

Le 3 décembre 2015

L'honorable Bill Morneau
Ministre des Finances
Ministère des Finances du Canada
140, rue O'Connor
Ottawa (Ontario) K1A 0G5

Objet : Changements proposés à l'imposition des options d'achat d'actions accordées aux employés – commentaires de Deloitte

Monsieur le Ministre,

Nous souhaitons tout d'abord vous féliciter, vous, à titre de nouveau ministre des Finances du Canada, ainsi que le Parti libéral qui forme le nouveau gouvernement canadien. Nous espérons que les prochaines années seront synonymes de débouchés économiques et de prospérité pour les Canadiennes et les Canadiens.

Dans la présente, nous exposons nos commentaires sur les propositions préliminaires concernant l'imposition des options d'achat d'actions accordées aux employés dont il a été question pendant la récente campagne électorale. Il semble que les principes généraux à l'origine des changements soient définis, mais que les détails techniques soient actuellement à l'étude. Comme nous sommes le plus important fournisseur de services professionnels au Canada et que nous servons une clientèle diversifiée, tant à l'échelle nationale qu'internationale, nous estimons que notre expérience nous permet d'avoir un point de vue très constructif sur les règles qui encadrent les options d'achat d'actions et sur leur mise en œuvre dans divers secteurs.

Nous louons la décision du gouvernement d'adopter des règles « grand-père » dans le cadre du nouveau régime d'options d'achat d'actions. Ces dispositions offrent une certitude très appréciée qui fera en sorte que les décisions d'investissement seront prises sans accorder une importance indue aux conséquences fiscales ni porter atteinte à la stabilité commerciale. Nous espérons que les commentaires qui suivent vous seront utiles dans le processus d'élaboration des propositions législatives. À cet égard, nous vous suggérons de consulter les parties prenantes pendant ce processus.

Imposition des options d'achat d'actions accordées aux employés – contexte

Depuis 1985, la *Loi de l'impôt sur le revenu* (la Loi) facilite l'investissement des employés canadiens dans les actions de leurs employeurs grâce au traitement fiscal préférentiel des options d'achat d'actions,

en particulier grâce aux déductions prévues aux alinéas 110(1)d) et 110(1)d.1) de la Loi. Dans le budget fédéral de 1984, les dispositions de ces alinéas étaient annoncées comme des mesures destinées à « donne[r] [aux employés] une incitation directement liée à leur capacité d'accroître la productivité, la compétitivité et la croissance de leur entreprise ».

Ces modifications ont eu l'effet escompté, et les options d'achat d'actions sont devenues un élément essentiel des régimes de rémunération en faisant en sorte que les Canadiennes et les Canadiens reçoivent de leurs employeurs une rémunération concurrentielle à l'échelle mondiale.

Le recours aux régimes d'options d'achat d'actions est très répandu et bien ancré depuis longtemps, malgré les désavantages fiscaux pour les employeurs. Récemment, les analyses ont mis l'accent sur le petit groupe de personnes à revenu élevé qui profitent de ces programmes, mais on constate en réalité que certains employeurs ont constamment accordé des options à un large éventail d'employés.

Pour déterminer le nombre d'options à émettre aux employés et les attributs de leur régime d'options (acquisition liée au rendement, acquisition avec le temps, etc.), les employeurs font appel à des spécialistes en conception de programmes de rémunération afin de réaliser des sondages détaillés et de procéder à des modélisations. Les modifications à l'imposition des options d'achat d'actions vont certainement avoir un impact profond sur la logique de modélisation et le processus utilisé pour structurer ces octrois.

Commentaires de Deloitte – quelques points à prendre en considération

Ordre de l'exercice des options

Avec l'entrée en vigueur d'une clause « grand-père », il incombera aux employeurs d'identifier quelles options ont été exercées pour déterminer les taux d'imposition applicables et, dans certains cas, le moment de l'imposition.

Ce processus sera assez simple pour les options accordées avec des prix d'exercice qui fluctuent. Cependant, pour les sociétés privées, le prix d'exercice est parfois un montant négligeable ou il arrive qu'il ne fluctue pas en raison de la stabilité de la juste valeur marchande.

Nous recommandons donc la remise en vigueur du paragraphe 7(12) de la Loi afin de clarifier cette question et de simplifier la marche à suivre par les employeurs comme par les employés pour identifier quelles options ont été exercées.

Entreprises en démarrage

Nous avons cru comprendre que les options d'achat d'actions émises par les entreprises en démarrage feraient l'objet d'une considération particulière. Nous sommes très heureux que le gouvernement reconnaisse l'importance de l'entrepreneuriat pour l'économie canadienne ainsi que les difficultés de trésorerie qui peuvent empêcher les jeunes entreprises d'attirer les meilleurs talents.

Concrètement, les entreprises en démarrage, qui sont des entreprises sans grandes liquidités avec peu ou pas de marché actif pour leurs actions, pourraient être confrontées à un sérieux désavantage si elles ne faisaient pas l'objet d'une considération particulière. L'obligation fiscale découlant de l'exercice des options, sauf dans le cas où les actions sont des actions d'une société privée sous contrôle canadien, serait lourde, car l'employé ne serait pas en mesure de vendre des actions sur le marché pour acquitter cette dette fiscale. Par conséquent, si les paiements d'impôt ne sont pas reportés, un grand nombre d'employés

n'auront pas suffisamment de liquidités pour payer le prix d'exercice et l'impôt. Or, la fiscalité ne devrait pas dicter les décisions d'investissement.

Nous sommes donc favorables à un mécanisme de report pour les options d'achat d'actions accordées aux employés d'entreprises en démarrage et nous recommandons que le gouvernement envisage d'étendre ce report à toutes les sociétés privées dont les actions ne peuvent être transigées facilement en raison de l'absence d'un marché immédiat pour ces actions.

Déduction fiscale par les sociétés

Parallèlement aux mesures qui sont prises pour réduire ou éliminer le traitement fiscal préférentiel des avantages liés aux options d'achat d'actions pour les employés, nous suggérons au gouvernement de modifier l'alinéa 7(3)b) de la Loi afin de permettre aux employeurs de demander une déduction dans le calcul de leur revenu imposable lorsque les options sont exercées.

Ce faisant, le système fiscal canadien s'alignerait sur les régimes d'imposition des options d'achat d'actions accordées aux employés qui existent dans d'autres pays où l'employeur peut généralement demander une déduction lorsque des actions du trésor ou nouvellement émises sont remises à un employé ou demander une déduction pour de telles actions lorsque l'employé ne bénéficie pas d'un traitement fiscal préférentiel. Habituellement, la déduction est égale à la juste valeur marchande des actions moins le montant payé par l'employé à l'exercice de l'option. Par exemple, aux États-Unis, une déduction pour options d'achat d'actions « non admissibles » peut être demandée par l'employeur au moment où le montant est inclus dans le revenu de l'employé. Une option d'achat d'actions non admissible est une option à l'égard de laquelle un employé ne peut pas bénéficier d'un traitement fiscal préférentiel à l'exercice de l'option. Au Royaume-Uni, les règles sont encore plus généreuses. Un employeur peut y demander une déduction même lorsque les employés participent à des programmes qui leur offrent un traitement fiscal préférentiel. Nous suggérons qu'à la lumière de l'élimination des traitements fiscaux préférentiels pour les employés, le Canada adopte la position d'autres grands pays et permette aux employeurs canadiens de demander une déduction similaire dans le calcul de leur revenu imposable.

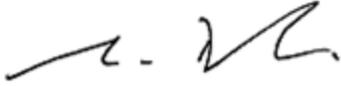
Nous reconnaissons qu'une telle déduction nuirait aux possibilités d'accroître les recettes, mais il est important de reconnaître que les programmes de rémunération ne sont pas statiques. Face à l'élimination ou à la restriction de la déduction pour les options d'achat d'actions, on peut s'attendre à ce que les employeurs se tournent vers d'autres formes de programmes de rémunération. Si aucune déduction n'est accordée aux employeurs dans le cadre des programmes de rémunération à base d'actions, nous anticipons qu'un certain nombre de sociétés vont choisir d'autres programmes, tels que les droits à l'appréciation d'actions réglés en espèces, avec lesquels il n'y a aucun empêchement à la déduction.

* * * * *

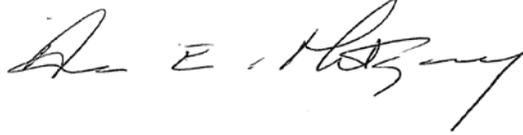
Deloitte est déterminé à contribuer activement à l'évolution de la politique fiscale canadienne. Nous serions heureux d'avoir l'occasion de vous rencontrer pour discuter avec vous de notre point de vue sur les propositions concernant les options d'achat d'actions accordées aux employés. N'hésitez pas à appeler l'un d'entre nous si vous avez des questions ou si vous souhaitez nous rencontrer.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de nos sentiments les meilleurs.

Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l.



Albert Baker, FCPA, FCA
Associé, Leader de la politique fiscale



Anne Montgomery, LLB, MBA
Associée en fiscalité

c. c. : M. Brian Ernewein, directeur général, Direction de la politique de l'impôt, ministère des
Finances du Canada
M. Andrew Marsland, sous-ministre adjoint principal, ministère des Finances du Canada