

1. Aperçu

L'objectif de cette politique est d'établir un cadre équitable et transparent pour la gestion du rendement des arbitres par l'arbitre en chef. La politique favorise les objectifs d'excellence, d'efficacité, de service de haute qualité et de perfectionnement professionnel continu des arbitres du Tribunal des marchés financiers.

L'arbitre en chef utilisera les renseignements recueillis dans le cadre de la présente procédure pour :

- évaluer la performance de chaque arbitre;
- cibler les besoins et les occasions de perfectionnement professionnel, dont la formation continue, pour chaque arbitre et pour le Tribunal dans son ensemble;
- émettre des recommandations fondées sur le mérite pour le Ministre des Finances, de la part de l'arbitre en chef, en lien avec le renouvellement ou le non-renouvellement des nominations des arbitres.

Les arbitres se serviront du cadre de la présente politique pour guider leur autoévaluation en lien avec le processus d'évaluation annuel.

2. Indépendance juridictionnelle

Le cadre doit permettre d'atteindre les objectifs susmentionnés tout en préservant l'indépendance juridictionnelle, un principe fondamental des tribunaux administratifs.

L'indépendance juridictionnelle garantit que, lorsque les arbitres prennent des décisions, ils sont libres de toute pression extérieure et ne craignent pas les conséquences (par exemple, une probabilité moindre de voir leur mandat renouvelé) qui découlent de la **nature** de leurs décisions plutôt que de la **manière** dont ils prennent et communiquent leurs décisions.

Conformément à l'importance de l'indépendance juridictionnelle, on évaluera les performances des arbitres selon des critères énoncés ci-dessous, sans aucune référence à l'issue d'une audience particulière.

3. Critères d'évaluation

Le cadre de gestion du rendement des arbitres comprend de nombreux critères, qui sont regroupés en trois domaines principaux : (i) les qualités personnelles générales, (ii) les connaissances et (iii) les considérations liées aux audiences. Les critères sont les suivants :

- Les qualités personnelles générales
 - travaille de manière professionnelle et constructive à tous les égards;
 - est disposé(e) à consacrer le temps nécessaire;
 - fait preuve d'une volonté et d'une capacité d'apprentissage ainsi que d'un engagement en faveur de l'amélioration continue;
 - communique et travaille de manière respectueuse, inclusive, coopérative et efficace avec ses pairs et le personnel;
 - contribue au fonctionnement du Tribunal dans son ensemble (par exemple, en participant à des discussions de groupe, en œuvrant bénévolement au sein de comités ou de projets, en offrant des suggestions d'amélioration);
 - adopte les technologies employées par le Tribunal;
 - réagit rapidement aux communications;
 - travaille de manière efficace.

- Les connaissances
 - comprend le mandat et la compétence du Tribunal;
 - comprend les concepts du droit administratif;
 - possède une expertise ou une compréhension approfondie du droit, des règles et des politiques dans un ou plusieurs des domaines suivants : (i) la finance, (ii) le droit administratif, (iii) les produits, (iv) les personnes ou

compagnies inscrites, (v) les marchés, (vi) les émetteurs, (vii) les fusions et acquisitions ainsi que (viii) les infractions sur les marchés;

- est capable d'interpréter et de faire appliquer la législation pertinente (*par exemple, la Loi sur les valeurs mobilières, la Loi sur les contrats à terme sur marchandises, la Loi sur l'exercice des compétences légales*).
- Les considérations liées aux audiences
 - se prépare consciencieusement aux audiences;
 - fait preuve d'intégrité, de discernement et d'une bonne capacité d'analyse;
 - agit de manière impartiale, objective, indépendante et avec ouverture d'esprit;
 - fait preuve de respect, d'écoute attentive et communique clairement avec les personnes comparaisant devant le Tribunal;
 - évalue de façon équitable la crédibilité et la fiabilité de la preuve;
 - rédige soigneusement et en temps opportuns les raisons motivant ses décisions;
 - démontre une expérience ou une formation appropriée et, dans des circonstances appropriées, est en mesure de présider un comité.

4. Méthodes d'évaluation

Chaque arbitre participera à l'évaluation de ses performances sur une base annuelle, vers la date anniversaire de sa nomination. Le processus s'amorcera par une autoévaluation de l'arbitre, sur la base des critères énoncés ci-dessus.

L'arbitre en chef sollicitera également les commentaires d'autres arbitres, de la secrétaire générale et directeur/-rice ainsi que du gestionnaire des services juridiques d'arbitrage. Il ou elle pourra solliciter les commentaires d'autres membres du personnel du Secrétariat de la gouvernance et du Tribunal dans le cadre de discussions structurées selon les critères susmentionnés. Les commentaires de l'une ou l'autre de ces personnes au sujet d'un arbitre ne seront pas dévoilés, à moins que l'auteur(e) du commentaire ne donne son consentement préalable. En discutant avec l'arbitre évalué

de commentaires prononcés par des collègues, l'arbitre en chef s'assurera que, dans la mesure où certains commentaires sont communiqués à l'arbitre, ils le seront de façon globale et sans que ce dernier puisse en identifier la source.

En plus de ces deux phases formelles, l'arbitre en chef s'appuiera sur : (i) de fréquentes discussions informelles entre l'arbitre en chef et l'arbitre, (ii) la participation de l'arbitre en chef au sein d'un même comité que l'arbitre, (iii) le suivi par l'arbitre en chef, comme observateur ou à la lecture des transcriptions, des audiences au cours desquelles l'arbitre est ou était membre du comité, et (iv) une évaluation de la répartition des diverses tâches de l'arbitre et de sa concordance avec les demandes de rémunération de ce dernier.

Le processus d'évaluation se terminera par une rencontre individuelle entre l'arbitre en chef et l'arbitre. L'arbitre en chef lui remettra alors un exemplaire de l'évaluation.

5. Plan de perfectionnement professionnel

Immédiatement après le processus d'évaluation, l'arbitre travaillera à l'amélioration de son plan de perfectionnement professionnel avec l'arbitre en chef. Le plan comprendra des activités ciblées pour l'année à venir, par exemple :

- la participation ou une contribution au déroulement de séances de formation continue organisées, qu'elles soient internes ou externes;
- l'autoformation;
- les occasions particulières et les rôles associés aux instances se déroulant devant le Tribunal (par exemple, présider un comité, rédiger des décisions).

Après six mois, l'arbitre discutera de ses progrès en lien avec son plan de perfectionnement professionnel avec l'arbitre en chef, dans le cadre de son évaluation annuelle.