

## Projet de loi C-470

### QUESTIONS ET RÉPONSES SUPPLÉMENTAIRES

#### **1. Quelle est la pratique internationale en ce qui concerne les plafonds de rémunération?**

Il n'existe, à notre connaissance, aucun plafond imposé aux organismes de bienfaisance dans d'autres pays. Un plafond a été proposé en Californie il y a plusieurs années pour limiter la rémunération des cadres des organismes de bienfaisance, mais la motion a été défaite; à sa place, le *Nonprofit Integrity Act of 2004* pour les organismes sans but lucratif exige que les conseils des organismes de bienfaisance (ou un comité du conseil approprié) examinent et approuvent les niveaux de rémunération du président (ou directeur général) et du trésorier (ou directeur des finances) afin de s'assurer qu'ils sont « justes et raisonnables. » C'est exactement ce que les conseils d'administration des organismes de bienfaisance canadiens font déjà.

Des rapports récents indiquent que le Sénat américain et le gouvernement du New Jersey envisagent la question des plafonds de rémunération, mais, à notre connaissance, aucun d'eux n'a fait une proposition ferme.

L'IRS n'impose pas de plafond salarial. Toutefois, l'IRS exige de recevoir des organismes de bienfaisance la liste des employés qui ont reçu plus de 100 000 dollars en rémunération à déclaration obligatoire.

#### **2. Le fait que les organismes de bienfaisance bénéficient d'un soutien public et gouvernemental justifie-t-il l'intervention fédérale dans les décisions des conseils autonomes relativement à la rémunération des administrateurs?**

Aucun autre secteur ne subit une telle limitation, en dépit du fait que d'autres secteurs reçoivent aussi un soutien financier important du gouvernement fédéral. Par exemple, les crédits d'impôt pour la recherche et le développement ont coûté au gouvernement fédéral 1 milliard de dollars de plus par an que les crédits d'impôt de bienfaisance, mais personne ne propose de limiter les salaires dans le secteur de la haute technologie, à cause de cela. En outre, les sociétés déduisent les salaires avant de calculer les impôts à payer, de ce fait le manque à gagner oblige les contribuables à payer davantage pour subventionner les salaires des entreprises.

#### **3. Tandis que de nombreux organismes de bienfaisance recherchent de nouvelles façons de générer des revenus, un plafond rend-il plus difficile d'attirer des employés ayant des compétences plus axées sur les affaires, juridiques ou techniques?**

Les personnes possédant ce genre de compétences sont déjà en forte demande dans d'autres secteurs de l'économie, et cette demande augmentera alors que la population active diminue. Beaucoup d'entre elles auront un choix d'emplois et seront en mesure d'exiger une rémunération reflétant les réalités du marché. Si les organismes de bienfaisance qui ont besoin des services de telles personnes sont contraints à imposer un plafond salarial arbitraire, ils seront moins en mesure de rivaliser pour l'embauche de personnes possédant ces compétences; cependant les gouvernements et autres bailleurs de fonds comptent sur les organismes de bienfaisance pour démontrer qu'ils peuvent fonctionner de manière plus entrepreneuriale. Il y a là un problème

évident : si les organismes de bienfaisance doivent être plus axés sur le marché dans leur organisation et leur approche, cela doit aussi se refléter dans leurs ressources humaines et leurs stratégies de rémunération. Enfin, la philanthropie est un effort mondial, ce qui signifie que les personnes intéressées dans le travail caritatif peuvent chercher un emploi à l'intérieur et à l'extérieur du Canada. L'imposition d'un plafond salarial sur les organismes de bienfaisance du Canada pourrait les rendre non compétitives sur le marché international.

#### **4. Si tous les organismes de bienfaisance sont couverts par le plafond et suivent les mêmes règles, quel est le problème en ce qui concerne le recrutement?**

Les organismes de bienfaisance - comme tout autre secteur - sont confrontés à la réalité qu'il existe une forte demande pour les individus ayant les compétences et l'expérience requises pour réussir à gérer et exploiter des organismes complexes et de grande taille. Plusieurs organismes de bienfaisance ne sont pas seulement en concurrence les uns avec les autres pour ce qui est du personnel, ils sont de plus en plus en concurrence avec le secteur privé, le secteur public, et avec des organismes aux États-Unis et à l'étranger. Aucune de ces autres entités n'a de plafond, ce qui signifie que les organismes de bienfaisance et les fondations du Canada seraient placés dans une situation désavantageuse face à la concurrence mondiale pour le talent.

#### **5. Un plafond salarial pourrait-il dissuader les nouveaux diplômés d'entrer dans le secteur ou les futurs dirigeants prometteurs de rester dans le secteur?**

Les questions portant sur les organismes de bienfaisance sont de plus en plus complexes. L'environnement dans lequel ils opèrent est également de plus en plus complexe - en raison de l'évolution rapide des technologies et des façons de faire des affaires, et en raison d'une évolution constante du cadre réglementaire. Les organismes de bienfaisance comptent de plus en plus sur des gens ayant une formation spécialisée en droit, en technologies de l'information, finance et administration, entre autres domaines.

Les nouveaux diplômés représentent un important bassin de nouveaux talents potentiels pour les organismes de bienfaisance d'autant plus que nous entrons dans un resserrement du marché du travail. Ils ne peuvent pas s'attendre à des salaires concurrentiels dans l'immédiat, mais ils sont pleinement conscients de leurs perspectives salariales à long terme. Si un plafond salarial est imposé de manière arbitraire aux organismes de bienfaisance, il peut être beaucoup plus difficile pour ces diplômés d'envisager un avenir à long terme dans ce secteur.

#### **6. Si les organismes de bienfaisance font déjà état des rémunérations dans le cadre de l'échelle des 10 salariés les mieux rémunérés, quelle transparence supplémentaire le projet de loi C-470 fournit-il?**

Le projet de loi C-470 autoriserait la publication de la rémunération exacte (présentement seule l'échelle de rémunération est publiée par l'ARC). Il autoriserait la publication des noms des cinq plus hauts salariés, quel que soit leur niveau. Ceci serait en plus des informations déjà publiées par l'ARC.

Aux États-Unis, il y a une politique de rémunération similaire sur le formulaire de divulgation de l'IRS 990, mais l'IRS exige seulement que les organismes de bienfaisance dévoilent la liste des employés qui ont reçu plus de 100 000 dollars de compensation à déclaration obligatoire.

## **7. Le projet de loi est-il conforme aux autres politiques du gouvernement du Canada?**

Il y a des conflits potentiels entre le projet de loi C-470 et d'autres politiques du gouvernement fédéral. Par exemple, le dernier budget fédéral, qui a annoncé des changements au régime de contingent des versements (la règle du 80/20) actuel régissant les organismes de bienfaisance, a souligné l'importance de garantir aux organismes de bienfaisance une flexibilité financière accrue et l'indépendance de gérer leurs affaires, tout en le faisant de manière transparente et responsable. Contrairement à cette récente annonce, le projet de loi permettrait de réduire l'autonomie des conseils d'administration d'assurer la gestion des fonds des organismes de bienfaisance et pourrait limiter leur capacité de prendre les décisions assurant qu'ils s'acquittent de leurs mandats le plus efficacement possible.

De même, le Programme des chaires de recherche du Canada a attiré des milliers de personnes comptant parmi les meilleurs et les plus brillants chercheurs dans les universités canadiennes, leur offrant des taux de rémunération adéquats. Le projet de loi C-470 pourrait limiter la capacité du gouvernement fédéral de mettre en œuvre ses propres politiques en matière de science et technologie et d'attirer les meilleurs talents.

## **8. Et si les universités, les collèges et les hôpitaux étaient exemptés de la loi?**

Exempter les universités, les collèges et les hôpitaux serait extrêmement difficile à faire étant donné leur grande diversité en termes de taille et de portée. En outre, il y aurait beaucoup de difficultés pratiques et administratives à traiter différents types d'organismes de bienfaisance de manière différente, créant ainsi deux niveaux d'organismes de bienfaisance au Canada.

## **9. Quelle incidence aurait le projet de loi C-470 sur les fondations d'entreprises?**

Dans la mesure où les sociétés ont créé des fondations, elles pourraient être directement touchées par le projet de loi C-470. De nombreux membres du personnel des fondations d'entreprises sont détachés et sont sur l'échelle de rémunération de l'entreprise. En fonction de leurs politiques en ressources humaines et de la façon dont les fondations sont dotées, elles ne seraient plus en mesure de se doter de la meilleure manière ou devraient peut-être fermer leurs portes car elles ne seraient plus des organismes de bienfaisance, puisqu'il leur serait impossible de se conformer au plafond. La contraction du secteur des fondations d'entreprises est une conséquence potentielle involontaire si le projet de loi C-470 est adopté.

## **10. Comment le projet de loi affecterait-il les accords de ressources humaines en cours?**

Le projet de loi aurait un impact direct sur les conventions collectives et individuelles obligatoires en droit dans lesquelles les organismes de bienfaisance sont impliqués. Le projet de loi C-470 ne propose pas une période de transition réaliste, ce qui signifie que les institutions comme les hôpitaux, les universités, et autres grands organismes de bienfaisance seraient confrontés à un choix de désinscription ou de violation des accords - avec toutes les complications juridiques qui s'y rattachent. Dans le cas des professionnels de la santé qui font partie du personnel des hôpitaux, les taux de rémunération sont souvent déterminés par les gouvernements provinciaux lors de leur négociation avec les organisations représentatives des médecins et chirurgiens. Dans ce cas, le projet de loi C-470 dicterait aux gouvernements provinciaux à quel point ils sont autorisés à payer ces médecins, ce qui, à cet égard, représenterait sans doute une intrusion du gouvernement fédéral dans un domaine de compétence provinciale.

## **11. Y a t-il une bonne façon de décider en matière de rémunération?**

Il n'y a pas qu'une seule réponse à la question de savoir quelle rémunération devrait être offerte par un organisme de bienfaisance par rapport aux organismes d'autres secteurs. Il y a des forces du marché qui entrent en jeu et les différents organismes doivent décider de ce qu'il faut payer pour les compétences et les résultats dont ils ont besoin, en fonction de leurs propres connaissances, de leur expertise et de leur expérience dans l'analyse comparative de rémunération. Comparer des emplois dans l'ensemble des différentes fonctions au sein d'un seul organisme déjà est assez compliqué, mais essayer de comparer et de gérer la rémunération dans des organismes de tailles, secteurs et régions qui diffèrent est un processus extrêmement subjectif. Ces décisions doivent être laissées entre les mains du conseil d'administration des organismes de bienfaisance individuels, qui ont une obligation fiduciaire d'agir dans le meilleur intérêt de leur organisme.

**Le 14 mai 2010**