

L'assurance de groupe

Paul Vallerand

Volume 4, numéro 2, 1936

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1102826ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1102826ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

HEC Montréal

ISSN

0004-6027 (imprimé)

2817-3465 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce document

Vallerand, P. (1936). L'assurance de groupe. *Assurances*, 4(2), 53–62.
<https://doi.org/10.7202/1102826ar>

L'assurance de groupe

par

PAUL VALLERAND, L.S.C.,

Membre associé de l'Actuarial Society of America,

Chargé de cours à l'Ecole des Hautes Etudes Commerciales de Montréal.

Le principe de l'assurance de groupe est appliqué aujourd'hui à plusieurs genres d'assurance, dont les plus répandus sont l'assurance-vie, les rentes viagères ou plus exactement les pensions de retraite et l'assurance maladie et accidents.

Contentons-nous d'examiner les traits saillants de l'assurance de groupe sur la vie.

Définition

Qu'est-ce que l'assurance de groupe? Au sens large, c'est ce genre d'assurance qui consiste à assurer plusieurs personnes à l'aide d'un seul contrat, d'une seule police. L'assurance de groupe sert à assurer tous ou la majorité des employés d'un même employeur.

Dans la loi des assurances de l'Etat de New-York se trouve une définition plus longue et plus détaillée et qui, devant servir aux fins de la loi, est nécessairement beaucoup plus restrictive que descriptive. En voici un passage traduit

54

aussi fidèlement que possible: « L'assurance de groupe sur la vie est par les présentes déclarée être ce genre d'assurance sur la vie, assurant pas moins de cinquante (50) employés, avec ou sans examen médical, à l'aide d'une seule police émise à l'employeur, dont la prime devra être versée par l'employeur, ou par l'employeur et par les employés conjointement, assurant la totalité de ses employés ou la totalité d'une classe ou de certaines classes déterminées d'employés, pour des sommes basées sur un plan quelconque excluant par le fait même le choix individuel, pour le bénéfice de personnes autres que l'employeur; toutefois, dans les cas où la prime doit être versée par l'employeur et les employés conjointement, et les bénéfices de la police offerts à tous les employés éligibles, il est stipulé qu'au moins 75% de ces employés devront adhérer au plan avant qu'il n'entre en vigueur. »

Une définition de ce genre existe dans les lois des assurances de la plupart des états de la république voisine. Signalons en passant que la loi fédérale du Canada ne contient aucune définition légale.

Historique

Les débuts de l'assurance de groupe sont relativement récents. Aux Etats-Unis l'année 1912 en marque les premiers pas. Au Canada les vues du surintendant des assurances du Dominion, qui considérait les taux inférieurs de ce genre d'assurance une infraction à la loi contre la discrimination, en retardèrent les débuts de quelque sept années.

Le tableau suivant de l'assurance de groupe en vigueur au Canada et aux Etats-Unis indique clairement la rapidité avec laquelle ce nouveau genre d'assurance prit de l'ampleur et de l'importance, ainsi que le degré remarquable de persistance durant les années de dépression qui viennent de s'écouler.

A S S U R A N C E S

Année	Assurance en vigueur
1912	\$ 13,172,000
1915	99,049,000
1918	627,008,000
1921	1,598,743,000
1924	3,194,576,000
1927	6,429,743,000
1930	9,886,029,000
1931	9,954,011,000
1932	9,108,742,000
1933	8,911,742,000
1934	9,593,022,000
1935	11,000,000,000 ¹

55

Ces chiffres démontrent bien que ce genre d'assurance répond à un besoin réel. C'est à la classe moins fortunée de la société, qu'il s'adresse tout particulièrement.

Ce dernier fait est mis à jour dans une étude portant sur 42,000 règlements au décès couvrant une période de dix années. Cette étude rapporte que dans 43% des cas aucune autre assurance n'était en vigueur et que dans 33% des cas l'assurance additionnelle était inférieure à \$1,000, ce qui est bien peu, pour ne pas dire négligeable.

Ces constatations soulignent le fait que cette classe d'assurés, laissée à sa propre initiative, ne recherche pas les avantages de l'assurance-vie, soit par négligence, ou soit plus souvent par gêne pécuniaire. Il est intéressant de noter que dans 91% des cas la somme assurée revint à la famille immédiate, soit à la femme, soit aux enfants de l'employé décédé.

Le groupe

Les principes fondamentaux sur lesquels repose l'assurance de groupe sont la sélection du groupe substituée à la sélection individuelle, une certaine cohésion entre les membres et la nécessité d'une autorité centrale exerçant un contrôle.

¹ Estimé.

56

Il est admis aujourd'hui que si un certain nombre de personnes sont réunies par un intérêt commun, autre que pour fins d'assurance, ou pour question de santé ou d'occupation hasardeuse, l'assurabilité d'un tel groupe est certainement comparable à celle de la population en général. Des groupes de ce genre se rencontrent tous les jours. Ainsi un auditoire dans un théâtre ou encore les premières mille personnes à passer à une certaine intersection de rues. De fait il est à remarquer que l'état de santé de ces deux groupes serait très probablement supérieur à la moyenne car il est peu probable que des personnes malades aillent au théâtre ou circulent à pieds dans la rue. Cette constatation s'applique également à un groupe d'employés en service.

Le groupe constitué par les personnes de passage dans un hôtel ordinaire à un moment donné serait sans doute satisfaisant au point de vue médical, mais non celui composé des personnes faisant un séjour dans une station thermale ou dans un sanatorium. S'il devenait connu, par exemple, que l'assistance pure et simple à une certaine représentation permettrait aux assistants d'obtenir de l'assurance sans examen médical, il est raisonnable de supposer qu'une forte proportion de ces personnes seraient non-assurables. Cela est un des ennuis inhérents quand il s'agit d'assurer les membres d'une association formée principalement dans le but d'assurance.

Dans l'assurance de groupe le côté médical n'est pas la seule question à débattre. Comme il est dit plus haut, une certaine cohésion doit exister entre les membres du groupe de façon à ce qu'une seule prime puisse être versée pour le groupe tout entier. Et finalement une autorité réelle doit exister au-dessus du groupe, semblable à celle qui existe dans le cas d'un patron et de ses employés, de façon qu'une certaine pression puisse être appliquée s'il y a lieu.

À la suite de ces remarques et en se basant sur l'expérience des compagnies d'assurance en général, il est facile de conclure que les groupes constitués par les employés d'une même firme sont à peu près les seuls réellement pratiques au point de vue assurance groupe.

Le contrat

Une police d'assurance de groupe peut être émise sur un plan quelconque, tels la vie entière, l'assurance-dotation ou encore l'assurance temporaire. Toutefois, du point de vue de l'employeur le plan d'assurance temporaire renouvelable chaque année a l'avantage indéniable de procurer la protection au coût minimum et durant la période que le patron désire couvrir, c'est-à-dire le temps durant lequel ses employés sont activement à son emploi. Ce plan a en plus le grand mérite dans le cas de l'assurance de groupe de ne procurer aucune valeur de rachat. Ainsi l'employeur n'a pas à déboursier la prime supplémentaire, nécessaire à cette fin, contenue implicitement dans les primes d'assurance ordinaires, et cela est équitable car nous savons que dans la plupart des cas l'emploi n'est que temporaire.

57

Il est bon de faire remarquer ici que l'objection à l'assurance temporaire renouvelable d'année en année, ou de cinq ans en cinq ans quand il s'agit d'un seul individu, soit l'augmentation continuelle de la prime, disparaît lorsqu'il s'agit d'un groupe de personnes. Il est vrai qu'une prime de plus en plus élevée sera exigée d'une année à l'autre pour tout individu qui demeure dans le groupe; mais ceci ne comporte pas nécessairement que la prime moyenne à être versée par l'employeur pour chaque membre du groupe va elle aussi augmenter d'année en année. C'est seulement lorsque l'âge moyen du groupe augmentera qu'il y aura une hausse correspondante de la prime moyenne. En temps normal, un recensement des employés de

toute firme quelque peu importante donnerait un âge moyen très peu différent de celui qu'aurait pu donner un pareil recensement dix années auparavant. Il est même facile de concevoir le cas où le dernier recensement donnerait un âge moyen moins élevé que le premier. Plus le groupe est considérable plus le mécanisme de ce genre d'assurance donne de bons résultats.

58 Qu'est-ce qui distingue le contrat d'assurance de groupe? En comparaison avec les polices d'assurance ordinaire mieux connues du public, il contient deux clauses très importantes, clauses qui ne se retrouvent nulle part ailleurs. Ces deux clauses sont: (1) les conditions d'éligibilité et (2) un tableau des montants d'assurance.

(1) Habituellement tous les employés au service actif d'une compagnie à la date de l'émission de la police sont éligibles quoique dans certains cas une période de service soit aussi requise. Quelquefois l'employeur désire exclure une certaine classe de ses employés et alors cela est clairement stipulé dans la clause sur l'éligibilité. Un groupe de plus de 500 employés est censé être assez important pour comprendre les employés malades à la date d'émission. Il est évident que cela n'est pas faisable quand il s'agit d'un petit groupe, car alors l'absence de deux ou trois employés seulement et encore plus la maladie d'un chef de service pourrait influencer considérablement l'employeur dans l'acceptation d'un tel projet d'assurance. En langage technique, quand une telle situation existe, les compagnies d'assurance disent qu'il y a danger d'anti-sélection ou encore de sélection adverse, danger fortement aggravé quand la police contient des bénéfices d'invalidité.

Dans les débuts de l'assurance de groupe presque toutes les polices étaient non-contributives, c'est-à-dire

que l'employeur seul payait la prime. Les choses ont beaucoup changé depuis, de telle façon qu'aujourd'hui la quasi-totalité des polices émises sont contributives, c'est-à-dire que l'employé et l'employeur paient la prime conjointement.

Alors que dans le premier cas tous les employés devenaient automatiquement assurés dès qu'ils devenaient éligibles, aujourd'hui il arrive que des employés refusent de profiter des bénéfices fournis par l'assurance de groupe. Aussi un employé n'est-il assuré qu'à partir du moment où il a signé sa carte de proposition. Il est ordinairement stipulé dans le contrat qu'à partir de la date où il devient éligible, l'employé a deux mois pour prendre une décision. Après cette date il devra fournir à la compagnie d'assurance une preuve d'assurabilité.

59

TAUX RÉDUITS POUR RISQUES CHOISIS

**NEW YORK FIRE
INSURANCE COMPANY**
Fondée en 1832

**AMERICAN EQUITABLE
ASSURANCE COMPANY**
of New York

**MERCHANTS & MANUFACTURERS
FIRE INSURANCE COMPANY**
Fondée en 1849

Corroon & Reynolds

(CANADA) INCORPORATED

Bureau chef au Canada: Insurance Exchange Bldg., MONTRÉAL

Succursale à TORONTO

J. MARCHAND, Gérant

Comme l'employé devenu éligible est libre de s'assurer ou de ne pas s'assurer, il y a encore ici un danger de sélection adverse du fait que certains employés en parfaite santé refuseront quelquefois l'assurance qui leur est offerte alors que les employés moins bien portants l'accepteront d'emblée. Il est donc raisonnable que les compagnies d'assurance cherchent à se protéger et elles le font ordinairement en insérant dans la police une clause leur permettant d'annuler le contrat dès que le pourcentage des employés assurés tombe au-dessous de 75% des éligibles.

Une dernière stipulation se rapportant à la question d'éligibilité en tant qu'elle encourage l'acceptation du plan par l'employé, est celle qui fixe à 60c par \$1,000 par mois la contribution maximum payable par l'employé. Ce chiffre correspond à peu près à la prime qu'auraient à verser les plus jeunes membres du groupe pour obtenir de l'assurance temporaire individuelle.

- (2) Le tableau des montants d'assurance est aussi une clause particulière aux polices d'assurance de groupe. Ici aucune règle définie n'a été établie et la seule chose qui importe est que la cédule revête un caractère tout-à-fait général afin d'empêcher le choix individuel.

Plusieurs modes sont d'usage courant, entre autres ceux basés sur les années de service, l'âge, la position, le salaire, etc., ou sur une combinaison de deux ou de plusieurs de ces choses.

Toute attribution qui cause des changements fréquents dans la classification des employés n'est pas appropriée au système contributif d'assurance de groupe ordinairement en usage aujourd'hui. C'est pour cette raison que les barèmes basés sur les années de service ou

sur l'âge, très usités au début alors que l'assurance n'était pas contributive, ne sont pour ainsi dire plus employés aujourd'hui. L'expérience a démontré que le mode le plus satisfaisant est celui qui varie avec la facilité de l'employé à acquitter sa contribution, c'est-à-dire celui qui est basé sur le salaire.

Les montants inclus dans ces barèmes peuvent varier de \$500. à \$20,000. Le montant maximum d'assurance accordé à un membre quelconque d'un groupe donné dépend de deux questions: premièrement, quel est le montant total d'assurance du groupe en tant qu'unité; et deuxièmement, y a-t-il plus de 50 employés assurés pour au moins \$5,000, \$2,000 ou \$1,000 chacun, ou bien y a-t-il moins de 50 employés assurés pour au moins \$1,000 chacun? Ces chiffres maximum et leurs limites ont été fixés par entente entre représentants de compagnies d'assurances formés en comité pour étudier la question de l'assurance de groupe.

61

Toute description du contrat d'assurance de groupe serait très incomplète si mention n'y était faite du privilège de conversion. Ce privilège, contenu dans toutes les polices d'assurance de groupe, est très important et peut s'exercer par tout employé quittant le groupe du fait qu'il quitte son emploi. Il lui donne droit à une police ordinaire émise par la compagnie d'assurance, sur un plan quelconque sauf l'assurance temporaire, pour le même montant dont il jouissait sous sa police de groupe, et cela sans examen médical. La prime qu'il devra payer pour sa nouvelle police sera ordinairement beaucoup plus considérable que celle qu'il versait précédemment et pour cette raison la majorité des personnes qui profitent de ce privilège ne sont pas assurables au moment du changement. Il est donc facile de voir que le côté

intéressant de ce privilège est l'exemption de l'examen médical.

62 Pour terminer il est bon d'ajouter que l'assurance de groupe n'a jamais été et ne sera jamais un substitut à l'assurance individuelle. La première supplémente, mais ne remplace pas la seconde. Son plus grand avantage est de pourvoir aux besoins urgents et immédiats causés par la mort du père de famille dans un foyer moyen.

Au point de vue social, ce système répond plus particulièrement encore aux besoins de la classe ouvrière employée dans l'industrie, dont la police d'assurance de groupe est assez souvent l'unique patrimoine.

**CANADIAN GENERAL INSURANCE CO.
TORONTO GENERAL INSURANCE CO.**

Deux compagnies canadiennes qui méritent la confiance des assurés
les plus au courant de l'assurance.

*Bureaux à St-Jean, N. B. - Montréal - Toronto - Winnipeg - Régina
Edmonton - Vancouver*

**G. JOSEPH ROUSSEAU
INSPECTEUR**

Insurance Company of North America
Fireman's Fund Insurance Company

United States Fire Insurance Company
Maryland Casualty Company