

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



6 FÉVRIER 2026 2 MIN DE LECTURE

Expertises Connexes

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

Auteurs(trice): [Mark Longo](#), [Kelly O'Ferrall](#), [Simon Hodgett](#)

Les sociétés au stade du financement de série C ou à un stade ultérieur ont des besoins stratégiques, commerciaux et de conformité en constante évolution.

Mark Longo, associé et cochef, Sociétés émergentes et à forte croissance, et les associés Kelly O'Ferrall, Droit du travail et de l'emploi, et Simon Hodgett, Technologie, se penche sur les facteurs à envisager à ces stades, par exemple en ce qui concerne la composition du conseil d'administration, des comités et des chartes, la préparation à la sortie, les politiques et procédures sophistiquées et adaptées au niveau de risque, en matière de contrats commerciaux, la croissance et l'exploitation des équipes et outils internes en droit et en gestion des contrats, les stratégies de maintien en poste des employés clés et la tenue de dossiers sur la conformité à présenter aux investisseurs.

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

Transcription

Mark Longo : Bonjour à tous ceux qui nous regardent. Aujourd'hui, nous allons parler des exigences commerciales et d'emploi qui s'appliquent normalement aux entreprises de technologie, au stade du financement de série C et après. Je m'appelle Mark Longo, et je suis cochef du groupe Sociétés émergentes et à forte croissance. Je vous présente Kelly O'Ferrall, associée du groupe Droit du travail et de l'emploi, et Simon Hodgett, associé du groupe Technologie.

Simon Hodgett : Merci, Mark.

Kelly O'Ferrall : Merci de nous avoir invités, Mark.

Mark Longo : Plaisir. Avant de plonger dans les enjeux commerciaux et d'emploi, j'aimerais mentionner quelques facteurs liés à l'organisation et à la gouvernance dont il faut tenir compte à ce stade. Premièrement : la composition de votre conseil d'administration et de vos comités. Demandez-vous s'il y a lieu de nommer des membres indépendants à votre conseil d'administration ou de former des comités connexes, surtout pour les vérifications et la rémunération. Deuxièmement, le conseil d'administration devrait penser à se doter d'une charte qui convient à une société fermée en développement ou à une société souhaitant faire un premier appel public à l'épargne ou visant une acquisition stratégique ou par capital-

investissement. Troisièmement, et Kelly en parlera un peu plus tard, la rémunération des cadres devient un point très important à ce stade-ci. Il est important de revoir vos stratégies à ce sujet et de demander l'avis de conseillers externes. Ensuite, il arrive souvent qu'à ce stade du développement, une société se lance dans des opérations d'achat et d'investissement. Il vous faudra donc améliorer votre fonction interne de développement.

Enfin, notons l'idée de préparation à la sortie. Les sociétés de série C et au-delà devraient se préparer à des ventes secondaires, à des événements de liquidité et à des acquisitions proprement dites, en tenant à jour une salle de données virtuelle, en continuant de perfectionner leur structure du capital et en obtenant rapidement des conseils fiscaux et en droit des sociétés. De cette façon, elles pourront tirer le plus possible de tout événement de liquidité, du point de vue fiscal, de l'entreprise, des actionnaires individuels et des titulaires d'options d'achat d'actions. Sur ce, Simon, passons à l'aspect commercial. Quelles sont vos recommandations pour la mise en place ou le renforcement d'une équipe et de fonctions juridiques au sein de la société de série C et au-delà?

Simon Hodgett : Merci, Mark. Je pense qu'à ce stade, la société devrait avoir un ensemble assez élaboré de politiques et procédures sur la passation de contrats entre entreprises et avec les clients, ce qui implique beaucoup de choses. D'abord, elle devrait avoir un assez grand volume de contrats. Ces contrats ont été soumis à plusieurs cycles et révisions visant à en éliminer les points de friction autant que possible, et des systèmes ont été conçus pour leur stockage. On a consigné la date de leur signature, et on voit à leur gestion. Autrement dit, il devrait probablement y avoir une équipe juridique qui s'occupe des contrats commerciaux et qui sait ce que ceux-ci coûtent et rapportent à la société, selon le plan d'affaires.

En gros, la stratégie de gestion des contrats commerciaux est beaucoup plus sophistiquée et permet de détecter les ententes non conformes avec les clients. L'entreprise a une marche à suivre adéquate, connue de son conseiller juridique interne, pour faire approuver par la haute direction toute dérogation majeure, le cas échéant, quand des changements sont apportés à ces ententes, pour que les non-juristes sachent comment les traiter et quand les transmettre à l'équipe juridique. Tous ces mécanismes devraient déjà commencer à se développer. Il devrait aussi y avoir une série de procédés pour la gestion des risques et la consignation des contrats qui présentent des risques particuliers et inhabituels, de sorte que ceux-ci puissent être signalés aux personnes compétentes dans l'organisation et qu'on ait une bonne idée des risques pour l'ensemble des accords.

Mark Longo : Très bien. À vous, Kelly. Quels sont les enjeux relatifs au personnel que les sociétés doivent garder à l'esprit en prévision d'une acquisition, d'un premier appel public à l'épargne ou d'une autre forme de sortie?

Kelly O'Ferrall : Oui, comme vous le savez sûrement, ce qui compte le plus dans la préparation à la sortie, c'est la fidélisation des employés clés. Il est très, très important de maintenir en poste les bonnes personnes qui connaissent depuis longtemps la société et ses processus. Pour cela, il faut souvent envisager des modalités de rémunération appropriées, non seulement pour conserver les talents actuels, mais aussi pour en attirer de nouveaux. Tout dépendra des objectifs de la société et de la sortie envisagée, mais on pourrait choisir de conclure des ententes de fidélisation individuelles, de dresser des plans généraux de changement de contrôle ou d'intéressement des cadres, ou simplement d'insérer des dispositions relatives au changement de contrôle dans les contrats actuels de travail ou autres.

Mark Longo : Excellent. Quels sont les autres enjeux importants en droit du travail?

Kelly O'Ferrall : Alors, l'acquéreur ou l'investisseur aura intérêt à vérifier que les lois sur

l'emploi applicables ont été respectées. Il faut que tous les employés et les sous-traitants aient conclu des accords exécutoires conformes aux plus récents modèles, que toutes les politiques obligatoires sur le lieu de travail aient été adoptées (dans la pratique et pas seulement en théorie), que les anciens employés pouvant poser un risque de litige pour congédiement injustifié aient signé des ententes de fin d'emploi et des décharges, au besoin, et qu'on ait mené une vérification générale pour éliminer tout doute quant à la conformité de la société, en particulier à la loi sur les heures supplémentaires et l'équité salariale, ou bien à la loi sur la santé et sécurité, par exemple. Ce sont toutes des questions à se poser.

Mark Longo : Simon, pour revenir à vous, comment les entreprises de technologie en phase finale de développement doivent-elles s'y prendre pour mettre sur pied et ajuster leurs stratégies de gestion des projets juridiques, quand elles ont à la fois un grand volume de contrats et des clients de grande valeur?

Simon Hodgett : On vise une combinaison de personnel, de processus et parfois de technologies. Selon la taille de l'entreprise, ce peut être très utile d'avoir un outil de suivi des projets ou des accords. Disposer d'un personnel chargé de veiller au stockage des contrats, voilà qui paraît simple. Pourtant, il arrive tout le temps qu'on n'arrive pas à trouver un contrat clé quand on en a absolument besoin. D'où l'importance de mettre en place des processus de stockage ordonnés pour savoir quand ces accords arrivent à leur terme et doivent être renégociés, et pour prévoir la renégociation de ces contrats importants, à l'heure des personnes concernées. Je pense qu'on est rendu à l'étape de la systématisation. Comme la société a pris de l'ampleur, tout ne peut pas reposer sur une seule personne, il doit y avoir des processus et des systèmes. Vous devrez mettre en place des outils pour assurer le suivi des contrats essentiels.

Mark Longo : Très bien. Merci, Simon et Kelly, d'être venus aujourd'hui nous parler des sociétés de série C.

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.