

La rémunération des cadres supérieurs est sur le point de changer

13 DÉCEMBRE 2019 9 MIN DE LECTURE

Expertises Connexes

- [Rémunération des dirigeants](#)

Auteurs(trice): [Andrew MacDougall](#), [Lynne Lacoursière](#)

Au cours des 12 derniers mois, il s'est produit de nombreux événements qui auront une forte incidence sur les pratiques de rémunération en 2020. On compte parmi eux le projet de modification de l'imposition des options d'achat d'actions, l'adoption de la *Loi sur l'équité salariale* au palier fédéral, des modifications à la *Loi canadienne sur les sociétés par actions* (LCSA), les nouvelles règles américaines relatives à la divulgation des opérations de couverture et un examen des régimes d'aliénation de titres automatique.

Changements proposés à l'imposition des options d'achat d'actions accordées le 1^{er} janvier 2020 ou ultérieurement

Le 17 juin 2019, des modifications à la *Loi de l'impôt sur le revenu* du Canada ont été proposées et viseraient les options d'achat d'actions des employés qui sont accordées par des sociétés et des fiducies de fonds communs de placement le 1^{er} janvier 2020 ou ultérieurement. Voir notre bulletin d'actualités Osler intitulé « [Le gouvernement du Canada présente des mesures fiscales applicables aux options d'achat d'actions d'employés octroyés le 1^{er} janvier 2020 ou ultérieurement](#) ». Le traitement fiscal des options accordées avant 2020 demeure inchangé.

De façon générale,

- dans le cas d'options accordées par des employeurs qui sont des sociétés privées sous contrôle canadien (SPCC) ou d'autres sociétés qui ne sont pas des SPCC, mais des « entreprises en démarrage, émergentes ou en expansion », les employés auront toujours droit à une déduction de 50 % relative à l'avantage d'option d'achat d'actions (ce qui signifie que seulement la moitié des avantages fiscaux obtenus lors de la levée de certaines options d'achat d'actions est incluse dans le revenu);
- dans le cas des options accordées par d'autres sociétés et par des fiducies de fonds communs de placement,
 - le droit de l'employé à se prévaloir d'une déduction fiscale de 50 % sera assujéti à un plafond d'acquisition annuel de 200 000 \$, et l'employé n'y aura pas droit si, au moment de l'octroi des options, l'employeur désigne les options comme non admissibles à la déduction de 50 %;
 - une déduction de l'employeur peut être offerte pour les avantages obtenus par des employés, mais uniquement à l'égard des options non admissibles à une déduction de

50 % pour l'employé, sous réserve du respect de certaines conditions.

La version définitive des modifications, y compris des lignes directrices permettant de déterminer si une société qui n'est pas une SPCC est une entreprise en démarrage, émergente ou en expansion, est prévue pour 2020.

Même si l'utilisation des options d'achat d'actions par des sociétés cotées en bourse a diminué au fil du temps, les employeurs sont tout de même réticents à les éliminer entièrement en raison de l'avantage financier que constitue leur incidence fiscale favorable pour les employés. Cependant, un changement du taux d'imposition pourrait faire augmenter le recours aux attributions de pleine valeur fondées sur le rendement.

L'équité salariale au palier fédéral

La Loi sur l'équité salariale du Canada (la Loi) a reçu la sanction royale le 13 décembre 2018. Un commissaire fédéral à l'équité salariale a été nommé pour assurer l'exécution et le contrôle d'application de la Loi en septembre 2019. Nous prévoyons donc que la Loi entrera en vigueur au cours de l'année 2020. Par contre, la mise en œuvre de la loi ontarienne prévoyant l'équité et la transparence salariales, qui avait été déposée par le précédent gouvernement libéral et qui avait reçu la sanction royale en 2018, a été retardée indéfiniment.

La *Loi sur l'équité salariale* s'applique aux entreprises sous réglementation fédérale, y compris les secteurs privé et public fédéraux, les milieux de travail parlementaires ainsi que les bureaux du premier ministre et des ministres. Elle est conçue pour réduire, de façon proactive, l'écart salarial entre les sexes attribuable à la sous-évaluation des postes traditionnellement attribués aux femmes. Même si le droit au salaire égal pour un travail égal est inscrit dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne* depuis 1977, il incombe à l'employé de déposer une plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne. Par contre, la Loi obligera les employeurs visés à repérer et éliminer les écarts salariaux.

Les employeurs visés dont l'entreprise compte au moins dix employés seront tenus d'établir un plan d'équité salariale au cours des trois années suivant la date d'entrée en vigueur de la Loi, et d'en examiner et d'en consigner les progrès tous les cinq ans, par la suite. Le plan d'équité salariale doit :

- préciser le nombre d'employés relevant de l'employeur;
- déterminer les catégories d'emploi au sein de l'entreprise;
- préciser si chaque catégorie d'emploi est à prédominance féminine, masculine ou sans distinction de sexe, en fonction du profil historique ou stéréotypé des employés occupant ces postes;
- établir la valeur du travail accompli dans chacune des catégories d'emploi;
- calculer la rémunération associée à chaque catégorie d'emploi (la rémunération englobe les salaires, les commissions, les indemnités de vacances, les primes et les cotisations de l'employeur aux régimes d'avantages sociaux);
- comparer la rémunération associée aux catégories d'emploi à prédominance féminine et aux catégories d'emploi à prédominance masculine et de valeur semblable;
- exposer les résultats de la comparaison et identifier les catégories d'emploi à prédominance féminine qui nécessitent une augmentation de la rémunération;
- indiquer la date à laquelle l'augmentation de la rémunération est exigible;

- fournir des renseignements sur les mécanismes de règlement des différends qui sont offerts aux employés.

Modifications à la LCSA

Comme il était noté dans un [l'article sur la gouvernance d'entreprise](#), certaines modifications proposées à la LCSA imposent aux sociétés visées par le règlement des exigences de divulgation relative à la rémunération. Les sociétés visées par le règlement seraient tenues de produire une déclaration annuelle relative aux arrangements en matière de récupération de la rémunération applicables aux administrateurs et aux membres de la haute direction. Les modifications proposées comportent également un vote consultatif annuel sur la rémunération des administrateurs et des hauts dirigeants.

Nouvelles règles américaines relatives à la divulgation des opérations de couverture

De nouvelles règles relatives à la divulgation des opérations de couverture sont entrées en vigueur aux États-Unis pour les exercices ouverts à compter du 1^{er} juillet 2019. Conformément aux anciennes règles relatives à la divulgation de la rémunération des dirigeants aux États-Unis, les politiques importantes sur la rémunération devaient être présentées dans le rapport sur la rémunération. Les politiques sur la couverture des risques relatifs à la propriété de titres reçus en tant que rémunération sont citées en exemple d'une éventuelle politique importante sur la rémunération. Au cours de l'année qui vient, les entreprises assujetties aux règles de communication des circulaires de sollicitation de procurations aux États-Unis devront également produire un sommaire impartial et exact de leurs pratiques ou politiques relatives aux opérations de couverture sur titres de la société, de sa société mère et de toute filiale de la société ou de la société mère, y compris les personnes visées et les catégories d'opérations de couverture qui sont restreintes ou autorisées. La SEC a décidé de ne pas définir le terme « couverture », préférant s'en remettre aux entreprises pour fournir de l'information sur tout arrangement qui pourrait limiter ou contrebalancer une baisse de la valeur des titres.

Apprenez-en plus sur le groupe en rémunération des dirigeants d'Osler

Aux termes des règles canadiennes de divulgation de la rémunération des cadres supérieurs, les entreprises sont tenues de divulguer si leurs hauts dirigeants (généralement, le PDG, le directeur financier et les trois dirigeants suivants les mieux rémunérés) ou leurs administrateurs sont autorisés à acheter des instruments financiers en vue de couvrir des risques associés à la propriété de titres de participation, que ces titres aient, ou non, été accordés en tant que rémunération. En faisant leurs recommandations sur le vote consultatif sur la rémunération, ISS et Glass Lewis ont tenu compte du caractère adéquat de la divulgation de l'entreprise à l'égard de ses pratiques de gestion du risque lié à la rémunération, y compris les politiques anti-couverture. Même si les entreprises canadiennes qui sont des émetteurs privés étrangers aux termes des lois sur les valeurs mobilières des États-Unis ne sont pas assujetties à la nouvelle exigence de divulgation des États-Unis, elles pourraient vouloir songer à modifier leur approche de la couverture, à la lumière des renseignements supplémentaires qui sont maintenant présentés par les entreprises assujetties aux règles de communication des circulaires de sollicitation de procurations aux États-Unis.

Les régimes d'aliénation de titres automatique font l'objet d'un examen au Canada

En octobre, les Autorités canadiennes en valeurs mobilières ont annoncé qu'elles entreprenaient un examen des régimes d'aliénation de titres automatique (RATA). Les RATA permettent aux initiés de procéder à la vente de titres d'un émetteur par l'entremise d'un administrateur n'ayant aucun lien de dépendance avec eux, conformément à des directives préétablies. Même si les lois sur les valeurs mobilières des provinces et des territoires prévoient un moyen de défense contre les allégations de délit d'initié dans le cas d'opérations effectuées dans le cadre de RATA, il n'existe aucun cadre pancanadien régissant ces régimes. Les entreprises devront être prêtes à réagir, étant donné que les modifications législatives et réglementaires amorcées en 2019 commencent à entrer en vigueur.