



Politiques du personnel de l'OCRCVM

Les politiques ci-dessous exposent la position du personnel sur les questions qui se posent couramment dans la négociation d'ententes de règlement ou dans la détermination par une formation d'instruction des sanctions à imposer à la suite d'une audience contestée, et sa façon de les aborder.

Suspension et interdiction permanente

En règle générale, le personnel de l'OCRCVM ne demande pas une suspension d'une durée supérieure à cinq ans, à moins que la conduite fautive soit si grave qu'elle appelle une interdiction permanente. Ce principe se fonde sur la position du personnel de l'OCRCVM selon laquelle, sauf circonstances extraordinaires, une conduite fautive si grave qu'elle appelle une suspension d'une durée supérieure à cinq ans devrait justifier une interdiction permanente pour le courtier membre d'être membre de l'OCRCVM ou une interdiction permanente d'autorisation ou d'emploi de la personne physique dans le secteur des valeurs mobilières.

Mesures disciplinaires internes prises par le courtier membre

Le courtier membre peut imposer des mesures disciplinaires internes à une personne réglementée dans des circonstances donnant lieu à une procédure disciplinaire engagée par l'OCRCVM. C'est une pratique à encourager, car il convient que le courtier membre sanctionne efficacement la conduite de ses employés et favorise une culture de conformité.

Le personnel de l'OCRCVM prendra en compte les mesures disciplinaires internes lorsqu'il considérera les sanctions à demander dans une procédure disciplinaire engagée par l'OCRCVM. Toutefois, il faudrait une situation tout à fait exceptionnelle pour que les mesures disciplinaires internes amènent l'OCRCVM à ne pas intenter de procédure disciplinaire. L'OCRCVM a une mission de protection de l'intérêt public et il ne peut s'acquitter de cette mission en limitant ou en éliminant le rôle de la dissuasion générale dans le processus disciplinaire. En outre, les sanctions sont censées informer les participants du secteur et le public des conséquences des contraventions à la réglementation. Les mesures disciplinaires internes peuvent entraîner une réduction des sanctions à obtenir, mais on ne devrait pas s'attendre à ce que l'imposition de mesures disciplinaires internes empêche une procédure disciplinaire.

Prise en compte de la coopération

Coopération requise

Selon les Règles de l'OCRCVM, la personne réglementée doit coopérer pleinement à l'enquête et répondre aux demandes de renseignements (qu'elles portent sur des déclarations écrites, des documents ou d'autres renseignements) sans délai et de manière franche.

Un intimé ne peut prétendre avoir fourni une coopération proactive et exceptionnelle si, de façon systématique, il ne respecte pas les délais, fournit des réponses incomplètes ou trompeuses aux demandes de renseignements ou de documents, ou retarde ou entrave de toute autre manière la progression ou l'achèvement de l'enquête.

Coopération proactive et exceptionnelle

Compte tenu de la règle générale imposant la coopération aux enquêtes de l'OCRCVM, seul un dossier établissant une coopération proactive et exceptionnelle sera considéré comme un facteur atténuant en vue de la détermination des sanctions à imposer à l'intimé.

Voici quelques exemples d'éléments qui peuvent être pris en considération pour apprécier la coopération d'une société ou d'une personne physique :

- le décèlement rapide et détaillé, par soi-même, d'une conduite fautive soupçonnée ou non découverte;
- le décèlement précoce par soi-même de contraventions, suivi d'examens internes détaillés dont les résultats sont aussitôt communiqués au personnel de l'OCRCVM;
- une assistance substantielle fournie au personnel dans le cours de son enquête, par la voie de l'obtention ou de la mise à disposition d'éléments de preuve et/ou de témoignages de personnes non soumises à la compétence de l'OCRCVM;
- la mesure dans laquelle la coopération a mené à une résolution rapide de l'affaire.

Prise en compte de la coopération

Une coopération proactive et exceptionnelle permet d'ouvrir, de mener et d'achever les enquêtes plus rapidement, en utilisant moins de ressources, de sorte que l'OCRCVM peut affecter ses ressources à d'autres dossiers de façon plus efficiente et plus efficace. Aussi l'OCRCVM prendra-t-il en compte, en vue de la détermination des sanctions, la coopération proactive et exceptionnelle fournie par l'intimé à son personnel.

Toutefois, le poids qui lui sera accordé variera en fonction d'autres facteurs, comme la nature de la contravention, l'étendue du préjudice causé aux clients et/ou à l'intégrité du marché, la durée et l'ampleur de la conduite fautive, et l'existence d'antécédents disciplinaires. Par exemple, dans le cas d'une conduite fautive grave, les objectifs généraux des sanctions exigent une sanction sévère même si l'intimé a fourni une coopération proactive et exceptionnelle.