



Des récompenses pour encourager la dénonciation

Le Bureau de dénonciation de la CVMO fait monter les enjeux
pour les signalements internes et les enquêtes



Introduction

Suivant les traces de la Securities and Exchange Commission (SEC) américaine, la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario (CVMO) a lancé, le 14 juillet 2016, le Bureau de dénonciation, qui offrira une récompense pouvant aller jusqu'à 5 millions de dollars aux personnes qui fourniront des renseignements inédits sur des infractions au droit des valeurs mobilières de l'Ontario qui mèneront à l'imposition de sanctions pécuniaires s'élevant à 1 million de dollars ou plus. Conjugué aux nouvelles lois visant à renforcer la protection des dénonciateurs¹, ce programme encourage les personnes qui détiennent des renseignements pertinents à se manifester.

Les répercussions pourraient être considérables pour les sociétés inscrites, les émetteurs et les courtiers en valeurs mobilières (les entreprises visées) car il s'agit d'un programme à large portée : les employés, les anciens employés, les fournisseurs et les clients, entre autres, peuvent y participer. La CVMO pourrait donc en savoir plus sur les problèmes d'exploitation d'une entreprise que bien des gens au sein même de l'organisation.

Même si la CVMO encourage les gens à soumettre des renseignements au moyen d'un mécanisme interne, ils peuvent également le faire directement à la CVMO, évitant ainsi complètement les circuits de dénonciation officiels de l'entreprise. De plus, des documents internes à l'appui des allégations peuvent être transmis aux organismes de réglementation sans même que l'entreprise en ait connaissance.

Bien que l'intention soit manifestement de favoriser l'instauration d'un environnement plus transparent pour la divulgation et la réglementation, il pourrait arriver que l'entreprise à la source d'une allégation soit la dernière informée et qu'elle soit à la remorque d'une enquête réglementaire. Que peuvent faire les entreprises pour éviter d'être laissées dans l'ignorance? Pensez à prendre les mesures de précaution suivantes :

- Mener une évaluation critique du cadre de contrôle interne actuel pour s'assurer que des politiques, des procédures et des processus adéquats sont en place et fonctionnent efficacement, y compris un programme de signalement confidentiel.
- Mettre au point un protocole d'enquête sur les questions soulevées à l'interne ou par les organismes de réglementation.

1. Loi sur les valeurs mobilières, partie XXI.2, Protection contre les représailles



Évaluation du cadre de contrôle interne

La première ligne de défense d'une entité contre les infractions au droit des valeurs mobilières est un cadre de contrôle et de conformité interne robuste. Voici les principales caractéristiques d'un cadre de contrôle bien conçu :

- une réelle « culture de conformité », dont le ton est donné par les dirigeants;
- une surveillance et des ressources suffisantes;
- des politiques, des processus et des contrôles pour prévenir et détecter les irrégularités;
- une évaluation périodique des risques particuliers auxquels l'entreprise est exposée;
- de l'information et une formation offertes aux employés et aux partenaires commerciaux;
- des incitatifs et des mesures disciplinaires appropriés;
- un contrôle diligent suffisant, qui comprend les employés et les partenaires commerciaux;
- un mécanisme de signalement confidentiel;
- des vérifications et des examens périodiques.

Dans le passé, les activités d'application de la loi ont montré que même lorsqu'aucun acte répréhensible n'a été commis, la CVMO peut imposer des amendes pour ne pas avoir respecté des normes appropriées de contrôle et de supervision internes². La CVMO s'attend également à ce que les participants au marché fassent enquête sur toute défaillance des contrôles internes, qu'ils prennent des mesures correctives et qu'ils mettent en place de nouveaux mécanismes³. Le défaut de remédier à un problème de contrôle interne signalé à la haute direction ou au conseil pourrait aussi empêcher une entité d'être admissible au programme de crédit de coopération de la CVMO⁴.

L'établissement de circuits adéquats permettant aux gens de soumettre des renseignements pertinents, confidentiellement s'ils le souhaitent, fait partie intégrante d'un environnement de contrôle interne efficace. Un programme de signalement confidentiel est essentiel pour instaurer un environnement de contrôle sain, en plus d'être l'un des meilleurs outils pour déterminer dans quelle mesure les politiques et procédures d'une entreprise sont appliquées.

Voici les principaux facteurs à prendre en considération pour évaluer un programme de signalement confidentiel :

- Est-il inclusif? Est-il ouvert aux employés, aux fournisseurs, aux clients et aux autres personnes qui pourraient avoir des renseignements pertinents? Environ, la moitié des récompenses octroyées dans le cadre du programme de la SEC aux États-Unis provenaient d'employés ou d'anciens employés.
- Est-il accessible? Y a-t-on accès en tout temps et où que l'on soit dans le monde? A t-on vérifié cet accès?
- Offre-t-il plusieurs moyens de signalement? Les préoccupations exprimées par téléphone, par courriel, sur les médias sociaux ou dans une lettre anonyme remise en mains propres sont-elles toutes traitées de la même façon?
- Est-il connu? L'information sur le programme de signalement confidentiel est-elle largement accessible et susceptible d'être vue par toutes les parties prenantes?
- Les mesures nécessaires sont-elles prises? Une personne dotée des pouvoirs appropriés a-t-elle été nommée pour examiner les allégations et ouvrir des enquêtes?

2. Nombreux règlements à l'amiable entre le personnel de la Commission et des courtiers en fonds communs de placement, dont Quadrus Investment Services.
3. Avis 15-702 du personnel de la CVMO relatif au programme de crédit de coopération révisé 1.1.1, élément 8.
4. Avis 15-702 du personnel de la CVMO relatif au programme de crédit de coopération révisé 1.1.1, élément 12(i).



Protocole d'enquête

Le programme de crédit de coopération de la CVMO fixe les obligations des participants au marché en ce qui concerne les enquêtes sur les infractions potentielles au droit des valeurs mobilières⁵ commises par des employés, des dirigeants ou des administrateurs. Rien n'oblige toutefois les dénonciateurs à soumettre des renseignements à l'interne avant de le faire à la CVMO, et le personnel de la CVMO ne rend naturellement pas publics l'existence d'une enquête ni les détails la concernant. S'ils soumettent des renseignements à l'interne, les dénonciateurs peuvent quand même être admissibles à une récompense s'ils fournissent les mêmes renseignements à la CVMO dans les 120 jours suivant le signalement interne.

Il est donc essentiel que les entreprises visées réagissent rapidement lorsque des allégations sont formulées, que ce soit à l'interne ou par la communication d'une enquête réglementaire déjà en cours. Préparer un plan d'intervention alors qu'un organisme de réglementation frappe à votre porte peut donner lieu à des décisions précipitées ou inappropriées qui peuvent avoir des conséquences sur la portée de l'enquête et d'éventuelles mesures d'application de la loi.

Les entreprises visées devraient élaborer un protocole pour mener une enquête après la réception de renseignements d'initiés. Ce protocole devrait à tout le moins :

- être clairement étayé et décrire les rôles et responsabilités de chacun, en expliquant comment ces rôles pourraient changer si certaines personnes font l'objet d'une enquête. Tâcher de déterminer si l'enquête pourrait nuire à la poursuite des affaires et préparer un plan de poursuite des affaires afin de réduire au minimum les interruptions;
- établir un comité directeur chargé de surveiller les activités d'enquête. Dans bien des cas, cette responsabilité incombera au conseil d'administration, qui pourra former un comité spécial. La surveillance devrait incomber à un groupe de personnes possédant une combinaison appropriée d'expérience et de compétences. Des gens des finances, des ressources humaines et des technologies, par exemple, auront tous un point de vue différent et devraient assumer des responsabilités différentes dans une enquête;
- définir les facteurs indiquant la nécessité de faire appel à un spécialiste externe (conseiller juridique, juricomptable ou autre). Certaines décisions importantes doivent être prises rapidement, surtout en ce qui concerne les relations avec les dénonciateurs eux-mêmes et la conservation de preuves électroniques. La participation de spécialistes externes tôt au cours du processus donnera à l'entreprise un aperçu complet fondé sur l'expérience pratique;
- élaborer une stratégie de communication, qui fournit des indications sur les renseignements pouvant être partagés, par qui et quand, à l'interne et à l'externe. Une stratégie de communication mal gérée risque de porter atteinte à la réputation d'une entreprise bien plus qu'une amende ou une pénalité.

5. Avis 15-702 du personnel de la CVMO relatif au programme de crédit de coopération révisé 1.1.1, élément 9.

 **Conclusion**

Bien que le nouveau programme de dénonciation de la CVMO ait reçu quelques critiques, les entreprises visées devraient également y voir une occasion d'accorder la priorité au contrôle et à la conformité internes. Il y aura inévitablement des dénonciateurs à la recherche de profit, mais la qualité des renseignements donnant droit à une récompense notable dans le cadre du programme devrait avoir encore plus de valeur pour une entreprise que pour la CVMO. Si des gens possèdent des renseignements qui valent la peine d'être communiqués, les entreprises devraient s'assurer qu'ils peuvent les soumettre et qu'ils sont à l'aise de le faire à l'interne, où la situation pourra être mieux maîtrisée.

Personnes-ressources :



Alan Stewart

Associé
alastewart@deloitte.ca



Anne-Marie Lynda Boisvert

Associée
aboisvert@deloitte.ca



Emmy Babalola

Directrice principale
ebabalola@deloitte.ca

En chiffres : L'expérience américaine

L'expérience de la SEC américaine peut aider à mieux comprendre la façon dont le programme du Bureau de dénonciation de la CVMO pourrait fonctionner de ce côté-ci de la frontière :

- 2 – le nombre de causes rejetées en raison d'allégations fallacieuses volontaires faites entre le 18 juillet 2012 et le 19 juillet 2016.
- De 2 à 4 ans – la durée moyenne d'une enquête de la SEC sur la plainte d'un dénonciateur.
- 9 – le pourcentage moyen de variation annuelle du nombre de renseignements confidentiels soumis de 2013 à 2015.
- 18 – le pourcentage de plaintes liées à la « divulgation de renseignements par les sociétés et données financières », la catégorie de plaintes la plus importante après « Autres » (24 %).
- 50 – le pourcentage de plaintes déposées par des employés et d'anciens employés en 2015 ayant mené à des résultats fructueux.
- 80 – le pourcentage d'employés et d'anciens employés qui ont déposé des plaintes et qui ont été rapportées à l'interne.
- 95 – le nombre de pays en-dehors des États-Unis d'où provenaient les renseignements confidentiels soumis en 2015. Le Royaume-Uni a fourni le plus de renseignements confidentiels, suivi par le Canada.

– 2015 Annual Report To Congress on the Dodd-Frank Whistleblower Program

deloitte.ca

Deloitte, l'un des cabinets de services professionnels les plus importants au Canada, offre des services dans les domaines de la certification, de la fiscalité, de la consultation et des conseils financiers. Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l., société à responsabilité limitée constituée en vertu des lois de l'Ontario, est le cabinet membre canadien de Deloitte Touche Tohmatsu Limited.

Deloitte désigne une ou plusieurs entités parmi Deloitte Touche Tohmatsu Limited, société fermée à responsabilité limitée par garanties du Royaume-Uni, ainsi que son réseau de cabinets membres dont chacun constitue une entité juridique distincte et indépendante. Pour obtenir une description détaillée de la structure juridique de Deloitte Touche Tohmatsu Limited et de ses sociétés membres, voir www.deloitte.com/ca/apropos.