



PLANIFICATION SUCCESSORALE

GUIDE À L'INTENTION
DES PROPRIÉTAIRES D'ENTREPRISE

**Planification pour organiser efficacement,
sur le plan fiscal, le transfert de vos actifs
personnels et de ceux de votre entreprise**

Le présent document fait partie d'une série de guides mis au point par la Financière Sun Life sur des questions d'intérêt pour les propriétaires d'entreprise. Les sujets traités englobent la planification de la poursuite des affaires (gestion de risque), la planification de la relève, la planification successorale ainsi que les dons planifiés. D'autres guides, conçus surtout pour vos conseillers professionnels, portent sur les aspects fiscaux et juridiques des concepts financiers qui font appel à l'assurance-vie, comme ceux de la copropriété et de l'effet de levier. Vous pouvez en obtenir un exemplaire de votre conseiller.

TABLE DES MATIÈRES

Principes de base de la planification successorale. 2-8

Vous n'êtes pas sûr d'avoir besoin d'un plan successoral ou désirez savoir ce qu'il faut faire pour en établir un?

Élaboration de votre plan successoral. 9-14

Vous connaissez déjà les principes de base et souhaitez commencer le processus de planification, ou vous avez déjà en place un plan partiel?

La planification successorale et votre entreprise. 15

Information sur le rôle de votre entreprise dans le cadre de votre plan successoral

Outils pour l'élaboration d'un plan successoral 16-18

Les outils à votre disposition pour élaborer votre plan, notamment testaments, procurations, fiducies, produits d'assurance et autres conventions

Les impôts et votre plan successoral 19-24

Renseignements sur les impôts canadiens et américains payables au décès et étude des stratégies de réduction de l'impôt

Annexes

Annexe A - Testaments	24
Annexe B - Pour les résidents du Québec	25-26
Annexe C - Procurations	27
Annexe D - Fiducies	28-29
Annexe E - Conventions juridiques	30
Annexe F - Produits d'assurance.	31-32

Les renseignements dans le présent document ne sont donnés qu'à titre indicatif. La Sun Life du Canada, compagnie d'assurance-vie ne fournit pas de conseils d'ordre juridique, comptable ou fiscal, ni aucun autre conseil de nature professionnelle. Avant d'agir sur la foi de ces renseignements, il est préférable de toujours consulter un professionnel spécialisé qui procédera à un examen approfondi de la situation, sur le plan juridique et fiscal.

Aucune information de nature fiscale dans cet article n'a pour but l'évitement des pénalités fiscales prévues par les différents paliers de gouvernement des États-Unis, n'est rédigée et ne doit être utilisée à cette fin.

PRINCIPES DE BASE DE LA PLANIFICATION SUCCESSORALE

L'importance de la planification successorale

Vous trouverez dans ce guide une vue d'ensemble du processus de planification successorale. Le document s'adresse aux personnes suivantes :

- propriétaires d'une entreprise familiale – qu'il s'agisse d'une société par actions, d'une société de personnes ou d'une entreprise à propriétaire unique
- membres de la famille de propriétaires d'entreprise.

Ce guide vous permettra de :

- vous concentrer sur vos objectifs de planification successorale et sur vos préoccupations à cet égard
- élaborer un plan successorale qui réponde à vos besoins personnels et d'affaires ou d'analyser votre plan si vous en avez déjà un
- bien comprendre les différents outils de planification successorale dont vous disposez
- déterminer les décisions qui risquent d'être difficiles à prendre dans votre cas, de façon à décider, avec vos conseillers, comment résoudre ces problèmes de façon satisfaisante.

Pourquoi ai-je besoin d'un plan successorale?

Si vous n'êtes pas certain d'avoir besoin d'un plan successorale, prenez en considération les facteurs suivants :

- Si vous décédez sans plan successorale, on ne pourra pas tenir pour acquis, selon la loi, que vous avez choisi des bénéficiaires ou que vous avez pris des décisions sur le plan fiscal ou des décisions de planification financière, aussi avantageuses soient-elles pour vous, votre famille ou votre entreprise.
- Si vous décédez sans plan, les membres de votre famille devront s'occuper de votre entreprise comme vous l'avez laissée à votre décès et il est possible qu'ils ne possèdent ni les ressources ni l'expérience nécessaires pour prendre les décisions financières qui s'imposent.
- Vous n'avez pas besoin d'un plan successorale complexe si vous êtes d'accord sur la façon dont on disposera de vos biens, selon la loi, et avec le traitement fiscal correspondant. Assurez-vous d'abord de bien comprendre à qui votre actif sera remis en vertu des lois qui s'appliquent.



La planification successorale est-elle différente pour les propriétaires d'entreprise?

Votre plan successorale couvrira vos éléments d'actif personnels et ceux de votre entreprise. La planification successorale pour les propriétaires d'entreprise est plus compliquée parce qu'elle porte sur :

- des successions plus importantes et plus complexes
- des relations personnelles et d'affaires complexes
- des problèmes relatifs à la relève de l'entreprise
- des questions fiscales compliquées.

Et si certaines décisions m'empêchent d'aller de l'avant?

L'incertitude fait hésiter bien des gens. Vous avez peut-être tardé à élaborer un plan successorale parce que vous ne vous sentiez pas capable de prendre toutes les décisions qui s'imposent. Si c'est le cas, parlez-en à vos conseillers. Ils sauront vous proposer une solution une fois qu'ils auront déterminé les décisions que vous avez peine à prendre. Vos conseillers vous aideront, dans certains cas, à peser vos choix et à prendre des décisions difficiles. Il est fort possible qu'ils aient eu à régler des problèmes semblables avec d'autres clients. Dans d'autres cas, ils vous aideront à trouver une solution qui vous assurera la souplesse voulue pour prendre plus tard une décision finale.

Par exemple, si vos enfants sont encore à l'école secondaire, il est peut-être trop tôt pour décider si l'un d'eux sera en mesure d'exploiter l'entreprise. Dans ce cas, vous pourriez léguer vos actions de l'entreprise, par testament, à des fiduciaires à l'intention de vos enfants et de votre conjoint. Les fiduciaires détermineront à leur gré comment se fera la répartition de vos actions entre vos enfants et votre conjoint, des années après votre décès.

Vous êtes en charge du processus de planification successorale

La planification successorale est un processus continu, à long terme, susceptible d'être modifié à plusieurs reprises. Inévitablement, il y aura des problèmes non résolus et des questions auxquelles vous n'aurez pas encore de réponse. Mais que cela ne vous empêche pas d'amorcer le processus de planification. Il est parfaitement acceptable d'établir un plan successorale pour lequel certaines décisions sont reportées à plus tard. Mieux vaut avoir un plan partiel que pas de plan du tout.

Qu'est-ce que la planification successorale?

- La planification successorale est le processus vous permettant d'organiser efficacement, sur le plan fiscal, le transfert de vos actifs à des personnes en particulier ou à des oeuvres de bienfaisance.
- Bien que ne faisant pas partie de la planification successorale comme telle, la planification en cas d'incapacité devrait être intégrée au plan successorale. Il peut être plus difficile de planifier en cas d'incapacité que de faire une planification successorale, car les besoins et les perspectives d'avenir d'une personne inapte sont souvent très difficiles à déterminer.

En plus de vous permettre de déterminer qui devrait être le bénéficiaire de votre actif et à quel moment il le recevra (de votre vivant, à votre décès, bien après votre décès ou jamais), la planification successorale tient également compte de ce qui suit :

- les besoins financiers et autres besoins des membres de votre famille advenant votre décès
- vos obligations financières, contractuelles ou morales
- un plan ordonné de relève
- les stratégies de réduction des impôts.

Votre plan successorale n'est pas un plan autonome. Il doit s'intégrer à vos plans financiers, de retraite et d'affaires. Pour être complet, il devrait également tenir compte des plans des membres de votre famille et des copropriétaires de votre entreprise. En outre, si vous possédez des biens dans plusieurs provinces ou pays, votre plan successorale devra tenir compte des différentes lois et des paliers d'imposition qui s'appliquent.

Votre plan successorale devra être modifié au fur et à mesure que votre situation personnelle et celle de votre entreprise changeront. Vous devez vous assurer que tout ajout au plan est conforme au plan existant. Votre plan ne sera peut-être jamais le parfait reflet de votre situation personnelle et d'affaires, mais vous devrez le tenir à jour autant que possible pour qu'il demeure pertinent.

Un testament, est-ce suffisant?

Que vous soyez ou non actuellement propriétaire d'une entreprise familiale, il vous faudra plus qu'un testament pour distribuer comme il faut vos biens et pourvoir aux besoins de votre famille. Dans bien des familles, on lègue la plus grande partie des actifs au moyen d'un autre outil de planification successorale que le testament. En effet, la copropriété des biens immobiliers, les comptes conjoints¹ pour les liquidités et les placements, et des bénéficiaires désignés pour des contrats d'assurance-vie et des régimes enregistrés² peuvent permettre de distribuer efficacement la plupart des éléments d'actif. En fait, le testament ne s'applique qu'à une petite partie des actifs d'un propriétaire d'entreprise.

Par contre, en particulier après le décès de l'un des conjoints, le testament du conjoint survivant est très souvent l'outil de partage de tous les biens, c'est-à-dire ceux dont était propriétaire la personne et ceux dont elle a hérité par les méthodes susmentionnées. Votre équipe de conseillers vous aidera à choisir et à intégrer des outils de planification pour répondre à vos objectifs.

¹ La propriété conjointe avec droit de survie n'existe pas au Québec.

² Au Québec, on ne peut désigner un bénéficiaire valide qu'en vertu des régimes enregistrés qui répondent à la définition de rente viagère ou à terme fixe.

Qu'est-ce qui incite à faire une planification successorale?

La planification successorale est guidée par la raison et par l'émotion. Il s'agit habituellement d'un geste d'affection, de préoccupation et de générosité envers les membres de sa famille. Pour certains, c'est aussi une façon de donner une signification durable aux richesses matérielles issues d'une carrière réussie. Pour d'autres, il s'agit simplement d'une bonne décision d'affaires qui augmente les possibilités des survivants, y compris les employés, qui continueront de bénéficier du succès obtenu au fil des ans par l'entreprise familiale.

Si vous répondez «oui» à l'une ou l'autre des questions suivantes, un plan successoral vous procurera la tranquillité d'esprit, car vous saurez que vous avez pourvu aux besoins de votre entreprise et à ceux des membres de votre famille.

Tenez-vous à :

- éviter l'incertitude, les conflits ou les litiges concernant vos souhaits en matière de succession?
- réduire au minimum les impôts payables pour que vos bénéficiaires reçoivent une part plus importante?
- vous assurer que votre succession procurera les fonds nécessaires pour payer les impôts à votre décès?
- satisfaire les créanciers à votre décès?

Souhaitez-vous :

- que votre patrimoine soit distribué comme vous l'entendez?
- réduire le stress pour vos survivants en réglant vos affaires à l'avance?
- procurer une sécurité à vos employés, surtout à ceux qui comptent de nombreuses années de service?
- continuer d'aider les oeuvres de bienfaisance qui étaient importantes pour vous de votre vivant?

Façon dont les membres de la famille peuvent inciter le propriétaire d'entreprise à faire une planification successorale

Si un de vos parents est propriétaire d'entreprise, il peut être délicat de lui suggérer d'amorcer le processus de planification successorale. Les membres de la famille hésitent souvent à soulever la question de la planification successorale parce qu'ils craignent d'être considérés comme cupides. D'un autre côté, vos parents peuvent hésiter à amorcer cette discussion, car ils craignent que cela donne lieu à des mésententes parmi les membres de la famille. Diverses organisations comme l'Association canadienne des entreprises familiales³, le Centre international des familles en affaires (CIFA)⁴ au Québec ou un conseiller commercial en qui le propriétaire d'entreprise a confiance peuvent aider celui-ci à mettre sur pied un plan successoral.

³ Visitez le site de l'Association canadienne des entreprises familiales au www.cafecanada.ca

⁴ Visitez le site Web du CIFA à l'adresse <http://expertise.hec.ca/famillesenaffaires>



Différence entre plan successoral et plan de relève d'entreprise

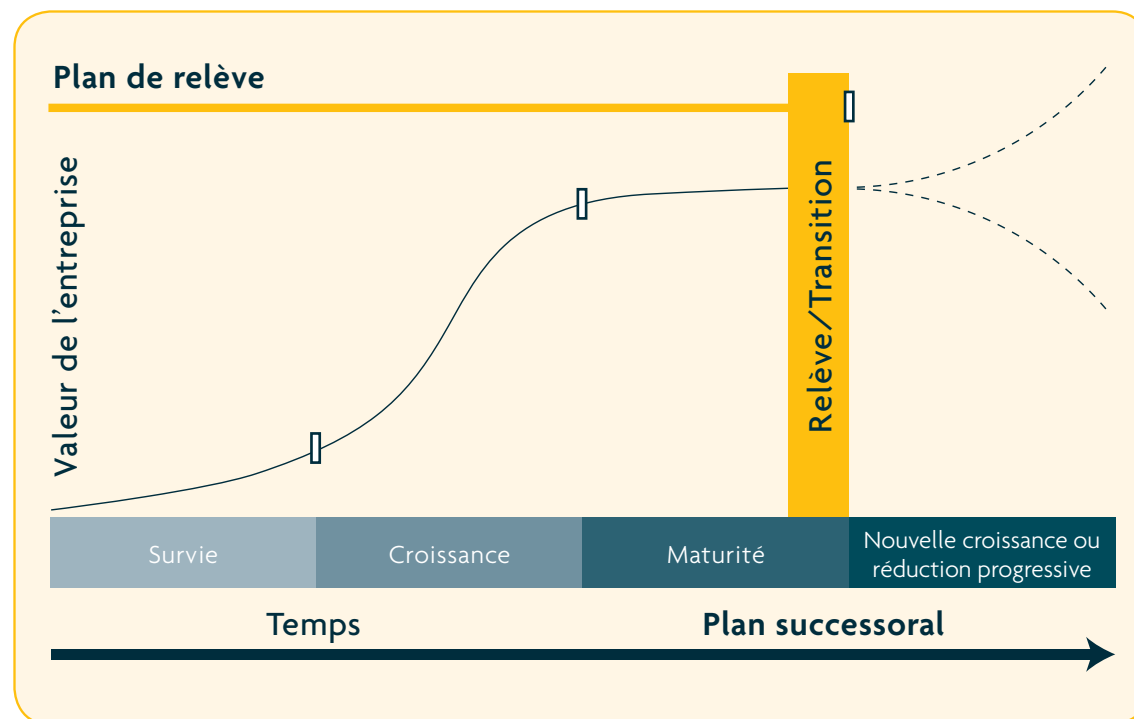
Le plan successoral couvre tous vos actifs personnels et d'affaires. Par contre, le plan de relève d'entreprise ne couvre que les biens de votre entreprise. L'application d'un plan successoral est déclenchée par votre décès alors qu'un plan de relève d'entreprise peut prendre effet de votre vivant ou à votre décès.

En votre qualité de propriétaire d'entreprise, il vous faut soit une stratégie de sortie ou un plan de relève pour assurer le transfert de vos intérêts dans l'entreprise et le succès continu de celle-ci.

Votre plan de relève peut prévoir la vente ou le transfert volontaire à votre successeur, de votre vivant, de vos intérêts dans l'entreprise ou bien la disposition de vos intérêts à votre décès seulement. Dans un cas comme dans l'autre, votre plan de relève devrait comprendre :

- un plan financier qui vous assurera, à vous et à votre conjoint, le niveau de vie que vous souhaitez à votre retraite
- un plan de transition pour la gestion de votre entreprise
- un plan de transition pour la propriété de votre entreprise
- un plan d'urgence au cas où vous vous trouveriez soudainement incapable d'exploiter votre entreprise avant que prennent effet les plans de transition pour la gestion et la propriété de l'entreprise.

Vous devez avoir un plan successoral que vous ayez ou non un plan de relève. Dans le diagramme ci-après, on illustre la croissance d'une entreprise qui a été établie par son propriétaire lorsqu'il était âgé de 35 ans et qui est transférée à sa fille lorsqu'il atteint 65 ans. Le diagramme illustre que même si le propriétaire de l'entreprise a toujours eu un plan successoral, il n'a eu un plan de relève d'entreprise que pendant une fraction de cette période.



Tenir compte du deuil que vivront vos proches

Un plan successoral protège votre famille pendant son deuil, après votre décès, en lui évitant d'avoir à prendre des décisions difficiles. Le décès d'un conjoint est considéré en général comme l'épreuve la plus stressante que puisse vivre quelqu'un et le décès d'un proche occupe la quatrième place, après le divorce et la séparation.⁵

Au fur et à mesure que les membres de la famille traversent les différents stades du deuil et se rapprochent de l'acceptation, ils sont davantage en mesure de prendre des décisions rationnelles plutôt qu'émotionnelles. On recommande habituellement aux gens d'attendre entre six et douze mois après le décès d'un conjoint ou d'un proche avant de prendre des décisions importantes. En établissant un plan successoral avant votre décès, vous pouvez protéger votre famille en lui évitant le fardeau de prendre des décisions importantes pendant cette période difficile.

⁵ Statistique Canada, Enquête sociale générale de 1998

Questionnaire – Votre plan successoral est-il à jour?

Si vous avez déjà un plan successoral, voici quelques questions qui vous aideront à déterminer s'il est à jour. Si vous n'avez pas de plan successoral, les questions vous permettront de déterminer sur quoi devrait porter votre plan.

Testaments et procurations

	oui	non
1. Avez-vous un testament?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Avez-vous une procuration (mandat au Québec)? ⁶	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Si vous êtes autorisé dans votre province à plus d'un type de procuration (pour les biens et pour les soins personnels), avez-vous les deux genres de procurations?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Si vous avez des biens dans une autre province ou un autre pays, avez-vous considéré le fait qu'il puisse être avantageux de faire dresser un testament ou une procuration, ou les deux, dans chacune de ces provinces ou chacun de ces pays?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Héritiers (successeurs au Québec)

5. Si des membres de votre famille ou d'autres bénéficiaires habitent à l'étranger, tenez-vous compte dans votre plan successoral des effets possibles des impôts et autres?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Si certains membres de votre famille ou d'autres bénéficiaires ont la citoyenneté d'un autre pays (y compris une double citoyenneté), en tenez-vous compte dans votre plan successoral?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Planification financière

7. Avez-vous déterminé les besoins de revenu de votre conjoint et de tout autre membre de votre famille qui dépend financièrement de vous?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Avez-vous envisagé les étapes à suivre pour exécuter le partage du revenu après votre décès?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Questions relatives à l'entreprise

9. Avez-vous établi une convention d'achat et de vente (elle peut faire partie d'une convention d'actionnaires ou d'un contrat de société) avec les copropriétaires de votre entreprise?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. La convention d'achat et de vente est-elle provisionnée par une assurance-vie, une assurance-invalidité et une assurance maladies graves?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Est-ce que vous avez un contrat de mariage protégeant l'actif de l'entreprise et est-ce que vos copropriétaires et les bénéficiaires potentiels qui pourraient hériter d'un intérêt dans votre entreprise en ont un?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Abordez-vous dans votre plan successoral la question de la protection contre les créanciers?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Est-ce que vous avez un plan d'urgence au cas où vous deviendriez inapte ou décéderiez avant de transférer la propriété de vos intérêts dans l'entreprise?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

⁶ Voir les annexes B et C pour plus de détails sur les divers genres de procurations.

- | | oui | non |
|--|--------------------------|--------------------------|
| 14. Avez-vous nommé un successeur ou établi un processus de sélection d'un successeur pour votre entreprise? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 15. Existe-t-il un plan écrit pour le transfert de vos intérêts dans l'entreprise? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 16. Si vous nommez un membre de votre famille comme successeur, avez-vous pris des dispositions pour léguer des biens de valeur équivalente aux autres membres de votre famille? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Planification fiscale anticipée

- | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|
| 17. Avez-vous déterminé si les actions de votre entreprise ou de la société de portefeuille sont admissibles à l'exonération cumulative des gains en capital de 750 000 \$ ou si elles pourraient le devenir? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 18. Êtes-vous prêt à transférer à quelqu'un d'autre la croissance future de votre entreprise (gel successoral)? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 19. Avez-vous envisagé la possibilité d'avoir recours à un roulement de gains en capital en faveur de votre conjoint ou dans une fiducie de conjoint, pour reporter l'impôt qui sera payable à votre décès? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 20. Avez-vous calculé l'impôt que devront payer vos ayants droit à votre décès? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 21. Est-il garanti que vos ayants droit auront les liquidités nécessaires pour couvrir les impôts à payer? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 22. Si vous avez des biens aux États-Unis, avez-vous envisagé d'avoir recours à des stratégies de réduction et de paiement de l'impôt successoral aux États-Unis? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 23. Avez-vous envisagé d'avoir recours à des stratégies de réduction des frais d'homologation, là où ils s'appliquent? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 24. Avez-vous planifié des dons de bienfaisance à votre décès? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Questions d'ordre général

- | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|
| 25. Est-ce que toutes les conventions et ententes qui font partie de votre plan successoral ont été préparées ou revues au cours de la dernière année? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 26. Est-ce que vous avez vécu, ou est-ce que quiconque est touché par votre plan successoral a vécu, des changements importants depuis que les ententes ont été conclues (c'est-à-dire un divorce, un mariage) qui pourraient influencer sur votre plan successoral? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 27. Les membres de votre famille connaissent-ils les détails de votre plan successoral? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 28. Est-ce que les membres de votre famille savent où trouver vos documents importants, comme votre testament et vos contrats d'assurance? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 29. Est-ce que les membres de votre famille sont au courant de vos volontés en ce qui a trait à vos obsèques et au don d'organes? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Si vous répondez «non» à une ou plus d'une de ces questions, c'est que vous devez planifier davantage.

ÉLABORATION DE VOTRE PLAN SUCCESSORAL

La planification successorale a pour but d'équilibrer différents besoins et buts en élaborant un plan permettant de réaliser le plus grand nombre possible d'objectifs. Il se peut que vos buts ne soient pas les mêmes que ceux des membres de votre famille et chacun d'eux peut avoir des intérêts différents de ceux des autres.

Par exemple, si vous vous êtes remarié, il est possible que vous ayez à veiller équitablement aux intérêts de vos enfants issus d'un mariage précédent et à ceux de vos enfants issus de votre union actuelle. Vous pourriez aussi avoir à trouver un équilibre entre votre désir de retarder votre date de retraite et le désir d'un successeur de prendre la relève.

Les étapes qui suivent vous aideront à élaborer un plan vous permettant de réaliser le plus grand nombre possible des objectifs que vous vous êtes fixés.



Première étape – Consultez vos conseillers

Une équipe de conseillers que vous aurez choisie avec soin peut vous aider à déterminer vos objectifs en matière de planification successorale et à les réaliser. Vous pourriez commencer par faire appel à un conseiller en qui vous avez déjà confiance – votre avocat ou notaire, votre comptable ou conseiller financier par exemple – et lui demander son aide pour choisir votre équipe de conseillers. Vous devrez vérifier les compétences professionnelles et l'expérience de chaque membre de l'équipe pour vous assurer qu'ils ont bien les compétences requises pour vous aider.

Ce guide a été créé par une compagnie d'assurance et il y a de fortes chances que ce soit votre conseiller financier qui vous ait remis cet exemplaire. Chacun des membres de l'équipe vous fournira de l'aide dans un domaine en particulier. Dans certains cas, il est possible que vous ayez besoin de plus d'un conseiller spécialisé dans la même discipline. Vous pourriez, par exemple, avoir besoin d'un avocat de société et d'un avocat-fiscaliste. Vous pourriez aussi envisager la possibilité d'engager un chef d'équipe dont la seule responsabilité serait de coordonner les autres membres de l'équipe et de gérer tout le processus.

Votre équipe devrait être composée, en tout ou en partie, des personnes suivantes :

Conseillers pour votre entreprise

- **Conseil de famille** – Les entreprises familiales ont parfois des conseils de famille pour discuter du rôle de l'entreprise dans un contexte familial. Votre conseil de famille peut vous aider à établir les objectifs d'affaires et de relève qui sont le reflet des volontés des membres de votre famille.
- **Conseil consultatif** – Un conseil consultatif est formé de personnes de l'extérieur, y compris d'autres propriétaires d'entreprise, des entrepreneurs, des membres de professions libérales et des amis, qui offrent à l'entreprise familiale des connaissances, de l'aide et un point de vue différent. Votre conseil consultatif peut vous aider à mettre sur pied votre processus de transition pour la propriété de votre entreprise et à élaborer votre plan successoral.

Spécialistes

- **Avocats** – Les avocats et notaires donnent des conseils sur les questions d'ordre juridique relatives au plan successoral et dressent les documents et les ententes nécessaires. Ils peuvent également consulter des confrères d'autres provinces ou pays où vous pourriez avoir des biens.
- **Conseillers financiers** – Les conseillers financiers peuvent vous aider dans de nombreux domaines, y compris la planification financière. Ils vous proposeront des stratégies pour optimiser la valeur de votre succession, vous aideront à élaborer une stratégie de placement pour vos biens personnels, vous fourniront des conseils en matière d'assurance et pourront aussi gérer votre portefeuille de placements. Ayez recours à un planificateur financier qui a obtenu le titre de PFA (planificateur financier agréé), ce qui signifie qu'il répond aux normes du Conseil relatif aux standards des planificateurs financiers. Au Québec, les planificateurs financiers reçoivent leur titre et leur permis de l'IQPF (Institut québécois de la planification financière).
- **Comptables** – Les comptables élaboreront des stratégies de réduction des impôts payables de votre vivant et à votre décès. Ils sont également en mesure de vous donner des conseils sur les conséquences fiscales découlant des différents éléments de votre plan successoral.
- **Expert en évaluation d'entreprises (EEE)** – Il pourrait être utile de faire appel aux compétences d'un spécialiste pour évaluer la valeur de vos actifs, en particulier la valeur d'une entreprise en exploitation. Il est particulièrement difficile d'évaluer le fonds commercial et le mouvement de revenus. Une personne qui détient le titre d'EEE serait en mesure de vous donner une opinion d'expert qui pourrait être requise ultérieurement par les autorités fiscales.

Conseillers non conventionnels

- **Mentor en leadership/mode de vie** – Les personnes très performantes, dans quelque domaine que ce soit, y compris les affaires, demandent souvent les conseils impartiaux d'un mentor qui vient de l'extérieur. Un mentor spécialisé peut vous aider à déterminer clairement vos objectifs et vos priorités personnels dont on tiendra compte dans votre plan successoral.
- **Médecin/psychiatre** – On demande souvent, dans le cadre de l'élaboration d'un plan successoral, surtout lorsqu'il s'agit de personnes âgées ou gravement malades, une opinion médicale, particulièrement en ce qui a trait à l'état de santé mentale et aux capacités intellectuelles. Une opinion médicale donnée au moment opportun peut permettre de justifier ou de protéger un plan successoral, surtout si certaines personnes ne sont pas d'accord avec celui-ci.
- **Conseiller/facilitateur en entreprises familiales** – Promouvoir la compréhension et la communication au sein de la famille peut augmenter son efficacité en affaires. Les spécialistes qui ont de l'expérience avec les entreprises familiales et la dynamique familiale peuvent offrir des conseils et un point de vue différent qu'il n'est pas possible d'obtenir d'autres sources. Cela comprend des conseils sur la façon de réussir la planification de la relève de l'entreprise.

Résolution de conflits

- **Médiateur ou conciliateur** – Si vous êtes propriétaire d'une entreprise familiale et que vous soyez incapable de résoudre des conflits ou de satisfaire à des revendications, vous pourriez envisager d'engager un médiateur ou un conciliateur ayant de l'expérience en entreprises familiales. Il pourrait vous aider à résoudre les problèmes familiaux ou d'entreprise qui entravent l'élaboration de votre plan successoral.

Conseillers indépendants

Les membres de votre famille pourraient vouloir retenir les services de leurs propres conseillers. Si un membre de votre famille doit signer un contrat (par exemple un contrat de mariage) aux termes duquel il renonce à certains de ses droits, il est important qu'il demande des conseils juridiques indépendants. Il est préférable qu'il ne s'adresse pas à votre avocat, pour ne pas que les documents puissent être contestés par la suite.

Deuxième étape – Déterminez vos objectifs en matière de planification successorale

Une fois que vous aurez choisi vos conseillers, vous pourrez passer à l'étape de la détermination de vos objectifs en matière de planification successorale. À ce stade-ci, vous vous concentrez sur la détermination de vos objectifs plutôt que sur leur réalisation. On pourrait classer les objectifs dans les catégories suivantes : besoins, désirs et rêves. Certains peuvent porter sur des choses tangibles, comme l'actif de l'entreprise ou sur des choses intangibles, comme l'harmonie au sein de la famille.

Vous devrez d'abord planifier en fonction de vos propres besoins, de ceux de votre conjoint et de ceux de toute personne dépendant financièrement de vous de votre vivant. Peut-être devez-vous aider vos enfants adultes et vos parents? Les créanciers et les personnes à charge de toutes sortes doivent être pris en compte, puisqu'ils ont priorité sur les bénéficiaires ordinaires. Après quoi, vous pourrez commencer à planifier comment et quand vous répartirez votre patrimoine.

Voici quelques questions que vous devriez vous poser :

- Y a-t-il des actifs en particulier que vous aimeriez léguer aux membres de votre famille? Ou préférez-vous diviser la valeur de vos éléments d'actif?
- Est-ce que vous désirez que vos bénéficiaires reçoivent ces éléments d'actif de votre vivant, lors de votre décès ou à une date ultérieure?
- Voulez-vous décider de la façon dont vos bénéficiaires devront disposer à leur décès des biens que vous leur laisserez? Des biens comme les fermes ou les maisons de campagne posent parfois des problèmes.
- Voulez-vous que votre succession pourvoie aux besoins de certains membres de votre famille? Si tel est le cas, pendant combien de temps?
- Quels sont vos objectifs pour l'entreprise après que vous ne participerez plus activement à son exploitation?
- Des membres de votre famille possèdent-ils les compétences nécessaires pour exploiter l'entreprise? Qui voudra s'en charger?
- Voulez-vous laisser une partie de votre patrimoine à des organismes de bienfaisance?
- Quelle importance la réduction de l'impôt sur le revenu et les frais d'homologation a-t-elle pour vous?

Certains aspects de la planification auxquels doit faire face tout parent peuvent parfois se révéler encore plus difficiles pour le propriétaire d'entreprise.

- **Traitement équitable ou traitement égal.** Si vous avez plusieurs enfants, vous devez décider si vous désirez les traiter équitablement ou également – deux concepts qui diffèrent l'un de l'autre. En traitant également vos enfants, vous divisez l'intérêt que vous avez dans l'entreprise en parts égales. Toutefois, le partage égal de la propriété et de la gestion de votre entreprise peut parfois se révéler désastreux. Si l'entreprise ne survit pas, c'est toute la famille qui en souffrira. Il peut être plus équitable de transférer votre entreprise à l'enfant qui possède les aptitudes et les compétences nécessaires pour en faire un succès. Vous pouvez donner à vos autres enfants des biens d'égale valeur qui ne sont pas liés à l'entreprise.
- **Renoncer à la maîtrise de l'entreprise ou la conserver.** Vous devez décider si vous désirez transférer en entier la maîtrise de vos actifs à vos bénéficiaires ou si vous souhaitez la conserver en partie. Cette décision s'applique, que le transfert soit effectué de votre vivant ou après votre décès. Si vous ne souhaitez pas transférer la maîtrise des éléments d'actif à la personne qui les recevra, vos conseillers vous proposeront des solutions vous permettant de conserver la maîtrise sur ceux-ci, par exemple au moyen de fiducies.
- **Publicité ou protection de la vie privée.** Vous devrez décider si vous êtes prêt à courir le risque que vos affaires financières deviennent publiques. Tous les testaments homologués sont des documents publics qui peuvent être lus par n'importe qui. Si vous désirez protéger votre vie privée, vous devriez envisager la possibilité d'éviter le processus d'homologation en utilisant des outils comme l'assurance, les dons de votre vivant ou le recours à des fiducies entre vifs.

! ASTUCE

La détermination de vos objectifs en ce qui a trait à votre succession est l'étape la plus importante du processus de planification successorale et ce peut être une tâche complexe. Le reste de votre plan successoral découlera des objectifs que vous vous fixerez à cette étape; c'est donc avec le plus grand soin que vous devez l'aborder.

Si vous avez de la difficulté à déterminer vos objectifs, vos conseillers ou une organisation qui procure un appui aux entreprises familiales, comme l'Association canadienne des entreprises familiales et le Centre international des familles en affaires (CIFA) au Québec, pourraient vous aider.

Si la détermination des objectifs en ce qui a trait à votre succession prend plus de temps que prévu, vous pourriez envisager de faire préparer un testament provisoire dans lequel seront indiqués les dispositions que vous avez déjà prises et le fait que vous laissez le reste de vos biens dans une fiducie discrétionnaire. Lorsque vous aurez établi un plan successoral plus complet, vous pourrez révoquer le testament provisoire et en préparer un nouveau qui reflétera votre plan.

Troisième étape – Étudiez les options qui s'offrent à vous et élaborer votre plan

Déterminer la façon dont vous désirez transférer votre patrimoine fait partie de l'élaboration d'un plan successoral. Lorsque vous aurez dressé la liste de tous vos objectifs en matière de planification successorale, vos conseillers pourront vous proposer diverses options. Vous trouverez dans le présent guide une description de certains des nombreux outils qui sont à votre disposition.

Quatrième étape – Parlez de votre plan

Pendant le processus d'élaboration de votre plan successoral, demandez aux membres de votre famille ce qu'ils en pensent. Vous voudrez vous assurer, dans la mesure du possible, que vous laissez à vos bénéficiaires des biens dont ils veulent. Une fois votre plan terminé, vous devrez déterminer qui devrait en connaître tous les détails. Posez-vous les trois questions suivantes :

- **Qui doit être au courant de mon plan successoral?** L'incertitude peut être destructrice. Donner des détails au sujet de votre plan successoral aux personnes qu'il concerne vous permet de régler les problèmes éventuels. Par exemple, ne nommez pas de liquidateurs ni de fiduciaires sans leur en parler d'abord et obtenir leur accord.
- **Que doivent-ils savoir à ce sujet?** Les collaborateurs essentiels, les prêteurs et les principaux clients, par exemple, ne devraient probablement connaître que les grandes lignes de vos projets d'entreprise.
- **À quel moment devraient-ils être mis au courant?** Vous ne voudrez peut-être pas que des adolescents sachent qu'ils hériteront d'un patrimoine important tant qu'ils ne seront pas plus âgés et qu'ils n'auront pas quelques réalisations à leur actif.

! ASTUCE

Adoptez une approche intégrée lorsque vous élaborer votre plan

Un plan successoral efficace doit s'intégrer à vos plans financiers, d'affaires et de retraite de même qu'aux plans successoraux d'autres personnes. Par exemple, si un de vos enfants doit devenir propriétaire de toutes les actions de votre entreprise, il devrait être nommé comme votre successeur dans votre convention de succession d'entreprise. Ou si vous et votre conjoint êtes copropriétaires de l'entreprise, le testament de l'un doit prévoir la disposition des actions de telle sorte qu'elle n'entre pas en conflit avec ce qui est prévu dans le testament de l'autre et les deux testaments doivent être conformes au plan de relève de l'entreprise.

Il vous faudra intégrer votre plan successoral à ceux des personnes qui recevront vos dons. Vous devez aussi envisager les pires des scénarios, comme un enfant qui décède avant vous. Par exemple, si vous transférez de votre vivant à votre fille des actions de votre entreprise familiale, elle devrait signer une convention d'actionnaires familiaux, provisionnée au moyen d'un contrat d'assurance, qui prévoit la disposition appropriée de ses actions si elle décède avant vous.

! ASTUCE

Planifiez pour l'imprévu

La mort n'est pas le seul impondérable. Bien que la planification en cas d'inaptitude ne fasse pas strictement partie de la planification successorale, on les fait souvent au même moment et elle s'intègre à un plan d'urgence pour l'entreprise. Une absence prolongée peut aussi déclencher le plan de relève de l'entreprise.

La mise en application de votre plan successoral pourrait prendre beaucoup de temps, surtout s'il prévoit une réorganisation de l'entreprise et une planification fiscale. Vous pourriez donner une procuration à une personne en qui vous avez confiance, accompagnée de directives écrites pour toutes les étapes de votre plan successoral et d'une autorisation pour procéder à son application, si cela s'avérait nécessaire. La procuration pourrait aussi contenir des restrictions aux termes desquelles le fondé de pouvoir ne pourrait pas changer les parties du plan qui ont déjà été mises en application. Il serait bon que vous en parliez avec votre conseiller juridique.

Cinquième étape – Mettez le plan en application

Une fois que vous aurez terminé ces étapes, vos conseillers vous aideront à structurer et à établir un ordre de priorité pour les détails de mise en application du plan. Les mesures que vous prendrez seront fonction des détails et des objectifs de votre plan successoral. Vous trouverez à la section **Outils pour l'élaboration d'un plan successoral** des explications plus détaillées sur les outils dont vous pourrez vous servir.

Sixième étape – Réviser le plan

Il est important de passer votre plan en revue tous les ans pour vous assurer qu'il répond bien à vos objectifs. L'établissement de points de référence vous permet d'évaluer si votre plan vous permet toujours de réaliser vos objectifs. Une révision annuelle vous permet aussi de réagir à tout changement dans la législation fiscale ou toute autre loi qui peut influencer sur votre plan successoral.

Des points de référence raisonnables pour l'élaboration de certaines parties de votre plan ou pour leur mise à jour vous permettront de gérer les attentes. Si personne d'autre que vous n'a de contrôle sur un document, comme un testament, il peut être raisonnable de s'attendre à ce qu'il soit dressé et prêt à être signé quelques jours ou quelques semaines seulement après que vous aurez donné vos directives. Si un contrat légal nécessite des négociations, comme une convention d'actionnaires, il faut compter six mois ou plus avant que le document ne soit prêt.

Quelle que soit l'échéance prévue, réviser et mettre à jour votre plan successoral comme s'il s'agissait d'un projet d'entreprise. Effectuez des suivis, prenez note des progrès et indiquez aux personnes concernées ce qu'elles doivent faire. Vous serez ainsi sûr de ne rien oublier.



LA PLANIFICATION SUCCESSORALE ET VOTRE ENTREPRISE

Stratégies de sortie d'entreprise

Vous devez tenir compte, lorsque vous préparez votre plan successoral, du nombre d'années pendant lesquelles vous envisagez d'être activement à la barre de votre entreprise et du rôle que vous tiendrez dans l'exploitation de celle-ci. Vous devez tenir compte de vos objectifs à long terme pour l'entreprise. Désirez-vous qu'elle demeure dans la famille? Y-a-t-il un membre de votre famille qui souhaite prendre la relève et qui possède les compétences requises? Avez-vous en vue un autre successeur, une personne qui ne soit pas membre de votre famille? Ou désirez-vous simplement vendre l'entreprise à un tiers pour le meilleur prix possible?

L'élaboration d'une stratégie de sortie peut prendre du temps, surtout s'il vous faut former un successeur; vous devriez donc commencer votre planification bien avant le moment où vous avez l'intention de quitter l'entreprise. Il existe deux stratégies de sortie principales :

1. nommer un successeur
2. vendre l'entreprise.

Pour obtenir des détails complets sur la planification de la relève, veuillez demander à votre conseiller un exemplaire du guide **Planification de la relève** de la Financière Sun Life.

Vendre votre entreprise

Vous pourriez préférer vendre votre entreprise plutôt que de nommer quelqu'un de votre famille comme successeur. La décision de vendre peut dépendre de la façon dont vous percevez votre entreprise, soit comme un bien soit comme une carrière. Il arrive souvent que l'on mette sur pied une entreprise dans le but de l'exploiter pendant plusieurs années, puis de la vendre en réalisant un bénéfice important pour pouvoir prendre sa retraite. Il se peut que ce plan change au fil des ans.

Même si vous préféreriez que l'entreprise demeure dans la famille, il vous faudra néanmoins la vendre si vos enfants ne sont pas intéressés ou ne possèdent pas les compétences requises. Vous pourriez aussi décider de vendre pour des raisons strictement financières. Il est en effet possible que vous puissiez vendre votre entreprise plus cher à un tiers et partager le produit de la vente entre vos enfants.

L'importance d'une convention d'achat et de vente

Si vous êtes copropriétaire d'une entreprise, une convention d'achat et de vente est essentielle, car elle fait part des conditions en vertu desquelles un propriétaire a le droit d'acheter la part de l'autre propriétaire. En général, les événements déclencheurs sont un décès, une invalidité, la retraite ou un conflit entre les propriétaires qui ne peut être résolu.

On donne, dans certaines conventions d'achat et de vente, une méthode pour évaluer les actions vendues si un des événements déclencheurs se produit. La méthode choisie sera fonction des objectifs des actionnaires, de leur situation et de celle de l'industrie. Comme aucun des actionnaires ne sait s'il se trouvera dans la position de l'acheteur ou du vendeur, les deux veulent donc choisir une formule qui sera équitable dans les deux situations.



OUTILS POUR L'ÉLABORATION D'UN PLAN SUCCESSORAL

Vous disposez d'un certain nombre d'outils de planification successorale qui vous permettront de régler diverses questions. Notamment, une protection en cas d'événements fortuits, comme une invalidité ou une rupture de mariage, et la croissance de l'investissement en capital permettant de réaliser les objectifs financiers à la retraite.

Certains outils, comme un testament, sont essentiels pour tout plan successoral. D'autres peuvent s'utiliser seuls ou avec d'autres pour régler des questions de planification successorale propres à votre cas particulier.

Voici un survol de certains outils que vous pourriez utiliser dans le cadre de votre planification successorale.

Testaments

Un testament est un document exécutoire en vertu de la loi, dans lequel est indiqué comment vos biens seront distribués à votre décès. Un testament permet aussi de nommer un exécuteur (ou liquidateur au Québec) qui agit en votre nom en s'assurant que la distribution de vos biens se fait conformément à vos volontés. Votre testament ne prend effet qu'à votre décès et vous pouvez le modifier en tout temps.

Bien qu'en général un testament couvre tous les biens, il peut être plus approprié, dans certains cas, de rédiger deux testaments ou plus. Dans les cas suivants, il sera nécessaire de rédiger plus d'un testament :

- si vous avez des actifs dans différentes provinces ou différents pays, un testament distinct pour chaque province ou pays qui couvrirait seulement les éléments d'actif se trouvant dans cette province ou ce pays serait approprié.
- en Ontario, si vous désirez réduire les frais d'homologation et protéger le caractère privé des avoirs de votre entreprise, vous pouvez préparer deux testaments, le premier couvrant les éléments d'actif nécessitant une homologation (comme les dépôts dans des institutions financières) et le deuxième couvrant tous les autres biens (y compris les actions de votre compagnie). Vous aurez besoin de conseils juridiques pour vous assurer que les testaments ne se révoquent pas mutuellement.

Vous trouverez des descriptions d'autres genres de testaments dans l'**annexe A**, à la fin du présent guide.⁷

Si vous décédez sans avoir rédigé un testament valide, en d'autres mots si vous décédez «intestat», le bénéficiaire de vos biens sera désigné en fonction de la législation provinciale. Dans la plupart des provinces, votre conjoint recevra une partie initiale de votre succession, s'échelonnant entre 40 000 \$ et 200 000 \$. Les biens qui restent seront répartis entre votre conjoint et vos enfants. Un administrateur nommé par la Cour gèrera et distribuera vos biens. Votre conjoint et vos enfants sont les premiers à avoir le droit d'être nommés à titre d'administrateur. Au Québec, les règles sur les successions non testamentaires prévoient que votre conjoint recevra un tiers de votre succession et vos enfants en recevront les deux-tiers.

⁷ Le Code civil du Québec ne permet pas les testaments conjonctifs pour des conjoints. Chaque conjoint doit préparer son propre testament.

Procurations (voir l'annexe B pour les résidents du Québec)

Lorsque vous dressez une procuration, vous (le mandant) donnez à une autre personne (le fondé de pouvoir ou mandataire au Québec) l'autorité de prendre des décisions en votre nom. En signant une procuration, vous ne renoncez pas à votre pouvoir décisionnel, vous autorisez une autre personne à prendre aussi des décisions pour vous. Il n'est pas nécessaire que le fondé de pouvoir soit un avocat.

Une procuration vous permet de planifier en cas d'incapacité physique ou mentale. Cependant, il importe que le document indique clairement qu'il est valable pour toute période pendant laquelle vous êtes inapte. Sans indication à cet égard, une procuration est non valable si vous devenez inapte, même s'il s'agit du moment où vous auriez le plus besoin de votre fondé de pouvoir. Vous pouvez aussi préciser dans votre procuration qu'elle n'est que temporaire ou qu'elle doit durer indéfiniment, mais elle n'est valable que de votre vivant et prend fin à votre décès. Vous devez avoir une procuration pour chaque province ou pays où vous avez des biens. Si vous n'avez pas de procuration et que vous devenez inapte, un juge peut nommer un décideur substitut qui agira en votre nom, mais ce processus peut être long, dispendieux et pénible.

Vous trouverez des descriptions de divers genres de procurations dans l'**annexe C** qui se trouve à la fin du présent guide.

Fiducies (voir l'annexe B pour les résidents du Québec)

Les fiducies sont un outil de planification successorale très utile. Elles permettent à la personne qui rédige un testament ou au disposant de transférer la propriété en droit d'un bien à un fiduciaire qui conserve le bien au profit des bénéficiaires. Sous réserve des limites indiquées dans l'acte de fiducie, les bénéficiaires ont l'usage et la jouissance du bien, mais n'en sont pas les propriétaires du point de vue légal. Dans le cadre d'une planification successorale, on a souvent recours aux fiducies pour :

- procurer des avantages à des enfants mineurs ou détenir pour des enfants mineurs des biens dont la propriété leur sera transmise lorsqu'ils seront plus âgés
- procurer des avantages à un deuxième conjoint après le décès du testateur sans déshériter des enfants issus du premier mariage
- procurer des avantages à un conjoint survivant inapte
- protéger le caractère privé de la succession
- réduire les impôts.

Les deux principaux types de fiducie sont les suivants :

- **Fiducies entre vifs (fiducies non testamentaires)** – elles peuvent prendre effet de votre vivant et elles sont imposées sur le revenu accumulé au taux marginal d'imposition le plus élevé. On a souvent recours aux fiducies entre vifs dans la technique de planification dénommée «gel successoral» pour réduire les impôts ultérieurs sur les gains en capital. Cette technique «gèle» la valeur de l'entreprise (et l'impôt sur les gains en capital qui s'applique) pour le propriétaire tout en transférant le droit à toute croissance future à la succession du propriétaire.
- **Fiducies testamentaires** – elles sont établies dans votre testament et prennent effet à votre décès. Les fiducies testamentaires sont assujetties aux mêmes taux d'imposition progressifs sur le revenu accumulé qui s'appliquent aux particuliers et on y a souvent recours pour partager le revenu ou pour d'autres stratégies de réduction des impôts.

Pour de plus amples renseignements sur la façon dont on peut utiliser les fiducies dans un contexte de planification successorale, consultez l'**annexe D**.

Autres accords

Plusieurs autres accords juridiques, par exemple les conventions d'actionnaires ou les contrats de société, peuvent faire partie de votre plan successoral. Consultez l'**annexe E** pour une description de certains de ces types d'accord.

Produits d'assurance

La protection d'assurance pour vous et pour votre entreprise, de votre vivant et à votre décès, est une partie importante de votre plan successoral. L'assurance-vie garantit un montant comptant en franchise d'impôt exactement au moment où on en a le plus besoin :

- elle protège votre entreprise contre la perte causée par votre décès ou invalidité ou le décès ou l'invalidité d'un collaborateur essentiel
- elle permet de financer une convention d'achat et de vente
- elle représente un héritage pour les membres de votre famille ou permet d'égaliser l'héritage
- elle couvre l'impôt prévu sur les gains en capital à votre décès
- elle fournit des fonds pour des dons de charité. Vous pouvez faire don d'un contrat d'assurance sur votre tête à un organisme de bienfaisance ou désigner cet organisme comme le bénéficiaire d'un contrat dont vous êtes titulaire.

Vous devriez aussi envisager d'autres formes d'assurance, comme l'assurance-invalidité. Consultez l'**annexe F** pour des renseignements supplémentaires sur les différents genres de protection d'assurance que vous pourriez intégrer à votre plan successoral.

Si la désignation de bénéficiaires du contrat d'assurance-vie est structurée adéquatement, la valeur de rachat du contrat pourrait être à l'abri des créanciers du propriétaire du contrat du vivant de la personne assurée et la prestation de décès sera à l'abri des créanciers du propriétaire du contrat après le décès de la personne assurée. N'oubliez pas que la protection contre les créanciers n'est pas absolue. L'Agence du revenu du Canada, par exemple, pourrait dans certains cas avoir la priorité sur d'autres créanciers. De plus, il ne sera peut-être pas possible de souscrire une assurance-vie et de s'en servir comme protection contre les créanciers si le propriétaire du contrat d'assurance est en faillite ou est sur le point de faire faillite.

LES IMPÔTS ET VOTRE PLAN SUCCESSORAL

Les impôts et votre plan successoral

Le but premier de nombreux outils de planification successorale est la réduction des impôts. Sans une bonne planification, les impôts peuvent gruger une partie importante de votre masse successorale. Il est toutefois important que votre plan successoral ne repose pas strictement sur la planification fiscale. Il peut en effet y avoir des circonstances où vous devrez payer des impôts plus élevés pour réaliser vos objectifs de planification successorale.

Vous pouvez, par exemple, éviter des frais d'homologation en faisant don de biens de votre vivant. Vous pourriez toutefois vouloir conserver la maîtrise sur les biens en question pendant que vous êtes vivant et décider alors que vous préféreriez payer les frais d'homologation à votre décès.

Voici une vue d'ensemble des impôts canadiens qui peuvent être payables à votre décès.

Impôts sur le revenu

- **Impôt sur le revenu.** Tout le revenu que vous aurez gagné l'année de votre décès sera imposé.
- **Impôt sur les gains en capital.** On présume que vous avez disposé de tous vos biens en immobilisation à votre décès et on tient compte des gains ou pertes en capital dans le calcul de votre revenu final. Certains contribuables bénéficient d'une exemption viagère de 750 000 \$ pour les gains en capital provenant des actions d'une petite entreprise admissible et de biens agricoles admissibles. Comme il n'est pas garanti que cette exonération sera toujours offerte, bien des gens décident de cristalliser en tout ou en partie leurs gains en capital en déclenchant une disposition de ceux-ci de leur vivant. La disposition présumée au décès peut aussi déclencher une «récupération» de dépréciation qui est alors imposée à titre de revenu. Tous les contribuables peuvent reporter ces impôts en transférant les biens à un conjoint ou à une fiducie de conjoint admissible.
- **Impôt sur les REER et les FERR.** À votre décès, tous les biens enregistrés, tels les REER et les FERR peuvent être transférés en report d'impôt dans un régime enregistré pour votre conjoint ou, dans certains cas, pour un enfant ou un petit-fils ou une petite-fille financièrement à charge. Par ailleurs, vous pouvez transférer votre actif enregistré à la personne de votre choix. Dans le cas où l'actif est transféré à une personne autre que votre conjoint ou enfant à charge, la personne à qui vous transférez l'actif de votre REER ou FERR recevra les fonds libres d'impôt, mais la valeur de cet actif enregistré sera ajoutée à votre revenu imposable dans votre dernière déclaration de revenus. Votre bénéficiaire n'aura à payer de l'impôt que si votre succession n'a pas suffisamment de fonds pour payer la totalité de l'impôt.
- **Impôt sur les comptes d'épargne libre d'impôt (CELI).** Un CELI perd son caractère exonéré au décès du titulaire du compte. Cependant, un report d'impôt peut être accordé si le titulaire du compte a désigné son conjoint ou conjoint de fait comme successeur du compte ou a pris des dispositions pour qu'à son décès l'actif dans son CELI soit transféré à son conjoint ou conjoint de fait. Autrement, l'actif dans un CELI, y compris les gains accumulés avant le décès, n'est pas imposable entre les mains du bénéficiaire. Les montants qui s'accumulent dans le CELI après le décès du titulaire du compte sont imposables entre les mains du bénéficiaire.

Au Québec, seuls les produits qui sont considérés comme des rentes en vertu du Code civil du Québec peuvent comporter une désignation de bénéficiaire pour transférer des biens autrement que par l'entremise d'un testament. Le transfert de l'actif d'un CELI qui n'est pas considéré comme une rente à un conjoint survivant ou au CELI d'un conjoint survivant exige une directive spéciale à cet effet dans le testament du titulaire du compte.

Frais d'homologation et autres frais

- **Frais d'homologation.** Certaines provinces exigent des frais ou taxes pour les ordonnances de la cour, qu'on appelle couramment lettres d'homologation, confirmant que le testament est valide et que l'exécuteur a l'autorité d'agir. Toutes les provinces autres que l'Alberta et le Québec exigent des frais d'homologation qui sont fondés sur la valeur totale des biens dont on fait état dans le testament.⁸ En Ontario, où les frais sont les plus élevés, le taux le plus élevé est de 1,5 %.
- **Honoraires de l'exécuteur.** Bien qu'il ne s'agisse pas d'un impôt, les exécuteurs peuvent demander des honoraires pouvant aller jusqu'à 5 % de la valeur des biens transférés en vertu du testament.

Questions transfrontalières – Impôt successoral aux États-Unis

Vous pouvez aussi être assujetti à l'impôt américain si vous êtes considéré comme un «Américain» ou si vous êtes propriétaire d'un «bien aux États-Unis». On entend par «Américain» :

- une personne qui est née aux États-Unis
- les citoyens américains, même s'ils vivent ailleurs qu'aux États-Unis
- les personnes qui ont une double citoyenneté, même si elles ne sont pas au courant qu'elles sont citoyennes américaines
- les résidents permanents des États-Unis, personnes domiciliées aux États-Unis et personnes détentrices d'une «carte verte». On peut vous considérer comme un résident américain aux fins de l'impôt même si vous êtes aussi un résident canadien et que vous payez des impôts canadiens.

«Un bien aux États-Unis» comprend les biens immobiliers de même que des dettes et des actions de sociétés américaines. Donc, si vous détenez des actions d'une société américaine, que ce soit dans votre REER ou à l'extérieur de celui-ci, il est possible que vous deviez payer un impôt successoral américain pour ce bien même si vous n'êtes pas Américain. Ce qui suit n'est pas considéré comme un «bien aux États-Unis» : les prestations de décès de contrats d'assurance-vie établis par des compagnies d'assurance américaines, les titres d'emprunts américains pour lesquels l'intérêt serait exempt de l'impôt américain, les comptes bancaires américains et les parts de fonds communs de placement canadiens qui détiennent des titres américains.

Les impôts américains qui peuvent s'appliquer si vous êtes «Américain» sont les suivants :

- **Impôt successoral.** Il s'agit d'un droit de mutation fédéral qui s'applique aux biens détenus dans le monde entier. En vertu de la loi actuelle, le taux maximal est de 35 %, avec 5 millions de dollars en biens exempts d'impôt. Ce traitement fiscal s'applique seulement aux successions des personnes qui décèdent en 2011 et en 2012. À moins que le Congrès ne modifie la loi, les taux d'imposition reviendront au niveau qu'ils avaient atteint en 2001 : taux maximal de 55 % et un million de dollars en biens exempts d'impôt.
- **Impôt sur les dons.** C'est aussi un droit de mutation fédéral que vous devez acquitter pour toute mutation imposable de propriété de votre vivant. Comme c'est le cas pour l'impôt successoral fédéral, le taux d'imposition maximal est de 35 %, avec 5 millions de dollars en biens exempts d'impôt, mais seulement pour les mutations qui ont lieu en 2011 et en 2012. À moins que le Congrès ne change d'avis avant la fin de 2012, le taux d'imposition reviendra à 55 % avec un million de dollars en biens exempts d'impôt.

⁸ L'Alberta impute des frais fixes qui vont de 25 \$ pour un actif évalué à 25 000 \$ ou moins à un maximum de 400 \$ pour un actif de plus de 250 000 \$. Le Québec ne facture aucuns frais pour les testaments notariés, mais facture 100 \$ pour les autres testaments.

- **Impôt générationnel sélectif sur l'héritage.** Il s'agit d'un impôt à taux fixe, où le taux correspond au taux marginal le plus élevé, sur les mutations qui sautent une génération (par exemple, transfert d'un grand-père ou d'une grand-mère à un petit-fils ou une petite-fille). Pour 2011 et 2012, le taux maximal est de 35 %, avec 5 millions de dollars en biens exempts d'impôt. À moins que le Congrès ne change la loi avant 2013, le taux d'imposition reviendra au taux de 2001, soit 55 %, et s'ajoutera à tout impôt sur les dons et impôt successoral calculé, et comportera une exemption pour les mutations allant jusqu'à un million de dollars.
- **Impôt sur les titres.** Ce sont des impôts fédéraux sur l'émission et le transfert d'actions, d'obligations et d'actes.
- **Taxe successorale.** Plusieurs États américains imposent une taxe successorale sur la valeur du bien reçu par un bénéficiaire. Cette taxe s'ajoute à tous les autres impôts fédéraux qui pourraient s'appliquer.
- **Impôt sur les gains en capital.** Les gains en capital provenant de la vente d'actions, d'obligations, de parts de fonds communs de placement ou d'autres placements détenus pendant plus d'un an sont assujettis à un impôt dont le taux varie selon le cas, mais qui s'élève habituellement à 15 %. Cet impôt peut atteindre 28 % sur les actions admissibles de petite entreprise et sur les objets de collection.⁹ Les taux d'imposition pour les gains en capital augmenteront aussi en 2011 à moins que le Congrès ne modifie la loi.

Vos fiscalistes ou conseillers juridiques vous aideront à déterminer si vous êtes assujetti à l'impôt américain et, si tel est le cas, si des exclusions, des exemptions ou des crédits s'appliquent à votre situation. De même, si vous possédez des biens dans un autre pays ou si vous êtes citoyen d'un autre pays, vous devriez demander à un fiscaliste si les lois fiscales de ce pays s'appliquent à votre cas.

⁹ Les taux d'impôt étaient ceux qui avaient cours lors de l'impression de ce guide, mais peuvent changer. Votre fiscaliste sera en mesure de vous communiquer les taux et les règlements actuels.

Stratégies de réduction de la taxe successorale canadienne

Il existe plusieurs stratégies pour réduire les impôts que devra payer votre succession à votre décès. Si, dans ces stratégies, l'actif en question est assujéti aux lois d'un pays étranger (comme les biens aux États-Unis), il faut veiller à ce que les stratégies n'entraînent pas des conséquences fiscales imprévues.

Stratégie	Avantage
Dons de votre vivant	<ul style="list-style-type: none"> ■ Vous permet de transférer des biens sans devoir payer de frais d'homologation. Toutefois, le don de biens en immobilisation (à quiconque n'est pas votre conjoint) est habituellement considéré comme une vente et un gain ou une perte en capital en découlera pour vous. ■ Les dons au conjoint ou à des enfants mineurs déclencheront la mise en application des règles d'attribution du revenu et le revenu gagné grâce à ces dons vous sera attribué (sauf les gains en capital d'un enfant mineur).
Biens en copropriété	<ul style="list-style-type: none"> ■ Permet à deux ou plusieurs personnes d'être copropriétaires d'un bien. ■ Si des biens sont une propriété conjointe avec droit de survie, le droit de propriété passe au(x) copropriétaire(s) survivant(s) lorsqu'un des propriétaires décède, nonobstant le testament (ce concept n'existe pas au Québec). Cela pourrait permettre d'éviter les frais d'homologation, mais ne protège pas de l'impôt sur les gains en capital.
Désignations de bénéficiaires	<ul style="list-style-type: none"> ■ En désignant des bénéficiaires pour vos régimes enregistrés et vos régimes de retraite, vos bénéficiaires peuvent en recevoir le produit nonobstant le testament, et n'ont donc pas à payer de frais d'homologation. Ce fardeau fiscal connexe doit être pris en considération car il incombera à votre succession et non pas à votre bénéficiaire. ■ Au Québec, une telle désignation de bénéficiaire ne peut être faite que pour les produits d'assurance-vie, y compris les rentes qui répondent à la définition de rente viagère ou à terme fixe et les régimes de retraite. ■ Habituellement, les bénéficiaires d'un contrat d'assurance-vie reçoivent le produit en franchise d'impôt.

Propriétaire en sous-ordre d'un contrat d'assurance-vie	<ul style="list-style-type: none"> ■ Les contrats d'assurance que vous détenez sur la tête de certaines personnes (votre conjoint, par exemple) peuvent leur être transférés en dehors de la succession, par roulement, en vertu du mécanisme de propriétaire en sous-ordre de la Loi sur les assurances.
Transferts avec report d'imposition	<ul style="list-style-type: none"> ■ Processus par lequel l'impôt découlant d'une disposition ou d'une disposition présumée d'un bien en immobilisation est différé. ■ Exemple : transférer des biens en immobilisation à une fiducie en faveur de soi-même ou à une fiducie mixte en faveur du conjoint. ■ Exemple : distribuer des biens en fiducie aux bénéficiaires du capital en règlement de leur droit.
Rente assurée détenue par une société	<ul style="list-style-type: none"> ■ Réduit la valeur des actions d'une société fermée aux fins de l'impôt sur les gains en capital en jumelant une rente viagère à un contrat d'assurance-vie, du fait que ni l'un ni l'autre n'ont une valeur élevée pour fins fiscales.
Gel successoral	<ul style="list-style-type: none"> ■ Gèle la valeur des actions de votre compagnie de votre vivant pour pouvoir payer l'impôt payable à votre décès. ■ La croissance future de la valeur de vos actions s'accumulera pour vos bénéficiaires. ■ On exécute souvent le gel successoral en transférant les actions de la société d'exploitation à une société de portefeuille ou à une fiducie familiale. ■ Vous obtenez des actions privilégiées à valeur fixe égales à la juste valeur marchande de la société d'exploitation au moment du transfert. ■ Vos bénéficiaires, ou une fiducie en leur faveur, souscrivent des actions ordinaires à une valeur nominale auxquelles sera attribuée la croissance future de la valeur de la compagnie. ■ Peut être structuré de sorte que vous conserviez le contrôle des voix.

ANNEXE A - TESTAMENTS

Types de testament	Description
Testament solennel	<ul style="list-style-type: none"> ■ Forme conventionnelle. ■ Signé par le testateur devant deux témoins qui signent mais qui ne sont ni les bénéficiaires ni des parents des bénéficiaires.
Testament rédigé devant témoins	<ul style="list-style-type: none"> ■ Au Québec. ■ Le testateur authentifie sa signature devant deux témoins.
Testament notarié	<ul style="list-style-type: none"> ■ Au Québec. ■ Rédigé devant notaire, en minute (enregistré dans un procès-verbal) devant un témoin ou, dans certaines circonstances, devant deux témoins. Le testament est signé par le testateur, le ou les témoins et le notaire.
Testament olographe	<ul style="list-style-type: none"> ■ Dans certaines provinces, on accepte les testaments rédigés à la main et signés par le testateur sans la présence de témoins. ■ Cela peut engendrer des problèmes puisque des notes, des lettres et des cartes postales signées peuvent devenir des documents légaux que cela ait été l'intention de leur auteur ou non. Certaines personnes utilisent des médias électroniques comme les DVD et les vidéos pour exprimer leurs dernières volontés, mais c'est risqué car seul un juge peut décider si le média électronique est valable à titre de testament. Par conséquent, le testament traditionnel rédigé sur papier est toujours l'option la plus sûre.

ANNEXE B - POUR LES RÉSIDENTS DU QUÉBEC

Les lois du Québec en matière d'impôt successoral diffèrent de celles des autres provinces canadiennes. Si vous habitez au Québec, les outils décrits ci-après pourraient vous servir dans votre processus de planification successorale.

Outil	Description
Mandat en prévision de l'incapacité	<ul style="list-style-type: none"> ■ Document notarié ou fait devant témoin permettant aux personnes désignées comme «mandataires» de prendre des décisions en votre nom si vous devenez inapte. ■ Peut porter sur les biens et sur les soins personnels. ■ Il est possible de désigner plusieurs mandataires et de répartir les tâches entre eux, ce qui est utile pour les propriétaires d'entreprise qui souhaitent séparer les besoins de leur entreprise de leurs affaires personnelles. ■ Pour entrer en vigueur, ce document doit être homologué par les tribunaux.
Fiducie	<ul style="list-style-type: none"> ■ La propriété légale de biens en fiducie diffère au Québec de ce qu'elle est dans les provinces de «common law». Le fiduciaire (auteur de la fiducie) transfère la propriété à un «patrimoine par appropriation» pour lequel le fiduciaire, le fiduciaire et les bénéficiaires n'ont pas de titre de propriété. ■ Les droits des bénéficiaires sont établis par l'acceptation de la propriété par les fiduciaires.
Tuteur	<ul style="list-style-type: none"> ■ Les tuteurs prennent des décisions concernant les personnes mineures et leurs biens. ■ Il existe deux types de tutelles - légale (conférée d'office aux parents) et dative (si les parents décèdent ou sont écartés comme tuteurs). Un tuteur datif peut être désigné par le dernier parent survivant dans un testament ou dans un mandat en prévision de l'incapacité du mandant ou en remplissant à cet égard une formule de déclaration du bureau du curateur public.
Curateur et tuteur pour un adulte	<ul style="list-style-type: none"> ■ Personne nommée pour agir en qualité de représentant légal pour un adulte qui est totalement ou partiellement incapable de prendre soin de sa personne et de ses biens. ■ Il est possible, dans le cas d'un héritier inapte, de faire nommer un curateur ou un tuteur par les tribunaux par l'intermédiaire d'un conseil de famille.

Outil	Description
Régime matrimonial	<ul style="list-style-type: none"> ■ La division selon le régime matrimonial au décès fait partie du processus de planification de la succession. ■ Il existe encore trois types de régimes matrimoniaux : <ol style="list-style-type: none"> 1. communauté de biens – régime par défaut avant le 1^{er} juillet 1970 2. société d'acquêts – régime par défaut après le 1^{er} juillet 1970 3. séparation des biens – régime contractuel.
Union civile	<ul style="list-style-type: none"> ■ Composée de deux personnes de sexe opposé ou de même sexe qui célèbrent publiquement une union semblable à un mariage. ■ Au Québec, l'union civile équivaut à un mariage aux fins de la loi (droit de propriété et droit civil).
Patrimoine familial	<ul style="list-style-type: none"> ■ Partage obligatoire au décès de la valeur d'actifs familiaux prédéterminés, sauf dans le cas d'une renonciation formelle par le conjoint survivant.¹⁰ ■ Les actifs familiaux sont limités à la valeur de ce qui suit : <ol style="list-style-type: none"> 1. résidences familiales 2. meubles 3. véhicules moteur utilisés par la famille 4. avantages accumulés pendant le mariage en vertu d'un régime de retraite (un REER, par exemple).

¹⁰ Il y a aussi partage du patrimoine familial à la suite d'une séparation de corps, de la dissolution du mariage ou de l'annulation du mariage.

ANNEXE C - PROCURATIONS

Types de procuration	Avantage
Procuration relative aux biens	<ul style="list-style-type: none"> ■ Permet à votre fondé de pouvoir de gérer vos biens. Elle peut entrer en vigueur immédiatement ou seulement si vous devenez inapte; il suffit de le préciser. Si vous désirez que la procuration entre en vigueur en cas d'inaptitude ou qu'elle continue d'être en vigueur pendant une période d'inaptitude, il vous faut le préciser dans le document. Sinon, la procuration ne sera plus valable si vous devenez inapte. ■ Une procuration générale est habituellement considérée comme une procuration n'imposant aucune restriction sur les activités du fondé de pouvoir, tandis qu'une procuration limitée impose des restrictions sur les biens à gérer ou les activités du fondé de pouvoir. Il est possible d'avoir une procuration générale qui cesse en cas d'inaptitude ou à un moment précis.
Procuration pour les soins personnels (testament biologique en matière de soins de santé, volontés de fin de vie, testament de vie - on lui donne diverses appellations d'une province à l'autre)	<ul style="list-style-type: none"> ■ Permet au fondé de pouvoir de prendre en votre nom des décisions sur le plan médical et des soins de santé si vous devenez inapte et incapable d'exprimer vos volontés. ■ Peut comprendre des directives précises sur le traitement que vous désirez ou non recevoir.
Convention de représentation (résidents de la Colombie-Britannique)	<ul style="list-style-type: none"> ■ Permet aux résidents de la C.-B. de nommer des représentants pour prendre des décisions sur leurs affaires juridiques et financières, sur leurs besoins en matière de soins personnels et de soins de santé s'ils deviennent mentalement inaptes. Semblable à une procuration.

ANNEXE D - FIDUCIES

Types de fiducie	Description
Fiducies discrétionnaires	<ul style="list-style-type: none"> ■ Les fiduciaires ont le pouvoir absolu de répartir le capital et le revenu de la fiducie et de déterminer à quel(s) moment(s) ils seront distribués. ■ Outils très souples pour le transfert de la propriété d'une entreprise à la génération suivante et on les utilise souvent dans le cas d'un gel successoral parce qu'elles permettent de désigner plus tard les bénéficiaires.
Fiducies à intérêt fixe	<ul style="list-style-type: none"> ■ Les conditions sont clairement indiquées à savoir qui recevra les biens, à quel moment et de quelle façon.
Fiducies en faveur de soi-même (fiducies en faveur du donateur)	<ul style="list-style-type: none"> ■ On les utilise comme substituts de testament et elles sont supérieures sur le plan de la gestion d'actifs pendant une inaptitude. ■ Elles sont établies en votre faveur votre vie durant si vous êtes âgé de plus de 65 ans. ■ Le revenu et les gains en capital sont imposables entre vos mains de votre vivant. ■ À votre décès, l'acte de fiducie est considéré comme un testament en vertu duquel sera gérée la distribution des biens. ■ On utilise ces fiducies pour éviter les frais d'homologation et protéger la vie privée.
Fiducies mixtes au profit du conjoint	<ul style="list-style-type: none"> ■ Similaires à la fiducie en faveur de soi-même, mais elles sont établies en faveur des deux conjoints leur vie durant (ou conjoints de fait ou partenaires de même sexe).
Fiducies de conjoint	<ul style="list-style-type: none"> ■ Établies de votre vivant ou à votre décès en faveur exclusivement de votre conjoint. ■ Votre conjoint doit recevoir la totalité du revenu. ■ Personne d'autre que votre conjoint ne peut avoir accès de son vivant au revenu ou au capital. ■ Les éléments d'actif peuvent être transférés à la fiducie à leur coût initial et les gains ou pertes en capital sont différés jusqu'à ce que la fiducie dispose des biens ou que votre conjoint décède. ■ Utile pour pourvoir aux besoins de vos enfants issus d'un mariage précédent (le conjoint reçoit un revenu et a accès au capital de son vivant; vos enfants héritent du solde au décès de votre conjoint), pour pourvoir aux besoins d'un conjoint inapte après votre décès et pour réduire les impôts par le partage du revenu si la fiducie de conjoint est une fiducie testamentaire.

Fiducies familiales	<ul style="list-style-type: none"> ■ Les bénéficiaires sont habituellement des membres de la famille, mais il arrive que certains bénéficiaires n'en soient pas. ■ On les utilise souvent pour partager le revenu entre les membres de la famille, pour réduire les frais d'homologation et pour éviter les contestations de votre testament. Très utiles dans la planification de la relève des entreprises familiales (voir les fiducies discrétionnaires).
Fiducies à l'étranger	<ul style="list-style-type: none"> ■ S'utilisent principalement pour protéger les éléments d'actif des créanciers et pour protéger le caractère confidentiel de l'information concernant la fiducie. Sans avantage fiscal. ■ Les règles régissant les fiducies à l'étranger sont très complexes et de nombreuses échappatoires fiscales ont été éliminées au cours des dernières années. ■ Sont encore utilisées par de riches immigrants et des bienfaiteurs étrangers de résidents canadiens. ■ Il est recommandé d'obtenir les conseils de professionnels avant d'établir une fiducie à l'étranger.
Fiducies en Alberta	<ul style="list-style-type: none"> ■ La majorité des fiduciaires doivent résider en Alberta. L'ARC est en train de revoir les fiducies dans le but de contester l'assertion que l'Alberta est la province de résidence dans les cas où la majorité des fiduciaires résident en Alberta mais que les personnes qui gèrent et contrôlent vraiment l'actif de la fiducie résident dans une autre province. ■ Imposition aux taux marginaux d'imposition les plus bas en Alberta. ■ Utiles pour réduire les impôts si vous êtes un résident d'une province autre que le Québec, si votre palier d'imposition est le plus élevé et que vous n'aurez pas besoin de retirer des fonds pour répondre à vos besoins courants.¹¹
Fiducies d'assurance	<ul style="list-style-type: none"> ■ Fiducies qui touchent le produit d'un contrat d'assurance-vie. ■ Ne sont pas considérées comme faisant partie des biens homologués. ■ Utiles pour les bénéficiaires mineurs ou ceux qui ont des besoins spéciaux ou bien pour établir une fiducie de conjoint pour le partage du revenu. ■ Au Québec, une fiducie d'assurance peut être difficile à établir. Vous devriez consulter votre conseiller juridique pour effectuer une désignation de bénéficiaire ou, au besoin, mettre en application une stratégie de protection contre les créanciers au moyen d'assurance-vie.

¹¹ La loi sur les impôts du Québec comprend une définition des termes «fiducie désignée» et «bénéficiaire désigné» qui s'appliquent lorsqu'une fiducie testamentaire ou une fiducie entre vifs a pour province de résidence une province autre que le Québec et dont un ou plusieurs des bénéficiaires résident au Québec. Tout revenu versé à un bénéficiaire résidant au Québec est imposé au taux qui s'applique au bénéficiaire, même si ce revenu a déjà été imposé au niveau de la fiducie. Au Québec, un «bénéficiaire désigné» doit indiquer dans sa déclaration de revenus provinciale annuelle son intérêt bénéficiaire dans une fiducie désignée.

ANNEXE E - CONVENTIONS JURIDIQUES

Types d'accord	Description
Convention d'achat et de vente	<ul style="list-style-type: none"> ■ Certaines entreprises établissent des conventions d'achat et de vente autonomes qui s'appliquent au décès, à l'invalidité ou à la retraite d'un des propriétaires et qui prévoient une formule pour l'évaluation de l'entreprise.
Convention d'actionnaires	<ul style="list-style-type: none"> ■ On y établit les droits et les obligations des actionnaires d'une société par actions, et peut comprendre les conditions d'achat et de vente.
Contrat de société	<ul style="list-style-type: none"> ■ Établit les droits et les obligations de chaque associé et peut inclure les conditions d'achat et de vente.
Contrat de mariage ou convention de partenariat domestique	<ul style="list-style-type: none"> ■ Contrat entre vous et votre conjoint concernant le droit au soutien financier et la division des biens à la rupture du mariage ou au décès. ■ Un conjoint qui ne participe pas à l'exploitation de l'entreprise peut accepter de ne pas faire de revendication en ce qui a trait à celle-ci. ■ Il s'agit d'un accord pré-nuptial s'il est établi avant le mariage. ■ On peut avoir un contrat semblable avec un conjoint de fait.
Accord de séparation	<ul style="list-style-type: none"> ■ Semblable à un contrat de mariage. ■ Accord conclu avec votre conjoint lors d'une séparation qui comprend des dispositions relatives au soutien financier et à la division des biens.
Convention d'assurance en copropriété (on parle aussi de «partage-capital»)	<ul style="list-style-type: none"> ■ Entente régissant la relation entre deux ou plusieurs parties qui se partagent la propriété d'un contrat d'assurance. Les parties décident qui sera responsable du paiement de la prime et de quelle façon la valeur de rachat (s'il en est) et les garanties du contrat d'assurance seront partagées.
Convention d'assurance en partage des coûts et bénéfices	<ul style="list-style-type: none"> ■ Convention selon laquelle on partage les coûts et les bénéfices d'un contrat d'assurance-vie, sans en partager la propriété. ■ Peut être utilisée par un collaborateur essentiel ou un actionnaire qui est le seul propriétaire du contrat et qui désigne la compagnie comme bénéficiaire irrévocable de la partie capital-décès du contrat. ■ À sa retraite, le collaborateur essentiel change de bénéficiaire, en vertu de la convention. Le collaborateur essentiel peut alors retirer des fonds du compte du contrat ou donner celui-ci en garantie pour des prêts pour se constituer un revenu de retraite.

ANNEXE F - PRODUITS D'ASSURANCE

Types d'assurance	Description
Temporaire	<ul style="list-style-type: none"> ■ Fournit une protection pour une période fixe, allant d'un an à un âge précis. ■ Certains contrats sont renouvelables moyennant des primes plus élevées. ■ Peut être transformée en assurance permanente.
Permanente : Temporaire jusqu'à 100 ans et Vie entière sans participation	<ul style="list-style-type: none"> ■ Forme simple d'assurance «permanente». ■ Capital-décès uniforme. ■ Habituellement sans les caractéristiques supplémentaires que l'on retrouve dans d'autres contrats d'assurance. ■ Moins souples. ■ Valeurs de rachat faibles. ■ Certaines options garanties de primes limitées, par exemple 10, 20 primes.
Vie entière avec participation	<ul style="list-style-type: none"> ■ Assurance permanente bénéficiant d'une certaine souplesse au niveau du capital-décès et de la valeur de rachat. ■ Participation aux placements et résultats techniques d'un produit; le montant des participations peut s'appliquer de différentes façons. ■ Plus de garanties, mais moins de souplesse que les contrats d'assurance-vie universelle.
Assurance-vie universelle	<ul style="list-style-type: none"> ■ Assurance permanente avec un maximum de souplesse au niveau du capital-décès et de la valeur de rachat. ■ Placement du versement au contrat supérieur au coût de l'assurance, sous le contrôle du propriétaire du contrat. ■ Davantage de souplesse mais moins de garanties qu'avec les contrats Vie entière.
Assurance maladies graves	<ul style="list-style-type: none"> ■ Prévoit le versement d'une prestation en une somme globale dans le cas de diagnostic d'une des maladies graves couvertes et de survie d'au moins 30 jours après le diagnostic. ■ Votre entreprise devrait souscrire une assurance maladies graves sur la tête de ses propriétaires, de ses directeurs et de ses collaborateurs essentiels pour la protéger de pertes financières éventuelles.

Assurance-invalidité	<ul style="list-style-type: none"> ■ Prévoit une prestation mensuelle en remplacement du revenu en cas d'une incapacité de travailler du fait d'une maladie ou d'une blessure. ■ Votre entreprise devrait envisager la souscription d'une assurance-invalidité sur la tête de ses propriétaires, de ses directeurs et de ses collaborateurs essentiels. Prenez en considération : <ul style="list-style-type: none"> ■ des contrats de revenu mensuel pour la protection du propriétaire unique ou pour celle d'un collaborateur essentiel, assurance pour frais généraux d'entreprise (prévoit une prestation qui couvrira les frais généraux en cas d'invalidité d'un collaborateur essentiel ou de vous-même) ou protection des prêts à l'entreprise. ■ des contrats à paiement forfaitaire pour le rachat des parts d'un actionnaire ou d'un associé.
Assurance de soins de longue durée	<ul style="list-style-type: none"> ■ Prévoit des prestations pour couvrir le coût des soins de longue durée en cas d'une maladie chronique ou d'une invalidité qui vous empêche de prendre soin de vous-même. ■ Vous permet de ne pas épuiser votre patrimoine pour couvrir ces frais.

Le présent guide est un outil qui vous aidera dans l'importante tâche qu'est votre planification successorale. Comme nous l'avons mentionné, nous vous recommandons de commencer le processus de planification successorale en en parlant d'abord avec votre conseiller financier qui pourra vous aider à déterminer vos objectifs et vos préoccupations de sorte que vous puissiez établir vos priorités avant de consulter d'autres conseillers professionnels.

Vous pourriez aussi communiquer avec une organisation comme l'Association canadienne des entreprises familiales (ACEF). L'ACEF travaille à la promotion de la viabilité et du succès des entreprises familiales et offre de nombreuses ressources excellentes. Voici l'adresse électronique de cette association : www.cafecanada.ca. Au Québec, consultez le Centre international des familles en affaires (CIFA) à l'adresse <http://expertise.hec.ca/famillesenaffaires>.



À NE PAS OUBLIER

Bien que le recours aux services de conseillers professionnels soit une partie importante du processus de planification successorale, il ne faut pas oublier que leur rôle est de vous présenter et de vous expliquer les différentes options dont vous disposez. Vos conseillers vous aideront à prendre vos décisions – ils ne les prendront pas pour vous. Vous vous assurez de cette façon que votre plan successoral sera toujours le reflet de vos propres priorités et de vos choix personnels.

La Financière Sun Life, dont les origines remontent à 1865, est une organisation de services financiers de premier plan à l'échelle internationale qui offre aux particuliers et aux entreprises une gamme diversifiée de services et de produits dans les domaines de la constitution de patrimoine et de l'assurance. Avec ses partenaires, la Financière Sun Life exerce aujourd'hui son activité dans d'importants marchés du monde, notamment au Canada, aux États-Unis, au Royaume-Uni, à Hong Kong, aux Philippines, au Japon, en Indonésie, en Inde, en Chine et aux Bermudes.

Les actions de la Financière Sun Life inc. sont inscrites à la Bourse de Toronto (TSX), à la Bourse de New York (NYSE) et à la Bourse des Philippines (PSE) sous la désignation «SLF».

Des questions? Nous sommes là pour vous aider.

Pour en savoir davantage sur les produits et services de la Financière Sun Life, rendez-vous sur www.sunlife.ca | téléphonez au 1 877 SUN-LIFE (1 877 786-5433)

