

## Q & R sur le projet de loi C-470 DOUZE QUESTIONS FRÉQUEMMENT POSÉES

### **1. Qu'est-ce que le projet de loi C-470?**

Le projet de loi C-470 est un projet de loi d'initiative parlementaire présenté à la Chambre des communes par le député libéral Albina Guarnieri (Mississauga-Est-Cooksville). Cette loi permettrait au ministre du Revenu national de radier un organisme de bienfaisance, une fondation publique ou une fondation privée ayant payé tout employé 250 000 dollars ou plus en rémunération totale (y compris les salaires, les avantages sociaux et les prestations non versées). Cela mettrait effectivement un plafond de rémunération sur les organismes de bienfaisance et les fondations. Elle permettrait également au ministre de publier les noms et les détails concernant la rémunération des cinq employés les mieux rémunérés, quel que soit leur niveau, au sein d'un organisme de bienfaisance ou d'une fondation.

### **2. Quelles informations portant sur la rémunération des organismes de bienfaisance doivent être présentement rapportées au gouvernement fédéral?**

Depuis 2009, l'Agence du revenu du Canada (ARC) exige que les organismes de bienfaisance divulguent individuellement l'échelle de rémunération des 10 employés le plus hautement rémunérés. Cette information est publiquement disponible sur le site Web de l'ARC et indique le nombre de salariés s'inscrivant dans les échelles de rémunération définies par l'ARC. Les noms ne sont pas attachés à cette information, et les salaires exacts ne sont pas fournis. Il n'y a aucun plafond en matière de rémunération.

### **3. Combien d'organismes de bienfaisance seront directement touchés par le plafond de rémunération?**

En date de l'année dernière, sur plus de 80 000 organismes de bienfaisance partout au Canada, environ 1800 d'entre eux avaient un ou plusieurs employés qui gagnaient plus de 120 000 dollars par an. Le nombre d'organismes de bienfaisance dévoilant toute personne gagnant plus de 250 000 dollars est beaucoup plus petit. Bon nombre d'entre eux sont des hôpitaux, des universités et autres grands organismes de bienfaisance.

Cependant, parce que le niveau de rémunération maximal de 250 000 dollars figurant dans le projet de loi C-470 n'a pas de provision pour tenir compte de l'inflation ou des éventuels changements à venir dans les normes de rémunération globale, la limite sera de plus en plus onéreuse et affectera plus d'organismes de bienfaisance d'année en année.

### **4. Si la plupart des organismes de bienfaisance et leurs employés ne sont pas touchés par le plafond proposé, pourquoi devraient-ils être concernés?**

Tous les organismes de bienfaisance et notamment ceux de petite taille devraient être préoccupés par la divulgation de la rémunération des cinq salariés les mieux rémunérés. S'il n'y a pas de seuil, pour de nombreux petits organismes de bienfaisance, cela pourrait signifier que le niveau de rémunération de tous les employés, quel que soit leur rôle ou leur niveau, serait divulgué publiquement.

À titre de comparaison, il y a aux États-Unis une politique de rémunération similaire sur le formulaire de divulgation de l'IRS 990, mais l'IRS exige seulement que les organismes de bienfaisance listent les employés qui ont reçu plus de 100 000 dollars en rémunération à déclaration obligatoire.

Tous les organismes de bienfaisance doivent également être préoccupés par le signal que ce projet de loi envoie au public. Cela pourrait donner l'impression que les organismes de bienfaisance doivent être surveillés de près, de peur qu'ils agissent mal. Les donateurs et les bénévoles pourraient décider que les organismes de bienfaisance ne sont pas dignes de leur soutien et les jeunes diplômés pourraient décider que ce n'est pas un secteur dans lequel ils veulent faire carrière.

### **5. De quelle manière le projet de loi C-470 pourrait-il saper l'autonomie des conseils d'administration des organismes de bienfaisance?**

Les organismes de bienfaisance sont régis par des conseils d'administration autonomes qui ont une obligation fiduciaire de prendre des décisions - y compris celles concernant la rémunération des cadres - dans le meilleur intérêt de la mission des organismes. Le projet de loi permettrait au gouvernement fédéral de limiter l'autonomie de nos conseils d'une manière non vue dans d'autres secteurs - même ceux recevant beaucoup plus de financement public à la fois en termes absolus et en proportion de leurs revenus. Le plafond salarial figurant dans le projet de loi C-470 dit en substance que l'on ne peut pas faire confiance à nos conseils d'administration lorsqu'il s'agit de prendre des décisions financières responsables.

### **6. Pourquoi devrait-on autoriser les organismes de bienfaisance à payer des salaires si élevés?**

Bien que la grande majorité des organismes de bienfaisance ne connaissent pas ces niveaux élevés de rémunération, de nombreux organismes de bienfaisance sont des organismes mettant en jeu plusieurs millions de dollars, luttant contre d'insolubles défis économiques, sociaux et environnementaux qui présentent des questions de gestion extrêmement complexes. Ils opèrent dans le même marché international du travail, comme tous les autres employeurs. Si le marché dicte qu'une certaine combinaison de compétences, d'expérience et de responsabilités mérite un niveau particulier de rémunération, alors les organismes de bienfaisance - comme tout autre employeur - doivent en tenir compte lorsqu'ils prennent leurs décisions salariales.

### **7. Certaines personnes disent que les universités et les hôpitaux sont couverts par le projet de loi, certaines personnes disent qu'ils ne le sont pas. Qui dois-je croire?**

Le projet de loi C-470 est très clair en ce qu'il s'applique à tous les organismes de bienfaisance, les fondations publiques et les fondations privées. Dans certains cas, les universités ou les hôpitaux ont établi des bases distinctes pour mener des activités de collecte de fonds. Cependant, les universités et les hôpitaux sont toujours eux-mêmes des organismes de bienfaisance enregistrés. Le projet de loi C-470 serait applicable aux universités, aux hôpitaux et à leurs fondations respectives.

Toute dérogation proposée pour les universités et les hôpitaux ne ferait que renforcer l'impression laissée par ce projet de loi que tous les autres organismes de bienfaisance canadiens font en quelque sorte quelque chose de mauvais - ce qui ne pourrait être plus éloigné de la vérité. Les organismes de bienfaisance canadiens sont, en général, très bien organisés et très efficaces.

## **8. Si le plafond salarial est à la discrétion du ministre, est-ce vraiment un problème?**

La violation du plafond salarial serait ajoutée à la liste des raisons pour lesquelles le ministre peut radier un organisme de bienfaisance. Le ministre a le pouvoir discrétionnaire en ce qu'il ou elle n'aurait pas à radier immédiatement et automatiquement un organismes de bienfaisance qui a violé le plafond. Dans le cas d'autres raisons discrétionnaires de radiation, ceci permet généralement à l'organisme de bienfaisance ou la fondation en question de mettre son comportement en conformité avec la règle en question, le ministre a le pouvoir discrétionnaire de donner la permission de rectifier une violation, et non pas d'ignorer la violation à perpétuité.

Le ministre serait tenu d'examiner tous les cas qui semblent violer le projet de loi C-470 et de donner à l'organisme une occasion de changer ses politiques de rémunération, mais le ministre n'aurait pas, selon la pratique actuelle, le pouvoir discrétionnaire d'exclure un organisme du plafond salarial. Cette incapacité à tenir compte des circonstances spéciales ou atténuantes pertinentes à la rémunération au sein d'un organismes de bienfaisance pourrait avoir des conséquences imprévues pour l'organisme.

Enfin, la simple existence du plafond serait peut-être de donner l'impression erronée au public que toute rémunération supérieure à 250 000 \$ devrait être considérée comme excessive, quelle que soit la décision finale du ministre.

## **9. Un plafond à échelle mobile, en fonction de la taille d'un organisme de bienfaisance, serait-il une solution viable?**

Peu importe si le plafond est établi ou suit une échelle mobile, il porterait atteinte à l'autonomie des conseils d'administration. Les conseils d'administration et les fiduciaires sont, de par leur conception, habilement mis en place pour déterminer la rémunération adéquate des cadres, ce qui rend l'imposition d'un plafond, établi ou à échelle mobile, injustifiée.

En outre, il existe une myriade de facteurs qui doivent être pris en compte dans toute tentative d'établir une échelle mobile, y compris:

- les revenus d'un organisme;
- le nombre d'employés;
- le nombre de bénéficiaires;
- la nature de l'activité de bienfaisance;
- l'éventail des compétences requises et donc la composition du personnel;
- les marchés régionaux du travail et le coût de la vie, et,
- le cadre réglementaire dans lequel l'organisme opère.

Deux organismes ayant des revenus semblables pourraient varier considérablement à d'autres égards, ce qui signifie qu'aucun facteur ne pourrait être utilisé de façon isolée par rapport aux autres. La conception d'une échelle mobile viable exigerait la nomination d'un ministre ou d'un fonctionnaire fédéral qui deviendrait alors « le tsar des salaires du secteur de la bienfaisance » afin de déterminer quels organismes entreraient dans la balance en vertu de quel gradient. Le résultat serait un processus décisionnel très complexe et possiblement politiquement chargé qui forcerait les organismes de bienfaisance à consacrer plus de temps et d'argent pour développer les analyses de rentabilisation servant à justifier ces décisions. Elle crée également une restriction inacceptable sur le pouvoir de décision des conseils bénévoles de nombreux organismes de bienfaisance qui représentent directement les intérêts des donateurs.

**10. Que sont les organismes de bienfaisance prêts à faire pour montrer qu'ils sont transparents et responsables quand il s'agit de niveaux de rémunération de leurs dirigeants?**

Les organismes de bienfaisance adhèrent déjà à toutes les exigences de rapport établies par l'Agence du revenu du Canada. Ces exigences ont été renforcées en 2009 afin d'inclure la divulgation de l'échelle de rémunération des dix salariés les mieux rémunérés.

Le secteur de la bienfaisance croit fermement à la transparence et la reddition de comptes. Imagine Canada, en collaboration avec un certain nombre de partenaires, élabore un programme de normalisation qui fera appel à la divulgation de la rémunération des dirigeants. Dans la mesure où les éléments du projet de loi C-470 visent à améliorer les niveaux actuels de transparence et de responsabilité, nous sommes impatients de travailler avec les parlementaires pour atteindre cet objectif.

Toutefois, un plafond de rémunération n'a rien à voir avec la transparence, c'est une restriction punitive qui entrave l'autorité des conseils d'administration indépendants et sape l'excellent travail que les organismes de bienfaisance canadiens font chaque jour dans les collectivités partout au pays.

**11. Qu'entendez-vous lorsque vous dites que cela pourrait ne pas tomber sous la compétence du gouvernement fédéral et devrait plutôt peut-être réglementé par les provinces?**

En vertu de la Loi canadienne sur la Constitution, la juridiction sur la propriété de bienfaisance est du ressort des provinces. Le gouvernement fédéral n'intervient qu'en raison de son pouvoir de taxation et du statut fiscal particulier des organismes de bienfaisance (exonération de la taxe et la délivrance des reçus d'impôt). Les provinces ont des lois différentes qui s'appliquent et il existe un argument qu'un tel plafond n'est pas une question fiscale, mais tombe plutôt dans les questions devant être réglementées par une province.

**12. Quelle est la question la plus importante en ce qui concerne la rémunération du secteur?**

La question la plus importante relativement à la rémunération qui doit être adressée à propos du secteur n'est pas celle du salaire élevé des dirigeants, mais plutôt celle des bas salaires et des faibles avantages dans l'ensemble, y compris les pensions. Le secteur est un moteur important d'activité économique et d'emploi partout au Canada - bien plus important que, par exemple, l'industrie automobile - mais la grande majorité des organismes de bienfaisance au Canada sont des organismes communautaires de petite taille. Beaucoup ont du mal à recruter et retenir leur personnel, à cause des modestes salaires et avantages qu'ils offrent.

### ***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-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**