

Bulletin d'information juridique à l'intention des acteurs du secteur des technologies de l'information et des communications

Sommaire

Le cybersquattage : comment se protéger ?

« Congédié ! » : l'impact sur l'exercice d'options d'achat

Nouvelle fenêtre sur le salaire des patrons

LE CYBERSQUATTAGE : COMMENT SE PROTÉGER?

Jamil Chammas
jchammas@lavery.ca

Le cybersquattage est une pratique de plus en plus répandue qui consiste à enregistrer abusivement des noms de domaine (adresses de sites Web ayant des suffixes tels « .com » ou « .ca ») relatifs à des marques de commerce et des noms d'entreprises connues dans l'intention de réaliser des profits. Le stratagème vise à pouvoir revendre le nom de domaine à haut prix à la compagnie propriétaire du nom d'entreprise ou de la marque de commerce, ou à tirer avantage de la notoriété de son nom et de ses produits pour détourner ses clients et d'autres internautes vers des sites rapportant à l'auteur du stratagème. Le cybersquattage tire son origine du terme squattage, signifiant une prise de possession illégale d'un local vacant.

Les conséquences du cybersquattage pour l'entreprise peuvent être dévastatrices, notamment le détournement de clientèle vers des sites d'entreprises rivales (concurrence déloyale), une atteinte à l'image de l'entreprise et la contre-façon de ses produits et services.

La meilleure façon de savoir si son entreprise est « victime » de cybersquattage est de rechercher sur Internet toutes les variantes possibles de ses noms commerciaux, avec diverses erreurs typographiques et combinaisons de marques de commerce et de produits vedettes. Si on tombe alors sur des sites de concurrents ou des sites publicitaires contenant plusieurs liens dirigeant à des concurrents, il est probable que par le biais de tels sites, ces concurrents tentent

de s'approprier la clientèle de l'entreprise et lui fassent perdre des revenus substantiels. Dès lors, des démarches s'avèrent requises afin d'y remédier.

Comment contrer cette pratique

Mieux vaut prévenir que guérir! L'entreprise doit miser sur la prévention en enregistrant les noms de domaine correspondant à ses noms d'entreprise et marques de commerce et en enregistrant à l'Office de la propriété intellectuelle du Canada les marques de commerce représentant, entre autres, ses différents noms commerciaux et produits principaux, de façon à les doter d'une protection et d'une reconnaissance accrues. Forte d'une marque de commerce enregistrée, l'entreprise est davantage justifiée de se réclamer du droit exclusif d'exploiter un nom de domaine correspondant.

Dans l'hypothèse où le nom de domaine portant préjudice ait déjà été enregistré par une autre personne, il conviendra d'abord de communiquer avec cette personne pour vérifier ses intentions et tenter de négocier. Enfin, advenant son refus de collaborer, l'envoi d'une mise en demeure formelle sera tout indiqué. Si cette autre tentative s'avère infructueuse, l'option d'en référer aux tribunaux judiciaires est ouverte. Cependant, une autre procédure moins dispendieuse, moins complexe et plus expéditive est disponible : le règlement extrajudiciaire de différends de l'ACEI.

Règlement extrajudiciaire de différends de l'ACEI

Les entreprises ou les personnes maintenant une présence au Canada qui désirent obtenir l'annulation ou le transfert de noms de domaine « .ca » enregistrés par des personnes de mauvaise foi peuvent le faire auprès de fournisseurs de services reconnus par l'ACEI (Autorité canadienne pour les enregistrements Internet).

Toutes les procédures peuvent avoir lieu entièrement en ligne, économisant ainsi temps et argent. De plus, un panel d'experts dans le domaine de la propriété intellectuelle et

des noms de domaine rendra une décision relativement aux noms de domaine contestés dans un délai de trois semaines, pour un coût généralement inférieur à 5 000 \$.

Si le nom de domaine litigieux est autre que « .ca », la politique UDRP (Uniform Domain Name Dispute Resolution Policy) adoptée par ICANN (Internet Corporation for Assigned Names and Numbers), dont les règles favorisent d'ailleurs le plaignant, peut être utilisée. Bien que les autorités responsables et les règles soient différentes, les principes et le processus sont semblables à ceux instaurés par l'ACEI.

Conclusion

Compte tenu de l'influence significative qu'exerce Internet sur les habitudes des gens, personne ne peut se permettre de laisser à la vue du monde entier, accessible au bout des doigts de tout internaute, un site Web susceptible de nuire à son image et à ses revenus.

Bien gérer ses noms de domaine et ses marques de commerce, demeurer alerte face aux noms de domaine enregistrés sans droit et prendre les mesures appropriées en temps opportun protégeront l'entreprise contre le cybersquattage et peuvent donc lui éviter de bien mauvaises surprises.

« CONGÉDIÉ ! » : L'IMPACT SUR L'EXERCICE D'OPTIONS D'ACHAT

Sarah Talpis-Guillet
stalpisguillet@lavery.ca

En offrant à leurs employés des options d'acheter des actions du capital de leur entreprise, ce qui est couramment appelé « stock option », les employeurs désirent encourager la participation des employés dans la croissance de leur entreprise. Toutefois, lorsque la relation d'emploi entre l'employeur et l'employé est menacée, un employé peut vouloir profiter des modalités avantageuses de ses options d'achat d'actions. L'exercice d'options dans un contexte de congédiement mérite une analyse particulière.

Le droit aux options d'achat d'actions est généralement prévu dans un contrat d'emploi alors que les modalités spécifiques de ce droit se retrouvent dans un régime distinct. Lorsqu'un détenteur d'options d'achat d'actions désire exercer ses options, le texte du régime d'options d'achat d'actions est celui qu'il faut consulter pour interpréter les modalités d'exercice de ce droit. L'employé doit connaître l'existence de ces conditions, d'où l'importance pour les

employeurs de transmettre systématiquement aux employés une copie des dispositions qui gouvernent le régime et de conserver une preuve de cette transmission.

Le droit à l'exercice de l'option peut varier selon la qualification donnée au congédiement. Un régime peut prévoir que les options de l'employé deviennent caduques au moment même de sa fin d'emploi si l'employé est congédié pour un motif sérieux (insubordination, fraude, etc.) ou tout simplement lors d'une fin d'emploi. Si la clause est claire à cet effet, l'employé ne pourra pas exercer de droits à l'égard de ses options dès son congédiement ou autrement que dans le délai prescrit par le régime.

Lors d'un congédiement sans cause juste et suffisante, un courant de pensée développé dans les autres provinces canadiennes veut que lorsque le régime indique simplement que le droit aux options prend fin lors d'un congédiement, sans préciser ce qui arrive en cas de congédiement sans cause, le droit d'exercice de l'option subsiste pendant toute la durée du préavis raisonnable auquel l'employé a droit face à une cessation d'emploi, par exemple huit mois. Ce délai additionnel serait suffisant pour permettre à un employé d'exercer ses options pendant une période beaucoup plus longue que celle envisagée par l'employeur, ce qui pourrait avoir une incidence monétaire importante. Même si cet argument sur la prolongation du délai d'exercice d'une option a peu de poids selon la doctrine québécoise, il est important d'en être conscient en rédigeant les conditions du régime. En effet, la clause sur l'exercice d'options qui ne mentionne pas ce qui arrive à ce droit lors d'un congédiement sans cause pourrait être perçue comme ambiguë et porter à interprétation. Une solution simple et efficace pour atteindre l'objectif désiré est de prévoir dans les régimes ce qui arrive en cas de congédiement, avec ou sans cause.

Parfois, il est étonnant de voir les problématiques que soulève une demande d'exercice d'options, notamment parce que cet avantage est souvent régi tant par le contrat de travail que par le régime spécifique. Afin d'éviter toute confusion, il est utile de spécifier dans un contrat d'emploi que le texte du régime a préséance sur le contrat d'emploi. Puisqu'un contexte de congédiement est déjà un casse-tête en soi du point de vue des ressources humaines, une rédaction soignée des conditions d'exercice du régime d'options d'achat d'actions permettra un bon arrimage des deux contrats et vous épargnera bien des soucis.

NOUVELLE FENÊTRE SUR LE SALAIRE DES PATRONS

Guillaume Lavoie
glavoie@lavery.ca

La crise financière actuelle incitera les divers gouvernements à légiférer davantage afin de mieux contrôler le système financier et les marchés. Pour des raisons politiques, ce contrôle passe souvent par une réglementation plus sévère à l'égard des administrateurs ou dirigeants d'entreprise, puisque ceux-ci sont davantage sous la loupe des médias. À preuve, la couverture médiatique de la prime de départ versée à l'ancien président de la Caisse de dépôt et placement du Québec, qui a déclenché un tollé et poussé l'opposition officielle à réclamer un débat sur la rémunération des dirigeants des sociétés d'État. Or, un tel débat s'inscrit en continuité avec ce qui vient d'être fait pour le secteur privé. En effet, le 18 septembre dernier, les Autorités canadiennes en valeurs mobilières (les « ACVM ») ont publié de nouvelles règles sur la divulgation de l'information que les sociétés publiques canadiennes doivent présenter dans leur circulaire de sollicitation de procurations relativement à la rémunération de leurs dirigeants, de même qu'à la façon dont cette information doit être présentée.

Ces nouvelles règles sous-tendent d'importants changements sur le plan des méthodes de calcul et de traitement de la rémunération des dirigeants, et ce, tant pour les entreprises de petite envergure que pour les grandes sociétés. Il importe donc que chacune d'entre elles se familiarise rapidement avec ces nouvelles règles avant de procéder à l'envoi des circulaires en 2009.

La réglementation prévoyait auparavant une divulgation par tableaux, fragmentée par catégories, qui se limitait en substance à des données quantitatives. La nouvelle réglementation apporte deux changements principaux : une consolidation de l'information et l'obligation d'une analyse qualitative détaillée.

Consolidation de l'information

Une société ne pourra plus se contenter d'aligner les chiffres dans la colonne réservée à la catégorie particulière de rémunération. Elle devra maintenant établir la rémunération totale de chaque dirigeant en déterminant la juste valeur de chaque type de rémunération attribuée aux dirigeants et y inclure toute rémunération, directe ou indirecte, qu'une personne raisonnable considérerait comme une rémunération, que celle-ci soit couverte ou non par une catégorie prédéfinie. Une société devra déclarer l'ensemble de la

rémunération payée, payable, attribuée, octroyée, donnée ou autrement fournie, directement ou indirectement, par une société ou une de ses filiales à chaque membre de la haute direction et à chaque administrateur, à quelque titre que ce soit. Cette rémunération comprend l'ensemble de la rémunération en vertu d'un régime d'intéressement, les paiements directs ou indirects, la rétribution, les attributions d'ordre financier ou monétaire, les récompenses, les avantages, les cadeaux ou autres avantages indirects. Les nouvelles règles de divulgation visent donc un éventail très large et englobent davantage de types de rémunération que l'ancienne réglementation.

Analyse qualitative

Le tableau sommaire de la rémunération devra dorénavant être assorti d'une analyse qualitative de la rémunération des dirigeants. Cette analyse devra indiquer quels sont les principes sous-jacents du régime de rémunération d'une société. Il faudra entre autres divulguer les renseignements suivants :

- ▶ les objectifs du programme de rémunération;
- ▶ ce que le programme de rémunération vise à récompenser;
- ▶ la façon dont le montant de chaque élément est fixé, en indiquant la formule, le cas échéant;
- ▶ la corrélation entre, d'une part, chaque élément de la rémunération et les décisions de la société à son égard et, d'autre part, les objectifs généraux de la société en matière de rémunération.

De plus, une société devra indiquer les niveaux cibles liés aux facteurs quantitatifs et qualitatifs de la performance.

Autres particularités

Les régimes incitatifs à base d'actions et autres régimes incitatifs devront faire l'objet d'un tableau distinct faisant état de toutes les attributions d'actions et d'options en cours à la fin de l'exercice, y compris le nombre de titres sous-jacents, les prix d'exercice et les dates d'échéance des options, ainsi que le nombre et la valeur marchande de toute action dont les droits ne sont pas acquis au terme du plus récent exercice. Les sociétés devant déposer un rapport annuel sur formulaire 20-F auprès de la Securities and Exchange Commission aux États-Unis seront déjà familiarisés avec le nouveau tableau. Un autre tableau distinct devra également faire état des valeurs de versement ou à l'acquisition des attributions d'un régime incitatif qui indique les valeurs réalisées à l'exercice des options

ou à l'acquisition des droits aux attributions, ainsi que les versements liés à la rémunération incitative autre qu'à base d'actions.

Les prestations reçues en vertu d'un régime de retraite devront également figurer dans deux tableaux prescrits, l'un pour les régimes à prestations déterminées et l'autre pour les régimes à cotisations déterminées.

Finalement, les sociétés devront présenter une estimation des versements et des prestations annuels que les dirigeants recevront selon divers scénarios de cessation d'emploi.

Conclusion

En vue de la préparation de l'information contenue dans les circulaires de sollicitation de procurations pour les exercices terminés le 31 décembre 2008 ou après cette date, les sociétés auraient intérêt à consulter leurs conseillers juridiques à l'avance pour que l'information présentée

soit complète et conforme à ces nouvelles normes. Il est également probable que les comités de rémunération soient engagés dans le processus d'analyse de la rémunération des dirigeants. L'expérience des sociétés assujetties aux règles américaines, semblables aux nouvelles règles canadiennes, démontre que plusieurs mois peuvent être requis pour préparer une divulgation conforme. Par conséquent, il est nécessaire de s'y employer dès que possible. Dans certains cas, afin de présenter un rapport immaculé, les sociétés devront également revoir leur processus et leurs politiques de rémunération des dirigeants.

Ce bulletin destiné à notre clientèle fournit des commentaires généraux sur les développements récents du droit. Les textes ne constituent pas un avis juridique. Les lecteurs ne devraient pas agir sur la seule foi des informations qui y sont contenues.

LAVERY PUBLIE ÉGALEMENT DES BULLETINS CONCERNANT PLUSIEURS AUTRES SECTEURS DE DROIT. SI VOUS DÉSIREZ CONSULTER LA LISTE DE CES SECTEURS ET VOUS ABONNER, VISITEZ NOTRE SITE LAVERY.CA

► lavery.ca