Partie 8 MOT DE LA FIN	34
ANNEXE A: RÈGLE 5.....	36
ANNEXE B: MURS ÉTHIQUES ET SÉPARATION DES ÉQUIPES	37
ANNEXE C: LISTE DES EXEMPLES SELON LE DOMAINE DE PRATIQUE	39
ANNEXE D: LISTE DES RESSOURCES À CONSULTER POUR OBTENIR DE L'AIDE SUPPLÉMENTAIRE ...	44

RENSEIGNEMENTS IMPORTANTS

Pour simplifier la lecture, l'emploi du générique masculin désigne ici aussi bien les femmes que les hommes.

Par ailleurs, le terme « entreprise » est utilisé ici pour des raisons de clarté et d'uniformité, mais le lecteur doit savoir que celui-ci désigne tout mandant ou employeur faisant appel aux services d'un actuaire. Lorsque le Guide fait allusion à un type particulier d'employeur, le lecteur en est informé.

Le présent guide ne peut modifier la nature et le contenu de la Règle 5 des *Règles de déontologie* de l'Institut canadien des actuaires (ICA), ni contraindre la Commission de déontologie (CD) de l'ICA ou quelque autre tribunal administratif ou judiciaire. Il a pour seul but d'énoncer des lignes directrices à l'intention des actuaires. En cas de contradiction entre celui-ci et les *Règles de déontologie*, ces dernières prévalent.

Au surplus, chaque cas demeure un cas d'espèce. En conséquence, les énoncés faits dans ce guide demeurent sujets à qualification en fonction des circonstances propres à chaque situation.

Enfin, sauf indication contraire, lorsqu'il est fait mention des *Statuts administratifs* ou des *Règles*, il s'agit des *Statuts administratifs* ou des *Règles de déontologie* de l'ICA.

SOMMAIRE

Contexte légal et éthique de la Règle 5

1. L'ICA est une entité professionnelle auto-réglementée dont le principal objectif est de favoriser l'avancement de la profession actuarielle et de régir la conduite de ses membres, et ce, dans une perspective générale de protection de l'intérêt public par divers moyens.
2. L'ICA se doit de maintenir un degré élevé de confiance du public envers la profession, notamment en préservant l'indépendance, le jugement et l'intégrité de l'actuaire.
3. La Règle 5 doit être interprétée de manière à exiger de l'actuaire qu'il évite d'être, même de bonne foi, dans une situation où il y a risque qu'une personne raisonnablement bien informée perçoive que l'actuaire doive choisir entre ses intérêts personnel, professionnel ou pécuniaire, par opposition à ceux du client.
4. Ces conflits dépendent grandement des faits de l'espèce, et la façon dont les actuaires les traiteront variera selon la réalité de leur propre domaine de pratique.

Détection des conflits d'intérêts

5. L'ICA traite de l'indépendance et de l'impartialité attendues de l'actuaire en faisant allusion à la notion d'équité dans la Règle 5 des *Règles de déontologie*. Il est demandé à l'actuaire de veiller à ce que sa capacité d'agir équitablement ne soit pas affaiblie lorsqu'il rend des services professionnels pouvant susciter un conflit d'intérêts réel ou potentiel.
6. Le fait d'être partie à un conflit d'intérêts ne résulte pas nécessairement d'une faute ou d'une erreur de la part de l'actuaire, ni n'a forcément valeur de faute ou d'erreur.
7. Il y a inconduite professionnelle si l'actuaire ne prend pas de mesures suffisantes et raisonnables pour déceler le conflit d'intérêts, ou ne tente pas d'informer le client et de régler le conflit, ou s'il décide d'effectuer son travail sans tenir compte de l'existence d'un conflit d'intérêts.
8. Trois (3) types d'intérêts peuvent entrer en conflit ou être perçus comme entrant en conflit avec ceux d'un client : les intérêts professionnels, les intérêts pécuniaires et les intérêts personnels.

Loi applicable

9. La Règle 5 intègre deux (2) principes juridiques distincts :
 - a) Le premier est l'interdiction de rendre des services actuariels professionnels à un client si cela crée ou peut créer un conflit d'intérêts.
 - b) Le second constitue une exception à cette interdiction et exige que l'actuaire divulgue entièrement et sans retard un tel conflit pour être libéré de l'interdiction.

Toutefois, dans les circonstances où aucune exception ne s'applique, l'actuaire doit s'abstenir d'agir.

10. Il y a trois critères déclenchant l'application de ladite exception : a) la capacité du membre d'agir équitablement n'est pas affaiblie; b) il y a eu divulgation complète et sans retard du conflit à tous les utilisateurs directs actuels et éventuels connus, et c) tous les utilisateurs directs actuels et éventuels connus ont expressément convenu, par écrit¹, de l'exécution des services par le membre.
11. En vertu de la Règle 5, l'actuaire est tenu de divulguer tous les faits importants relativement au conflit d'intérêts. Cette divulgation doit être suffisante pour que le client soit au courant de l'existence d'un conflit potentiel, mais sans devoir divulguer des détails au point de révéler des renseignements confidentiels.
12. Le critère en fonction duquel la crainte raisonnable de partialité doit être évaluée est celui de savoir si une personne sensée ayant une connaissance raisonnable du contexte de la situation présumerait l'existence d'un conflit d'intérêts.

Mesures de gestion appropriées pour prévenir ou régler les conflits d'intérêts

13. Il faut mettre en place et entreprendre une procédure de vérification de conflit *avant* d'accepter de nouvelles missions. La mise en place d'un système de vérification en trois parties protégerait l'actuaire et ses clients des conflits d'intérêts. Ce système exige (1) une politique, (2) un surveillant (ou un groupe de surveillants) et (3) l'obligation de se conformer à la politique.
14. Il est sans doute plus difficile pour un actuaire d'un petit cabinet ou qui pratique seul de mettre en place des mesures efficaces de protection contre les conflits d'intérêt. Il est néanmoins crucial de se munir d'une procédure relative à la gestion des conflits d'intérêts.

Conflits d'intérêts dans le secteur public

15. La protection de l'intérêt public n'inclut pas nécessairement la dénonciation, car l'ICA ou la profession actuarielle n'a pas l'obligation de protéger le public des grandes décisions politiques et sociales prises par une institution publique qui emploie des actuaires.
16. L'actuaire a le devoir de signaler à l'employeur qu'une décision donnée est contraire à l'intérêt public. Ensuite, l'employeur prendra en considération cet avis qui doit être raisonnablement étayé par des preuves, puis prendra la décision appropriée.

PARTIE 1 OBJECTIFS DU PRÉSENT GUIDE

Les *Règles de déontologie* établissent un code d'éthique que les actuaires doivent respecter. La Règle 1, qui traite de l'intégrité professionnelle, stipule que le membre agit, notamment, avec

¹ Toute forme de document écrit devrait être acceptable : lettre officielle, courriel, etc. Toutefois, il est prudent d'utiliser des moyens de communication qui permettent, d'une manière ou d'une autre, d'accuser réception.

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 5 traite des conflits d'intérêts. En fait, l'évitement des conflits d'intérêts fait partie du devoir de l'actuaire d'agir avec intégrité et compétence, comme le prévoit la Règle 1.

La Règle 5 vise, de façon générale, à faire en sorte que les actuaires fournissent des conseils objectifs, indépendamment de toutes considérations externes. Cela est facile à dire, mais moins facile à appliquer au jour le jour : les conflits d'intérêts dépendent grandement des faits en l'espèce et peuvent varier d'un domaine de pratique à l'autre.

L'objectif du présent guide est de tenter, au moyen d'exemples, de donner des lignes directrices pratiques aux actuaires, sachant que les circonstances peuvent varier, tout comme l'application de la Règle 5.

La Règle 5 et son annotation se lisent comme suit :

Conflits d'intérêts

Règle 5

Le membre ne rend pas de services professionnels² 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 directs² actuels et éventuels connus; et*
- c) tous les utilisateurs directs actuels et éventuels connus ont expressément convenu de l'exécution des services par le membre.*

Annotation 5-1

« Divulgarion entière et sans retard » désigne une divulgation de tous les faits importants relativement au conflit, incluant la nature de l'influence ou de la relation, de même que la nature et l'ampleur de l'intérêt, qui peuvent être pertinents aux fins de la décision de l'utilisateur direct et une divulgation suffisamment rapide pour permettre à l'utilisateur direct de prendre une décision éclairée et indépendante. Cette divulgation devrait se faire par écrit.

PARTIE 2 INTRODUCTION AU CONTEXTE JURIDIQUE ET ÉTHIQUE DE LA RÈGLE 5

Le principe, qui sous-tend la Règle 5, a été établi avant sa formulation actuelle, qui a été adoptée en 1992, bien qu'elle ait été légèrement modifiée depuis³. Auparavant, la Règle stipulait :

² Les expressions « Utilisateur direct » et « Services professionnels » sont définies à la section intitulée « Définitions » au début des Règles.

Le membre ne doit pas fournir de services professionnels lorsqu'il y a conflit d'intérêts, à moins qu'il n'y ait eu divulgation complète du conflit et que les parties en cause n'aient expressément consenti à ce que le membre fournisse ses services.

Au cœur de cette règle, se trouve la volonté de ne pas léser les intérêts des clients par des obligations contraires, discordantes ou incompatibles que l'actuaire serait tenu d'accomplir envers un autre client ou son employeur ou envers lui-même ou tout autre tiers intéressé. L'objectif est d'éviter que de telles obligations contradictoires nuisent à l'exécution des services professionnels par l'actuaire ou que cela soit raisonnablement perçu comme tel.

Cette règle vise à préserver l'indépendance, le jugement et l'intégrité de l'actuaire, afin qu'il puisse continuer de servir avec soin les intérêts de ses clients. La confidentialité et l'impartialité sont donc étroitement liées à la notion de conflit d'intérêts. La Règle 5 a toujours été interprétée de manière à éviter que le professionnel se place, même de bonne foi, dans une situation, où il existe un risque qu'une personne raisonnablement informée comprenne que l'actuaire puisse devoir choisir entre deux intérêts contraires⁴. La Règle 5 protège donc le client de l'actuaire en assurant l'intégrité de ses services.

(2.1) Jurisprudence relative à la Règle 5

Il n'existe pas beaucoup de précédents relativement à l'interprétation et à l'application de la Règle 5.

Tout d'abord, dans la jurisprudence des tribunaux disciplinaires, il y a eu une affaire dans laquelle la Règle 5 (auparavant la Règle 6) était en question et débattue : *The Committee on Discipline of the Canadian Institute of Actuaries v. Eugene Boudreault*⁵. Cette affaire soulevait une question simple (p. 36-37) :

[Traduction libre]

En sa qualité d'actuaire, le défendeur était chargé d'une fonction très claire : examiner les appels d'offres des sociétés d'assurances, évaluer leur valeur et leurs avantages pour les participants du régime de retraite des Teamsters et recommander au conseil des fiduciaires du régime de choisir une offre plutôt qu'une autre. L'intérêt du conseil était sans aucun doute d'obtenir le meilleur taux de rendement possible sur les placements du régime.

Par contre, l'intérêt de chacune des sociétés d'assurances était de tenir compte de la commission versée à l'Intimé dans le calcul des sommes à payer par le fonds. À l'évidence, cette situation avait comme résultat possible, voire probable, de réduire le taux de rendement des participants du régime. De plus, même si la preuve ne précise pas le montant des commissions proposées par chaque société

³ Consultez l'Annexe A pour obtenir la formulation complète de la Règle 5.

⁴ *The Committee on Discipline of the Canadian Institute of Actuaries v. Eugène Boudreault*, tribunal disciplinaire, district de Montréal, 19 mai 1998, p. 36.

⁵ Tribunal disciplinaire, district de Montréal, 1998, p. 36.

qui a présenté une offre, il y avait au moins une forte possibilité que l'Intimé soit enclin à accorder la priorité à celle qui lui offrait la commission la plus élevée.

D'où la conclusion du tribunal disciplinaire (p. 36) d'adopter le critère conçu pour les avocats par la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Succession MacDonald c. Martin*⁶ :

[Traduction libre]

Dans l'affaire Succession MacDonald c. Mart, [1990] 3 R. CS. 1235, la Cour suprême du Canada a procédé à une analyse exhaustive de la jurisprudence concernant le contenu et l'étendue de l'expression « conflit d'intérêts ». Distinguant l'aspect de la « probabilité » et l'aspect plus restrictif de la simple « possibilité », le juge Sopinka écrit (page 1258) :

« Il ressort néanmoins manifestement de l'examen de ces décisions que les tribunaux ont nettement tendance à appliquer un critère plus rigoureux. Cette tendance participe d'une volonté ferme d'éviter non seulement les conflits réels, mais encore les conflits qui ne seraient qu'apparents. »

Pour conclure sur ce sujet, il déclare ce qui suit (page 1259) :

« Quelle doit donc être la bonne approche? La norme de la « probabilité de préjudice » est-elle assez exigeante pour donner à la justice ce caractère apparent que le public exige d'elle? À mon sens, elle ne l'est pas. »

Même si, dans l'affaire citée ci-dessus, le litige concernait un membre d'une autre profession que la profession d'actuaire, le tribunal est d'avis que le principe qui y est énoncé s'applique en l'espèce. Le tribunal considère donc que la simple possibilité d'un conflit d'intérêts est suffisante.

L'actuaire doit présenter à son client la proposition économique qui sert le mieux les intérêts de celui-ci et révéler tous les éléments et aspects favorables ou défavorables de cette proposition⁷. Si des intérêts contraires nuisent à cette capacité ou sont perçus comme tels et que l'actuaire ne divulgue pas entièrement au client tout conflit d'intérêts potentiel, il aura échoué à rendre de bons services professionnels. Ce faisant, il aura non seulement compromis son indépendance, mais aussi brisé le lien de confiance qui doit exister entre un professionnel et son client⁸.

La Cour suprême du Canada a établi qu'une « crainte raisonnable de partialité » était suffisante pour conclure qu'un professionnel pouvait se trouver en situation de conflit d'intérêts⁹. En outre, le tribunal disciplinaire de l'ICA a déclaré que le critère en fonction duquel la crainte raisonnable

⁶ [1990] 3 R.C.S. 1235, p. 1238.

⁷ *La Commission de discipline de l'Institut canadien des actuaires c. Eugène Boudreault*, tribunal disciplinaire, 26 octobre 1998.

⁸ *Ibid.*

⁹ *Succession MacDonald c. Martin*, [1990] 3 R.C.S. 1235.

de partialité doit être évaluée consiste à savoir si une personne sensée ayant une connaissance raisonnable du contexte de la plainte conclurait à l'existence d'un conflit d'intérêts¹⁰.

Cela signifie que l'évaluation se base sur la présomption d'un conflit d'intérêts et qu'il y a violation de la Règle 5, s'il y a une présomption raisonnable que l'actuaire est partie à un conflit réel ou potentiel. Dans cette affaire, la présomption vaut réalité.

Pareil test pour détecter tout conflit d'intérêts inclurait notamment l'examen de facteurs liés à l'existence de relations actuelles et antérieures entre les clients en cause et l'actuaire. Il permettrait de déterminer s'il existe un lien suffisant entre le nouveau mandat et ces relations actuelles et antérieures.

Exemple 1 : Un actuaire fournit des conseils professionnels à une société qui cherche à vendre des actifs dans le cadre d'une stratégie d'appariement de l'actif-passif, tandis que, parallèlement, il sert un éventuel acheteur de ces actifs dans le cadre des activités de gestion du risque d'autres sociétés. Il y a au moins un conflit d'intérêts potentiel dans cette situation, car on pourrait raisonnablement présumer que l'actuaire utilise l'information obtenue au sujet du vendeur pour orienter la stratégie de l'acheteur, ce qui constituerait une sorte d'information disponible à un initié.

(2.2) Jurisprudence d'autres associations actuarielles

D'autres associations actuarielles ont examiné les *Règles* régissant les conflits d'intérêts. Il est intéressant de noter l'extrait suivant d'un document de l'Association Actuarielle Internationale :

Conseils indépendants

30. Un volet important du professionnalisme et du comportement éthique a trait à la capacité de l'actuaire, salarié ou non, de formuler une opinion indépendante ou de fournir des conseils impartiaux, selon les circonstances. Le Groupe Consultatif, qui porte aujourd'hui le nom d'Association Actuarielle Européenne, a préparé en 2010 un document de travail sur l'indépendance opérationnelle dans le contexte de la fonction actuarielle liée à Solvabilité II. Nous y retrouvons certains points importants au sujet de l'indépendance.

[traduction] « ...l'indépendance... peut être décrite comme la capacité d'analyser et de prendre des décisions pertinentes... sans être contrôlé, contraint ou influencé de façon indue ou inappropriée...

...l'indépendance [opérationnelle] est compromise si une quelconque forme de pression est appliquée sur les personnes qui exercent la fonction actuarielle pour qu'elles prennent une décision particulière au sujet des données, des méthodes, des hypothèses ou des résultats de leurs travaux.

¹⁰ *CHI Canada Inc. c. Société en commandite Sodexfor*, 2005 CanLII 49952 (C.S.).

...l'indépendance est une question de pensée et d'exécution qui n'est pas nécessairement influencée par le lieu du rôle, la situation d'emploi ou les structures de communication.

L'indépendance est renforcée par les structures de gouvernance, y compris la facilité de faire directement rapport au conseil (ou aux conseils) et une obligation de « dénoncer » ou « faire un signalement » à l'organisme de réglementation lorsque... l'indépendance est menacée.

...l'indépendance est également accrue par la transparence et la divulgation des données et des résultats sommaires, incluant les rapports sur les méthodes adoptées, les hypothèses utilisées et les processus de pensée qui ont permis de les élaborer.

... l'indépendance fait en sorte que la personne visée assume personnellement la responsabilité et elle doit être démontrée par la signature personnelle d'un rapport qui atteste des actions posées »¹¹

De plus, selon le Principe 3 de l'*Institute and Faculty of Actuaries' Code* :

[Traduction libre]

*«3. **Impartialité** : Les membres ne laisseront pas les partis pris, les conflits d'intérêts ou l'influence indue d'autrui altérer leur jugement professionnel. »*

En 2012, l'*Institute and Faculty of Actuaries* a publié un document intitulé *Conflicts of interest: A Guide for Actuaries*¹². À la page 3, on y lit :

[Traduction libre]

« 1. Quelles sont les obligations de l'actuaire?

Il est tenu d'agir avec honnêteté et dans la plus grande intégrité².

Il ne doit pas « laisser les partis pris, les conflits d'intérêts ou l'influence indue d'autrui altérer son jugement professionnel³ ».

Il est aussi tenu de respecter la confidentialité de l'information, à moins que sa divulgation ne soit autorisée par la loi et justifiée dans l'intérêt public⁴.

Pour traiter des conflits d'intérêts, l'IFA a mis en place le Principe 3 de l'*Institute and Faculty of Actuaries' Code*, comme point de départ. Ce principe a été révisé en 2019 et se lit comme suit :

¹¹ *Les principes du professionnalisme*, janvier 2012, p. 6 et 7.

¹² Professional Regulation Executive Committee, novembre 2012. L'IFoA a aussi publié un guide pour les employés : *Conflicts of Interest, A Guide for Employees of Actuaries*, octobre 2013.

[Traduction libre]

« *Impartialité*

3. Les membres doivent s'assurer que leur jugement professionnel n'est pas compromis, et qu'il ne peut raisonnablement être perçu comme étant compromis, par des partis pris, des conflits d'intérêts ou l'influence indue d'autres personnes.

3.1 Les membres doivent prendre des mesures raisonnables pour s'assurer qu'ils sont informés de tout intérêt susceptible de créer un conflit.

3.2 Les membres ne doivent pas agir lorsqu'il existe un conflit d'intérêts non réglé. »¹³

(Notes omises)

(2.3) Principes développés pour la profession juridique

Bien qu'il existe une différence entre la protection accordée par la loi au secret professionnel de l'avocat (reconnu comme un droit constitutionnel¹⁴) et le devoir de confidentialité imposé aux actuaires, certains principes valables pour la profession juridique peuvent nous guider dans la compréhension de l'existence de conflits d'intérêts impliquant des actuaires.

Premièrement, il faut tenir compte de la situation des clients actuels et actifs de l'actuaire ou de son entreprise :

- a) À moins d'être clairement autorisé par la loi¹⁵ ou par les clients, aucun actuaire ou entreprise ne peut agir simultanément pour deux clients différents qui ont ou qui peuvent avoir des intérêts opposés dans le même mandat ou le même dossier, ou sur des questions connexes;
- b) Aucun actuaire ou entreprise pour laquelle il travaille ne peuvent agir pour deux clients dans deux mandats distincts si les questions sont liées et peuvent placer l'actuaire ou son entreprise dans une situation où ils pourraient émettre des opinions divergentes, car cela exerce une pression sur l'objectivité de l'actuaire et de l'entreprise en cause et peut aussi soulever des doutes sur l'intégrité des professionnels devant se prononcer sur les questions en jeu.
- c) L'actuaire et son entreprise doivent être prudents avant d'accepter d'agir sur des questions distinctes non reliées pour deux clients différents qui sont connus pour avoir des intérêts opposés. Le principe de loyauté¹⁶ envers un client peut

¹³ Institute and Faculty of Actuaries, *The Actuaries' Code*, v.3.0, mai 2019, p. 3.

¹⁴ *Lavallée, Rackell & Heinz c. Canada (Procureur général)*, [2002] 3 R.C.S. 209.

¹⁵ Par exemple, lorsque la loi permet le dépôt devant le tribunal d'un rapport d'expert commun.

¹⁶ L'ICA est d'avis qu'un professionnel, tel que l'actuaire, a un devoir de loyauté envers ses clients. La justification de ce devoir s'apparente à celle qui sous-tend la règle contre les conflits d'intérêts : l'actuaire ne peut être entièrement dévoué aux intérêts de son client s'il est déchiré entre ceux-ci et les siens ou les intérêts de

empêcher l'actuaire d'agir. Toutefois, il y aurait peut-être lieu ici d'invoquer les exceptions de la Règle 5, qui prévoient le consentement exprès formel des deux clients concernés.

Deuxièmement, certaines situations peuvent impliquer des ex-clients :

- d) Le principe de loyauté envers un client n'empêche pas l'actuaire ou son entreprise d'accepter un mandat, au seul motif que ce dernier serait susceptible de faire naître des intérêts opposés à ceux d'un ex-client. Toutefois, il s'agit d'une situation où l'actuaire et son entreprise doivent protéger la confidentialité des renseignements fournis à l'entreprise par l'ex-client en érigeant des murs éthiques¹⁷ et en s'assurant que les professionnels qui travaillent sur le dossier actuel n'auront pas accès à ces renseignements.
- e) Cette situation peut empêcher un praticien exerçant seul d'agir dans une telle affaire, sans obtenir le consentement des deux clients.

Troisièmement, il existe d'autres circonstances dans lesquelles un conflit d'intérêts peut survenir :

- f) Lorsque l'actuaire est appelé à émettre un avis sur une situation relative à une société dont des actionnaires sont membres de son entreprise.
- g) Lorsque l'actuaire reçoit une forme quelconque de compensation ou de rémunération (autre que les honoraires professionnels) d'une entreprise pour laquelle il doit émettre une opinion professionnelle. À la page 19 de sa publication intitulée *Conflicts of Interest: A Guide for Actuaries*, publiée en novembre 2012, l'Institute and Faculty of Actuaries recommande ce qui suit :

[Traduction libre]

Rémunération

Les entreprises ne devraient pas encourager les employés d'une façon qui pourrait être perçue comme les encourageant à fournir au client autre chose que les conseils les plus adéquats et appropriés.

Que conclure de cette jurisprudence? Bien que les dispositions examinées ne soient pas les mêmes que celles de la Règle 5, elles véhiculent toutes les mêmes principes : l'impartialité, l'indépendance et la transparence de l'actuaire, et ce, dans l'intérêt public.

tiers ou d'autres clients actuels ou antérieurs [voir « *Defining your duty* » par Imran Benson, *The Actuary*, 12 avril 2018, et *Ault c. Canada (Procureur général)*, 2011 ONCA147, paragr. 77, 86 et 88].

¹⁷ On trouvera à l'annexe B un résumé des concepts de mur éthique et de séparation des équipes.

PARTIE 3 ANALYSE DE LA RÈGLE 5

La Règle 5 peut se résumer comme suit :

- a) Tout d'abord, le paragraphe introductif indique clairement que la notion de conflit d'intérêts s'applique aux services professionnels;
- b) Et le principe est que l'actuaire ne doit pas rendre de services professionnels pouvant susciter un conflit d'intérêts réel ou potentiel¹⁸;
- c) Il existe des exceptions à ce principe (« sauf... »). Toutefois, il est généralement reconnu que les exceptions ne peuvent passer avant le principe. Par conséquent, les exceptions doivent être interprétées comme telles : il s'agit d'exceptions;
- d) Les alinéas a), b) et c) de la Règle 5 sont cumulatifs (« et ») et non disjonctifs (« ou »). Les trois critères doivent être respectés pour déclencher l'application des exceptions;
- e) La « divulgation entière et sans retard » est définie à l'Annotation 5-1. D'autres termes ou expressions, comme « services professionnels » et « utilisateurs directs », sont définis à la section des *Règles* intitulée « Définitions ».

(3.1) Impartialité et indépendance : les aspects fondamentaux de la pratique actuarielle

La Règle 5 empêche l'actuaire de rendre des services professionnels pouvant susciter un conflit d'intérêts réel ou potentiel, sauf dans certaines circonstances. Les aspects fondamentaux de la Règle 5 sont l'impartialité et l'indépendance des services professionnels : l'actuaire qui rend des services professionnels ne peut être raisonnablement perçu comme ayant favorisé les intérêts d'un client (ou ses propres intérêts) au détriment d'un autre client.

Le conflit d'intérêts, qu'il soit réel ou potentiel, est à éviter, car il menace la capacité de l'actuaire de fournir des conseils impartiaux et indépendants à un client, altérant ainsi la nature même de son travail, qui consiste à effectuer des évaluations objectives et à formuler des recommandations à un client en fonction de ces évaluations.

Un aspect important du comportement éthique exigé de l'actuaire est d'exprimer des opinions indépendantes et de fournir des conseils indépendants impartiaux. Cette indépendance est considérée comme étant « la capacité d'analyser et de prendre des décisions pertinentes... sans être contrôlé, contraint ou influencé de façon induue ou inappropriée...¹⁹ »

De toute évidence, le libellé de la Règle 5 suppose qu'il existe des situations qui constituent en soi un conflit d'intérêts et qui ne peuvent être « protégées » par les exceptions (« sauf »).

Le premier élément des exceptions stipule : « (a) si la capacité du membre d'agir équitablement n'est pas affaiblie ». Il ne peut s'agir d'un critère subjectif laissé à la seule discrétion de

¹⁸ En règle générale, les tribunaux judiciaires et administratifs définissent le conflit d'intérêts « potentiel » comme étant l'apparence de conflit du point de vue d'un tiers raisonnablement bien informé.

¹⁹ AAI, *Principes de professionnalisme*, « Conseils indépendants », article 30.

l'actuaire ou de son employeur. Cela doit faire allusion à un critère objectif fondé sur la détermination de la « perception de la situation par un tiers raisonnablement bien informé ».

Le mot clé de ce premier alinéa des exceptions est « équitablement ».

Au Canada, l'ICA traite de l'indépendance et de l'impartialité attendues de l'actuaire en faisant allusion à la notion d'équité dans la Règle 5 des *Règles de déontologie*. Il est demandé à l'actuaire de veiller à ce que sa capacité d'agir *équitablement* ne soit pas affaiblie lorsqu'il rend des services professionnels pouvant susciter un conflit d'intérêts réel ou potentiel.

La jurisprudence canadienne sur la question a interprété la notion d'équité comme signifiant la capacité [traduction libre] « de favoriser les intérêts de son client plutôt que ceux du tiers avec qui il entretient la relation qui a créé la situation de conflit d'intérêts »²⁰.

Tout est question de degré, dans la recherche d'un équilibre. Compte tenu de la nature du travail et de son importance pour le client, le manque d'indépendance ou d'impartialité influera sur la capacité de l'actuaire d'agir équitablement. L'actuaire devrait s'abstenir d'accepter ou d'exécuter les services, lorsque cet équilibre ne montre pas qu'il est possible d'être équitable ou de maintenir l'équité²¹. Si, lorsqu'il examine objectivement la situation, l'actuaire juge possible l'obtention d'un équilibre, il doit néanmoins divulguer le conflit d'intérêts à ses clients et obtenir par écrit leur consentement éclairé²².

Par exemple, la situation suivante montre comment l'indépendance d'un actuaire peut être influencée :

Exemple 2 : Une caisse de retraite a été créée au moyen de contributions financières du gouvernement, de l'employeur et du syndicat. Dans cette affaire, l'actuaire est appelé à représenter les trois parties. Les instructions de l'employeur et du gouvernement consistent à verser les plus petites cotisations possible dans la caisse. L'intérêt du syndicat est l'application d'une politique d'évaluation qui se traduit par les plus grandes cotisations possible de la part du gouvernement et de l'employeur. L'actuaire se trouve donc en situation de conflit d'intérêts.

En pareilles circonstances, l'objectivité de l'actuaire dans la prestation de conseils au gouvernement ou à l'employeur peut être influencée, ou perçue comme étant influencée, par le besoin de veiller à ce que les salariés obtiennent le plus d'argent possible, alors que les cotisants souhaitent réduire au minimum leur participation. Par conséquent, il y a conflit d'intérêts parce que les conseils à donner à une partie peuvent nuire aux intérêts de l'autre. Une telle situation met en péril l'impartialité réelle ou présumée de l'actuaire.

²⁰ Alan c. Hutchinson, *Legal Ethics and Professional Responsibility*, Irwin Law, Toronto, 2006.

²¹ *The Canadian Institute of Actuaries and Lord Ellement and John A. Turnbull*, 28 avril 1995, p. 5 (quoique cette combinaison de qualifications se situe dans le contexte de l'analyse des faits à l'occasion d'une audience disciplinaire).

²² On touche ici à l'aspect de la transparence dans la gestion des situations pouvant susciter un conflit d'intérêts.

Exemple 3 : Le comité d'une caisse de retraite est à la recherche d'une entreprise pour la préparation d'appels d'offres destinés à plusieurs sociétés et qui portent sur l'administration de la caisse. L'actuaire responsable des évaluations actuarielles et des recommandations propose les noms de trois sociétés. Toutefois, il omet de dire au comité que des commissions de l'ordre de 1,5 % à 2 % lui seront versées en fonction des sommes transférées à ces sociétés d'assurances. Cet actuaire s'est placé en situation de conflit d'intérêts²³.

Dans ce cas, bien que le comité de la caisse de retraite ait pu comprendre que l'actuaire travaillait en son nom auprès de tiers, il ne sait pas forcément que ses intérêts monétaires et ceux de l'actuaire sont simultanément en jeu. Cette situation soulève des questions quant à savoir si le choix de la société d'assurances retenue par l'actuaire dépendait du montant des commissions qui lui seraient versées. Le conflit d'intérêts ne fait donc aucun doute.

Il faut noter par ailleurs que le fait que l'actuaire soit partie à un conflit d'intérêts ne résulte pas nécessairement d'une faute ou d'une erreur de sa part, ni n'a forcément valeur de faute ou d'erreur. Souvent, l'évolution de l'environnement d'affaires, l'obtention de nouveaux clients, les transactions auxquelles participent les clients, les fusions et acquisitions d'entreprises et les faits nouveaux dans un dossier sont le genre d'événements, parmi bien d'autres, qui peuvent faire naître des conflits d'intérêts.

Il y a inconduite professionnelle si, par exemple, l'actuaire ne prend pas de mesures suffisantes et raisonnables pour déceler le conflit d'intérêts et pour informer le client et régler le conflit, ou s'il décide d'effectuer son travail sans tenir compte de l'existence d'un conflit d'intérêts.

En résumé, **pour déceler un conflit d'intérêts, l'actuaire doit déterminer si des intérêts personnels ou professionnels interfèrent avec ceux d'un ou de plusieurs clients, de sorte qu'il soit plus difficile pour lui de rendre des services actuariels avec impartialité et indépendance, et sans parti pris**²⁴. Cela comprend la perception qu'en a une personne raisonnablement bien informée.

(3.2) Identifier et reconnaître le contexte dans lequel l'impartialité est douteuse

Trois grandes catégories d'intérêts sont en jeu lorsqu'il est question des intérêts de l'actuaire et de leur éventuelle incompatibilité avec ceux de ses clients ou des entreprises pour lesquelles il agit : les intérêts professionnels, les intérêts pécuniaires et les intérêts personnels.

Intérêts professionnels : Cette catégorie comprend la pratique de l'actuaire, les affaires de son entreprise ou de la société en nom collectif pour laquelle il travaille, et les intérêts de l'un de ses clients. Il y a conflit lorsque l'un de ces intérêts est touché d'une manière intime qui est différente de la façon dont tous les autres intérêts ou un groupe d'intérêts similaires seraient touchés²⁵.

²³ *The Committee on Discipline of the Canadian Institute of Actuaries v. Eugène Boudreault*, tribunal disciplinaire, district de Montréal, 19 mai 1998, p. 36.

²⁴ Institute and Faculty of Actuaries, *Conflict of Interest : A Guide for Actuaries*, p. 5.

²⁵ ICA, *Lignes directrices sur les conflits d'intérêts pour les membres du Conseil d'administration*.

Exemple 4 : Un actuaire et son entreprise sont embauchés par deux acheteurs potentiels pour évaluer une société d'assurances qui a été mise en vente. Durant l'exercice de ce mandat, l'actuaire découvre des informations importantes qui influenceront sur le prix d'achat offert finalement par l'un des deux acheteurs. L'actuaire devrait-il utiliser ces informations dans son évaluation? Dans l'affirmative, à quel acheteur devrait-il divulguer ces informations, à supposer qu'il le fasse? Dans ce cas-ci, l'actuaire ne serait pas en situation conflictuelle si les informations servent à évaluer avec objectivité la valeur de la société, si elles sont utilisées dans les deux évaluations et qu'elles sont divulguées aux deux parties.

Exemple 5 : Un conflit d'intérêts peut survenir si l'actuaire d'une entreprise donne son avis d'expert à une partie d'un litige, tandis qu'un autre actuaire de la même entreprise donne un avis contraire à l'autre partie. En ce cas, l'entreprise pourrait être en conflit d'intérêts entre les deux parties. En règle générale, les intérêts des clients comprennent non seulement les intérêts du portefeuille de clients de l'actuaire, mais aussi tous les clients de l'entreprise pour laquelle ce dernier travaille²⁶.

Ces exemples montrent que les entreprises ont l'obligation d'adopter des politiques claires sur les conflits d'intérêts et sur la façon de les gérer. Au Canada, la plupart des grands cabinets d'avocats ont désigné une personne chargée de la gestion des multiples intérêts concurrents des divers membres du cabinet.

De plus, l'entreprise doit faire connaître à ses employés ses politiques en matière de conflits et s'assurer qu'elles sont véritablement appliquées.

Intérêts pécuniaires : Cette catégorie réfère aux intérêts importants de l'actuaire, de sa famille ou de son entreprise ou société en nom collectif dans des participations significatives dans des sociétés privées ou cotées en bourse qui participent à son travail, ou dans toute participation importante dans une entité ayant un intérêt commercial dans une activité ou une affaire dans laquelle l'actuaire est impliqué²⁷.

Exemple 6 : Un actuaire est appelé à conseiller le gestionnaire d'un fonds commun de placement dans lequel lui-même, ou un membre de sa famille, investit. Ce faisant, il créerait un conflit d'intérêts. Un tiers raisonnablement bien informé pourrait présumer que l'actuaire donne les conseils qui favorisent le mieux les intérêts de sa famille plutôt que ceux qui profiteraient au fonds dans une optique globale²⁸.

²⁶ Barreau du Québec, *Guide 2012 sur les conflits d'intérêts*, « Le devoir de loyauté », p. 213. Toutefois, les règles de procédure des tribunaux ont maintenant pour approche de s'assurer les services d'un seul expert en cour, sauf demande contraire. Quoi qu'il en soit, l'expert retenu doit déclarer (et agir en conséquence) qu'il agira équitablement, de manière impartiale et indépendante. De plus, certains types de clients, tels que les clients « institutionnels » comme les institutions publiques ou les sociétés d'assurances, ne peuvent s'attendre à ce que l'acceptation d'un mandat dans une situation empêche automatiquement l'entreprise d'agir dans d'autres circonstances pour un autre client. Le pragmatisme doit aussi être pris en compte lorsque de tels clients sont concernés.

²⁷ SOA, *The Society of Actuaries Conflict of Interest Policy*.

²⁸ Institute and Faculty of Actuaries, *Conflict of Interest: A Guide for Actuaries*, p. 6.

Exemple 7 : Les conseils qu'un actuaire donne à une société peuvent influencer la décision de celle-ci d'émettre ou non des dividendes. Toutefois, si l'actuaire est également actionnaire de cette société, sa décision à titre de professionnel peut influencer directement sur sa propre situation financière. Dans ce cas, ses intérêts pécuniaires peuvent nuire à la bonne gestion financière de la société s'il favorise l'émission de dividendes (à son propre avantage) plutôt que de conseiller à la société d'augmenter son capital. Une telle situation créerait un conflit d'intérêts²⁹.

Intérêts personnels : Les intérêts personnels comprennent les situations dans lesquelles un actuaire, impliqué de quelque manière que ce soit dans l'instance, est étroitement lié à ce qui suit : (1) l'actuaire à l'encontre duquel des allégations d'inconduite professionnelle ont été formulées; (2) l'avocat qui représente l'actuaire en (1); (3) tout membre de sa famille immédiate ou de son entreprise qui est impliqué dans une affaire disciplinaire à l'étude³⁰.

Exemple 8 : L'actuaire siège à un comité disciplinaire et doit vérifier si un autre actuaire, qui est son neveu, a appliqué les bonnes normes de pratique. Il est en conflit d'intérêts³¹.

Exemple 9 : En matière d'expertise devant les tribunaux, un actuaire donne son avis d'expert à une partie qui est en litige avec une autre partie. Or, une personne impliquée d'un côté du litige est également membre de la famille de l'actuaire. L'actuaire serait en conflit d'intérêts s'il donnait des conseils dans ce cas.

Outre les catégories précédentes, les intérêts intrinsèques d'une personne, tels que les valeurs personnelles, ses croyances personnelles, ses principes éthiques ou ses façons de voir les choses, peuvent être incompatibles avec ce qu'un client ou un employeur peut exiger de l'actuaire. La même évaluation, que celle applicable aux autres intérêts, s'applique à dans ces circonstances³².

Bien qu'un actuaire puisse exercer des fonctions pour de nombreux clients, celles-ci ne doivent pas être exécutées si les intérêts de ces clients interviennent dans des dossiers simultanés ou concomitants. Il en est ainsi parce qu'autrement, il deviendrait difficile, voire impossible, pour l'actuaire de donner des conseils à une entité donnée sans être influencé par des considérations importantes pour une autre partie. Soit dit en passant, cela influencerait également sur la crédibilité de l'actuaire.

Exemple 10 : Un actuaire est embauché par un syndicat au nom de tous les participants d'une caisse de retraite pour donner des conseils sur son évaluation, tandis qu'il est aussi embauché par l'employeur pour donner des conseils sur d'autres aspects des affaires ou de la gestion de l'employeur. L'actuaire n'est pas en conflit d'intérêts et n'enfreint pas la Règle 5 des *Règles de déontologie*. De l'avis de l'ICA, l'actuaire devrait divulguer à toutes les parties sa participation (Règle 1 et Règle 4). Toutefois, si l'employeur demande également des conseils sur l'évaluation de la caisse de retraite ou toute autre question relative à cette caisse, l'actuaire serait en conflit d'intérêts en vertu de la Règle 5 s'il acceptait cette mission supplémentaire. Dans ce cas, les hypothèses formulées par

²⁹ Institute and Faculty of Actuaries, *Conflict of Interest: A Guide for Actuaries*, p. 6.

³⁰ SOA, *Conflict of Interest Guidelines for Members of the Board*.

³¹ Institute and Faculty of Actuaries, *Conflict of Interest: A Guide for Actuaries*, p. 6.

³² Institute and Faculty of Actuaries, *Conflict of Interest: A Guide for Actuaries*, p. 6.

l'actuaire pour faire des recommandations au syndicat au sujet de l'évaluation de la caisse de retraite peuvent aussi entrer en conflit avec les conseils qu'il donne au sujet de la gestion des affaires si les hypothèses utilisées pour l'évaluation peuvent influencer sur le développement des affaires ou les objectifs de l'employeur.

Il faut donc clairement identifier et comprendre qui est le principal client de l'actuaire. Ce client est le point central de l'analyse du conflit d'intérêts. Il peut s'agir d'un client réel ou potentiel ou d'un ex-client. La détermination du principal client doit englober les autres membres de l'entreprise ou de l'entreprise qui emploie l'actuaire.

En ce qui concerne les anciens clients, il est important de faire la distinction entre le travail effectué pour eux et l'expérience acquise pendant le travail pour un client. Le premier cas fait référence à l'information à laquelle un actuaire a été exposé dans l'exécution des mandats d'un client. Il peut s'agir de documents confidentiels, de stratégies commerciales partagées ou créées avec l'actuaire, d'objectifs de développement des affaires, etc. L'utilisation de cette information dans les mandats d'autres clients placerait l'actuaire en situation de conflit d'intérêts si l'information contribuait à favoriser les intérêts d'un client plutôt que de l'autre. Le second cas fait référence aux compétences et connaissances acquises par un actuaire au cours de ses années de pratique. L'utilisation de ces connaissances ne placerait pas l'actuaire en situation de conflit d'intérêts parce que ces compétences ne dépendent pas de l'utilisation directe de l'information des anciens clients.

Soyons clairs, nous ne devons pas confondre conflit d'intérêts et expérience et savoir-faire de l'actuaire. Celui-ci acquerra son expérience et son savoir-faire en travaillant sur de nombreux dossiers différents, souvent pour des clients qui peuvent avoir des intérêts commerciaux concurrents. Cela peut créer un conflit d'affaires, que l'entreprise ou l'actuaire devra résoudre. Par exemple, l'actuaire peut-il travailler pour une société de boissons et avoir pour client une autre société de boissons? La première peut imposer ses conditions qui comprennent le fait de ne pas représenter une autre société de boissons, et l'actuaire est libre de les accepter ou non. Il ne s'agit pas d'un conflit d'intérêts, dans la mesure où l'actuaire ne participe pas au même dossier et ne divulgue pas de renseignements confidentiels d'un client à un autre.

En outre, il est possible qu'un actuaire ou une entreprise ait de nombreux clients du même secteur qui pourraient être en concurrence les uns avec les autres. De telles situations ne créent pas nécessairement de conflit d'intérêts. L'actuaire est en conflit d'intérêts si les intérêts de deux ou plusieurs clients entrent en conflit, même si ces intérêts ne sont pas conflictuels dans le cadre de la même mission³³. Les intérêts peuvent entrer en conflit les uns avec les autres même s'ils découlent de missions différentes au sein de l'entreprise de l'actuaire. C'est souvent le cas dans les grandes entreprises, et cette difficulté peut être levée en désignant un actuaire chargé de prendre des décisions (difficiles) sur les conflits d'intérêts et en tenant des registres fidèles de ces décisions.

Exemple 11 : Alpha est actuaire chez Bravo, Charlie & Associates. Il tente de recruter un nouveau client, une société d'assurances. Après avoir reçu d'Alpha un courriel lui demandant s'il y a conflit d'intérêts, Delta, un autre actuaire de l'entreprise, lui dit qu'il

³³ *R. c. Neil*, [2002] 3 R.C.S. 631.

travaille déjà à titre d'expert dans un recours collectif en instance à l'encontre de cette même société d'assurances, lancé il y a huit ans. Vu qu'Alpha fournirait des conseils sur d'autres aspects des activités de cette société, il y aurait à première vue conflit d'intérêts. Toutefois, il s'agit du type de situation qui peut permettre l'application des exceptions à la Règle 5. Un mur éthique devrait alors être mis en place.

Lorsque la question du conflit d'intérêts est soulevée devant un tribunal ou la Commission de déontologie, la personne ou l'entreprise qui dépose la plainte à l'encontre de l'actuaire doit étayer son allégation au moyen d'une preuve convaincante attestant de l'existence raisonnable de partialité. Ensuite, l'actuaire doit prouver qu'il a rempli toutes les conditions qui lui ont permis de prétendre : (1) qu'il n'y avait pas de conflit d'intérêts, (2) qu'il n'a pas été affaibli dans sa capacité d'agir équitablement ou (3) que le conflit a été entièrement divulgué sans retard au client et que celui-ci a consenti à faire appel néanmoins à ses services³⁴.

(3.3) Qualification de l'interdiction des conflits d'intérêts : les exceptions

La deuxième partie de la Règle 5 est une qualification de l'interdiction, qui exige de l'actuaire de respecter trois critères pour la divulgation des conflits d'intérêts. Si elle est suivie du consentement du client et des utilisateurs directs, elle autorise l'actuaire à rendre des services professionnels malgré ce conflit.

Les trois critères des exceptions sont formulés comme suit :

- 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; et
- c) si tous les *utilisateurs directs* actuels et éventuels connus ont expressément convenu de l'exécution des services par le membre.

Critère (a)

Le premier critère a trait à l'obligation de l'actuaire d'agir de façon indépendante et équitable lorsqu'il rend des services professionnels. Cet aspect de la pratique de l'actuaire a été longuement commenté dans le présent document. Il suffit de rappeler que, lorsqu'il y a vérification de conflit, cette évaluation doit être effectuée de la façon la plus objective possible et ne doit pas, de préférence, s'effectuer uniquement à travers le prisme du jugement de l'actuaire.

Un agent de conformité, un conseiller externe ou un conseiller juridique seraient mieux placés pour déterminer si la capacité de l'actuaire à agir équitablement est affaiblie. De plus, ce premier critère apporte en contrepartie un argument probant. Plus l'évaluation de la capacité d'agir de façon équitable et indépendante est objective, et plus elle est documentée, plus la défense contre des allégations contraires sera crédible.

³⁴ *The Committee on Discipline of the Canadian Institute of Actuaries v. Eugène Boudreault*, tribunal disciplinaire, district de Montréal, 19 mai 1998, p. 36.

Critère (b)

Lorsque l'actuaire a déterminé que sa capacité d'agir équitablement ne sera pas compromise malgré l'existence d'un conflit d'intérêts réel ou potentiel, il doit, conformément au deuxième critère, divulguer ce conflit à tous les utilisateurs directs actuels et éventuels. Les utilisateurs directs sont définis dans les *Règles de déontologie* et désignent généralement le client ou l'employeur ou toute autre personne qui retient les services de l'actuaire ou qui est à même de communiquer directement avec lui au sujet de ses qualifications, de son travail et de ses recommandations³⁵.

À ces utilisateurs directs, l'actuaire doit divulguer tous les faits importants concernant le conflit, notamment la nature de l'influence ou de la relation importune, ainsi que la nature et l'ampleur de l'intérêt³⁶. Tous les faits et éléments importants qui peuvent être directement ou indirectement utiles à l'utilisateur pour décider de consentir (ou non) à retenir les services de l'actuaire malgré le conflit d'intérêts doivent être divulgués³⁷.

La divulgation doit être faite de manière à démontrer un effort raisonnable pour compiler tous les intérêts conflictuels qui émergent d'une nouvelle relation avec un client. Toutefois, l'actuaire n'est pas tenu de divulguer tous les intérêts qu'ont ses collègues, ses partenaires commerciaux, les membres de sa famille et ses amis s'il ne connaît pas ces intérêts et s'ils n'ont pas été révélés au cours de l'évaluation objective effectuée conformément au critère (a)³⁸. **L'aveuglement volontaire n'est pas une excuse : les entreprises doivent mettre en place un processus de vérification permettant d'identifier raisonnablement les conflits potentiels au sein de l'entreprise. (Voir plus loin la partie 5.)**

Enfin, l'annotation 5-1 précise en outre que la divulgation de l'actuaire devrait se faire par écrit. Une fois la divulgation faite aux utilisateurs directs, il leur revient de déterminer dans quelle mesure ils sont à l'aise de poursuivre dans un contexte de conflit d'intérêts (potentiel).

L'actuaire a toujours la possibilité de refuser d'agir pour un client dans un mandat particulier s'il estime que les conséquences d'un conflit d'intérêts réel ou potentiel sont trop néfastes pour lui-même.

Critère (c)

Une fois l'utilisateur informé de tous les renseignements pertinents, on estime que l'actuaire a placé son client dans une position lui permettant de prendre une décision éclairée à savoir s'il souhaite continuer de faire affaire avec cet actuaire. La divulgation a pour but de donner à l'utilisateur actuel ou éventuel la possibilité de donner un consentement éclairé au vu de la situation.

Si l'utilisateur peut tolérer les risques associés au conflit d'intérêts, cela lui épargne les ennuis de devoir passer d'un conseiller de confiance à un autre en raison d'un conflit d'intérêts qui n'a pas

³⁵ ICA, *Règles de déontologie*, Définitions, « Utilisateur direct ».

³⁶ OCA. *Règles de déontologie*, Règle 5, Annotation 5-1.

³⁷ *Ibid.*

³⁸ Society of Actuaries, *The Society of Actuaries Conflict of Interest Policy*.

forcément une grande incidence sur ses activités. L'utilisateur peut donc évaluer la menace qu'un conflit d'intérêts représente pour ses intérêts, en ce qui concerne la planification des activités, les renseignements confidentiels, le besoin de conseils actuariels indépendants et sa propre implication dans un conflit d'intérêts.

À noter que le client pourrait vouloir demander des conseils d'un tiers pour évaluer les documents présentés par l'actuaire au cours de son processus de divulgation. L'actuaire ne doit pas faire de déclaration au client qui pourrait être interprétée comme l'empêchant ou le décourageant de demander des conseils auprès d'un tiers. Ainsi, le client peut prendre une décision éclairée et indépendante.

Ce n'est qu'une fois que les trois critères sont remplis que l'actuaire est considéré comme étant libéré de l'interdiction prévue à la Règle 5. Notons que l'actuaire doit continuer de divulguer les nouvelles informations qui font évoluer le conflit d'intérêts, afin de renouveler le consentement de l'utilisateur à la lumière des nouveaux événements. Si le conflit se dénoue, les utilisateurs doivent en être informés. Il convient également de noter que le consentement donné, compte tenu d'un ensemble de circonstances entourant l'émergence d'un conflit d'intérêts, n'est valable pour aucun autre ensemble de circonstances et que, par conséquent, le processus de divulgation doit être entrepris par l'actuaire et un nouveau consentement doit être obtenu pour chaque nouveau conflit.

PARTIE 4 LA RÈGLE 5 ET SON INTERACTION AVEC D'AUTRES RÈGLES

(4.1) Règle 7

La gestion d'un conflit d'intérêts serait plus simple si les *Règles* et devoirs pertinents se limitaient à ceux de la Règle 5 des *Règles de déontologie*. Toutefois, un éventail beaucoup plus large de considérations est en jeu, notamment, le devoir de confidentialité prévu à la Règle 7, qui stipule :

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 loi³⁹.

Certains conseils utiles peuvent provenir de la profession juridique. Le devoir de confidentialité et le privilège du secret professionnel exigent des avocats qu'ils protègent la confidentialité des renseignements des clients avant tout autre devoir (sauf lorsque la vie et la sécurité d'une personne sont en jeu lorsque la loi ou le client l'autorise). On estime qu'un avocat est mieux placé pour servir l'intérêt de son client si celui-ci lui communique tous les renseignements utiles

³⁹ ICA, *Règles de déontologie*, Règle 7.

à son dossier. En contrepartie, le client bénéficie d'une solide protection des renseignements divulgués.

Le même raisonnement sous-tend le devoir de confidentialité de la Règle 7. Bien qu'il ne fasse aucun doute que l'actuaire est tenu de protéger la confidentialité de tous les renseignements que les clients portent à sa connaissance, des difficultés peuvent survenir lorsqu'on lui demande de divulguer certains aspects de sa pratique qui concernent de tels renseignements confidentiels. Une des raisons pour lesquelles il devrait le faire est, bien entendu, la nécessité de divulguer les conflits d'intérêts réels ou potentiels.

En vertu de la Règle 5, l'actuaire est tenu de divulguer à ses clients tous les faits importants relativement au conflit d'intérêts, incluant la nature de l'influence ou de la relation, de même que la nature et l'ampleur des intérêts en jeu⁴⁰. La question qui se pose ensuite est de savoir jusqu'où l'actuaire doit aller pour fournir suffisamment de renseignements au client pour que celui-ci consente ou non à recevoir ses services actuariels compte tenu de l'existence d'un conflit d'intérêts réel ou potentiel.

Exemple 12 : Un actuaire a fourni les résultats de ses calculs actuariels à un client (un ex-mari) concernant le partage d'un fonds de retraite dans le cadre d'une instance de divorce. Peu de temps après l'acceptation du règlement du divorce, l'ex-épouse embauche l'actuaire pour qu'il la conseille dans l'investissement des actifs de retraite obtenus par règlement. Ces deux domaines de pratique de l'actuaire ne sont pas liés. Il n'y a pas de conflit d'intérêts apparent ici, car l'ex-épouse sait que l'actuaire a travaillé pour son ex-mari⁴¹. Toutefois, pour éviter tout problème, l'actuaire dans cette situation doit déterminer s'il y a autre chose à divulguer à l'ex-épouse. En cas de doute, lorsque le secret professionnel intervient, l'actuaire devrait demander le consentement avant de divulguer des renseignements confidentiels.

Exemple 13 : Un actuaire et son entreprise offrent des services à une société d'assurances, à un courtier d'assurance et à une société de marketing. La société de marketing a été un client du courtier pendant de nombreuses années et a fini par retenir les services de la société d'assurances pour lui fournir des produits. L'actuaire et son entreprise ont été clients du courtier pendant de nombreuses années et celui-ci les a recommandés aux deux autres parties pour fournir des conseils actuariels⁴². En plus de divulguer à toutes les parties qu'il agit pour les trois à la fois, et pas toujours simultanément ou concomitamment, l'actuaire doit déterminer si d'autres renseignements doivent être divulgués aux parties, sachant qu'elles entretiennent des relations d'affaires ensemble.

Les exemples ci-dessus nous font comprendre que la divulgation de relations et d'intérêts conflictuels doit être suffisante pour que le client soit au courant du conflit potentiel, sans pour autant divulguer de renseignements confidentiels. La connaissance de l'existence d'un conflit d'intérêts suffit.

⁴⁰ ICA, *Règles de déontologie*, Règle 5, Annotation 5-1.

⁴¹ La plainte a été déposée, avant d'être rejetée par la Commission de déontologie de l'ICA (14/08/2007).

⁴² La plainte a été déposée, avant d'être rejetée par la Commission de déontologie de l'ICA (10/07/2008).

Pour s'acquitter de l'obligation de divulgation prévue à la Règle 5, la divulgation de l'identité des parties en situation de conflit d'intérêts à un client potentiel ou actuel et de la nature générale du travail à accomplir est suffisante. L'identité des clients et les renseignements ainsi divulgués peuvent être protégés par la signature d'une entente de confidentialité par le client nouveau ou actuel et peuvent être inclus ou non dans une lettre de mission ou un autre type de contrat d'avance d'honoraires.

Si une telle divulgation n'est pas possible sans révéler de renseignements confidentiels, c'est un signe que les exceptions de la Règle 5 ne peuvent s'appliquer.

(4.2) Règle 4

Une autre règle se rapporte aux conflits d'intérêts, soit la Règle 4, qui traite de la divulgation de la rémunération et de l'indépendance financière de l'actuaire. L'actuaire qui n'est pas indépendant du point de vue financier et de l'organisation n'a peut-être pas l'impartialité voulue pour rendre des services professionnels valables.

La Règle 4 stipule :

Le membre divulgue entièrement et sans retard au client ou à l'employeur la source de toute rémunération indirecte ou directe que lui ou sa compagnie ont reçue ou peut recevoir relativement à une mission dans le cadre de laquelle il rend des services professionnels à ce client ou à cet employeur.

Annotation 4-1 : « Divulgation entière et sans retard » désigne une divulgation de tous les faits importants relativement à la rémunération indirecte ou directe qui peuvent être pertinents aux fins de la décision du client ou de l'employeur et une divulgation suffisamment rapide pour permettre au client ou à l'employeur de prendre une décision éclairée et indépendante. Cette divulgation devrait se faire par écrit.

Annotation 4-2 : S'il n'est pas indépendant sur les plans financier et organisationnel relativement à toute question liée aux services professionnels rendus, le membre devrait divulguer entièrement et sans retard au client ou à l'employeur toute relation pertinente non apparente.

Annotation 4-3 : Le membre qui travaille pour une compagnie établie à plusieurs endroits est soumis aux exigences de divulgation entière et sans retard des sources de la rémunération que la compagnie pour laquelle il travaille a reçue ou peut recevoir en rapport avec les services professionnels qui touchent la mission spécifique exécutée pour ce client, sans égard à l'endroit où cette rémunération est reçue.

La Règle 4 exige de l'actuaire qu'il divulgue tous les faits importants concernant sa propre source de rémunération pour tous les services rendus au cours de sa mission⁴³. Si son entreprise

⁴³ ICA, *Règles de déontologie*, Règle 4, Annotation 4-1.

ou son employeur reçoit une autre forme de rémunération en raison de cette mission, celle-ci doit également être divulguée au client⁴⁴.

Encore une fois, le client devrait être en mesure d'évaluer si son actuaire potentiel ou actuel a un degré d'impartialité suffisant pour répondre à ses besoins. Cette divulgation devrait se faire par écrit.

Exemple 14 : Si l'actuaire recommande à un client de faire affaire avec une nouvelle société d'assurances, il doit communiquer à son client toute commission que la société lui versera en plus des honoraires demandés par l'actuaire au client⁴⁵.

⁴⁴ *Ibid.*

⁴⁵ En ce qui concerne la question générale de la rémunération, voir : Institute and Faculty of Actuaries, *Conflict of Interest: A Guide for Actuaries*, p. 10 et 29.

PARTIE 5 GESTION ADÉQUATE POUR PRÉVENIR OU RÉGLER LES CONFLITS D'INTÉRÊTS

Bien que le processus et les exigences d'une divulgation adéquate aient déjà été expliqués, une mise en garde est néanmoins nécessaire. Le fait qu'un actuaire soit autorisé à effectuer du travail avec le consentement de son client malgré l'existence d'un conflit réel ou potentiel démontre une certaine tolérance à l'égard d'une telle situation.

Le consentement du client ne peut annuler cette interdiction que dans certaines circonstances particulières. Les actuaires peuvent compter sur une divulgation adéquate comme mesure suffisante et appropriée pour leur permettre d'effectuer un travail malgré l'existence d'un conflit d'intérêts. Toutefois, cela suppose qu'avec l'information nécessaire, les clients sont en mesure de prendre une décision valable et judicieuse quant à leur tolérance aux conflits d'intérêts⁴⁶.

Une procédure de vérification de conflit doit être mise en place et entreprise *avant* d'accepter de nouvelles missions. La mise en place d'un système de vérification en trois parties protégerait mieux l'actuaire et ses clients des conflits d'intérêts. Ce système exige (1) une politique, (2) un surveillant ou un groupe de surveillants et (3) l'obligation de se conformer à la politique.

(5.1) Politique

Il s'agit d'un document qui énonce la politique de l'entreprise en matière de conflits d'intérêts. Il doit comprendre, notamment, la nature des conflits d'intérêts que l'entreprise souhaite éviter (pour la protection de l'intérêt public), le mode d'évaluation à suivre avant d'accepter de nouveaux clients et les mesures à prendre pour divulguer et régler les conflits. Ce document servira de référence à l'actuaire et complétera les devoirs qu'impose l'ICA, notamment dans ses *Règles de déontologie*.

(5.2) Surveillant (ou groupe de surveillants)

Le surveillant est l'acteur principal de l'application d'une bonne politique de gestion des conflits d'intérêts. Il peut s'agir d'une personne, d'un comité ou d'un service en entier, selon les besoins de l'employeur de l'actuaire⁴⁷.

La personne désignée à titre de surveillant doit avoir l'autorité morale et fonctionnelle nécessaire pour effectuer la vérification de conflit au nom des actuaires. Cette personne évaluera si la capacité de l'actuaire d'agir équitablement est compromise. Si elle l'est, le surveillant devra proposer à l'actuaire des mesures appropriées à mettre en place pour gérer ce conflit selon les circonstances particulières de l'affaire.

Plus important encore, le surveillant devra, en collaboration avec les organismes administratifs compétents, établir et tenir à jour un registre ou une base de données de clients contenant des renseignements sur les mandats exécutés par l'entreprise. Grâce à ce registre, le surveillant sera

⁴⁶ The Actuary, « Conflicts of Interest ». Sur Internet: <http://www.theactuary.com/archive/old-articles/part-1/conflicts-of-interest/>.

⁴⁷ Pour les besoins du présent guide, nous utiliserons le terme « surveillant ».

en mesure d'effectuer une vérification rigoureuse des intérêts professionnels. Les conflits d'intérêts pécuniaires et personnels susceptibles d'affecter les compétences professionnelles de l'actuaire dépendront toujours de la divulgation par l'actuaire lui-même.

De plus, la vérification interne des conflits assure une meilleure protection des renseignements confidentiels des clients.

(5.3) Obligation de se conformer à la politique

Pour que la politique et le surveillant soient crédibles et utiles, l'actuaire doit avoir l'obligation de respecter les dispositions de la politique et l'autorité du surveillant. Il en est ainsi parce qu'un trop grand nombre d'intérêts professionnels ou personnels peuvent compromettre l'évaluation objective de l'impartialité de l'actuaire. Les objectifs d'avancement et la rémunération sont les deux principaux facteurs qui peuvent inciter l'actuaire à considérer ses capacités comme étant non compromises, afin de conserver ses clients.

L'obligation de conformité garantit donc que les vérifications de conflit seront effectuées de manière supervisée, objective et rigoureuse. Elle signifie aussi qu'aucun actuaire ne pourra échapper à l'examen minutieux du surveillant, de sorte que les activités exercées par chaque praticien seront légitimes au regard de la politique de l'employeur. Bref, l'actuaire devra respecter non seulement le processus énoncé dans la politique, mais aussi les conclusions du surveillant.

Si l'actuaire est autorisé à effectuer du travail malgré l'existence d'un conflit d'intérêts réel ou potentiel, des mesures appropriées pour protéger les intérêts et la confidentialité du client doivent être prises dès le début du travail. Cela évite le risque de désengagement en cas de conflit pendant l'exécution du mandat. Ces mesures comprennent les murs éthiques et la séparation des équipes qui travaillent pour les clients en situation de conflit⁴⁸.

Enfin, il peut être utile pour l'actuaire qui travaille dans le cadre d'un conflit d'intérêts réel ou potentiel de soumettre ses conseils à un examen par les pairs, à l'interne ou à l'externe, pour savoir s'il est impartial et objectif⁴⁹. Cet examen ne doit pas faire intervenir des pairs en situation de conflit avec l'actuaire ou qui n'ont pas droit d'accès à l'information examinée.

(5.4) Petites entreprises et praticiens exerçant seuls

Les petites entreprises peuvent rencontrer des difficultés organisationnelles lorsqu'elles mettent en place le processus de surveillance de l'application d'une politique obligatoire en matière de conflits d'intérêts. Toutefois, dans l'intérêt public, la politique doit être mise en œuvre et appliquée dans toutes les entreprises embauchant des actuaires, ce qui comprend les praticiens exerçant seuls.

Heureusement et malheureusement, les petits cabinets et les praticiens exerçant seuls ont normalement une plus grande connaissance de chaque dossier ils doivent traiter. Ceci facilite grandement le traitement des recherches de conflit. Toutefois, ceci peut représenter un défi pour

⁴⁸ Voir l'annexe B pour une description sommaire de ces mesures.

⁴⁹ Institute and Faculty of Actuaries, Conflict of Interest: A Guide for Actuaries, p. 22.

un actuaire dans un petit cabinet ou exerçant seul, qui souhaite mettre en place des mesures de protection efficaces en matière de conflits d'intérêts. Ils doivent tenir compte de leur situation personnelle à cet égard. Les données confidentielles peuvent être facilement communiquées, et de ce fait l'impartialité de l'actuaire pourrait être compromise dès le départ. Il est donc souvent impossible de mettre en œuvre une véritable séparation d'équipe ou un mur éthique, considérant le partage des connaissances du dossier.

Il est néanmoins crucial de se munir d'une procédure relative à la gestion des conflits d'intérêts. Par exemple, les petites entreprises devraient désigner un actuaire spécialement formé pour aider ses collègues à gérer les conflits d'intérêts. Les praticiens exerçant seuls devraient établir un certain type de relation avec un autre actuaire pour que ce dernier puisse le conseiller s'il se trouve en situation de conflit, ou simplement éviter le conflit en refusant d'agir.

PARTIE 6 CONFLITS D'INTÉRÊTS DANS LE SECTEUR PUBLIC

D'autres devoirs peuvent s'imposer en matière de conflit d'intérêts, notamment l'obligation des fonctionnaires d'agir dans l'intérêt public.

Exemple 15 : Un actuair e travaille pour un organisme du gouvernement fédéral et prodigue régulièrement des conseils actuariels à plusieurs ministres et sous-ministres. On lui a demandé de fournir des conseils sur le provisionnement adéquat d'un fonds qui vient en aide aux provinces dans leurs ventes au détail de produits agricoles. L'actuaire a recommandé que le gouvernement verse une cotisation supplémentaire à ce fonds afin qu'il couvre les risques de déficits provinciaux. Autrement, le gouvernement fédéral pourrait être appelé à verser une compensation imprévue pour ces déficits. Le ministre responsable de ce fonds a d'abord décidé de ne pas augmenter la capitalisation. L'actuaire est d'avis que cette décision est contraire à l'intérêt public et qu'il est dans son devoir de le respecter.

Dans cet exemple, y a-t-il conflit d'intérêts entre le devoir de confidentialité de l'information à laquelle l'actuaire a accès et le devoir allégué de divulguer publiquement une décision gouvernementale qui pourrait nuire à l'intérêt public? L'actuaire peut-il être dénonciateur et, le cas échéant, dans quelles circonstances?

Les *Règles de déontologie* de l'ICA ne fournissent pas un traitement exhaustif de la question. Leur objectif est de protéger l'intérêt public. Or, cette protection ne comprend pas nécessairement la dénonciation, car il n'y a pas d'obligation de la protéger contre les décisions politiques et sociales générales que prennent les institutions gouvernementales et auxquelles les actuaires peuvent être appelés à participer.

Dans l'exemple 15, si l'actuaire a bien informé le ministre des risques que comporte sa décision et qu'aucune loi ou aucun règlement n'est enfreint, le ministre (c.-à-d. le client) demeure libre de suivre les conseils de l'actuaire. Le rôle de l'actuaire est toujours de faire des recommandations en fonction de son expérience, de son savoir-faire et des normes de pratique applicables, et non de faire fonction d'autorité de réglementation.

Le cas de la dénonciation diffère du cas type de conflit d'intérêts, où l'actuaire est dans une situation qui le conduit à préférer un client à un autre. Dans le cas de la dénonciation par contre, ce qui est demandé à l'actuaire peut le mettre dans une certaine situation dans laquelle, par exemple, il préférera défendre l'intérêt de son employeur plutôt que l'intérêt public.

L'Association Actuarielle Internationale (AAI) a publié un document proposant des lignes directrices sur la façon de traiter la divulgation publique. Selon l'AAI, il y a « dénonciation à un tiers » lorsqu'un actuair e informe un organisme de surveillance ou tout autre organisme compétent de l'existence d'une infraction à une loi ou à un règlement ou de l'anticipation d'un tel comportement⁵⁰. L'AAI recommande à l'actuaire de s'assurer que ses soupçons d'infraction réelle ou potentielle à un devoir professionnel, à une loi ou à un règlement sont raisonnables⁵¹. Pour que le soupçon soit raisonnable, il doit donc reposer sur des éléments de preuve suffisants

⁵⁰ AAI, *Document de principe sur les exigences de la dénonciation*, avril 2009.

⁵¹ *Ibid.*

et objectifs. On y fait remarquer qu'un élément de preuve, si faible soit-il, peut amener les organismes compétents informés à déclencher une enquête. Il est important de noter que ces lignes directrices font référence à une infraction présente ou future d'une loi ou d'un règlement existant. Cela est très différent de la situation dans laquelle l'actuaire recommanderait l'adoption d'une prise de position sur le choix de la norme à adopter, à laquelle s'opposerait l'organisme de réglementation.

Les mêmes commentaires valent pour la situation où l'actuaire fait une recommandation à une société. L'actuaire ne devrait pas être considéré comme étant en situation de conflit d'intérêts si la société qu'il conseille choisit une voie d'action légale sans suivre sa recommandation.

PARTIE 7 CONFLITS D'INTÉRÊTS DANS D'AUTRES ACTIVITÉS QUE DES SERVICES ACTUARIELS

En pratique, l'actuaire peut être appelé à utiliser son savoir-faire dans bien d'autres situations que la simple prestation de services professionnels. Son expérience, ses compétences et son jugement peuvent être très appréciés par divers organismes, dont des associations et comités professionnels et des conseils d'administration d'organismes sans but lucratif. La présente partie examine les principes applicables à ces contextes.

La norme

De nombreux actuaires participent, à titre bénévole, à une commission de l'ICA ou une association de bienfaisance ou à titre de membre du conseil d'administration d'un organisme sans but lucratif. Les activités auxquelles ils participent dans de telles circonstances, ou les décisions qu'on leur demande de prendre, peuvent avoir une incidence sur les intérêts de leurs clients. Dans ce cas, les principes énoncés aux Parties 1 à 6 s'appliquent.

Le Code de déontologie de l'American Academy of Actuaries renferme une disposition semblable à la Règle 5 en matière de conflits d'intérêts⁵². Dans le contexte du bénévolat, voici ce qu'en dit l'Academy :

[Traduction libre]

Le précepte 7, même s'il ne tenait pas spécifiquement compte du travail bénévole au moment de sa création, peut être interprété comme signifiant que lorsqu'un bénévole effectue un travail pour l'Academy, celle-ci peut être considérée comme le Mandant, dont les intérêts pourraient être touchés par un conflit d'intérêts.⁵³

La Règle 5 de l'ICA s'applique à l'exécution de « services actuariels ». Son application devrait également s'étendre au bénévolat, puisque la Règle n'exclut pas expressément ce genre de travail, tout comme son homologue américain. L'ICA propose que la Règle 5 s'applique dans les situations où une autre partie s'en remet au jugement et à l'objectivité de l'actuaire, à titre de praticien en actuariat, pour la bonne conduite de ses propres activités.

Comme nous l'avons vu, la capacité d'agir équitablement doit être préservée. Par conséquent, tout parti pris ou crainte raisonnable de parti pris dans l'exécution d'un mandat confié à l'actuaire menace cette équité. L'actuaire doit évaluer s'il a un parti pris en examinant sa capacité de demeurer objectif et impartial lorsqu'on lui demande d'exprimer des opinions et des commentaires. Les intérêts en jeu doivent donc être suffisamment importants pour influencer

⁵² American Academy of Actuaries, *Code of Professional Conduct*, p. 3: [traduction libre] « L'actuaire ne doit pas rendre sciemment des services actuariels suscitant un conflit d'intérêts réel ou potentiel, sauf :

- a. si la capacité de l'actuaire d'agir équitablement n'est pas affaiblie;
- b. s'il y a eu divulgation du conflit à tous les mandants actuels et éventuels connus dont les intérêts seraient touchés par le conflit;
- c. si tous ces mandants ont expressément convenu de l'exécution des services actuariels par l'actuaire. »

⁵³ https://www.actuary.org/sites/default/files/files/publications/COI_Paper_012811.pdf

réellement ou potentiellement sur le jugement de l'actuaire⁵⁴. Cette évaluation protégera ensuite l'intégrité et la réputation de l'organisme ou du comité pour lequel l'actuaire agit⁵⁵.

Cela dit, les administrateurs de l'organisme avec lequel l'actuaire peut être en conflit peuvent se montrer tolérants dans une certaine mesure face à cette situation. Comme ils recherchent des participants possédant un certain niveau de savoir-faire et d'expérience, ils doivent également s'attendre à ce que leur pratique professionnelle entre en conflit avec leurs activités. Refuser d'afficher une telle tolérance, lorsqu'il est possible de le faire, risque d'empêcher le recrutement des candidats recherchés : peu d'actuaire accepteraient de compromettre leur clientèle pour du travail bénévole.

Application aux commissions de l'ICA

Étant donné que les commissions de l'ICA ont des devoirs envers la population en général, il est crucial de compter sur l'apport de leurs bénévoles pour réaliser leur mission de fournir de l'information et des analyses aux acteurs de la politique publique. Si un bénévole est impliqué dans un conflit d'intérêts qui empêche la réalisation de cette mission, l'existence de tout parti pris, même potentiel, l'oblige à le divulguer aux membres compétents de la commission⁵⁶.

L'actuaire membre d'une commission disciplinaire doit faire preuve de la plus grande objectivité et indépendance. L'existence de simples liens familiaux élargis avec un actuaire sous la surveillance de la commission suffit pour douter de l'impartialité de ce membre. La participation à une commission disciplinaire exige une plus grande impartialité que la participation à une commission chargée d'organiser une conférence ou de la formation.

Voici des exemples de situations dans lesquelles l'actuaire pourrait être tenu de divulguer un conflit :

Exemple 16 : Un actuaire est membre d'une commission de l'ICA qui détermine les normes de pratique. Il est aussi employé d'une entreprise qui a établi une partie de ses propres hypothèses et pratiques. De plus, cette entreprise donne une interprétation des critères, des normes et des pratiques que ses employés sont tenus de respecter. Par conséquent, l'actuaire qui travaille bénévolement à cette commission de l'ICA peut se sentir contraint de ne soutenir que les nouvelles normes qui correspondent à celles de son entreprise. De façon plus générale, l'actuaire qui participe à un processus de révision ou d'adoption de normes peut être influencé par son désir de maintenir des pratiques qui sont à l'avantage de ses clients et ainsi se défendre contre celles qui pourraient leur nuire.

Exemple 17 : Un actuaire est membre d'une commission de l'ICA qui détermine les normes de pratique. Dans sa pratique, l'actuaire élabore une nouvelle norme pour un ensemble particulier de circonstances ou interprète une norme d'une nouvelle façon. Pour être autorisé à appliquer cette nouvelle norme ou cette nouvelle interprétation, l'ICA doit la reconnaître. En sa qualité de membre de cette commission, l'actuaire aura un parti pris

⁵⁴ Society of Actuaries, *The Society of Actuaries Conflict of Interest Policy*.

⁵⁵ ICA, *Lignes directrices sur les conflits d'intérêts destinées aux directions, commissions et groupes de travail*, document 206021.

⁵⁶ American Academy of Actuaries, *Conflicts When Doing Volunteer Work*, 2011, p. 2.

pendant l'examen de cette nouvelle norme ou interprétation, car il gagnerait à ce que celle-ci soit reconnue. Il n'a pas l'impartialité voulue pour évaluer objectivement le bien-fondé du projet de norme ou d'interprétation.

Exemple 18 : Un actuaire fait partie de la Direction des affaires internationales de l'ICA. Une partie de son mandat consiste à assurer la visibilité de l'Institut à l'étranger. L'une des façons de le faire est d'appuyer la mise en candidature des membres canadiens pour les prix qu'accordent d'autres associations actuarielles. Cet actuaire participe également au Comité des mises en candidature de l'Association Actuarielle Internationale. Il participe donc au processus de nomination des candidats de partout dans le monde pour les prix de l'AAI. Par conséquent, son mandat de bénévolat à l'ICA entre en conflit avec ses fonctions à l'AAI, car il existe un parti pris potentiel évident en faveur de l'acceptation de la candidature de candidats canadiens aux prix de l'AAI.

Exemple 19 : L'actuaire qui est membre de la Commission de déontologie doit faire preuve de la plus grande objectivité et indépendance. Même l'existence de simples liens familiaux élargis avec un actuaire sous la surveillance de la Commission suffit pour douter de l'impartialité de ce membre. La participation à la Commission de déontologie exige une plus grande impartialité que la participation à toute autre commission de l'ICA.

Exemple 20 : Une commission de l'ICA cherche à présenter des recommandations sur le projet de loi concernant les cotisations obligatoires aux caisses de retraite. Un actuaire, qui fait partie de ce groupe, possède un grand savoir-faire en matière de provisionnement des caisses de retraite, ce qui signifie que bon nombre de ses clients — les employeurs qui versent des cotisations aux caisses de retraite - seraient touchés positivement ou non par l'amendement de la loi. Dans ce cas, la divulgation du conflit est nécessaire et l'actuaire doit obtenir le consentement de la commission pour pouvoir continuer à travailler sur ce projet⁵⁷.

Application aux organismes sans but lucratif

À l'instar de la règle applicable dans le cas des commissions de l'ICA, le travail bénévole pour des organismes sans but lucratif et la pratique de l'actuaire ne doivent pas entrer en conflit d'une manière qui empêcherait l'organisme de réaliser sa mission et ses devoirs envers ses bénéficiaires, ou les devoirs que l'actuaire a envers ses clients ou son entreprise. Encore une fois, l'actuaire doit appliquer le critère de la crainte raisonnable de partialité pour déterminer s'il doit divulguer le conflit. Le même critère aidera l'organisme à déterminer sa tolérance à l'existence d'un tel conflit pendant que l'actuaire exécute son travail et, en fin de compte, les mesures qui doivent être adoptées pour réduire au minimum les effets du conflit sur la mission.

Voici des exemples de situations dans lesquelles l'actuaire serait tenu de divulguer le conflit :

Exemple 21 : Un actuaire est membre du conseil d'administration d'un organisme de bienfaisance. À un certain moment, les membres de la direction de l'organisme présentent les offres de services reçues de plusieurs entreprises d'actuaires, dont l'une provient de l'entreprise de l'actuaire. Il existe une crainte raisonnable que l'actuaire ait un parti pris favorable à sa propre

⁵⁷ American Academy of Actuaries, *Conflicts of Interest When Doing Volunteer Work*, 2011, p. 2.

entreprise ou défavorable envers les autres. L'actuaire est donc tenu de divulguer aux autres membres du conseil d'administration ses liens avec les autres entreprises. Pour régler le conflit, l'actuaire pourrait être appelé à se récuser et refuser de participer à la décision ou au vote ou à limiter son apport à l'information factuelle.

Exemple 22 : Un actuaire siégeant au conseil d'administration d'un organisme de bienfaisance prend connaissance de la stratégie de placement des fonds recueillis. Il apprend que l'organisme retirera ses très nombreuses actions du principal fonds dans lequel il investissait. Or, il se trouve que ce fonds appartient à un client de l'entreprise pour laquelle l'actuaire travaille. L'actuaire pourrait être tenté d'utiliser cette information pour aviser son client de la possibilité du retrait d'actions par l'organisme de bienfaisance. Il y a conflit d'intérêts ici en raison de l'information portée à la connaissance de l'actuaire, qui pourrait altérer l'équité de son appui à la décision de l'organisme de retirer ses actions du fonds.

Mesures de règlement

Après la divulgation par le bénévole d'un conflit d'intérêts potentiel et la décision de l'administrateur responsable de remédier à ce conflit, les mesures de règlement possible comprennent⁵⁸ :

- **Obligation de divulguer aux personnes qui participent de près à la décision**
 - Divulgation aux membres du comité avec qui l'actuaire travaille. Ceux-ci peuvent ensuite consentir à la participation continue de l'actuaire et l'évaluer de façon critique dans le contexte approprié.
- **Obligation de divulguer à l'auditoire visé par la décision**
 - Divulgation publique du parti pris, par écrit ou de vive voix, aux personnes susceptibles de s'intéresser au travail du comité ou de l'organisme.
- **Récusation partielle ou complète :**
 - Récusation partielle de l'actuaire de participer à un projet particulier, par exemple de voter sur une question. Il peut toujours participer au débat et fournir de l'information factuelle.
 - Récusation complète : l'actuaire doit se récuser et refuser de participer aux réunions durant lesquelles ses intérêts entrent en conflit avec ceux du comité ou de l'organisme.
- **Remplacement de la personne**
 - L'actuaire doit quitter ses fonctions au sein du comité ou de l'organisme.

⁵⁸ Society of Actuaries, *The Society of Actuaries Conflict of Interest Policy*.

Pour déterminer la gravité de la mesure à adopter, voici des facteurs à prendre en considération :

- la sensibilité de l'information à laquelle le bénévole a accès;
- le caractère officiel du travail du bénévole (publiquement transmis ou publié?);
- le poste de direction qu'occupe le bénévole; et
- les règles internes et la jurisprudence de l'organisme.

PARTIE 8 MOT DE LA FIN

Le non-respect de la Règle 5 par un actuaire peut amener l'ICA à ouvrir à son encontre une procédure disciplinaire officielle. Cette procédure peut aboutir à des sanctions telles qu'une réprimande, une suspension ou une expulsion de l'Institut. Une amende peut également être imposée⁵⁹.

Étant donné que chaque cas est unique et qu'il repose sur un ensemble de faits précis, d'autres conseils peuvent être nécessaires pour aider l'actuaire à gérer ses conflits. On trouvera à l'Annexe D une liste de ressources à consulter.

Le présent document a insisté sur des éléments clés à la définition et à la gestion des conflits d'intérêts. En conclusion, il convient d'en faire le résumé :

- a) À l'image des dispositions des règles d'autres associations actuarielles en matière de conflit d'intérêts, la Règle 5 de l'ICA véhicule les mêmes principes : impartialité, indépendance et transparence de l'actuaire, et ce, dans l'intérêt public.
- b) De toute évidence, le libellé de la Règle 5 suppose qu'il existe des situations qui constituent en soi un conflit d'intérêts et qui ne peuvent être « protégées » par les exceptions (« sauf »).
- c) Au Canada, l'ICA traite de l'indépendance et de l'impartialité attendues de l'actuaire en faisant allusion à la notion d'« équité » dans la Règle 5 des *Règles de déontologie*. Il est demandé à l'actuaire de veiller à ce que sa capacité d'agir *équitablement* ne soit pas affaiblie lorsqu'il rend des services professionnels pouvant susciter un conflit d'intérêts réel ou potentiel.
- d) En résumé, pour déceler un conflit d'intérêts, l'actuaire doit déterminer si les intérêts personnels ou professionnels interfèrent avec ceux d'un ou de plusieurs clients, de sorte qu'il soit plus difficile pour lui de rendre des services actuariels avec impartialité, indépendance et sans parti pris⁶⁰. Cela comprend la perception qu'en a une personne raisonnablement informée.
- e) Enfin, pour que les exceptions prévues à la Règle 5 s'appliquent, l'annotation 5-1 précise en outre que la divulgation de l'actuaire *devrait se faire par écrit*. Une fois la divulgation faite aux utilisateurs directs, il leur revient de déterminer dans quelle mesure ils sont à l'aise de poursuivre dans un contexte de conflit d'intérêts (potentiel).
- f) Il faut mettre en place et entreprendre une procédure de vérification de conflit avant d'accepter de nouvelles missions. La mise en place d'un système de vérification en trois parties protégerait l'actuaire et ses clients des conflits

⁵⁹ ICA, *Statuts administratifs*, article 20.08.

⁶⁰ Institute and Faculty of Actuaries, *Conflict of Interest: A Guide for Actuaries*, p. 5.

d'intérêts. Ce système exige (1) une politique, (2) un surveillant ou un groupe de surveillants et (3) l'obligation de se conformer à la politique.

- g) Un agent de conformité, un conseiller externe ou un conseiller juridique seraient mieux placés pour déterminer si la capacité de l'actuaire à agir équitablement est affaiblie. De plus, ce premier critère apporte en contrepartie un argument probant. Plus l'évaluation de la capacité d'agir de façon équitable et indépendante est objective, et plus elle est documentée, plus la défense contre des allégations contraires sera crédible.
- h) L'aveuglement volontaire n'est pas une excuse : les entreprises doivent mettre en place un processus de vérification permettant d'identifier raisonnablement les conflits potentiels au sein de l'entreprise. (Voir la Partie 5Partie 5.)

ANNEXE A RÈGLE 5

Conflits d'intérêts

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; et
- (c) si tous les utilisateurs directs actuels et éventuels connus ont expressément convenu de l'exécution des services par le membre.

Annotation 5-1

« Divulgarion entière et sans retard » désigne une divulgation de tous les faits importants relativement au conflit, incluant la nature de l'influence ou de la relation, de même que la nature et l'ampleur de l'intérêt, qui peuvent être pertinents aux fins de la décision de l'utilisateur direct et une divulgation suffisamment rapide pour permettre à l'utilisateur direct de prendre une décision éclairée et indépendante. Cette divulgation devrait se faire par écrit.

ANNEXE B MURS ÉTHIQUES ET SÉPARATION DES ÉQUIPES

Objectif

L'érection d'un mur éthique a pour objectif d'assurer la confidentialité complète d'un mandat au moyen d'une séparation, dont la séparation des enregistrements informatisés.

Le professionnel responsable du dossier limitera le nombre de personnes qui ont accès aux enregistrements informatisés afin de préserver la confidentialité du mandat.

Le mur éthique crée une séparation :

- dans le logiciel de gestion des documents, l'accès aux documents informatisés liés au mandat sera restreint; et
- lorsque le professionnel consigne son temps dans le logiciel pertinent, il est protégé par le mur éthique.

Par conséquent, en plus d'empêcher les discussions sur la matière concernée avec les professionnels au conflit, l'effet pratique d'un mur éthique fera en sorte qu'une recherche lancée dans le logiciel de gestion des documents ne produira aucun résultat pour le personnel professionnel ou administratif à qui l'accès est interdit.

Bien qu'un mur éthique « isole » les professionnels au conflit, il ne s'étendra pas à tout le personnel administratif. Par exemple, le service de la comptabilité peut émettre des factures se rapportant au mandat. De plus, pour assurer la conformité à l'interne, le service de gestion des conflits et de l'ouverture des fichiers peut avoir accès aux données et aux documents relatifs au mandat.

Procédure interne pour l'ouverture de fichiers

L'établissement d'un mur éthique est effectué lorsque le fichier est ouvert ou immédiatement après, selon le cas :

- Le pointeur responsable du mandat fournit une liste des noms des personnes qui ont l'intention d'accéder aux enregistrements informatisés au service responsable de l'ouverture des fichiers;
- Lorsqu'un fichier est ouvert, le service responsable de l'ouverture des fichiers en informe par courriel le pointeur responsable et son adjoint, ainsi que toutes les personnes et leurs adjoints qui ont accès au mandat;
- Un mur éthique peut être nécessaire pour un mandat déjà en cours; la même procédure s'applique moyennant l'apport des ajustements nécessaires.

Gestion du mandat

Tout ajout ou retrait de personnes dans le mur éthique sera effectué après l'approbation du professionnel responsable du mandat. Un courriel lui est envoyé pour lui demander son consentement écrit.

L'Institute and Faculty of Actuaries décrit la séparation des équipes aux pages 16 et 17 de sa publication *Conflicts of Interest: A Guide for Actuaries*, publiée en novembre 2012 :

[Traduction libre]

« Séparation des équipes. Lorsqu'une entreprise a accepté des missions auprès de deux clients ayant des intérêts concurrentiels, il peut être possible de régler le conflit en veillant à ce que les parties soient avisées par différentes équipes clientes au sein de l'entreprise. Dans certains cas, le travail mécanique pourrait toujours être effectué pour les deux clients par une équipe commune (c'est ce que l'on appelle parfois le « modèle Y »).

Dans le domaine des régimes de retraite, il sera important de déterminer si le rôle des membres de l'équipe commune signifie qu'une partie ou la totalité d'entre eux sont assujettis aux restrictions et exigences particulières énoncées aux articles 5 et 6 d'APS P1. En particulier, il est normalement approprié que les membres d'une équipe commune soient inclus dans un plan de gestion des conflits et, dans le cas de conseils donnés au nom d'une entreprise aux fiduciaires et à l'employeur, il s'agit d'une exigence explicite du paragraphe 5.6 d'APS P1. En général, le « modèle Y » doit être utilisé avec soin et ne constitue pas toujours le meilleur moyen de gérer un conflit. »

ANNEXE C LISTE DES EXEMPLES SELON LE DOMAINE DE PRATIQUE

L'une des principales difficultés de fournir des lignes directrices sur la gestion des conflits d'intérêts réside dans la diversité des contextes dans lesquels ceux-ci peuvent survenir. Ces conflits dépendent grandement des faits de l'espèce, et la façon dont les actuaires les traiteront variera selon la réalité de leur propre domaine de pratique. Pour reconnaître le polymorphisme des conflits d'intérêts, les auteurs se reporteront dans le présent guide aux exemples tirés de divers domaines de spécialité. Nous espérons qu'en agissant ainsi, le guide fera ressortir que, peu importe le domaine de pratique, il est possible d'obtenir de l'aide pour traiter la plupart des situations de conflit d'intérêts.

Les exemples sont ici classés par domaine de pratique, mais utilisés de façon indistincte dans l'ensemble du guide.

Régimes de retraite

Exemple 2 : Une caisse de retraite a été créée au moyen de contributions financières du gouvernement, de l'employeur et du syndicat. Dans cette affaire, l'actuaire est appelé à représenter les trois parties. Les instructions de l'employeur et du gouvernement consistent à verser les plus petites cotisations possible dans la caisse. L'intérêt du syndicat est l'application d'une politique d'évaluation qui se traduit par les plus grandes cotisations possible de la part du gouvernement et de l'employeur. L'actuaire se trouve donc en situation de conflit d'intérêts.

Exemple 3 : Le comité d'une caisse de retraite est à la recherche d'une entreprise pour la préparation d'appels d'offres destinés à plusieurs sociétés et qui portent sur l'administration de la caisse. L'actuaire responsable des évaluations actuarielles et des recommandations propose les noms de trois sociétés. Toutefois, il omet de dire au comité que des commissions de l'ordre de 1,5 % à 2 % lui seront versées en fonction des sommes transférées à ces sociétés d'assurances. Cet actuaire s'est placé en situation de conflit d'intérêts.

Exemple 10 : Un actuaire est embauché par un syndicat au nom de tous les participants d'une caisse de retraite pour donner des conseils sur son évaluation, tandis qu'il est aussi embauché par l'employeur pour donner des conseils sur d'autres aspects des affaires ou de la gestion de l'employeur. L'actuaire n'est pas en conflit d'intérêts et n'enfreint pas la Règle 5 des *Règles de déontologie*. De l'avis de l'ICA, l'actuaire devrait divulguer à toutes les parties sa participation (Règle 1 et Règle 4). Toutefois, si l'employeur demande également des conseils sur l'évaluation de la caisse de retraite ou toute autre question relative à cette caisse, l'actuaire serait en conflit d'intérêts en vertu de la Règle 5 s'il acceptait cette mission supplémentaire. Dans ce cas, les hypothèses formulées par l'actuaire pour faire des recommandations au syndicat au sujet de l'évaluation de la caisse de retraite peuvent aussi entrer en conflit avec les conseils qu'il donne au sujet de la gestion des affaires si les hypothèses utilisées pour l'évaluation peuvent influencer sur le développement des affaires ou les objectifs de l'employeur.

Expertise devant les tribunaux

Exemple 5 : Un conflit d'intérêts peut survenir si l'actuaire d'une entreprise donne son avis d'expert à une partie d'un litige, tandis qu'un autre actuaire de la même entreprise donne un avis

contraire à l'autre partie. En ce cas, l'entreprise pourrait être en conflit d'intérêts entre les deux parties. En règle générale, les intérêts des clients comprennent non seulement les intérêts du portefeuille de clients de l'actuaire, mais aussi tous les clients de l'entreprise pour laquelle ce dernier travaille.

Exemple 9 : En matière d'expertise devant les tribunaux, un actuaire donne son avis d'expert à une partie qui est en litige avec une autre partie. Or, une personne impliquée d'un côté du litige est également membre de la famille de l'actuaire. L'actuaire serait en conflit d'intérêts s'il donnait des conseils dans ce cas.

Exemple 11 : Alpha est actuaire chez Bravo, Charlie & Associates. Il tente de recruter un nouveau client, une société d'assurances. Après avoir reçu d'Alpha un courriel lui demandant s'il y a conflit d'intérêts, Delta, un autre actuaire de l'entreprise, lui dit qu'il travaille déjà à titre d'expert dans un recours collectif en instance à l'encontre de cette même société d'assurances, lancé il y a huit ans. Vu qu'Alpha fournirait des conseils sur d'autres aspects des activités de cette société, il y aurait à première vue conflit d'intérêts. Toutefois, il s'agit du type de situation qui peut permettre l'application des exceptions à la Règle 5. Un mur éthique devrait alors être mis en place.

Assurance et réassurance

Exemple 4 : Un actuaire et son entreprise sont embauchés par deux acheteurs potentiels pour évaluer une société d'assurances qui a été mise en vente. Durant l'exercice de ce mandat, l'actuaire découvre des informations importantes qui influenceront sur le prix d'achat offert finalement par l'un des deux acheteurs. L'actuaire devrait-il utiliser ces informations dans son évaluation? Dans l'affirmative, à quel acheteur devrait-il divulguer ces informations, à supposer qu'il le fasse? Dans ce cas-ci, l'actuaire ne serait pas en situation conflictuelle si les informations servent à évaluer avec objectivité la valeur de la société, si elles sont utilisées dans les deux évaluations et qu'elles sont divulguées aux deux parties

Exemple 13 : Un actuaire et son entreprise offrent des services à une société d'assurances, à un courtier d'assurance et à une société de marketing. La société de marketing a été un client du courtier pendant de nombreuses années et a fini par retenir les services de la société d'assurances pour lui fournir des produits. L'actuaire et son entreprise ont été clients du courtier pendant de nombreuses années et celui-ci les a recommandés aux deux autres parties pour fournir des conseils actuariels. En plus de divulguer à toutes les parties qu'il agit pour les trois à la fois, et pas toujours simultanément ou concomitamment, l'actuaire doit déterminer si d'autres renseignements doivent être divulgués aux parties, sachant qu'elles entretiennent des relations d'affaires ensemble.

Exemple 14 : Si l'actuaire recommande à un client de faire affaire avec une nouvelle société d'assurances, il doit communiquer à son client toute commission que la société lui versera en plus des honoraires demandés par l'actuaire au client.

Gestion de placements

Exemple 1 : Un actuaire fournit des conseils professionnels à une société qui cherche à vendre des actifs dans le cadre d'une stratégie d'appariement de l'actif-passif, tandis que, parallèlement,

il sert un éventuel acheteur de ces actifs dans le cadre des activités de gestion du risque d'autres sociétés. Il y a au moins un conflit d'intérêts potentiel dans cette situation, car on pourrait raisonnablement présumer que l'actuaire utilise l'information obtenue au sujet du vendeur pour orienter la stratégie de l'acheteur, ce qui constituerait une sorte d'information disponible à un initié.

Exemple 6 : Un actuaire est appelé à conseiller le gestionnaire d'un fonds commun de placement dans lequel lui-même, ou un membre de sa famille, investit. Ce faisant, il créerait un conflit d'intérêts. Un tiers raisonnablement bien informé pourrait présumer que l'actuaire donne les conseils qui favorisent le mieux les intérêts de sa famille plutôt que ceux qui profiteraient au fonds dans une optique globale.

Exemple 7 : Les conseils qu'un actuaire donne à une société peuvent influencer la décision de celle-ci d'émettre ou non des dividendes. Toutefois, si l'actuaire est également actionnaire de cette société, sa décision à titre de professionnel peut influencer directement sur sa propre situation financière. Dans ce cas, ses intérêts pécuniaires peuvent nuire à la bonne gestion financière de la société s'il favorise l'émission de dividendes (à son propre avantage) plutôt que de conseiller à la société d'augmenter son capital. Une telle situation créerait un conflit d'intérêts.

Exemple 12 : Un actuaire a fourni les résultats de ses calculs actuariels à un client (un ex-mari) concernant le partage d'un fonds de retraite dans le cadre d'une instance de divorce. Peu de temps après l'acceptation du règlement du divorce, l'ex-épouse embauche l'actuaire pour qu'il la conseille dans l'investissement des actifs de retraite obtenus par règlement. Ces deux domaines de pratique de l'actuaire ne sont pas liés. Il n'y a pas de conflit d'intérêts apparent ici, car l'ex-épouse sait que l'actuaire a travaillé pour son ex-mari⁶¹. Toutefois, pour éviter tout problème, l'actuaire dans cette situation doit déterminer s'il y a autre chose à divulguer à l'ex-épouse. En cas de doute, lorsque le secret professionnel intervient, l'actuaire devrait demander le consentement avant de divulguer des renseignements confidentiels.

Exemple 16 : Un actuaire est membre d'une commission de l'ICA qui détermine les normes de pratique. Il est aussi employé d'une entreprise qui a établi une partie de ses propres hypothèses et pratiques. De plus, cette entreprise donne une interprétation des critères, des normes et des pratiques que ses employés sont tenus de respecter. Par conséquent, l'actuaire qui travaille bénévolement à cette commission de l'ICA peut se sentir contraint de ne soutenir que les nouvelles normes qui correspondent à celles de son entreprise. De façon plus générale, l'actuaire qui participe à un processus de révision ou d'adoption de normes peut être influencé par son désir de maintenir des pratiques qui sont à l'avantage de ses clients et ainsi se défendre contre celles qui pourraient leur nuire.

Fonction publique

Exemple 8 : L'actuaire siège à un comité disciplinaire et doit vérifier si un autre actuaire, qui est son neveu, a appliqué les bonnes normes de pratique. Il est en conflit d'intérêts.

Exemple 15 : Un actuaire travaille pour un organisme du gouvernement fédéral et prodigue régulièrement des conseils actuariels à plusieurs ministres et sous-ministres. On lui a demandé de

⁶¹ La plainte a été déposée, avant d'être rejetée par la Commission de déontologie de l'ICA (14/08/2007).

fournir des conseils sur le provisionnement adéquat d'un fonds qui vient en aide aux provinces dans leurs ventes au détail de produits agricoles. L'actuaire a recommandé que le gouvernement verse une cotisation supplémentaire à ce fonds afin qu'il couvre les risques de déficits provinciaux. Autrement, le gouvernement fédéral pourrait être appelé à verser une compensation imprévue pour ces déficits. Le ministre responsable de ce fonds a d'abord décidé de ne pas augmenter la capitalisation. L'actuaire est d'avis que cette décision est contraire à l'intérêt public et qu'il est dans son devoir de le respecter.

Travail bénévole

Exemple 17 : Un actuaire est membre d'une commission de l'ICA qui détermine les normes de pratique. Dans sa pratique, l'actuaire élabore une nouvelle norme pour un ensemble particulier de circonstances ou interprète une norme d'une nouvelle façon. Pour être autorisé à appliquer cette nouvelle norme ou cette nouvelle interprétation, l'ICA doit la reconnaître. En sa qualité de membre de cette commission, l'actuaire aura un parti pris pendant l'examen de cette nouvelle norme ou interprétation, car il gagnerait à ce que celle-ci soit reconnue. Il n'a pas l'impartialité voulue pour évaluer objectivement le bien-fondé du projet de norme ou d'interprétation.

Exemple 18 : Un actuaire fait partie de la Direction des affaires internationales de l'ICA. Une partie de son mandat consiste à assurer la visibilité de l'Institut à l'étranger. L'une des façons de le faire est d'appuyer la mise en candidature des membres canadiens pour les prix qu'accordent d'autres associations actuarielles. Cet actuaire participe également au Comité des mises en candidature de l'Association Actuarielle Internationale. Il participe donc au processus de nomination des candidats de partout dans le monde pour les prix de l'AAI. Par conséquent, son mandat de bénévolat à l'ICA entre en conflit avec ses fonctions à l'AAI, car il existe un parti pris potentiel évident en faveur de l'acceptation de la candidature de candidats canadiens aux prix de l'AAI.

Exemple 19 : L'actuaire qui est membre de la Commission de déontologie doit faire preuve de la plus grande objectivité et indépendance. Même l'existence de simples liens familiaux élargis avec un actuaire sous la surveillance de la Commission suffit pour douter de l'impartialité de ce membre. La participation à la Commission de déontologie exige une plus grande impartialité que la participation à toute autre commission de l'ICA.

Exemple 20 : Une commission de l'ICA cherche à présenter des recommandations sur le projet de loi concernant les cotisations obligatoires aux caisses de retraite. Un actuaire, qui fait partie de ce groupe, possède un grand savoir-faire en matière de provisionnement des caisses de retraite, ce qui signifie que bon nombre de ses clients - les employeurs qui versent des cotisations aux caisses de retraite - seraient touchés positivement ou non par l'amendement de la loi. Dans ce cas, la divulgation du conflit est nécessaire et l'actuaire doit obtenir le consentement de la commission pour pouvoir continuer à travailler sur ce projet.

Exemple 21 : Un actuaire est membre du conseil d'administration d'un organisme de bienfaisance. À un certain moment, les membres de la direction de l'organisme présentent les offres de services reçues de plusieurs entreprises d'actuaires, dont l'une provient de l'entreprise de l'actuaire. Il existe une crainte raisonnable que l'actuaire ait un parti pris favorable à sa propre entreprise ou défavorable envers les autres. L'actuaire est donc tenu de divulguer aux autres

membres du conseil d'administration ses liens avec les autres entreprises. Pour régler le conflit, l'actuaire pourrait être appelé à se récuser et refuser de participer à la décision ou au vote ou à limiter son apport à l'information factuelle.

Exemple 22 : Un actuaire siégeant au conseil d'administration d'un organisme de bienfaisance prend connaissance de la stratégie de placement des fonds recueillis. Il apprend que l'organisme retirera ses très nombreuses actions du principal fonds dans lequel il investissait. Or, il se trouve que ce fonds appartient à un client de l'entreprise pour laquelle l'actuaire travaille. L'actuaire pourrait être tenté d'utiliser cette information pour aviser son client de la possibilité du retrait d'actions par l'organisme de bienfaisance. Il y a conflit d'intérêts ici en raison de l'information portée à la connaissance de l'actuaire, qui pourrait altérer l'équité de son appui à la décision de l'organisme de retirer ses actions du fonds.

**ANNEXE D LISTE DES RESSOURCES À CONSULTER POUR OBTENIR DE L'AIDE
SUPPLÉMENTAIRE**

Michel Simard
Siège social de l'ICA
Institut canadien des actuaires
360, rue Albert, bureau 1740
Ottawa (Ontario) K1R 7X7
Téléphone : 613-236-8196, poste 108
Télécopieur : 613-233-4552
Courriel : michel.simard@cia-ica.ca