

## L'assurance-vie et les femmes : commentaires sur une documentation récente

Monique Dumont

Volume 47, Number 3, 1979

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1104046ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1104046ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

HEC Montréal

ISSN

0004-6027 (print)

2817-3465 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this document

Dumont, M. (1979). L'assurance-vie et les femmes : commentaires sur une documentation récente. *Assurances*, 47(3), 274–278.  
<https://doi.org/10.7202/1104046ar>

# L'assurance-vie et les femmes : commentaires sur une documentation récente<sup>1</sup>

par

MONIQUE DUMONT

## 274 1. Un marché re-découvert

Les observateurs du domaine de l'assurance, particulièrement du secteur vie, constatent que cette industrie est à un tournant. Le milieu social évolue rapidement, les gouvernements interviennent plus fréquemment par le truchement de législations et de règlements et les mouvements de protection du consommateur ont le vent dans les voiles. Deux articles sont intéressants dans cette optique soit :

- « Trends in life insurance. Product development » / Dwight K. Bartlett dans *Best's Review L/H*, mars 1979, pp16-18, 67-71 et
- « Lifestyle, personal lines coverage » / Bob Bailey dans *Canadian Insurance*, avril 1979 pp8-10.

L'industrie sent le besoin de solliciter d'autres marchés et d'une manière différente. L'un de ces marchés re-découvert est celui des femmes. À cet égard, une récente décision albertaine a mis à l'ordre du jour l'existence d'une discrimination entre les sexes, particulièrement en assurance vie.

## 2. Discrimination en Alberta

Le 1er janvier 1979, l'« Alberta Human Rights Commission » recevait un rapport qui présentait les conclusions de M. Frank D. Jones en regard de cinq plaintes portées en vertu de l'*Individual's Rights Protection Act* contre des com-

---

<sup>1</sup> Avec Mlle Monique Dumont, nous serions heureux qu'un lecteur reprenne les idées développées dans le présent article, en faisant valoir un point de vue similaire ou différent, selon qu'il le jugerait à propos. A

pagnies d'assurance où le (la) plaignant (e) invoquait la discrimination fondée sur le sexe. Voici un article qui traite des rentes viagères à ce sujet.

« Sex discrimination and annuity rates: the Alberta decision » / *Canadian Journal of Life Insurance*, mai 1979 pp. 29-31.

L'une des causes retenues mettait en cause Mlle Peggy Ann Cairns et la Great-West Assurance Co. Mlle Cairns avait reçu une proposition d'un agent de cette compagnie pour le paiement d'une rente mensuelle de \$374.13. Or, constate Mlle Cairns, si elle avait été un homme, elle aurait bénéficié d'une rente de \$420.50 par mois, compte tenu du montant des primes. Elle porte donc plainte devant la Commission albertaine.

275

Cette dernière conclut, après étude des cas, que:

1. Il y a eu effectivement discrimination à l'origine des plaintes;
2. Dans chacune des plaintes, il s'agit d'une discrimination fondée sur le sexe, dans le cas impliquant la Great-West, il y a discrimination même s'il est admis que la tarification repose sur la constatation que les femmes vivent plus longtemps que les hommes.

En fait, si cela peut paraître surprenant, le fait est que cette femme vivant plus longtemps, se voyait pénalisée par l'assureur, puisque les rentes qu'elle devait recevoir étaient moindres.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Par ailleurs, si la femme vit normalement plus longtemps que l'homme — comme l'indiquent les statistiques actuarielles — n'est-il pas normal que la femme paie une prime plus élevée en tenant compte qu'elle touchera la rente plus longtemps ? Dans un cas, on raisonne en se plaçant sous l'angle social. Dans l'autre, on considère l'opération mathématique comme le veut la science actuarielle.

Par ailleurs, si l'on décidait d'unifier les tarifs pour les rentes viagères, il faudrait accepter de supprimer la réduction accordée au tarif féminin, en assurance sur la vie. Ce qui serait tout aussi illogique que de se refuser à admettre un tarif différent pour les rentes viagères où l'ordre est renversé. G.P.

Pour la commission, il y a donc eu discrimination en vertu de l'*Individual Rights Protection Act*. Bien que celle-ci ne puisse prendre l'initiative de modifier la loi sur les assurances de l'Alberta, elle suggère fortement au gouvernement de prendre les mesures qui s'imposent.

### 3. Les réactions du milieu de l'assurance-vie

276 Les assureurs ont réagi violemment à cette décision qui risque de créer un précédent au point de vue actuariel, la plupart des provinces ayant une Charte des droits de la personne. Ils se sont élevés contre la possibilité d'une tarification uniforme, indépendante du sexe, de l'âge ou de l'état de santé.

« Life insurer defends premiums reflecting sex, age and health » / *The Globe and Mail, Report on Business*, 7 mai 1979 et « Women's annuity rates not unfair, retorts CLIA spokesman » / *Canadian Underwriter*, mars 1979 p. 34.

C'est ainsi que David W. Pretty, président de la North American Life Assurance Company, déclarait devant l'Association Canadienne des Assureurs-vie que :

« Since a woman is expected to live longer than a man, she pays less for her life insurance and more for an annuity, which is a lifetime income. The effect of this system is that men and women are treated fairly and get full value for their money. »

Dans un avenir rapproché, il y aura donc de fortes pressions, de la part de forces différentes: les assureurs-vie, les gouvernements, les mouvements féminins et les groupes de consommateurs. Notons que le gouvernement ontarien a reçu récemment une proposition qui suggère l'uniformisation de la tarification en assurance automobile indépendamment du sexe ou de l'âge...

### 4. La situation aux États-Unis

Pour décrire brièvement la situation États-Unis, je suggère deux articles récents :

« Discrimination by Sex and Age in Pensions, Annuities and Life Insurance » / Irwin M. Rothman dans *Insurance Law Journal*, janvier 1979 pp. 30-33

« Employee Benefit Plans — What constitutes Sex Discrimination ? » / Ronald L. Haneberg dans *Risk Management*, janvier 1979 pp. 11-55

C'est en avril 1978 que la Cour Suprême des États-Unis décidait que les femmes n'avaient pas à payer plus cher pour une rente que les hommes, même si elles vivaient plus longtemps. La Cour se rendait à l'idée qu'il y aurait là matière à diviser les employés en groupe homme et femme et donc matière à discrimination. (*City of Los Angeles Department of Water and Power V. Manhart*).

277

Le juge déclara que si, en tant que groupe il est prouvé que les femmes vivent plus longtemps que les hommes, il n'en reste pas moins qu'il y a des femmes qui vivent moins longtemps que la moyenne des hommes. Or le *Civil Rights Act* rend illégal « *to discriminate against any individual with respect to his compensation, terms, conditions, or privileges of employment, because of such individual's race, color, religion, sex or national origin* ».

La conséquence de ce jugement a été, entre autres l'émission par le *Department of Labor* américain d'un règlement qui stipule des bénéfices égaux aux hommes et aux femmes dans le cadre de tous programmes d'avantages sociaux.<sup>1</sup>

## 5. Conclusion

Je conclurai en rappelant l'article 10 de la Charte des droits de la personne du Québec, 1975 ch. 6

---

<sup>1</sup> Il est logique qu'hommes et femmes reçoivent les mêmes bénéfices sociaux, mais il nous semble également logique de tenir compte dans la prime globale de risques différents, calculés à des taux correspondants. Autrement, on bouleverse une tarification qui, mathématiquement, tient compte d'éléments également différents. G.P.

« 10. Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état civil, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale et le fait qu'elle est une personne handicapée ou qu'elle utilise quelque moyen pour palier son handicap.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit. »

278

---

### ***La clientèle de demain, 1979***

Le service d'études économiques et de marketing de Woods, Gordon & Cie, conseillers en administration, 630 ouest, boulevard Dorchester, Montréal, Québec, H3B 1T9.

Périodiquement, la maison Woods, Gordon & Cie fait une étude du marché. Cette fois, elle a traité la situation en 1979. Le travail est fort bien fait, présenté de façon très agréable, avec de nombreux graphiques. Nous en recommandons la lecture aux lecteurs désireux de voir quelles sont les perspectives, même s'ils ne partagent pas l'avis des auteurs.

### ***Business Week. 50th Anniversary Issue. September 3rd 1979.***

Pour une revue, un cinquantième anniversaire est un événement important. Nous signalons celui de la très intéressante revue américaine pour deux raisons. D'abord pour l'intérêt soutenu qu'elle présente, et puis parce qu'elle consacre son numéro du trois septembre à un sujet d'une très grande importance: dans quelle mesure la crise qui s'annonce aux Etats-Unis s'apparente-t-elle ou s'éloigne-t-elle de celle de 1929? Tout ceux qui ont vécu la première se rappellent l'effet foudroyant qu'elle a eu sur les affaires et les séquelles qui l'ont suivie jusqu'à la guerre de 1939, aussi bien en Amérique qu'en Europe et dans le monde entier. La situation est-elle la même en 1979? Non, assurément, même si bien des choses sont inquiétantes. Aux éléments actuels, la revue consacre un peu plus de quarante-cinq pages en se demandant ce que sera l'avenir.