

Philanthropie : grandes causes, gros salaires - 3

Les salaires des dirigeants d'organisme de bienfaisance ont bondi de 17% l'an dernier, pour atteindre en moyenne les 125 000 dollars au Québec. Et certains organismes consacrent la moitié de leurs revenus rien qu'à la rémunération des employés. Choquant?

Texte 1 - De surprenants niveaux de salaires

Texte 2 - Une loi dépassée ?

En matière d'éthique, il existe une formule de contrôle interne à chaque organisme de bienfaisance : le conseil d'administration. Le rôle de celui-ci est notamment de veiller à ce que l'organisme respecte les règles établies.

« C'est sa responsabilité de tirer la sonnette d'alarme et de faire corriger le tir, s'il constate un manquement aux règles », dit Patsy Joncas, conseillère en collecte de fonds, de la firme Épisode.

Du coup, pour gérer au mieux la masse salariale, certains conseils d'administration ont récemment décidé de faire appel aux services de consultants. C'est le cas de Moisson Montréal qui, il y a deux ans, a demandé à Emploi-Québec de les aider à mettre en place une grille salariale. « Chaque poste entre désormais dans la grille. Les ajustements sont faits en fonction du coût de la vie et de l'expérience », dit Johanne Thérout, directrice générale.

Chez Leucan, la grille établie avec Emploi-Québec en 2002 est en voie de révision. « Si nous ne le faisons pas en cette période de pénurie de main-d'oeuvre, nous risquerions de rater l'embauche de personnes compétentes », dit Michel Nadeau, directeur général.

D'autres organismes ont à peine amorcé le mouvement. « En janvier prochain, nous allons lancer une analyse sur notre manière de gérer la masse salariale. L'objectif est de se doter d'une grille salariale, et d'ajuster les salaires à ce qui se fait ailleurs, pour rester compétitifs sur le marché de l'emploi », explique Ginette Charest, directrice générale, d'Opération Enfant Soleil.

De son côté, Bon Dieu dans la rue s'est doté l'automne dernier d'une échelle salariale. Résultat : des hausses de salaires pour les équipes d'intervention sur le terrain et même pour des employés aux services administratifs.

D'autres organismes, enfin, préfèrent encore une gestion au cas par cas, sans aucune aide externe. « Nous ne fonctionnons pas avec une grille des salaires. Quand on embauche quelqu'un, on dresse sa liste de tâches, et on fixe un salaire approprié. Quand les moyens le permettent, les salaires évoluent en fonction de l'ancienneté », dit Gaétan Lévesque, assistant du vice-président, finances et administration, de Jeunesse au soleil.

Aucune limite

Tout cela pousse-t-il à voir les salaires des hauts dirigeants progresser vers le haut dans les années à venir? La réponse appartient, une fois de plus, aux seuls conseils d'administration des

organismes philanthropiques. Leurs membres discutent une fois par an des rémunérations des directeurs généraux et décident de toute hausse éventuelle.

« Leur jugement se base généralement sur la performance des directeurs et sur ce qui se fait ailleurs dans le marché », indique Guy Boudreau, directeur, fiscalité, de Samson Bélaïr / Deloitte & Touche, en précisant qu'il n'existe aucune limite légale à ces rémunérations.

Jusqu'où peut aller cette hausse généralisée? Impossible à savoir. Mais, si l'on prend exemple sur les États-Unis, la marge de progression est encore grande...

Le salaire médian des hauts dirigeants d'organisme y était de 410 000 dollars en 2007 (ce qui signifie que la moitié d'entre eux gagnaient moins, et l'autre moitié, plus), selon l'étude annuelle du Chronicle of Philanthropy. Et le plus gros salaire a été empoché par James J. Mongan, président-directeur général de Partners HealthCare System, de Boston : 1,7 million de dollars!

© 2008 LesAffaires.com. Tous droits réservés.

Numéro de document : news-20081212-ZW-20081212ZL486993