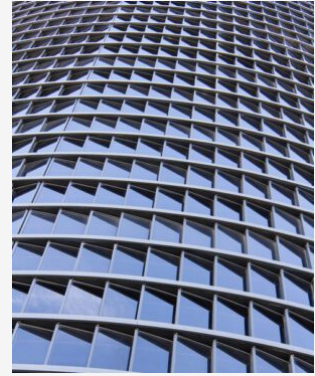


Besoins en constante évolution des sociétés émergentes et à forte croissance : stade du financement de série A

6 FÉVRIER 2026 2 MIN DE LECTURE



Expertises Connexes

- [Sociétés émergentes et à forte croissance](#)

Auteurs(trice): [Gary Marshall](#), [Kelly O'Ferrall](#), [Simon Hodgett](#)

Les sociétés au stade du financement de série A ont d'importantes étapes à traverser.

Les associés Gary Marshall, Sociétés émergentes et à forte croissance, Kelly O'Ferrall, Droit du travail et de l'emploi, et Simon Hodgett, Technologie, se penchent sur les facteurs à considérer à ce stade, par exemple en ce qui concerne la tenue des dossiers, un mécanisme d'attribution d'actions rigoureux, la réduction des frictions lors des négociations, la création d'ententes sophistiquées sur les canaux de vente, les stratégies sur la propriété intellectuelle et l'adoption de politiques pour le milieu de travail souhaitables et exigées par la loi.

Visionnez la vidéo et [téléchargez le document correspondant](#) pour en savoir plus.

Transcription

Gary Marshall : Bonjour, tout le monde! Aujourd'hui, nous allons parler des enjeux commerciaux, de conformité et autres qui s'appliquent normalement aux sociétés au stade de la croissance et du financement de série A. Je m'appelle Gary Marshall, et je suis un associé du groupe Sociétés émergentes et à forte croissance d'Osler. Je vous présente mes collègues Kelly O'Ferrall, associée du groupe Droit du travail et de l'emploi, et Simon Hodgett, associé du groupe Technologie. Merci d'être là. Avant de plonger dans les enjeux commerciaux et d'emploi, je crois que ce serait utile de passer en revue quelques facteurs généraux dont il faut tenir compte une fois que votre société atteint le stade du financement de série A. À vrai dire, quelques-uns de ces facteurs se rattachent à l'objectif général de gagner en professionnalisme et de se préparer à passer au prochain stade, pour faire croître la société et la gérer efficacement.

Le premier est la tenue de dossiers. À cette étape, vous aurez beaucoup plus d'intervenants externes, comme des investisseurs, des employés et d'anciens employés, peut-être même des banques et des prêteurs. Ces parties s'attendent à ce que vous teniez bien vos dossiers et que vous gériez votre entreprise de manière professionnelle. Jusqu'ici, c'était peut-être possible de corriger vos erreurs ou encore de contourner certaines des tâches administratives quotidiennes qui s'imposent pour les grandes entreprises, mais dorénavant, vous allez devoir prendre l'habitude de bien faire les choses et de tout consigner dès le départ, et d'obtenir les approbations applicables dès qu'elles sont nécessaires, parce que ce sera de plus en plus difficile de revenir en arrière.

Toujours en lien avec la tenue des dossiers, une chose à laquelle vous devez réfléchir pour laquelle vous devez vous montrer proactif est l'attribution d'options sur actions aux employés. En effet, vous avez peut-être tendance à consigner certaines choses rétroactivement, parce que vous aviez l'intention de le faire avant, mais que vous avez oublié, ou parce que vous n'en avez tout simplement pas parlé à votre avocat. L'attribution d'options en fait partie. En raison de la nature et des conséquences fiscales qui y sont associées et du lien avec les employés et leurs attentes par rapport à leur emploi, il devient important de consigner correctement ces options d'achat d'actions, de se soumettre régulièrement à une évaluation 409A et de tenir vos avocats au courant de ce qui se passe à ce sujet. Ce n'est là que quelques-uns des nombreux aspects de l'entreprise dont il faut s'occuper à ce stade. Je serais heureux de discuter avec vous des autres aspects ou de vos préoccupations après la séance. Pour l'instant, je pense qu'on peut passer aux enjeux commerciaux et, heureusement, nous avons Simon avec nous, un expert en technologie et en activités commerciales des sociétés de technologie au Canada. Simon, dans le contexte du financement de série A, que faut-il savoir, selon vous, concernant la négociation de contrats commerciaux et la stratégie générale à adopter en matière de propriété intellectuelle?

Simon Hodgett : En ce qui concerne les contrats commerciaux, une société à ce stade de développement devrait avoir acquis suffisamment d'expérience pour savoir plus ou moins comment fonctionne ce type d'entente. Avec un peu de chance, elle se sera déjà dotée d'ententes assez solides, mais le moment est venu de les revoir pour déterminer s'il y a des points de friction, des lacunes ou de nouveaux enjeux dans l'entreprise dont on n'a pas tenu compte, pour s'assurer que tout roule le mieux possible et pour protéger l'entreprise au maximum. Il arrive aussi que des clients aient leur propre modèle d'entente; cela dépend du type d'activités. Pour certaines sociétés, c'est un aspect important des affaires, pour d'autres, ce ne l'est que peu ou pas du tout. Par contre, si vous devez utiliser l'entente d'un client, vous pouvez en tirer des leçons. Avez-vous dû renoncer à des conditions qui figurent normalement dans vos conventions générales? Que faut-il faire dans ces cas-là? Comment allez-vous traiter les demandes récurrentes des clients?

À ce stade, les sociétés ont souvent recours à des ententes avec des tiers pour améliorer leur capacité de distribution. Par exemple, elles peuvent conclure des conventions de revente et de recommandation pour aller chercher plus de revenus, mais certaines de ces conventions comportent des particularités, comme des critères d'exclusivité, qu'il faut prendre au sérieux parce qu'elles peuvent avoir de grands avantages, mais aussi de lourdes conséquences si elles sont mal établies. Je mentionnerais enfin que le moment est bien choisi pour réexaminer la situation de la propriété intellectuelle au sein de l'entreprise. Vous comprenez maintenant sans doute la valeur de la propriété intellectuelle, que ce soit sous la forme de brevets ou de droits d'auteur, et l'intérêt de vous assurer que ces facteurs sont pris en compte à mesure que grandit la société, que vous avez un plan à ce sujet et que la propriété intellectuelle a une place stratégique dans vos contrats.

Gary Marshall : C'est un très bon conseil, Simon. Merci. C'est une bonne introduction aux questions semblables que doivent se poser les fondateurs et les dirigeants de sociétés de série A en ce qui a trait à la dotation, c'est-à-dire ce qui doit être au centre des politiques de RH ou des processus d'embauche en général pour éviter les problèmes et assurer la bonne marche de l'entreprise. Kelly, voulez-vous nous en parler un peu?

Kelly O'Ferrall : Absolument. Merci, Gary. Le moment est certainement venu de vous assurer que vous avez toutes les politiques en milieu de travail recommandées, en plus de celles exigées par la loi. Ce sera très important pour réduire les risques juridiques liés à votre lieu de travail. Les politiques obligatoires varient d'un endroit à l'autre, selon la province ou le territoire où travaille l'employé. Par exemple, plusieurs provinces exigent l'adoption d'une politique sur le harcèlement en milieu de travail, mais pas toutes. Il y a aussi d'autres politiques que nous vous recommandons vivement de mettre en œuvre pour réduire les risques juridiques dans les lieux de travail. Par exemple, la loi ne vous oblige pas à adopter

une politique sur les vacances ou l'utilisation des technologies, mais vous serez certainement heureux d'en avoir une en cas de litige avec un employé. En plus d'adopter des politiques efficaces, il vous faudra aussi mettre en place des processus pour vous assurer que le personnel est au courant des politiques et reçoit les formations nécessaires.

Encore là, on vise non seulement le minimum exigé par la loi, mais aussi le recours à de bonnes pratiques visant à réduire les risques autant que possible. Un des obstacles qui revient souvent est celui des conditions salariales non écrites. Si vos employés touchent autre chose qu'un salaire de base, ou si le salaire de base n'a pas été établi par écrit, par exemple si vous avez un programme de primes discrétionnaires, c'est le temps de consigner le tout dans un plan de commission, un régime de primes ou les contrats de travail, pour que les conditions de rémunération soient claires pour vous et l'employé. Cela vous fera économiser à long terme, en réduisant le coût et la probabilité des litiges liés aux trop-payés, qui surviennent principalement au départ d'un employé. Pour terminer, si vous n'avez pas revu vos contrats de travail et de sous-traitance dernièrement, c'est la meilleure façon de réduire les risques juridiques liés à votre lieu de travail. La jurisprudence évolue. Même si vos modèles ont été élaborés avec l'aide d'un conseiller juridique, il est donc important de les mettre à jour de temps en temps pour vous assurer qu'ils restent exécutoires.

Gary Marshall : Merci, Kelly. C'est bon à savoir. La prochaine chose à laquelle il faut voir, en tant que fondateur ou dirigeant d'une société de série A, c'est la question de la gouvernance de l'information et des obligations connexes, y compris la protection de la vie privée. Avec l'essor de l'IA, c'est une question bien épineuse pour beaucoup de nos clients. Simon est bien placé pour nous en parler. Je vais le laisser vous présenter quelques-unes des réflexions générales qui s'imposent dans ce domaine.

Simon Hodgett : Merci, Gary. Idéalement, la conformité devrait d'emblée faire partie de vos plans, mais dans la pratique, c'est un objectif coûteux et difficile à atteindre, qui exige énormément de ressources. Beaucoup de nos clients font un premier survol des mesures de protection de la vie privée, des utilisations faites de l'information et des autres aspects nécessaires à la conformité. Il faut dire que ces aspects dépendent de la nature de vos activités. Les secteurs de la santé et des services financiers, par exemple, ont leurs propres règles en matière de protection de la vie privée. À ce stade-ci, la société doit se pencher sur ses pratiques, ses méthodes de collecte des données, ses politiques et les déclarations qu'elle pourrait avoir établies en début de parcours et qui ne correspondent peut-être plus à son fonctionnement actuel.

Profitez-en pour approfondir votre programme interne et donner à la conformité la place qui lui revient. Vous pourriez désigner des employés qui s'acquitteront de cette responsabilité ou juste réfléchir un peu plus à la façon dont vous utilisez les renseignements. C'est d'autant plus pertinent si vos clients utilisent l'intelligence artificielle. La mesure dans laquelle on utilise l'information, et s'il s'agit de renseignements personnels ou de renseignements généralement accessibles aux entreprises : voilà des facteurs très, très importants dans la création d'un programme de conformité solide qui saura évoluer au rythme de la société, pour répondre à toute question relative à la diligence raisonnable qui pourrait se présenter ou aux questions de clients sur la propriété des données et les pratiques de gestion et de protection de l'information.

Gary Marshall : Merci, Simon. Avant de finir, nous avons pensé qu'il serait bon d'aborder quelques éléments de risque et stratégies liés à l'emploi et aux relations de travail que doivent envisager les sociétés quand elles s'apprêtent à accroître leurs activités et leurs effectifs, souvent au moment où elles vont chercher leur financement de série A. Kelly, à vous?

Kelly O'Ferrall : Certainement. Tout de suite, ce qui me vient à l'esprit, c'est le respect des

règles sur les heures supplémentaires. Ce n'est pas rare pour les dirigeants d'entreprise en démarrage de ne pas tenir compte des exigences à ce sujet, de mal rémunérer les heures supplémentaires ou de ne pas les payer du tout. Pourtant, même si c'est courant, le non-respect de ces règles, à quelque stade que ce soit, peut avoir de graves conséquences financières sur l'employeur, notamment quand un employé réclame ses heures supplémentaires. N'attendez pas pour examiner ces risques et les atténuer, s'il y a lieu. Les futurs investisseurs ne manqueront pas de poser des questions à ce sujet, si ce n'est pas déjà fait. Mon deuxième point n'est pas aussi courant, mais il est souvent négligé. C'est la question des règles de santé et sécurité, soit des exigences de la loi en vigueur sur le sujet, qui oblige les employeurs à adopter des politiques de santé et sécurité, à désigner un représentant de la santé et sécurité ou à constituer un comité mixte de santé et sécurité, selon la taille de l'organisation. Même les lieux de travail qui ne posent pas particulièrement de dangers doivent se conformer à bon nombre de ces exigences. C'est donc une chose à prendre en compte, si vous n'y avez pas encore réfléchi. Rappelons aussi que les entreprises doivent vérifier si elles sont tenues de s'inscrire auprès de leur commission provinciale des accidents du travail et de lui verser des cotisations. C'est obligatoire si la loi s'applique à vous. Il y a beaucoup d'exceptions, mais c'est à vérifier le plus tôt possible. Sinon, votre non-conformité pourrait vous coûter cher.

Gary Marshall : Merci, Kelly. De très bons points de la part de Kelly et de Simon. Nous n'avons couvert que quelques-uns des nombreux aspects juridiques auxquels vous devez penser à ce stade de vos activités. Comme toujours, l'équipe d'Osler est toujours prête à discuter avec vous de ce que nous avons vu dans cette vidéo ou de toute autre question que vous pourriez avoir ou situation à laquelle fait face votre entreprise, en ce moment ou pour la suite des choses. Merci de vous être joints à nous.

Osler, le plus important cabinet d'avocats du Canada pour les sociétés émergentes et à forte croissance et pour les investisseurs en capital de risque, offre à ses clients une expérience inégalée tout au long de leur cycle de vie, de la création à la sortie. Fort de la plus grande équipe spécialisée et du plus grand volume de clients et d'opérations, Osler apporte à la table une profondeur de vue et une expertise que nul autre cabinet ne peut offrir. Le cabinet serait ravi de vous aider à élaborer et à mettre en œuvre un plan stratégique, et de discuter avec vous des modes de facturation qui conviendraient à la portée de votre projet et à votre budget juridique. Visitez la [page Web de notre groupe Sociétés émergentes et à forte croissance](#) ou communiquez avec un de nos avocats pour en savoir plus.