



Droit des organismes sans but lucratif

Peter Broder

Perspective en matière de salaires reliés à la bienfaisance

Au début du mois d'octobre, le départ de Michael O'Mahoney, le président très en vue de la Fondation de l'hôpital pour enfants de Toronto a encore donné lieu à un de ces articles dans la presse portant sur la rémunération dans le secteur de la bienfaisance. Bien qu'axé sur les collecteurs de fonds, l'article du *Globe and Mail* citait les chiffres des salaires de plusieurs présidents et directeurs généraux travaillant pour des organismes de bienfaisance nationaux.

Il ne fait aucun doute que les salaires de O'Mahoney, de son successeur et de ses collègues – représentant souvent des centaines de milliers de dollars – sont une bonne matière à reportages.

Mais, selon l'Enquête nationale sur les organismes bénévoles et sans but lucratif (ENOB), les organismes de bienfaisance dont les revenus dépassent les dix millions de dollars représentent seulement un pour cent du secteur. Même parmi ceux-ci, très peu de leurs membres du personnel peuvent se vanter du statut de « superstar » similaire à celui dont les journalistes des quotidiens ont affublé O'Mahoney.

Il est indéniable que de nombreux organismes de bienfaisance institutionnels – universités, collèges, hôpitaux, ainsi que les groupes associés à une maladie ou à une autre cause (ou bien les fondations qui leur sont affiliées) – sont des poids lourds dans le monde de la bienfaisance. Les flux de revenus dont ils jouissent ou qu'ils génèrent traditionnellement leur permettent d'échapper aux contraintes relatives à la collecte de fonds auxquelles sont confrontés les plus petits organismes de bienfaisance.

Les organismes qui génèrent d'importants revenus ne faisant pas l'objet de reçus, à partir du revenu gagné, de paiements gouvernementaux, ou des jeux ne sont pas restreints par les exigences liées au contingent des versements de consacrer immédiatement 80 % de leurs dons à des dépenses relatives à des programmes de bienfaisance. C'est pourquoi ils peuvent se permettre de mener de grandes opérations de financement et de verser des salaires conséquents. Cela signifie également que lorsque quelque chose cloche, cela cloche abondamment.

La question légitime est celle qui consiste à se demander si certains de ces organismes de bienfaisance institutionnels ne s'approchent pas du critère d'être « trop gros pour échouer », et si les schémas de revenus qui dépendent fortement d'une infrastructure de collecte de fonds surdimensionnée sont prudents ou durables. La dernière récession a exposé la précarité d'une dépendance élevée par rapport aux dons discrétionnaires. Toutefois, les éditorialistes et les journalistes auront bien plus tendance à formuler la question de la façon suivante : Gagnent-ils trop d'argent?

Droit des organismes sans but lucratif

Le plus préoccupant est peut-être le fait que les rémunérations vraiment modestes qui sont souvent perçues par ceux qui travaillent dans les coulisses des grandes institutions ou qui assurent la bonne marche des programmes plutôt que de collecter des dollars, ne sont pas jugées dignes d'intérêt par la presse, alors qu'elles devraient l'être.

Les recherches menées en Alberta comme ailleurs au Canada ont démontré que de nombreux bailleurs de fonds négligent de prévoir de manière adéquate les coûts indirects et autres coûts administratifs quand ils concluent des contrats avec des organismes de bienfaisance ou bien leur accordent des subventions. Cela signifie dans les faits que les revenus issus des dons de bienfaisance assure l'interfinancement d'initiatives qui devraient être financièrement indépendantes.

De plus, les gouvernements et autres bailleurs de fonds concluent fréquemment des ententes de services ne contenant aucune clause relative aux coûts d'organisation reliés au recrutement ou à la cessation de fonction une fois que le projet financé a pris fin. Cela signifie que les organismes doivent absorber ces coûts. Ainsi, même si une ligne de budget d'une proposition de projet stipule un salaire qui semble raisonnable, au bout du compte, il se peut que la somme dont dispose réellement un organisme de bienfaisance pour payer le personnel relié au projet ait été surestimée.

Un autre aspect de la rémunération au sein du secteur de la bienfaisance souvent négligé est celui des prestations de retraite. Les critiques de régimes de pension partiellement capitalisés ou inadéquats dans le secteur privé s'appliqueraient au secteur de la bienfaisance avec une plus grande ampleur et de manière encore plus aiguë.

Actuellement, l'Agence du revenu du Canada (ARC) exige uniquement d'un organisme de bienfaisance qu'il lui communique dans sa déclaration annuelle T3010 les fourchettes des salaires de ses cinq employés à temps plein les mieux rémunérés. L'exactitude de ces déclarations n'a pas été systématiquement mise à l'épreuve, mais il existe certainement l'éventualité pour les organismes de bienfaisance d'éviter la transparence même limitée offerte par cette mesure en rangeant des employés à salaire élevé dans la catégorie des employés à temps partiel, ou en traitant des membres du personnel en tant que contractants plutôt que comme des employés.

Au-delà des déclarations à l'ARC, certains organismes de bienfaisance relèvent de lois exigeant la communication de la rémunération des employés des organismes financés par l'État. D'autres encore sont soumis aux déclarations salariales plus détaillées qui

Le plus préoccupant est peut-être le fait que les rémunérations vraiment modestes qui sont souvent perçues par ceux qui travaillent dans les coulisses des grandes institutions ou qui assurent la bonne marche des programmes plutôt que de collecter des dollars, ne sont pas jugées dignes d'intérêt par la presse, alors qu'elles devraient l'être.

Droit des organismes sans but lucratif

sont obligatoires en vertu de la législation américaine, du fait qu'ils collectent des fonds aux États-Unis ou ont des liens avec ces derniers. Ainsi, la presse peut mettre la main sur certains salaires.

Il y a fréquemment eu des appels en faveur d'une déclaration plus détaillée des chiffres des salaires à l'ARC.

Mais même s'il y a des avantages incontestables à une transparence accrue afin de permettre au public de déterminer le caractère raisonnable de la rémunération des cadres dirigeants dans la bienfaisance, il faut considérer ces salaires dans un contexte élargi. Ceci implique un bon regard sur la nature des responsabilités de ces individus, étant donné le mandat et la portée de leur action en matière de bienfaisance, et une meilleure prise en compte de la structure salariale dans l'ensemble du secteur. Laisant de côté la question des hauts salaires, si l'on veut avoir un secteur dans lequel les gens veulent effectuer une carrière et qui attire des individus innovateurs et dynamiques, il faut s'attaquer aux autres insuffisances du modèle actuel.

Il suffit de se rappeler la réaction cinglante aux pratiques des institutions financières en matière de rémunération au lendemain de la débâcle économique de 2008 pour comprendre les attitudes du public dans ce domaine. C'est pourquoi il ne sera pas facile d'amener l'homme de la rue à apprécier les nuances au-delà des salaires astronomiques. Mais ce faisant, toute modification du régime réglementaire devrait veiller à ne pas fournir de munitions à des attaques journalistiques.

Peter Broder est analyste des politiques et avocat général à la Fondation Muttart d'Edmonton. Les opinions exprimées ne reflètent pas nécessairement celles de la Fondation