

# AVIS DE L'OCRCVM

**Avis sur les règles**  
**Appel à commentaires**  
Règles des courtiers membres et RUIM

*Destinataires à l'interne :*  
Affaires juridiques et conformité  
Détail  
Haute direction  
Institutions  
Opérations

**Commentaires à soumettre d'ici le 24 juillet 2019**

*Personne-ressource :*  
Charles Corlett  
Directeur du contentieux de la mise en application  
Téléphone : 416 646-7253  
Courriel : [ccorlett@iiroc.ca](mailto:ccorlett@iiroc.ca)

Madeleine A. Cooper  
Avocate aux politiques, Politique de réglementation  
des membres  
Téléphone : 416 646-7203  
Courriel : [mcooper@iiroc.ca](mailto:mcooper@iiroc.ca)

**19-0076**  
**Le 25 avril 2019**

## **Le programme relatif aux contraventions mineures et les offres de résolution rapide**

### **Récapitulatif**

Le 22 février 2018, l'OCRCVM a publié un projet préliminaire ([Avis 18-0045](#)) sollicitant des commentaires sur deux propositions visant à établir d'autres formes possibles de mesures disciplinaires :

- le programme relatif aux contraventions mineures (**PCM**);
- les offres de résolution rapide.

Nous proposons de modifier les [Règles consolidées de mise en application, d'examen et d'autorisation](#) de l'OCRCVM (les **Règles consolidées**) pour adopter le PCM moyennant certaines

modifications. Plus précisément, nous proposons d'apporter des modifications aux Règles consolidées 1200, 8200 et 8400<sup>1</sup> (le **Projet de modification**).

Nous proposons également l'adoption d'une Politique du personnel sur les offres de résolution rapide (la **Politique du personnel**).

Le Projet de modification et la Politique du personnel permettraient d'élargir l'éventail des options dont le personnel du Service de la mise en application de l'OCRCVM (le **personnel**) dispose pour sanctionner les actes répréhensibles d'une manière équitable et proportionnée. Le PCM constituerait un moyen plus efficace de régler les affaires qui ne peuvent pas être traitées correctement par la voie d'une lettre de mise en garde, mais qui ne justifient pas une procédure disciplinaire officielle. La Politique du personnel faciliterait la résolution efficace des affaires en encourageant la conclusion d'ententes de règlement à un stade moins avancé du processus disciplinaire.

### **Effets**

Le Projet de modification et la Politique du personnel auront les conséquences suivantes pour les courtiers et les personnes autorisées visés par des enquêtes disciplinaires et de possibles procédures disciplinaires.

*Programme relatif aux contraventions mineures* : Le PCM constitue un moyen plus efficace de régler les affaires qui ne peuvent être résolues adéquatement au moyen d'une lettre de mise en garde, mais qui ne justifient pas l'exécution d'une procédure disciplinaire en bonne et due forme.

*Offres de résolution rapide* : Les courtiers et les personnes autorisées qui choisissent de résoudre une affaire par la voie d'une offre de résolution rapide bénéficieront d'une réduction de 30 % des sanctions que le personnel réclamerait dans le cadre d'une entente de règlement, et leur affaire sera réglée plus rapidement que s'ils faisaient l'objet de la procédure disciplinaire envisagée.

---

<sup>1</sup> [Règle consolidée 1200](#) – Définitions, [Règle consolidée 8200](#) – Procédures de mise en application et [Règle consolidée 8400](#) – Règles de pratique et de procédure.

## Envoi des commentaires

Les commentaires relatifs au Projet de modification et à la Politique du personnel doivent être faits par écrit et transmis au plus tard le **24 juillet 2019** à :

Charles Corlett

Directeur du contentieux de la mise en application

Organisme canadien de réglementation du commerce des valeurs mobilières

121, rue King Ouest, bureau 2000

Toronto (Ontario) M5H 3T9

[ccorlett@iicroc.ca](mailto:ccorlett@iicroc.ca)

Il faut également transmettre une copie des commentaires aux autorités de reconnaissance, à l'adresse suivante :

Service de la réglementation des marchés

Commission des valeurs mobilières de l'Ontario

20, rue Queen Ouest,

bureau 1903, C.P. 55

Toronto (Ontario) M5H 3S8

Courriel : [marketregulation@osc.gov.on.ca](mailto:marketregulation@osc.gov.on.ca)

***Il est porté à l'attention des personnes qui présentent des lettres de commentaires qu'une copie de leur lettre de commentaires sera mise à la disposition du public sur le site Internet de l'OCRCVM, à l'adresse [www.ocrcvm.ca](http://www.ocrcvm.ca).***

## Avis sur les règles – Table des matières

1.	Programme relatif aux contraventions mineures .....	5
1.1	Objectif .....	5
1.2	Proposition.....	5
1.3	Projet de modification.....	5
1.4	Caractéristiques clés.....	6
1.5	Critères liés aux ententes relatives à une contravention mineure.....	7
2.	Offres de résolution rapide.....	8
2.1	Contexte .....	8
2.2	Objectif .....	9
2.4	Critères pour présenter une offre de résolution rapide .....	10
3.	Mise en œuvre.....	10
3.1	Incidences technologiques.....	10
3.2	Plan de mise en œuvre.....	10
4.	Processus d'établissement des politiques.....	11
4,2	Processus de réglementation.....	11
5.	Annexes .....	11

## 1. Programme relatif aux contraventions mineures

### 1.1 Objectif

Le PCM offrirait au personnel une solution adaptée aux contraventions qui appellent une mesure réglementaire plus appréciable qu'une lettre de mise en garde, sans exiger les ressources et les dépenses associées à une procédure disciplinaire officielle. Le PCM met en lumière l'importance de mesures disciplinaires progressives et permet de veiller à ce que les résultats soient proportionnés à l'infraction, tout en assurant une dissuasion appropriée.

Comme nous l'expliquons plus bas, le personnel déterminera au cas par cas s'il convient d'avoir recours au PCM pour régler une affaire.

### 1.2 Proposition

Après avoir examiné les commentaires du public reçus en réponse à l'Avis 18-0045 (**Annexe D**) et consulté des [investisseurs canadiens](#), les représentants du secteur et d'autres parties intéressées, nous proposons d'apporter trois révisions importantes au PCM présenté dans l'Avis 18-0045 :

1. les courtiers (sociétés) ne seront pas admissibles au PCM;
2. l'amende restera fixe, mais sera de 5 000 \$, au lieu de 2 500 \$;
3. chaque affaire réglée au moyen du PCM sera approuvée dans le cadre d'un processus simplifié par une formation d'instruction composée d'un seul membre (dont la définition est donnée plus bas).

Dans l'Avis 18-0045, nous avons indiqué que la mise en œuvre du PCM exigerait, selon nous, des modifications des Règles consolidées. Nous publions maintenant le Projet de modification décrit ci-dessous en lançant un appel à commentaires au public.

### 1.3 Projet de modification

Pour mettre en œuvre le PCM, nous proposons de modifier les Règles consolidées régissant les procédures de mise en application<sup>2</sup> et d'apporter les modifications correspondantes aux termes et expressions définis<sup>3</sup>. Vous trouverez les versions comparée et nette du Projet de modification à l'**Annexe A** et à l'**Annexe B**, respectivement.

Pour garantir la transparence et la cohérence du processus, nous avons inséré le Projet de modification dans les Règles consolidées. Le Projet de modification ne marquerait pas une rupture par rapport à la manière dont sont structurées et menées les procédures disciplinaires

---

<sup>2</sup> Règle consolidée 8200 – *Procédures de mise en application* et Règle consolidée 8400 – *Règles de pratique et de procédure*.

<sup>3</sup> Règle consolidée 1200 – *Définitions*.

et les audiences de l'OCRCVM. Le Projet de modification prévoit l'intégration du PCM au cadre de mise en application de la Règle consolidée 8200 et son assujettissement aux règles de pratique et de procédure de la Règle consolidée 8400.

Le personnel et un intimé pourraient éviter une procédure envisagée prévue à la Règle consolidée 8200 en concluant une entente relative à une contravention mineure (**entente relative au PCM**). Une fois l'entente conclue, le personnel ferait normalement approuver l'entente relative au PCM par une formation d'instruction composée d'un seul membre représentant le public<sup>4</sup> (une **formation d'instruction composée d'un seul membre**). La formation d'instruction composée d'un seul membre déterminerait s'il convient d'accepter l'entente relative au PCM proposée et si cette entente est dans l'intérêt public.

#### **1.4 Caractéristiques clés**

La procédure et les caractéristiques clés présentées dans l'Avis 18-0045, sous réserve des révisions susmentionnées et du Projet de modification, font toujours partie du projet de PCM.

##### **1.4.1 Avis de contravention mineure**

En se fondant sur les critères exposés à la rubrique 1.5 ci-dessous, le personnel délivrerait un avis de contravention mineure (**l'avis de contravention mineure**) à la personne autorisée au lieu d'intenter une procédure disciplinaire. L'avis de contravention mineure contiendrait les éléments suivants :

- les exigences de l'OCRCVM que l'intimé n'a pas respectées;
- un sommaire des faits pertinents;
- une déclaration précisant que, en cas d'acceptation, une amende de 5 000 \$ sera imposée à la personne autorisée.

À la réception d'un avis de contravention mineure, la personne autorisée disposerait d'un délai prescrit fixé par le personnel pour en accepter les modalités.

##### **1.4.2 Entente**

En se disant d'accord avec l'avis de contravention mineure, la personne autorisée reconnaîtrait la contravention aux règles précisées par l'OCRCVM. Le personnel n'engagerait pas de procédure disciplinaire officielle, mais ferait approuver l'entente relative au PCM par une formation d'instruction composée d'un seul membre.

---

<sup>4</sup> Voir la Règle consolidée 8300 pour connaître le processus de sélection des membres des comités d'instruction, l'article 8408 des Règles consolidées pour le processus de sélection des membres des formations d'instruction et la Règle consolidée 1200 pour la définition de « membre représentant le public ».

Le règlement exécuté au moyen du PCM ne serait pas considéré comme une procédure disciplinaire aux fins du *Règlement 33-109 sur les renseignements concernant l'inscription* et n'aurait pas à être déclaré sur le formulaire d'inscription d'une personne autorisée prévu à l'Annexe 33-109A4. L'OCRCVM ne rendrait pas publics les règlements exécutés au moyen du PCM, sauf les renseignements mentionnés à la rubrique 1.4.4. Les Autorités canadiennes en valeurs mobilières (ACVM) et les autres organismes d'autoréglementation canadiens auraient toutefois accès à tous les renseignements relatifs au PCM.

De plus, le personnel serait autorisé, au besoin, à utiliser les aveux comme facteur aggravant dans le cadre d'une poursuite disciplinaire ultérieure intentée contre la personne autorisée.

### **1.4.3 Décision de la formation d'instruction**

Si la formation d'instruction composée d'un seul membre accepte l'entente relative au PCM, elle deviendra obligatoire pour toutes les parties. Si la formation d'instruction composée d'un seul membre rejette l'entente relative au PCM, le personnel restera en mesure de conclure une entente de règlement par la suite ou de demander une audience disciplinaire. Le personnel et l'intimé ne seraient plus autorisés à conclure une entente relative au PCM.

### **1.4.4 Publication préservant l'anonymat**

Le personnel déclarerait sur notre site Internet le nombre d'ententes relatives au PCM acceptées chaque année civile. Le personnel publierait en outre un avis public trimestriel précisant la contravention et résumant les faits exposés dans chaque entente relative au PCM, sans nommer la personne autorisée.

## **1.5 Critères liés aux ententes relatives à une contravention mineure**

Le personnel tiendrait compte des critères suivants pour décider s'il convient de délivrer un avis de contravention mineure :

1. la contravention est de nature « technique »;
2. la contravention a trait à un incident unique ou isolé;
3. la contravention a eu pour conséquence :
  - de ne causer qu'un préjudice limité ou aucun préjudice aux clients ou aux autres participants au marché,
  - de nuire de façon limitée ou de ne pas nuire à l'intégrité ou à la réputation du marché,
  - de ne procurer qu'un avantage limité ou aucun avantage au courtier ou à la personne physique responsable de la conduite fautive ou à des personnes apparentées,
4. la conduite n'était pas intentionnelle ou a été adoptée par mégarde.

Si les critères susmentionnés sont réunis, le personnel prendrait en considération les facteurs additionnels suivants :

1. la conduite a été reconnue;
2. la conduite a été signalée par celui qui l'a adoptée;
3. la conduite a fait l'objet de mesures disciplinaires internes prises par le courtier;
4. des mesures correctives ou de redressement ont été prises à la suite de la contravention;
5. des mesures d'indemnisation ont été prises volontairement, comme la remise volontaire de commissions, de profits ou d'autres avantages.

La formation d'instruction composée d'un seul membre tiendrait compte des mêmes critères et facteurs pour décider s'il convient d'accepter l'entente relative au PCM.

## **2. Offres de résolution rapide**

### **2.1 Contexte**

À l'heure actuelle, les dossiers disciplinaires peuvent être réglés par la conclusion d'une entente de règlement approuvée par une formation d'instruction. D'ordinaire, une entente de règlement est conclue après qu'une enquête approfondie est terminée et que de longues négociations ont eu lieu entre le personnel et l'intimé. Nous encourageons toujours le règlement rapide des dossiers et adoptons des mesures en ce sens. Nous avons par exemple mis en place :

1. la **Politique du personnel sur la prise en compte de la coopération**, qui prévoit l'imposition d'une sanction réduite si l'intimé fait preuve d'une coopération proactive et exceptionnelle;
2. le **programme de médiation du Service de la mise en application**, qui prévoit le recours à un médiateur indépendant pour faciliter le déroulement d'une procédure ou d'une procédure envisagée<sup>5</sup>.

Toutefois, la mise en œuvre de ces mesures n'a pas eu d'effets appréciables sur le processus de règlement. S'il existe souvent des raisons valables pour le retard ou le prolongement des négociations dans certaines circonstances, nous estimons qu'il reste possible d'arriver à une résolution rapide d'un plus grand nombre d'affaires, ce qui serait à l'avantage des deux parties

---

<sup>5</sup> Programme de médiation du Service de la mise en application :  
<http://www.ocrcvm.ca/industry/enforcement/Pages/mediationprogram.aspx>



en cause, assurerait la protection des investisseurs et découragerait les conduites fautives dans l'avenir.

## **2.2 Objectif**

Une offre de résolution rapide constituerait la meilleure offre de règlement du personnel et comporterait une réduction de 30 % des sanctions que le personnel réclamerait autrement dans le cadre d'une entente de règlement. Les offres de résolution rapide favoriseraient la résolution des affaires à un stade moins avancé du processus disciplinaire, accroîtraient l'application de la Politique du personnel sur la prise en compte de la coopération et encourageraient les courtiers à prendre rapidement des mesures correctives et d'indemnisation.

Après avoir examiné les commentaires du public reçus en réponse à l'Avis 18-0045, nous avons décidé de bonifier le projet d'offres de résolution rapide en précisant que le personnel réclamerait une réduction de 30 % des sanctions. Ainsi, les intimés comprendront clairement que le personnel leur saura gré d'accepter la résolution rapide de l'affaire. De plus, l'allègement prévu dans l'entente de règlement sera connu de la formation d'instruction, du secteur et du public.

## **2.3 Procédure et caractéristiques clés**

Une offre de résolution rapide est une forme d'offre de règlement que proposerait le personnel à un stade moins avancé du processus disciplinaire.

Même si l'offre de résolution rapide pourrait faire l'objet de négociations entre le personnel et l'intimé, le délai imparti pour l'acceptation de l'offre serait strictement limité. Si l'offre de résolution rapide est rejetée ou si le délai fixé pour l'acceptation est expiré, l'affaire sera traitée selon le processus disciplinaire normal. Lors de toute négociation ultérieure en vue d'un règlement ou de toute audience sur les sanctions, le personnel prendrait en compte les modalités offertes auparavant dans l'offre de résolution rapide.

Nous proposons la Politique du personnel (**Pièce jointe C**) pour que les intimés, le public et les autres parties intéressées connaissent les raisons pour lesquelles nous accorderions une réduction des sanctions et la façon dont cette réduction serait déterminée dans le cadre d'une offre de résolution rapide.

L'entente de règlement conclue dans le cadre d'une offre de résolution rapide serait toujours assujettie à son acceptation par une formation d'instruction de l'OCRCVM en vertu des Règles consolidées 8200 et 8400. L'adoption de cette proposition n'implique

aucune modification des Règles consolidées ni aucun changement des pratiques et des procédures liées aux procédures disciplinaires actuellement en vigueur.

## **2.4 Critères pour présenter une offre de résolution rapide**

Le personnel tiendrait compte des critères suivants pour décider s'il convient de présenter une offre de résolution rapide :

1. le fait que, selon son estimation raisonnable, l'ampleur et la portée de la conduite fautive, du manquement ou de la contravention à la réglementation, ainsi que le préjudice causé, ont été déterminés;
2. la mesure dans laquelle la personne faisant l'objet de l'enquête a fait preuve d'une coopération proactive et exceptionnelle conformément à la Politique du personnel sur la prise en compte de la coopération;
3. la mesure dans laquelle le problème de non-conformité sur lequel porte l'affaire a été réglé ou le sera dans le cadre du règlement;
4. le fait que, lorsque des clients ont subi des pertes, une indemnité doit leur être versée;
5. le fait que, lorsqu'un avantage financier a été obtenu, le plein montant du profit réalisé ou de la perte évitée doit être remis;
6. dans le cas d'une personne physique, le fait qu'elle a fait ou non l'objet de mesures disciplinaires internes;
7. le fait que l'intimé, par l'entremise d'un avocat ou d'un mandataire ou d'une autre manière, a exprimé ou non sa volonté de régler l'affaire rapidement.

## **3. Mise en œuvre**

### **3.1 Incidences technologiques**

Selon nous, le Projet de modification et la Politique du personnel n'auront pas d'incidences technologiques importantes.

### **3.2 Plan de mise en œuvre**

Si nous n'apportons au Projet de modification aucune modification importante fondée sur les commentaires reçus, nous mettrons en œuvre le Projet de modification dès qu'il aura été approuvé par les autorités de reconnaissance.

Après avoir tenu compte des révisions à apporter à la Politique du personnel d'après les commentaires reçus du public, nous comptons mettre en œuvre la Politique du personnel immédiatement.

## **4. Processus d'établissement des politiques**

### **4.1 Solutions de rechange possibles**

Les solutions de rechange possibles au PCM sont analysées dans l'Avis 18-0045. Comme nous l'avons décrit à la rubrique 1.2, nous avons également tenu compte des commentaires que nous avons reçus à propos de l'Avis 18-0045 et de la consultation que nous avons menée auprès des investisseurs canadiens.

### **4.2 Processus de réglementation**

Le conseil d'administration de l'OCRCVM (le **Conseil**) a établi que le Projet de modification et la Politique du personnel sont dans l'intérêt public et a approuvé, le 27 mars 2019, leur publication dans un appel à commentaires.

Après avoir examiné les commentaires reçus en réponse au présent appel à commentaires ainsi les commentaires des autorités de reconnaissance, l'OCRCVM pourra recommander d'apporter des révisions au Projet de modification ou à la Politique du personnel. Si les révisions et les commentaires reçus ne sont pas importants, le Conseil a autorisé le président à les approuver. Le Projet de modification, dans sa version révisée, sera soumis à l'approbation des autorités de reconnaissance. Si les révisions ou les commentaires sont importants, nous soumettrons le Projet de modification, dans sa version révisée, à la ratification du Conseil afin qu'il soit publié dans le cadre d'un nouvel appel à commentaires ou mis en œuvre selon le cas.

## **5. Annexes**

[Annexe A](#) – Projet de modification des Règles consolidées de mise en application, d'examen et d'autorisation, Règle 1200, Règle 8200 et Règle 8400 (version comparée)

[Annexe B](#) –Projet de modification des Règles consolidées de mise en application, d'examen et d'autorisation, Règle 1200, Règle 8200 et Règle 8400 (version nette)

[Annexe C](#) – Politique du personnel sur les offres de résolution rapide

[Annexe D](#) – Réponses aux commentaires du public sur l'Avis 18-0045