

ASSOCIATION CANADIENNE DES JURISTES-TRADUCTEURS

Bulletin de terminologie n° 11 (septembre 2005)

Les sociétés structurent de plus en plus la rémunération des administrateurs, des dirigeants et des employés clés en fonction d'objectifs précis et recourent à des régimes dont la complexité augmente sans cesse. Comme les membres de l'A.C.J.-T. pourraient être appelés à en traduire les modalités dans les circulaires de sollicitation de procurations et d'autres documents d'information, le Comité a pensé qu'un survol de ces régimes serait utile.

Le présent bulletin porte sur les termes anglais suivants et leurs équivalents français :

- | | | |
|----------------------------|---------------------------------|---|
| 1. | <i>share unit</i> | droit à la valeur d'actions (DVA) |
| 2. | <i>restricted share unit</i> | droit à la valeur d'actions temporairement
inaccessibles (DVATI)
droit à la valeur d'actions de négociation
restreinte (DVANR) |
| 3. | <i>performance share unit</i> | droit à la valeur d'actions lié au rendement
(DVAR) |
| 4. | <i>deferred share unit</i> | droit à la valeur d'actions différé (DVAD) |
| Autres termes pertinents : | | |
| 5. | <i>stock appreciation right</i> | droit à la plus-value d'actions (DPVA) |
| 6. | <i>phantom share</i> | action fictive |

CONTEXTE

Depuis des décennies, les sociétés tentent de faire correspondre les intérêts des dirigeants à ceux des actionnaires. Dans ce but, elles ont bien souvent exigé que les cadres détiennent un certain niveau de participation dans l'entreprise. Pour ne pas leur imposer un fardeau financier lié à l'achat d'actions, elles ont d'abord eu recours à la rémunération sous forme d'options et de droits à la plus-value d'actions (qui sont en fait l'équivalent des options et fonctionnent comme elles). Or, les scandales financiers des dernières années ont fait ressortir les faiblesses de ces outils¹. Premièrement, les options et les DPVA permettent aux dirigeants de se comporter comme de simples investisseurs, qui revendent immédiatement leurs actions pour encaisser un profit. Deuxièmement, le cours des actions d'une société n'est pas directement attribuable au travail des dirigeants ni nécessairement proportionnel à celui-ci. En effet, dans des conditions normales, le cours des actions est indépendant de la volonté des cadres et ne constitue pas un critère pertinent aux fins de l'établissement de leur rémunération. Troisièmement, le versement de la rémunération sous forme d'options n'est pas conditionnel au rendement de la société ni à celui des cadres.

Dorénavant, les sociétés s'efforcent de structurer la rémunération des dirigeants et les régimes s'y rapportant en fonction des intérêts, des objectifs et des résultats de l'entreprise. Les régimes d'attribution de droits à la valeur d'actions (droits que l'on appelait traditionnellement unités d'actions et qui sont des unités théoriques ou fictives liées aux actions de la société) et les autres régimes d'attribution d'unités fictives liées à des actions font en sorte que les cadres ne puissent toucher une importante rémunération variable sous forme d'actions lorsque la société enregistre des pertes, puisque les versements aux termes de ces régimes sont assujettis à l'atteinte d'objectifs précis. Ces régimes, qui sont prévus aux alinéas (k) et (l) de la définition d'« entente d'échelonnement du traitement », à l'article 248 de la *Loi de l'impôt sur le*

¹ Dans le cadre de ces scandales, certains dirigeants se sont efforcés de faire grimper artificiellement le cours des actions pour pouvoir lever ou exercer leurs options, puis ils ont immédiatement vendu à profit les actions obtenues avant que le cours ne s'effondre et que les actionnaires ne subissent de lourdes pertes.

revenu (la « LIR »), comprennent notamment les régimes de DSU (*deferred share units*), de RSU (*restricted share units*) et de PSU (*performance share units*). Voici comment fonctionnent ces régimes d'attribution de droits à la valeur d'actions.

FONCTIONNEMENT DES RÉGIMES

Aux termes d'un régime d'attribution de droits à la valeur d'actions, le cadre s'entend avec la société pour différer le versement d'une partie de sa rémunération. Celle-ci est placée sous la garde d'un tiers et, comme le cadre n'a pas le droit de l'obtenir immédiatement, la rémunération est considérée comme différée jusqu'à ce que le tiers la lui verse. C'est seulement lorsque la rémunération est versée au cadre que ce dernier doit l'inclure dans son revenu annuel, l'imposition étant ainsi reportée à l'année du versement plutôt que de s'appliquer à l'année au cours de laquelle le revenu a été gagné.

Aux termes d'un régime de DSU, le cadre (ou l'administrateur) qui diffère le versement d'une partie de sa rémunération se voit attribuer des DSU, c'est-à-dire un certain nombre de droits dont chacun est égal à la juste valeur marchande d'une action ordinaire de la société et dont l'exercice est différé à l'arrivée de l'une des conditions suivantes : son départ à la retraite, son décès ou la cessation de son emploi. Entre l'attribution des DSU et leur paiement, le cadre peut se voir attribuer d'autres DSU pour les dividendes qui sont versés sur les actions de la société. Par conséquent, le cadre a les mêmes avantages financiers que s'il était directement propriétaire d'actions. Le régime prévoit fréquemment que les DSU sont acquis après cinq ans. Le cadre détient ensuite les DSU acquis jusqu'au décès, au départ à la retraite ou à la cessation d'emploi, auquel cas lui-même ou son bénéficiaire aura droit à un paiement en espèces (et parfois en actions ou en une combinaison des deux) égal à la valeur courante (au cours d'alors) des actions de la société. Cette modalité favorise un lien à long terme entre le rendement de la société et la rémunération qui sera touchée en bout de ligne. Le cadre (ou son bénéficiaire) doit toucher le produit des DSU dans l'année suivant celle de la cessation de ses fonctions à titre d'administrateur ou de dirigeant. La somme versée aux termes du régime est imposable au cours de l'année où le paiement est reçu.

Les RSU sont aussi des droits à la valeur d'actions. La valeur d'un droit est égale à celle de l'action sous-jacente et fluctue avec elle. Les RSU sont généralement acquis après trois ans. En effet, si la période d'acquisition est d'au plus trois ans, aux termes de l'alinéa k) de la définition d'« entente d'échelonnement du traitement » prévue au paragraphe 248(1) de la LIR, le cadre ne sera imposé sur le produit tiré des RSU que l'année au cours de laquelle il touche la prime en espèces ou en actions, achetées sur le marché ou émises par la société. Les RSU peuvent être convertis en espèces ou en actions, pourvu que le cadre conserve ses fonctions auprès de la société durant la période d'acquisition.

Le régime peut également prévoir des conditions d'attribution ou d'acquisition supplémentaires, par exemple l'atteinte de certains objectifs ou de certains critères de rendement, auquel cas les DSU ou RSU sont parfois appelés « Performance DSU » ou « Performance RSU » ou encore simplement PSU. Si les conditions sont remplies, les DSU ou RSU sont acquis. Au cas contraire, le cadre ou l'administrateur ne touche aucun avantage.

Ces droits à la valeur d'actions conservent un effet motivateur après l'attribution et l'acquisition. Ils peuvent donc servir à l'accroissement de la valeur du placement pour les actionnaires. Ils ne confèrent aucun droit de vote, mais, dans le cas des DSU, ils sont pris en compte aux fins du calcul du nombre d'actions que doivent détenir les cadres ou les administrateurs. Les cadres peuvent notamment choisir d'affecter l'équivalent de leur prime annuelle à un régime d'attribution de droits à la valeur d'actions, et les administrateurs, l'équivalent de leur rémunération annuelle ou de leurs jetons de présence.

Exemple :

Supposons qu'un cadre ou un administrateur s'engage en bonne et due forme à affecter 5 000 \$ de sa rémunération à un régime de DSU ou de RSU ou qu'une société décide de verser une prime de 5 000 \$ à un cadre sous forme de droits de ce genre. La juste valeur marchande des actions de la société au moment

de l'attribution est de 10 \$. Le cadre se voit créditer 500 droits. Plus tard, la société verse des dividendes sur ses actions. Si le cadre avait 500 actions, il toucherait un dividende de 50 \$. Le cadre se verrait créditer 5 droits (si la juste valeur marchande s'est maintenue). À l'expiration de la convention de rémunération (c'est-à-dire au moment de la retraite, du décès ou de la cessation des fonctions dans le cas des DSU ou au moment de l'acquisition dans le cas des RSU), les droits doivent être rachetés. La juste valeur marchande des actions atteint alors 15 \$. Le cadre toucherait 7 575 \$ ou 505 actions. Si la juste valeur marchande a reculé à 5 \$, le cadre se verra verser 2 525 \$ ou 252,5 actions.

Les droits à la valeur d'actions ont tous une fonction sur le plan de l'étalement du revenu (c'est-à-dire du report de l'imposition), mais cette fonction est plus importante (vu la durée du report) pour les DSU que pour les RSU.

Les DSU sont des droits à la valeur d'actions axés sur un report d'imposition. Leur acquisition est souvent assujettie à des restrictions.

Les RSU sont des droits à la valeur d'actions (temporairement incessibles) qui permettent un report d'imposition d'au plus trois ans et qui sont assujettis à des restrictions, notamment quant à leur acquisition. On parle ainsi de « droits à la valeur d'actions temporairement incessibles » lorsque la restriction dont les parties ont convenu entre elles vise l'impossibilité de céder les actions pendant une certaine période (en règle générale, 3 ans) et de « droits à la valeur d'actions de négociation restreinte » lorsque les parties ont convenu d'une restriction d'ordre plus large, par exemple lorsque la restriction ne vise pas que la seule cession des actions.

Les PSU sont des droits à la valeur d'actions (attribués en fonction du rendement). Leur acquisition est assujettie à des conditions.

TERMINOLOGIE

Les divers aspects terminologiques ont été décortiqués ainsi :

1) *share unit* : les *share units* attribuées sont similaires à des actions fictives et sont des unités qui sont créditées à un compte. La traduction traditionnelle « unité d'actions » semble un calque à proscrire. L'équivalent « droit à la valeur d'actions » est bien formé et s'apparente à la terminologie utilisée dans certains textes de l'Autorité des marchés financiers (p.ex. l'Instruction générale relative au Règlement 55-103), mais il est de création récente et demeure relativement peu utilisé.

2) *restricted share unit* : le qualificatif *restricted* dénote que le droit vise des actions temporairement incessibles (parfois appelées actions de négociation restreinte ou actions assujetties à des restrictions). On parlera donc de 10 ou de 500 droits à la valeur d'actions temporairement incessibles

3) *performance share unit* : le terme *performance* signifie que l'acquisition est conditionnelle au rendement du cadre. On parlera de droits à la valeur d'actions liés au rendement.

4) *deferred share unit* : le terme *deferred* ne vise pas le droit lui-même, puisque celui-ci est acquis après un certain temps, mais seulement son exercice. Le terme *deferred* pourrait aussi désigner le report du versement ou le report de l'imposition de la rémunération. Contrairement aux droits décrits aux alinéas 2) et 3), qui bénéficient d'un report d'au plus trois ans, les droits dits *deferred* donnent lieu à un report d'une durée indéterminée, soit jusqu'au décès, au départ à la retraite ou à la cessation d'emploi. On parlera de droits à la valeur d'actions différés (au départ, à la retraite, etc.).

SCHÉMA DES MODES DE RÉMUNÉRATION À BASE D' ACTIONS

	Restricted Share Unit (RSU)	Performance Share Unit (PSU)	Deferred Share Unit (DSU)	Phantom share	Option d'achat d'actions	Stock Appreciation Right (SAR)
But du régime	<ul style="list-style-type: none"> • Régime incitatif à long terme (ou à moyen terme : 3 ans) • Peut constituer un droit de recevoir une gratification (<i>bonus</i>) ou un paiement analogue payable dans les 3 ans suivant la fin de l'année d'imposition au cours de laquelle les services ont été rendus.² 	Essentiellement, une prime versée sous forme d'actions	<ul style="list-style-type: none"> • Régime incitatif à long terme • Régime lié : <ul style="list-style-type: none"> - à la cessation de fonctions ou d'emploi - à la retraite - au décès³ 	Essentiellement, une prime versée en espèces. Terme générique, synonyme de « share unit » - Phantom Stock Option Plan : Régime d'options d'achat d'actions fictives (Syn. Régime d'options fictives sur actions) ⁴	Régime incitatif à long terme	Alternative aux options d'achat d'actions ou usage combiné (choix du type de paiement) Ne vise que la plus-value d'actions. - Droits à la plus-value d'actions ⁵ - Droits à la plus-value ⁶ - Droits à la plus-value des actions ⁷

² Voir la définition d'« entente d'échelonnement du traitement » au par. k) de l'art. 248(1) *Loi de l'impôt sur le revenu (Canada)* (LIR)

³ Voir la définition d'« entente d'échelonnement du traitement » au par. l) de l'art. 248(1) LIR + par. 6801(d) du Règlement pris en vertu de la LIR

⁴ L. Ménard, Dictionnaire de la comptabilité et de la gestion financière, 2^e éd. 2004, ICCA.

⁵ Règlement 55-103 (non en vigueur au Québec).

⁶ Ménard, *supra*, note 3.

	Restricted Share Unit (RSU)	Performance Share Unit (PSU)	Deferred Share Unit (DSU)	Phantom share	Option d'achat d'actions	Stock Appreciation Right (SAR)
Attribution	<ul style="list-style-type: none"> •Promesse de remettre des actions à une date ultérieure assortie de conditions : pourvu que les conditions soient remplies à la date où les droits devront être exercés •Condition peut viser l'attribution elle-même. •Condition peut ne pas être liée à un délai mais à l'atteinte d'objectifs de rendement (alors, il s'agit de PSU) •Attribution de droits dont la valeur équivaut à une action ordinaire de la société, selon sa juste valeur marchande. •Calcul : Montant de la rémunération attribuée divisé par le prix unitaire des actions de la société (établi selon sa juste valeur marchande à la date de l'attribution de la rémunération). •Les dividendes qui 	<p>Similaire à RSU Mais : attribution essentiellement conditionnelle à l'atteinte de certains objectifs de rendement</p>	<ul style="list-style-type: none"> •Peut être assujettie à des conditions : temps, rendement ou autre •Attribution de droits dont la valeur équivaut à une action ordinaire de la société. •Calcul : Montant de la rémunération attribuée divisé par le prix unitaire des actions de la société (établi selon sa juste valeur marchande à la date de l'attribution de la rémunération). Dividendes versés en espèces sur les actions sous-jacentes sont convertis en droits additionnels selon le même procédé. (Conversion n° 1) Droits attribués ne confèrent aucun des droits rattachés aux actions, dont le droit de vote. Droits conservés jusqu'au décès/ retraite/départ 		<p>Sous forme d'actions uniquement. Ne vise que des actions réelles du capital-actions.</p> <p>Offre d'acheter un certain nombre d'actions à un certain prix (juste valeur marchande de l'action le jour de l'offre) pendant une certaine période.</p>	

⁷ Grand dictionnaire terminologique.

	Restricted Share Unit (RSU)	Performance Share Unit (PSU)	Deferred Share Unit (DSU)	Phantom share	Option d'achat d'actions	Stock Appreciation Right (SAR)
	<p>sont versés en espèces sur les actions sous-jacentes sont convertis en droits additionnels selon le même procédé.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ne procure aucun des droits rattachés à l'action ordinaire, dont le droit de vote. 					
Administration	<ul style="list-style-type: none"> • Société de fiducie indépendante (<i>Rabbi trust</i> ou <i>secular trust</i>) • Autre mandataire • Droits portés à un « <i>notional account</i> » au nom de l'adhérent. 		<p>Droits portés à un « <i>notional account</i> » au nom de l'adhérent. Société devant constituer un mandataire (<i>proxy</i>) et instaurer un mécanisme d'établissement de la valeur.</p>	<p>Peut être un courtier indépendant agissant pour le compte de l'employé-clé à une bourse des valeurs</p>	s.o.	
Exercice des droits	<ul style="list-style-type: none"> • Conditionnel à ce que l'employé soit à l'emploi de la société à la date où les droits doivent être acquis. • En cas de décès : droits dévolus aux héritiers légaux et ayants droit. • Conditionnel à : <ul style="list-style-type: none"> - échéance du délai prévu, - atteinte des objectifs de rendement, 	<p>Conditionnel à l'atteinte de certains objectifs de rendement</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Après la date du décès ou du départ à la retraite ou de la cessation de fonctions ou d'emploi et au plus tard à la fin de l'année civile qui suit cette date • Montant établi en fonction de la juste valeur marchande des actions à un moment de la période commençant 1 an avant le décès etc. et se terminant au moment où le montant est reçu⁸. • Forme : Espèces ou actions réelles de la société. Habituellement 	<p>Fin de l'emploi en raison de retraite, invalidité, décès, circonstances exceptionnelles : période d'échelonnement réputée avoir pris fin immédiatement avant la fin de la cessation de l'emploi. La levée d'option peut être liée à des critères de rendement.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Durée prévue à l'option - Nombre d'actions prévu à l'option - Possibilité de plafonner le nombre d'actions 	<p>Paiement en espèces.⁹</p>

⁸ *Supra*, note 2.

⁹ Ménard, *supra*, note 3, affirme plutôt que les DPVA sont payés en espèces, sous forme d'actions ou en une combinaison d'espèces et d'actions.

	Restricted Share Unit (RSU)	Performance Share Unit (PSU)	Deferred Share Unit (DSU)	Phantom share	Option d'achat d'actions	Stock Appreciation Right (SAR)
	<p>- atteinte d'une autre condition prévue.</p> <p>•La plupart du temps : droits convertis en actions.</p>		<p>convertis (ou encaissés, échangés, remboursés) en espèces.</p> <p>Valeur en espèces calculée en multipliant le nombre de droits accumulés par la juste valeur marchande des actions de la société à un moment de la période débutant 1 an avant la date de cessation d'emploi/décès/départ à la retraite et se terminant au moment où le montant est reçu.</p> <p>Conversion n° 2.</p> <p>Habituellement, entièrement acquis après 5 ans sous réserve de demeurer à l'emploi jusqu'au départ, retraite, décès.</p> <p>(acquisition découlant de l'usage ou du contrat et non d'une norme juridique)</p>			
Extinction des droits	Démission ou congédiement motivé	Démission ou congédiement motivé	Démission ou congédiement motivé	Fin de l'emploi : droits s'éteignent automatiquement.	Selon l'option	Fin de l'emploi

	Restricted Share Unit (RSU)	Performance Share Unit (PSU)	Deferred Share Unit (DSU)	Phantom share	Option d'achat d'actions	Stock Appreciation Right (SAR)
Incidence fiscale	<ul style="list-style-type: none"> • Impôt reporté dans les 3 ans¹⁰ 100 % du montant est imposable Plein taux marginal d'imposition • Si versé en espèces : déductible pour la société, l'année du paiement 		<ul style="list-style-type: none"> • Impôt reporté l'année où revenu est perçu et non où il est gagné¹¹ c.-à.-d. i) montants reçus après la date de retraite /décès/ cessation de fonction ou au plus tard à la fin de l'année civile qui suit cette date ii) montant établi en fonction de la juste valeur marchande des actions à un moment de la période commençant 1 an avant le décès etc. et se terminant au moment où le montant est reçu 100 % du montant attribué Plein taux marginal d'imposition • Si versé en espèces : déductible pour la société, l'année du paiement 		<ul style="list-style-type: none"> • Impôt payable l'année fiscale où l'employé a disposé des titres ou les a échangés¹² • Si avantage versé par émission du capital-actions ou achat d'actions en circulation : valeur de l'avantage n'est pas déductible pour la société¹³ • Seule la moitié de la valeur de l'avantage reçu est imposable pour le dirigeant.¹⁴ Taux d'imposition : 50 %. Traité comme un gain en capital . 	
Équivalent terminologique suggéré	Droit à la valeur d'actions de négociation restreinte	Droit à la valeur d'actions lié au rendement (DVAR)	Droit à la valeur d'actions différé (DVAD)	Action fictive Droit à la valeur d'actions (DVA)	Option d'achat d'actions	Droits à la plus-value d'actions

¹⁰ *Supra*, note 1.

¹¹ *Supra*, note 2.

¹² Art. 7(1.1) et 7(3)(a) LIR.

¹³ Art. 7(3)(b) LIR.

¹⁴ Art. 110(1)(d) LIR.

	Restricted Share Unit (RSU)	Performance Share Unit (PSU)	Deferred Share Unit (DSU)	Phantom share	Option d'achat d'actions	Stock Appreciation Right (SAR)
	(DVANR) ou Droit à la valeur d'actions temporairement inaccessibles (DVATI)					(DPVA)