



Stratégie en matière d'avantages sociaux à l'intention du secteur bénévole et communautaire

Rapport n°1 : Détermination des obstacles

CONTEXTE

Développement des ressources humaines Canada a consenti des fonds à l'Initiative sur le secteur bénévole et communautaire afin de procéder à un examen des questions relatives aux régimes d'avantages sociaux dans le secteur bénévole et communautaire. Ces fonds ont été versés à un consortium constitué du Regroupement des organisations nationales bénévoles (RONB), de Centraide Canada et des Fondations communautaires du Canada (FCC). Ce sont les FCC qui assument la direction du projet. On a retenu les services de ASSOCIUM Consultants, un cabinet de consultation de Toronto, pour qu'il prête son concours à l'exécution de la recherche et à la préparation d'un rapport assorti de recommandations. ASSOCIUM possède de l'expérience en consultation auprès du secteur bénévole et communautaire à l'échelle nationale, tant dans le domaine du développement organisationnel et des ressources humaines que dans le domaine des avantages sociaux.

Dans la première phase du projet, des représentants de nombreux intervenants de toutes les régions du Canada ont été interviewés afin de recenser leurs expériences et leurs observations. Au nombre de ces intervenants, mentionnons des associations, des organismes du secteur bénévole et communautaire (OSBC), des administrateurs de régime, des courtiers et des sociétés d'assurance. Il en a résulté un profil des enjeux et des obstacles qui ont une incidence sur l'établissement et la gestion de régimes d'avantages sociaux dans le secteur bénévole et communautaire.

Dans la seconde phase du projet, on recensera les meilleures pratiques au Canada et dans d'autres secteurs de compétence afin de dresser une liste de solutions possibles, ainsi que dans le but de formuler des recommandations quant aux prochaines étapes à franchir pour relever les défis mentionnés dans le présent document.

CONSTATATIONS

■ CONSULTATION D'ASSOCIATIONS PROPOSANT DES RÉGIMES GÉNÉRAUX

Un certain nombre d'associations d'OSBC proposent des régimes d'avantages sociaux à leurs organismes membres. Voici certaines des caractéristiques usuelles de ces régimes.

- Les associations consultées proposent un vaste éventail de régimes.
- Bon nombre participent à des régimes communs où l'expérience (utilisation) des organismes est mise en commun afin de modérer l'incidence d'une forte utilisation sur l'assurabilité de l'un des adhérents au régime.
- Souvent, les régimes comptent de multiples niveaux selon la taille des organismes participants. Les petits organismes sont regroupés. Les grands organismes sont regroupés mais dans une catégorie différente, et ainsi de suite. Il demeure que les plus grands organismes ne participent pas toujours à ces régimes communs. Habituellement, plus le nombre d'assurés est élevé, moins le régime coûte cher.
- Habituellement, les OSBC comptant moins de cinq employés adhèrent à des régimes communs car les assureurs estiment qu'ils sont trop petits pour les assurer individuellement.
- Une situation plus rare, c'est le cas des associations dont les régimes sont proposés à leurs membres, les primes à verser par les OSBC étant fonction de leur propre expérience (primes personnalisées).
- Dans la plupart des cas, des groupes de toute taille peuvent adhérer à un régime sans preuve d'assurabilité. Cependant, il est fort courant que le montant maximum d'assurance (protection) que peuvent obtenir les petits groupes sans preuve d'assurabilité soit plus faible.
- Certains régimes proposent des avantages adaptés à différents groupes d'employés, p. ex., des critères d'admissibilité selon le nombre d'heures de travail. Règle générale, les employés à temps partiel et les employés contractuels à court terme ne peuvent adhérer à un régime.
- La plupart des régimes ont été établis en raison de la nécessité de proposer des avantages sociaux aux employés et d'assurer la stabilité de l'organisme.
- Certains régimes sont établis en tant que des fonds gérés par des fiduciaires afin d'éviter de devoir verser des frais à des courtiers; les fiduciaires traitent directement avec les sociétés d'assurance.
- Les régimes proposés sont fort variés et on s'efforce d'offrir certaines options aux membres.
- Certaines associations estiment que posent problème les attentes irréalistes de leurs organismes membres relativement aux coûts des régimes d'avantages sociaux.

■ CONSULTATIONS DES ASSOCIATIONS NE PROPOSANT PAS DE RÉGIMES GÉNÉRAUX

Il existe toujours un grand nombre d'associations qui ne disposent pas de régimes d'avantages sociaux. Bon nombre de ces associations ont examiné la possibilité de combler ce besoin et certaines ont déjà disposé, dans le passé, d'un régime.

- Certaines associations ont déjà eu des régimes dans le passé mais les ont trouvés trop onéreux à administrer, tant au titre des coûts du régime que des coûts administratifs subis par l'association.
- Certaines associations ont examiné la possibilité de se donner un régime mais ont trouvé l'exercice fort difficile et les régimes très coûteux.
- Les organismes membres communiquent souvent avec leurs associations dans le but de trouver des régimes à prix abordable, surtout les petits organismes comptant cinq employés ou moins.
- Une association a mené une enquête afin d'établir combien de ses organismes membres disposaient d'un régime d'avantages sociaux. Elle a constaté que c'était le cas de la totalité % des plus gros OSBC mais de seulement 64 % des plus petits organismes. (La taille des organismes n'était pas définie.)
- Le fait qu'ils n'obtiennent pas de garanties de financement et que leur taux de roulement est plus élevé et leur taux de fidélisation plus faible que dans d'autres secteurs donne l'impression que le secteur des OSBC est instable. Ces facteurs et d'autres encore font que les OSBC sont très pénalisés par rapport aux organismes du secteur privé ou public.
- La plus faible rémunération moyenne dans le secteur bénévole et communautaire a pour conséquence que les employés sont moins en mesure de verser des primes. Les modèles à frais partagés sont devenus une façon de continuer à proposer des régimes d'avantages sociaux aux employés à une époque où la hausse des coûts des régimes est très appréciable.
- Les faibles salaires dans le secteur ont aussi pour conséquence que les avantages proposés sont de faible valeur ou très restreints car, lorsque exprimés en pourcentage des salaires ou des budgets salariaux, les fonds disponibles ne permettent pas d'obtenir des niveaux de protection raisonnables.
- Les associations ont déterminé qu'il existe un besoin pour des régimes bien adaptés aux petits organismes, des régimes qui sont abordables, adaptés à leur situation particulière et qui procurent un niveau raisonnable d'avantages sociaux.

■ CONSULTATIONS DE SOCIÉTÉS D'ASSURANCE DES COURTIERS

Dans une très large mesure, le secteur des assurances n'estime pas que le secteur bénévole et communautaire est un marché intéressant. Les coûts habituellement associés à l'administration de petits régimes, les marges bénéficiaires dégagées et le risque apparent qu'ils présentent ont tendance à ne pas attirer les sociétés d'assurance et les courtiers.

- Les courtiers constatent qu'obtenir des propositions et établir des régimes est un exercice très difficile car les sociétés d'assurance ne ciblent pas vraiment le secteur sans but lucratif (les entreprises présentant généralement un risque plus acceptable).
- Les courtiers soulignent qu'individuellement les OSBC sont à la merci du marché, ou pourraient ne pas avoir accès à un régime. Il est essentiel, dans un régime, de tenir compte des meilleures pratiques et de miser sur les compétences d'un expert. Certains courtiers acceptent de participer à l'occasion aux fonctions administratives afin d'alléger le fardeau administratif des OSBC.
- Certains courtiers se sont adaptés à de nouvelles façons de faire des affaires dans le secteur bénévole et communautaire. Parmi ces nouvelles méthodes, mentionnons la sensibilisation des sociétés d'assurance au secteur et aux

groupes de clients et la sensibilisation des clients quant à la nature des régimes d'avantages sociaux et aux meilleures pratiques à y intégrer.

- La plupart des sociétés d'assurance admettent que le secteur bénévole et communautaire ne constitue pas, à leurs yeux, un marché cible.
- Certaines sociétés d'assurance font du cas par cas quand vient le temps de proposer des régimes à des organismes sans but lucratif.
- Les sociétés d'assurance ont de sérieuses réserves quant à proposer des régimes à de petits groupes n'ayant pas eu de bons résultats dans le passé ou n'ayant aucune expérience à faire valoir (les organismes qui en sont à leur première recherche d'un régime).
- Les régimes destinés aux associations sont plus attrayants pour les sociétés d'assurance que ne le sont les régimes destinés à des employeurs individuels. Pourquoi? Parce qu'il est alors plus aisé de mettre des risques en commun, la communauté d'intérêts étant perçue comme un facteur positif dans le domaine de la gestion des risques, et il en résulte des régimes qui, habituellement, sont d'envergure raisonnable.
- Toutes les sociétés d'assurance ont indiqué qu'elles n'établiraient pas un régime pour un groupe de trois employés ou moins.
- Toutes les sociétés d'assurance ont indiqué qu'elles perçoivent comme instables les sources de financement du secteur et que ce facteur accroît le niveau de risque.
- Règle générale, les sociétés d'assurance estiment que les organismes à but non lucratif ont un fort taux de roulement et que la stabilité des emplois pose problème; c'est un facteur dont elles tiennent compte lors de l'évaluation du risque.
- De tout temps, les actuaires ont attribué un risque plus élevé au secteur car leur personnel est à prédominance féminine et que les femmes, en moyenne, utilise davantage les régimes.
- Les ententes à frais partagés entre l'employeur et les employés constituent, selon les sociétés d'assurance, un facteur négatif au titre de la gestion des coûts des régimes. Leur impression générale c'est que le partage des coûts accroît l'utilisation du régime, p. ex., « Je paie ma part du régime – je vais donc l'utiliser ».
- Les sociétés d'assurance conviennent que les organismes éprouvent de la difficulté à composer avec les hausses de primes lors du renouvellement d'un régime.

■ CONSULTATION DES ORGANISMES DE FINANCEMENT

Les modèles de financement et les stratégies empruntées par les organismes de financement peuvent également avoir une incidence directe sur l'accès aux régimes d'avantages sociaux du secteur et sa capacité à en régler les coûts.

- Règle générale, les organismes de financement tiennent compte de la rémunération totale, plutôt que d'examiner séparément les salaires et les avantages sociaux. Les facteurs de hausse et les tendances du marché pour ces deux volets de la rémunération peuvent être fort différents.
- Le financement de base est une pratique rare et, par conséquent, porter dans un budget un poste pour les avantages sociaux est un exercice de plus en plus périlleux lorsque les activités d'un organisme sont financées en fonction de ses

- projets. Dans la plupart des cas où il y a financement de base, ce financement n'a pas été majoré depuis de nombreuses années. Les organismes frappent à la porte des organismes de financement pour qu'ils les aident à éponger les augmentations salariales imputables à la hausse du coût de la vie, à l'inflation, à la hausse des coûts des avantages sociaux, etc., le tout dans le cadre d'engagements de financement de projets.
- Les organismes de financement sont fort préoccupés par la complexité de financer les coûts initiaux d'un régime s'ils ne peuvent financer les augmentations annuelles qui s'ensuivront. Les facteurs d'inflation concernant les coûts des médicaments et des autres services de santé ont pesé lourd ces dernières années et les organismes de financement estiment qu'ils ne sont pas en mesure de financer ces hausses annuelles.
 - Certains organismes ont exprimé aux organismes de financement leurs préoccupations quant à la hausse des primes et à leur incapacité de composer avec ces hausses.
 - Dans certains cas, des organismes ne réclameront pas de fonds pour les avantages sociaux aux organismes de financement de projets car ils estiment qu'il en résulte des iniquités entre leurs employés « permanents », qui n'ont pas d'avantages sociaux, et leurs employés « contractuels ».
 - Des organismes de financement public sont réticents à établir des points de repère pour les salaires et les avantages sociaux afin de ne pas susciter des attentes que leur financement sera établi à la lumière de ces points de repère.
 - Si les organismes de financement ont davantage de fonds à consacrer à des subventions de base, ils préfèrent que l'argent soit affecté à l'amélioration des programmes ou des services ou à l'ajout de nouveaux programmes.
 - Les organismes de financement public mettent rarement un terme au financement d'un organisme, mais ils ne disposent pas de davantage d'argent à consacrer aux paiements de transfert. Le financement de base qui existe est consenti à des organismes solides et bien établis.
 - Les organismes de financement connaissent bien les préoccupations des organismes concernant le recrutement et la fidélisation des employés (certains organismes ont un taux de roulement de 80 % par année).

■ CONSULTATION DE COMMUNAUTÉS D'INTÉRÊT

Il se produit fréquemment que certaines communautés éprouvent davantage de difficulté que d'autres. Les organismes s'employant à répondre aux besoins de personnes handicapées ou de familles ou d'individus ayant des besoins spéciaux éprouvent souvent davantage de difficulté à avoir accès à des régimes d'avantages sociaux. Certaines des raisons invoquées sont peut-être vraies, d'autres tiennent à une méconnaissance du secteur.

- On estime que les organismes recrutent souvent leurs employés auprès de leurs groupes clients. Les sociétés d'assurance exigent alors des primes plus élevées. Dans certains cas, les sociétés d'assurance refusent de faire des propositions à ces organismes.
- L'étendue des organismes touchés est très vaste et peut englober les organismes venant en aide aux personnes handicapées, aux personnes séropositives pour le VIH ou atteintes du SIDA, aux adultes plus âgés, aux organismes de traitement de l'alcoolisme et de la toxicomanie, etc.

- Parfois, la vocation de l'organisme entraîne un risque plus élevé pour la société d'assurance et l'employeur, mais parfois non. Dans le passé, on n'a pas bien renseigné les sociétés d'assurance afin qu'elles puissent faire cette distinction.

■ CONSULTATION DES OSBC

Les organismes du secteur bénévole et communautaire ont vécu toute sorte d'expériences en ce qui concerne l'accès et l'abordabilité des régimes d'avantages sociaux. Leur incapacité générale à proposer à la fois des salaires compétitifs et des avantages sociaux compétitifs fait qu'il leur est fort difficile de recruter les gens les plus compétents. Les organismes bien financés des sous-secteurs auxquels s'intéressent davantage les organismes de financement bénéficient d'un avantage appréciable. Nous avons aussi constaté, dans certains cas, que des organismes sans but lucratif « concurrents » ne se gênaient pas pour « faire du recrutement » de gens compétents auprès de leurs concurrents. La question des avantages sociaux en particulier (et des pratiques de rémunération en général) est aussi pertinente en vue d'instaurer un environnement propice à la prestation de services qui donne à tous les OSBC une juste occasion de fournir le meilleur niveau de service possible à leur clientèle.

- Les OSBC ont constaté que les petits groupes n'ont pas facilement accès à des régimes d'avantages sociaux. Lorsqu'ils y ont accès, ces régimes coûtent généralement trop cher.
- Le manque d'information des OSBC au sujet des régimes d'avantages sociaux, de leur structure et de la façon d'optimiser leur utilité sans augmenter les coûts se traduit par des régimes mal adaptés et leur utilisation abusive.
- Le manque d'intérêt de certaines sociétés d'assurance et de certains courtiers donne lieu à des niveaux de service insatisfaisant, p. ex., « On nous fait parvenir une proposition puis on ne nous donne plus signe de vie ».
- Les coûts des médicaments d'ordonnance et des indemnités en cas d'invalidité sont toujours à la hausse et ont une incidence sur les taux des primes.
- Certains régimes existants proposent un niveau très minimal d'avantages sociaux, les organismes disposant de fort peu de marge de manœuvre pour réduire les coûts et préserver leur abordabilité.
- Les organismes de financement ne consentent pas de fonds pour composer avec la hausse des coûts des avantages sociaux.
- Certains organismes n'ont pu avoir accès à des régimes sauf en participant à des régimes communs.
- La hausse des primes à la lumière de l'utilisation et de l'inflation pose un défi considérable; les organismes optent alors pour des modifications au régime afin de réduire les primes (ce qui se traduit souvent par des avantages moindres pour les employés).
- Deux OSBC que nous connaissons ont récemment établi un régime d'assurance collective pour leurs employés. Auparavant, ils consentaient à leurs employés un pourcentage de leur salaire en lieu d'avantages sociaux. Un organisme leur versait 10 % de leur salaire à chaque paie, l'autre 5 % chaque trimestre, le montant étant établi au prorata. Ce qui les a motivés à établir des régimes d'avantages sociaux? Assurer une stabilité à long terme, protéger les employés, un sentiment d'obligation du conseil d'administration envers les employés et l'obligation d'offrir une rémunération compétitive afin de recruter de nouveaux employés.

Certains OSBC qui ont réussi à établir des régimes viables en attribuent le crédit à un courtier compétent ou à l'aide et à l'information fournies par leur association au titre de l'élaboration et de l'administration du régime.

LES OBSTACLES

Toute l'information recueillie lors des entrevues et puisée à même notre propre expérience est présentée sous les différentes rubriques ci-dessous. Bien qu'il ne s'agisse peut-être pas d'un examen exhaustif du sujet, la liste suivante fait état des défis primaires à relever relativement à l'enjeu crucial de donner accès aux organismes du secteur bénévole et communautaire à des régimes d'avantages sociaux abordables et de grande qualité.

■ DIMENSION ORGANISATIONNELLE

- Les organismes ne disposent pas des ressources financières (financement) pour se doter d'un effectif stable.
- Les enveloppes budgétaires consacrées aux avantages sociaux sont, dans le meilleur des cas, minimales, et ce, dans la plupart des organismes.
- Les OSBC qui ont pour pratique d'embaucher des employés parmi leur clientèle sont perçus comme présentant un mauvais risque par les sociétés d'assurance.
- Des milieux de travail stressants, des employés surchargés, des effectifs plus âgés et des salaires plus faibles sont tous des facteurs qui contribuent à des taux d'invalidité supérieurs à la moyenne et, subséquemment, qui ont un effet négatif sur les primes d'assurance-invalidité à long terme.
- L'absence de planification à long terme par les employeurs et les employés concernant la viabilité des régimes d'avantages sociaux, voilà qui est fort préoccupant.
- L'iniquité au titre des salaires et des avantages sociaux entre le secteur bénévole et communautaire et les autres secteurs où les employés exécutent les mêmes fonctions se traduit par des taux de roulement plus élevés, tout particulièrement chez les petits organismes communautaires sans but lucratif.

■ ABORDABILITÉ

- Les coûts des avantages sociaux augmentent à un rythme alarmant. De nombreux organismes qui ne participent pas à un régime commun voient leur régime annulé par leur société d'assurance et ils doivent de nouveau demander des propositions.
- Les associations sont préoccupées par la compétitivité de leur régime.
- De nombreux employés contribuent aux coûts de leurs avantages sociaux ce qui, compte tenu de leur plus faible salaire moyen, pose problème. Souvent, lorsqu'on leur donne le choix, les employés renonceront à des avantages sociaux, soit parce qu'ils n'en voient pas la valeur, soit parce qu'ils doivent faire des choix difficiles quant à l'utilisation de leur salaire.
- Les organismes de financement ne haussent pas la valeur des subventions afin d'aider les organismes à composer avec la hausse du coût de la vie, l'inflation, la hausse du coût des avantages sociaux, etc. La plupart des organismes financés par des gouvernements n'ont pas obtenu de hausse de leurs subventions de base depuis plus de dix ans.
- Négocier des primes raisonnables pour des régimes d'assurance collectifs pose un défi considérable. Selon les associations, les sociétés d'assurance estiment que le secteur bénévole et communautaire est un secteur à risque car : a) elles saisissent mal la nature des activités de la plupart des organismes sans but

- lucratif, b) elles considèrent que le secteur est mal financé, c) elles estiment que leur effectif est instable (« taux de roulement élevé »), d) les OSBC comptent un fort pourcentage d'employés à temps partiel.
- Les taux des primes d'assurance-invalidité à long terme sont plus élevés que dans le secteur privé en raison des hypothèses retenues au titre des facteurs d'invalidité utilisés pour évaluer les professions.
 - De nombreux groupes ont dû réduire la portée de leur régime afin de pouvoir composer avec des hausses de primes, ce qui s'est traduit par une protection minimale consentie aux employés. Les employeurs ont dû choisir entre les régimes de soins de santé et de soins dentaires et l'assurance-invalidité.
 - Les organismes qui doivent réduire leur coût ont à choisir entre les services et les programmes et des avantages sociaux pour les employés. Parfois, les organismes doivent choisir entre « la survie » et la réduction ou l'abolition des avantages sociaux.
 - Certaines associations ont renoncé à leur régime en raison des frais d'administration. La conséquence? Moins de choix pour les employeurs à la recherche d'un régime d'assurance collective (surtout les employeurs comptant moins de cinq employés).
 - De nombreux OSBC qui n'obtiennent pas de fonds d'organismes de financement public ont constaté qu'ils n'étaient pas en mesure d'offrir des avantages sociaux à leurs employés.

■ CONNAISSANCE

- Vu la fusion de nombreuses sociétés d'assurance, le marché est moins compétitif et les choix moins grands.
- La connaissance insuffisante du secteur de l'industrie de l'assurance a eu pour conséquence d'augmenter les primes.
- Le manque de connaissance des OSBC des possibilités sur le marché a eu pour conséquence que certains organismes n'ont pu se donner un régime ou paient des primes beaucoup trop élevées.
- L'absence chez les employeurs de stratégies de limitation des coûts a eu pour conséquence un trop grand nombre de demandes d'indemnité et, dans certains cas, des dépenses inutiles.
- Le manque de sensibilisation quant à la valeur des avantages sociaux pour la « santé » globale d'un organisme n'incite pas ces derniers à examiner et à régler la question.
- Le manque de connaissance de la part des employés au sujet de leur régime d'avantages sociaux font qu'ils ne sont pas des « partenaires » actifs de leur employeur pour ce qui est de la gestion des coûts.
- Le manque d'information et de formation des gestionnaires des OSBC concernant l'administration des régimes présente des défis, entre autres, la compréhension des exigences propres à des ententes à frais partagés, la déclaration des avantages imposables, la déclaration exacte et en temps opportun de changements à l'effectif, le maintien des avantages, etc. Le fait que cette responsabilité ne soit pas confiée à un employé particulier constitue un autre facteur contributif.

OBSERVATIONS ADDITIONNELLES

L'augmentation des coûts des régimes d'avantages sociaux est de loin supérieure au taux d'inflation courant. La hausse des coûts des médicaments est de l'ordre de 15 % à 18 % par année en raison, par exemple, des nombreux médicaments nouveaux et plus efficaces qui sont commercialisés, de la protection à long terme des brevets et des techniques agressives de marketing. Comme le marché compte moins de sociétés d'assurance qui proposent des régimes, la faible concurrence agit à la hausse sur les taux (tout particulièrement pour l'assurance-vie et l'assurance-invalidité) sans qu'il n'existe de solutions de rechange viables. Les faibles hausses du financement, voire l'absence de hausse, a pour conséquence que les organismes ne sont pas en mesure de composer avec la hausse des coûts de leurs régimes.

La plupart des organismes sont à la merci du marché et constatent que fort peu de sociétés d'assurance sont intéressées à leur clientèle. Lorsque les fonds ne permettent pas d'éponger la hausse des coûts, on s'attend souvent des employés à ce qu'ils assument une plus grande part des coûts des avantages sociaux qu'ils devraient obtenir gratuitement.

Alors que l'abordabilité n'est pas un enjeu qui est propre au secteur sans but lucratif, les obstacles additionnels et la méconnaissance de leur secteur leur imposent un fardeau que les organismes ne peuvent porter car ils ne disposent ni des ressources ni des compétences pour le faire. Les sociétés d'assurance établissent des lignes directrices pour leurs régimes qui, si elles étaient observées, excluraient de fait de nombreux organismes sans but lucratif. En voici des exemples :

- Le plafond maximum acceptable quant au financement par le gouvernement exprimé en pourcentage du budget total peut être d'aussi peu que 50 %. La plupart des organismes obtiennent la totalité de leur financement du gouvernement (crainte que le financement soit supprimé sans préavis).
- L'exigence qu'un organisme dispose déjà d'un régime d'assurance (excluant de fait les nouveaux organismes et les organismes qui sont maintenant en mesure de se doter d'un régime).
- L'organisme doit être en mesure de faire la preuve de sa viabilité politique (fourniture de services acceptables aux yeux du public).
- L'organisme doit fournir un service par opposition à de l'information ou de l'éducation.
- Les employés contractuels doivent disposer d'un contrat d'une durée de 24 mois ou plus et fournir un service continu et faisant partie intégrante de la mission de l'organisme.

Le risque de responsabilité inhérent au fait qu'un organisme ne dispose pas des ressources ou de la capacité de bien administrer un régime peut être grand. Un employeur a l'obligation d'inscrire ses employés au régime et de maintenir leur protection. S'il omet de le faire, il pourrait lui en coûter des dizaines, voire des centaines de milliers de dollars.

PROJET « DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES DANS LE SECTEUR BÉNÉVOLE ET COMMUNAUTAIRE »

RECHERCHE SUR LES RÉGIMES D'AVANTAGES SOCIAUX

ANNEXE

ORGANISMES CADRES

- ❑ Centraide Canada – Jacques Bérubé
- ❑ United Ways of Atlantic Canada – Evelyn Barkhouse
- ❑ United Way of the Alberta Capital Region – Barbara Penney
- ❑ United Way Vancouver, Lower Mainland – Warren Olsen
- ❑ United Way Calgary – Cheryl McGillvary
- ❑ United Way Toronto – Carolyn Sipin
- ❑ United Way Winnipeg – Bev Passey
- ❑ Centraide – ville de Québec – Diane Bourjeous
- ❑ Centraide Montréal – Linda Tremblay
- ❑ United Way Peel; Shirley Crocker
- ❑ United Way London; Tom Stuart
- ❑ United Way Windsor; Sheila Wisdom
- ➔ *Organismes membres fournissant des services sociaux à la communauté.*

- ❑ Fédération des parcs et loisirs de l'Ontario (FPLO) – Larry Ketchinson
- ➔ *Organismes membres participant à l'exécution de programmes et à la prestation de services dans les domaines des loisirs, des sports et des parcs en Ontario*

- ❑ Coalition of Ontario Voluntary Organizations (COVO) – Joan Christensen
- ➔ *Membres regroupant des associations provinciales, des organismes provinciaux, des organismes locaux (p. ex., Centres de bénévoles)*

- ❑ Association of Interval and Transition Houses – Eileen Morrow
- ➔ *Membres fournissant logement et abri à court terme à des individus*

- ❑ Centre canadien de philanthropie – Joyce Badley
- ➔ *Association regroupant essentiellement des membres qui sont des organismes ayant un mandat ou un programme de collecte de fonds*

- ❑ One Step (Ontario Network of Employment Skills Training Project – Barbara Williams
- ➔ *Composition des membres : organismes communautaires sans but lucratif exécutant des programmes d'employabilité*

- ❑ Ontario Rural Council – Kathy Brown
- ➔ *Le Conseil représente un grand nombre d'organismes qui s'intéressent aux questions rurales*

- ❑ Ontario Sport Alliance – Blair McKenzie
- ➔ *Regroupement d'associations représentant des organismes membres exécutant des programmes dans les domaines des sports et des loisirs*

- ❑ GAIN – Neil Iddon

- *Composition des membres : organismes sans but lucratif qui reçoivent des produits et des services et qui ont accès à des régimes d'assurance*
- Ontario Non-Profit Housing Assoc. (ONPHA) – Leah Beck
- *Composition des membres : organismes du secteur du logement sans but lucratif*
- Association ontarienne de soutien communautaire (AOSC) – Joe McReynolds, Susan Thorning
- *Composition des membres : organismes offrant des services de soutien communautaire*
- YMCA – Steve Boone
- *Programmes et services pour les enfants, les jeunes, les adultes et les handicapés*
- Croix-Rouge – Karen Iddon
- *Section fournissant des services d'entretien et des services de soutien communautaire aux personnes âgées et handicapées*
- In Kind Canada – John Page
- *Composition des membres : organismes de bienfaisance canadiens d'envergure nationale*
- Fédération des programmes communautaires de santé mentale et de traitement des toxicomanies de l'Ontario – David Kelly
- *Composition des membres : organismes fournissant des services communautaires de santé mentale et des solutions de rechange afin de composer avec l'absence de services*
- OASSIS Group Employee Benefits Plan – Karen Bentham
- *Regroupement de quatre associations commanditaires (In Kind Canada, AOSC, CACC, ACAO) en vue de donner accès à des avantages sociaux à leurs organismes membres*
- Conseil canadien des œuvres de charité canadiennes – Frank Leullan
- *Composition des membres : organismes de bienfaisance religieux*
- Health Care Benefit Trust of B.C. – Jennifer Fleming
- *Régime d'assurance collective pour les membres du secteur sans but lucratif, principalement des organismes de services communautaires et de santé*
- Service Employees' International Union (SEIU) – Robert Davidson
- *Syndicat représentant des employés dans les secteurs des soins de courte durée, des soins infirmiers, des maisons de retraite, des maisons de soins infirmiers, des soins à domicile*
- Société canadienne des directeurs d'associations (SCDA) – Wendy Solittle
- *Composition des membres : chefs de la direction et administrateurs d'organismes sectoriels, de bienfaisance et de soins de santé*
- Community Care Access Centres (CCAC's) – Suzanne Jones
- *Prestation de services de soutien communautaire aux personnes âgées et handicapées*

- ❑ Coalition ontarienne pour l'amélioration des services de garde d'enfants – Cheryl DeGraw
 - ➔ *Composition des membres : fournisseurs locaux de services de garde d'enfants*
- ❑ Clubs des garçons et des filles de l'Ontario – David Rew
 - ➔ *Composition des membres : 22 clubs locaux de garçons et de filles*
- ❑ La marche des dix sous – Wendy Lui
 - ➔ *Organisme qui fournit des services aux adultes handicapés*
- ❑ Syndicat des employés et employées de la fonction publique de l'Ontario (SEEFPO) – Marsha Gillespie
 - ➔ *Organisme syndical d'employés du secteur public (collèges, organismes publics, services ambulanciers, intégration communautaire, aide à l'enfance, service de garde d'enfants)*

ORGANISMES DE FINANCEMENT

- ❑ Fondation Trillium – Brian Conway
 - ➔ *Organisme de financement de projets de l'Ontario*
- ❑ Ministère de la Santé, Division des soins de longue durée – Nello DelRizzo
Ministère de la Santé, Politiques – Irv Kirstein
 - ➔ *Organisme de financement de base d'organismes exécutant des programmes et fournissant des services dans le secteur de la santé*
- ❑ United Way Toronto – Carolyn Sipin
 - ➔ *Organisme de financement de projets dans la région du Grand Toronto*
- ❑ Ministry of Community, Children and Family Services – David Mason
 - ➔ *Organisme de financement de base d'organismes fournissant des services destinés aux enfants, aux familles et aux communautés*

ORGANISMES DU SECTEUR BÉNÉVOLE ET COMMUNAUTAIRE

- ❑ Hamilton Community Foundation – Caroline Milne, Annetta Quinn
 - ➔ *Soutien aux organismes communautaires moyennant l'attribution de subventions*
- ❑ East Scarborough Boys & Girls Clubs – Sun Loo
 - ➔ *Programmes et services destinés aux garçons et aux filles de la communauté*
- ❑ Volunteer Centre of Toronto
 - ➔ *Affectation de bénévoles à des organismes communautaires, recrutement et formation de bénévoles*
- ❑ Plus de 100 organismes sans but lucratif adhèrent à l'heure actuelle à notre régime
 - ➔ *Des organismes de pratiquement tous les sous-secteurs du secteur bénévole et communautaire*

SOCIÉTÉS D'ASSURANCE, COURTIERS ET TIERS ADMINISTRATEURS

- ❑ Employee Benefit Plan Services – Brad St.Clair
➔ *Tiers administrateur dont les clients comptent, entre autres, un groupe sans but lucratif ayant un régime d'avantages sociaux (OASSIS)*
- ❑ Mercer Human Resource Consultants – Pam Hinam
➔ *Courtier d'assurance de United Way Plan Atlantic Canada*
- ❑ Donnelly Group – Dennis Donnelly
➔ *Courtier d'assurance de nombreux groupes sans but lucratif, dont Community Care Access Centres, des organismes de bienfaisance, l'Archidiocèse de Toronto*
- ❑ Manuvie – Ezaque Lopes
➔ *Société d'assurance*
- ❑ Sun Life – Lisa Coplan, Kelly Ryan
➔ *Société d'assurance*
- ❑ Great West, Compagnie d'assurance-vie – Geoff Maier
➔ *Société d'assurance*
- ❑ Canada Vie – Mary Anne Brabers
➔ *Société d'assurance*
- ❑ Green Shield – Jeff Brown
➔ *Société d'assurance*
- ❑ Coopérateurs, Compagnie d'assurance-vie – Judy Bacsu
➔ *Société d'assurance*

AUTRES SOURCES

- ❑ Watson Wyatt Consultants – Larry Barnsley
➔ *Cabinet de services de consultation; clients : organismes dans les domaines des régimes d'avantages sociaux, des régimes de pensions de retraite, des ressources humaines*
- ❑ Chris Higgins; ancien directeur général et consultant auprès d'organismes du secteur bénévole et communautaire

ORGANISMES APPROCHÉS MAIS QUE NOUS N'AVONS PU INTERVIEWER

- ❑ National Boys & Girls Clubs
- ❑ Community Home Support Services, Vancouver
- ❑ Ontario Council on Social Development
- ❑ Ontario Council of Agencies Serving Immigrants (OCASI)
- ❑ Centraide – Ottawa
- ❑ Coalition des centres anti-viol de l'Ontario