

## Les assurances collectives au Canada Vie, accident, maladie, caisses de retraite

Gérard Parizeau

Volume 20, numéro 4, 1953

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1103240ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1103240ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

HEC Montréal

ISSN

0004-6027 (imprimé)

2817-3465 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce document

Parizeau, G. (1953). Les assurances collectives au Canada : vie, accident, maladie, caisses de retraite. *Assurances*, 20(4), 123–154.  
<https://doi.org/10.7202/1103240ar>

# Les assurances collectives au Canada

Vie, accident, maladie  
caisses de retraite

par

GÉRARD PARIZEAU

123

## I — Assurance sur la vie

L'assurance-vie collective s'est beaucoup développée au Canada en quarante ans. Traitée depuis 1913 ou 1914 par certains assureurs, ce n'est qu'en 1919 que la statistique fédérale en fait mention.<sup>1</sup> Les capitaux assurés sont alors de \$11,511,250: montant très faible qui ne permet pas de prévoir l'essor qui devait suivre.<sup>2</sup> Les patrons n'ont pas encore compris l'avantage que cette assurance présente au point de vue de leurs relations avec leurs ouvriers. De leur côté, les syndicats ouvriers n'ont pas pris conscience de l'importance de ce mode d'assurance au point de vue social et, notons-le immédiatement, comme argument de recrutement.

Après des débuts modestes, qui se sont prolongés durant de nombreuses années, l'assurance-vie collective prend une rapide expansion: en 1920, elle passe de 11 millions à 77 millions; en 1929, elle se chiffre à 436 millions. La crise l'atteint à peine, puisque l'assurance en vigueur tombe de 498 millions en 1931 à 460 millions en 1933; une bagatelle si

---

<sup>1</sup> « Historique de l'assurance-vie », par M. A. D. Watson. P. 954, Annuaire du Canada de 1933.

<sup>2</sup> Les chiffres qui suivent ont trait aux seules sociétés assujetties au contrôle fédéral. Comme presque toute l'assurance-vie est comprise dans ce groupe de sociétés, il n'y a pas d'inconvénients à ne citer que la statistique fédérale.

l'on songe que la hausse reprend aussitôt. Dès 1935, le chiffre dépasse 500 millions. Puis, c'est l'augmentation régulière jusqu'à 1939. Pendant la guerre, la hausse s'accroît jusqu'à 1945, moment où il y a un flottement. L'assurance atteint alors \$1,063,000,000. Par la suite, en six ans, elle passait à \$3,090,000,000. sous la poussée de divers facteurs: activité économique qui se maintient, puis s'accroît, organisation de la vente par les assureurs qui ont un service spécialisé. A cela, nous le soulignons à nouveau, s'ajoute l'effort des syndicats ouvriers qui, par le truchement des conventions collectives, imposent leur volonté avec une justifiable ténacité.



1. — Mais qu'est cette forme relativement nouvelle d'assurance sur la vie qui a un tel succès? En 1951, par exemple, l'assurance en vigueur augmente de 500 millions, tandis que l'assurance-vie ordinaire, la grande branche comme on dit en France, n'augmente que de 983 millions: chiffre substantiel, mais qui représente une hausse de  $7\frac{1}{2}$  pour cent, tandis que le taux d'expansion de l'assurance collective est de 20 pour cent. On peut expliquer la différence, croyons-nous, par l'avantage considérable que cette dernière apporte aux petites bourses et par l'application des conventions collectives.

L'assurance-vie de groupe est une assurance temporaire,<sup>1</sup> qui fait l'objet d'un contrat d'un an, renouvelable, mais aussi révisable d'année en année suivant les résultats et la situation d'ensemble. Le risque, c'est la condition moyenne du personnel, condition qui est fonction du travail exécuté

---

<sup>1</sup> A laquelle, il n'y aurait aucune objection de greffer de l'assurance permanente dans le cas de certains employés ou d'en faire l'objet d'une entente séparée, comme on le fait aux Etats-Unis. MacLean, « Life Insurance » p. 39 de la 7<sup>e</sup> édition.

dans l'entreprise, mais surtout de l'âge moyen et des résultats prévisibles la première année et obtenus par la suite. Le patron sert d'intermédiaire pour faciliter l'étude du risque et le recrutement d'abord, puis pour assurer le paiement de la prime en un seul chèque et la bonne administration du groupe. Généralement, il prend une part du coût et il a droit à une partie des bénéfices réalisés s'il s'agit d'une assurance participante. Ces bénéfices ne font que diminuer légèrement ses frais, comme nous le verrons ultérieurement.

125

2. — La vie assurée est l'employé, qui garde l'entière liberté d'attribuer le bénéfice de l'assurance à qui il le veut: sa femme, ses enfants ou ses parents. Le patron n'intervient en aucune manière; il n'est là encore une fois que pour faciliter l'opération. Et s'il s'engage à payer la prime, c'est après entente avec son personnel, qui accepte la déduction de salaire nécessaire. Chaque employé assuré reçoit un certificat qui indique le montant de l'assurance et celui de la prime, ainsi que le nom du bénéficiaire et le mode de règlement du capital assuré. Ainsi, chaque cas est considéré isolément à ce point de vue.

3. — Le montant de l'assurance varie d'une entreprise à l'autre, suivant la modalité adoptée. Dans un cas, la base ce sera le poste occupé par chacun; ainsi, les chefs de service auront droit à \$5,000., les contremaîtres à \$2,500. et les ouvriers à \$1,000. Dans l'autre, le salaire établira les groupes: de \$1,000. à \$1,500. par exemple, l'assurance sera de \$750.; de \$1,501. à \$2,000., elle sera de \$1,000.; de \$2,001. à \$3,000., de \$2,000. et au-delà de \$3,001., de \$5,000. Dans d'autres cas, le patron insistera pour que les états de service soient la base du barème. Signalons immédiatement que les associations ouvrières n'aiment pas cette modalité, qui bouscule leur conception d'uniformité dans la rémunération, le

mérite personnel faisant place au besoin individuel. Le quatrième mode combine deux des trois précédents. Théoriquement excellent, il est peu employé, la plupart des patrons adoptant le second, plus facile à appliquer et ne soulevant aucune protestation parmi les intéressés.

Voici un autre exemple indiquant le montant auquel chaque groupe pourrait avoir droit dans une société à personnel peu nombreux:

**126**

Gérants: \$5,000.

Chefs de service et hommes mariés: \$4,000.

Célibataires et employés du sexe féminin: \$1,000.

4. — C'est une solution très simple du problème des postes et des charges de chacun, mais ce n'est qu'un exemple. Toutes les combinaisons sont possibles. Il suffit qu'elles soient raisonnables, qu'on veuille y mettre le prix et que le nombre d'assurés soit assez grand. Cela pose la question du minimum d'employés nécessaires. En règle générale, le nombre est de 25 ou plus, pourvu que le chiffre représente au moins 75 pour cent du personnel au travail au moment de la souscription du contrat. A cette condition-là, on juge le groupe assez important a) pour assurer une répartition suffisante; b) pour ne pas exiger d'examen médical; c) pour ne tenir compte que du risque moyen sans avoir à étudier l'état de santé individuel. Ainsi, au moment de l'entente, chacun est accepté comme il est pourvu qu'il soit au travail. On estime qu'il est suffisamment noyé dans la masse pour que les résultats globaux ne dépassent pas sensiblement le coût de mortalité ordinaire.

Certains assureurs acceptent des groupes de dix employés en augmentant leur tarif en conséquence. Depuis quelques années, un petit nombre de sociétés ont mis de l'assu-

rance-groupe vie, accidents et maladie à la disposition de patrons ayant un ou plusieurs employés, mais pas plus de vingt-cinq, à l'aide de conventions spéciales. Assez chers d'ailleurs, ces contrats se passent par l'entremise de chambres de commerce ou d'associations professionnelles. Celles-ci jouent le même rôle que le patron de plus de vingt-cinq employés. Elles signent l'entente avec l'assureur, organisent le recrutement parmi leurs membres, perçoivent les primes de leurs membres<sup>1</sup> et en font remise à l'assureur à l'aide d'un chèque unique. Ainsi, l'assureur n'a guère plus de frais qu'avec l'assurance collective ordinaire, puisque la perception par la chambre de commerce ou l'association ne lui coûte généralement que 5 pour cent des primes perçues. Par un passe-droit qui ne se justifie que par le service rendu aux petites entreprises, les surintendants des assurances acceptent d'assimiler le service rendu au remboursement des frais occasionnés par la perception et ils transforment une commission de 5 pour cent en une licite *indemnité pour frais de perception*. Cela rend rêveurs les courtiers et les agents, que menacent de fortes amendes et la prison en cas de récidive. Ils hésitent à protester contre un pareil camouflage, en songeant qu'on met ainsi à la portée de petites entreprises un précieux mode d'assurance que seul pouvaient se procurer jusqu'ici les moyennes et les grandes sociétés.

5. — La prime résulte de la multiplication du capital individuel par le taux, variable suivant l'âge de chaque assuré. Elle est réglée en totalité chaque mois par le patron, qui déduit hebdomadairement du salaire de l'employé la part dont tous deux ont convenu. Généralement, le second paye 60 cents par \$1,000. et par mois et le premier la différence.

---

<sup>1</sup> Qui les touchent eux-mêmes de leurs employés, en tout ou en partie.

## ASSURANCES

Ainsi, pour une prime moyenne de \$10. à \$12. par \$1,000.,<sup>1</sup> l'employé verse annuellement un maximum de \$7.20 par \$1,000. et le patron, le solde. Dans certains cas, chacun paie la moitié de la prime totale; dans d'autres le patron prend la totalité à sa charge.

128

<sup>1</sup> A titre d'exemple, voici des chiffres avec lesquels on pourrait établir la prime moyenne d'un groupe. Si ces primes sont élevées, elles donnent une idée du problème:

### Primes mensuelles par \$1,000 d'assurance

Age à l'anniversaire le plus rapproché	Prime mensuelle	Age à l'anniversaire le plus rapproché	Prime mensuelle	Age à l'anniversaire le plus rapproché	Prime mensuelle
15	\$0.47	37	\$0.61	59	\$2.33
16	.47	38	.62	60	2.52
17	.48	39	.64	61	2.73
18	.49	40	.67	62	2.96
19	.49	41	.70	63	3.20
20	.50	42	.74	64	3.47
21	.51	43	.77	65	3.76
22	.52	44	.81	66	4.07
23	.52	45	.86	67	4.42
24	.53	46	.91	68	4.78
25	.53	47	.97	69	5.18
26	.54	48	1.04	70	5.61
27	.54	49	1.11	71	6.07
28	.54	50	1.18	72	6.57
29	.54	51	1.27	73	7.11
30	.55	52	1.36	74	7.69
31	.55	53	1.47	75	8.31
32	.55	54	1.58	76	8.98
33	.56	55	1.71	77	9.70
34	.57	56	1.84	78	10.47
35	.58	57	1.99	79	11.30
36	.59	58	2.15	80	12.20

## ASSURANCES

---

Théoriquement, la prime augmente toujours avec la hausse de l'âge moyen du groupe. En fait, le rajeunissement des cadres assure ordinairement au groupe un âge moyen à peu près constant. Là où le personnel reste à peu près stable, le vieillissement se traduit par une hausse graduelle du taux moyen, lequel devient bientôt très élevé, mais peut-être pas trop malgré tout pour persuader ses membres de se détacher du groupe.

La prime maximum de \$7.20 par \$1,000. peut paraître élevée aux plus jeunes employés, s'ils savent qu'ils peuvent individuellement souscrire une assurance temporaire à un prix moindre. En voici quelques exemples:

129

Age	Assurance individuelle temporaire 1 an et renouvelable. (par \$1,000.)	Assurance-collective part de l'employé. (par \$1,000.)
18 ans	\$6.02	\$7.20
19 "	6.04	—
22 "	6.16	—
25 "	6.22	—
30 "	6.32	—
35 "	6.74	—
37 "	7.24	—

Il est possible de convaincre les plus jeunes de s'assurer malgré cela, à cause de la faible différence et en invoquant:

a) l'esprit de corps et la solidarité qui doivent exister entre les plus jeunes et les plus vieux; s'ils ne se joignent pas au groupe, en effet, la convention ne devant pas se faire;

b) le fait que l'entente se complète d'autres conventions qui se greffent sur celle-ci.

Lorsque le patron paie la moitié de la prime, il n'y a généralement aucune discussion à ce sujet.

6. — L'assurance collective n'étant que pour un an, elle comporte ni réserve mathématique, ni valeur de rachat. C'est l'assurance au prix coûtant. L'entente prévoit, cepen-

dant, une participation dans les bénéfices du groupe. Elle est versée au patron. Celui-ci l'emploie comme il le désire, soit qu'il la conserve pour lui en diminuant ainsi sa part des frais, soit qu'il la verse à ses employés sous la forme d'une réduction de prime ou autrement.

130

7. — Une dernière question se pose: l'assurance-vie collective a-t-elle des avantages et des inconvénients.<sup>1</sup> Comme toutes mesure cherchant à s'adapter à des besoins communs, elle présente les uns et les autres, quoique les avantages soient beaucoup plus grands que les inconvénients, comme on le constate à l'étude aussi bien qu'à l'usage.

Le premier avantage, c'est de permettre à tous les employés de l'entreprise d'être assurés quels que soient leur âge, leur état de santé, leurs moyens pécuniaires et leur fonction dans l'entreprise. L'assurance est pour tous ceux qui sont au travail au moment de la souscription du contrat comme nous l'avons noté précédemment.<sup>2</sup> Ainsi, chacun fait l'économie nécessaire pour assurer à ses héritiers au moins le montant voulu pour se faire enterrer et pour maintenir le paiement partiel de son salaire pendant un certain nombre de mois après sa mort. Le capital assuré peut, en effet, être versé en totalité après la mort ou être reparti sur douze mois.

Ajoutons que l'employé s'habitue à l'idée de s'assurer, après ce premier contact avec l'assurance sur la vie. C'est un fait reconnu, en effet, que l'assurance collective ouvre la porte à d'autres assurances, lorsque la femme de l'assuré est elle-même convaincue. La mort d'un des collègues de son

---

<sup>1</sup> On trouvera en appendice (IV) un texte indiquant l'attitude prise par le président de l'Association des assureurs-vie du Canada, sur la question, au dernier congrès de la Canadian Life Insurance Officers Association, en mai 1952. Devant l'augmentation régulière de l'assurance collective, le président n'hésite pas à dire: « The net result is an ever decreasing market for the newer man in the business ».

<sup>2</sup> A ceux qui ont refusé l'assurance au moment de la souscription du contrat, on demande un examen médical ou une preuve d'assurabilité, s'ils veulent s'assurer ultérieurement. Les nouveaux employés peuvent faire partie du groupe trois mois après leur entrée dans la maison, sans autre formalité qu'une formule à signer.

mari est généralement une occasion très propice à la souscription d'un contrat d'assurance. Un autre avantage, pour le patron cette fois, c'est le fait qu'après la mort de son employé le patron se sent moins tenu de faire quelque chose pour la veuve ou les orphelins. S'il le fait, c'est par considération pour eux et sans obligation particulière. Du vivant de l'employé, ils ont tous deux contribué à une assurance dont le bénéficiaire revient directement aux héritiers de celui-ci.

131

L'assurance collective lie davantage l'employé au patron. A moins de trouver le même avantage ailleurs (et ce ne sera pas le cas de l'ouvrier qui a une mauvaise santé ou qui n'est plus très jeune), l'employé y songera à deux fois avant de quitter une entreprise, où sa vie est assurée, où il a une assurance accidents et maladie et où il aura une retraite à l'âge de 65 ans.

Parmi les inconvénients, le principal, c'est qu'il s'agit d'assurance temporaire valable pour un an. Rien ne force le patron à la laisser en vigueur si ses affaires sont mauvaises, et, surtout, s'il fait faillite. Si le contrat n'est pas renouvelé, s'il quitte l'entreprise, l'employé a une solution possible: souscrire un contrat ordinaire auprès du même assureur sans examen médical, dans les trente jours qui suivent son départ. Mais, et c'est là que la chose est grave, si l'employé est âgé, il lui faudra payer beaucoup plus cher. A moins encore une fois qu'il travaille dans une autre entreprise également assurée, où après trois mois il sera à nouveau garanti.

8. — On peut conclure, semble-t-il, que l'assurance collective:

1° — crée des liens assez forts entre le patron et l'employé, liens que l'un et l'autre ont avantage à maintenir quand ils les ont compris;

2° — donne à la famille de l'employé une sécurité incomplète, mais réelle puisqu'elle assure une certaine continuité du salaire ou le versement d'un montant global après la mort.

### **II — Assurance contre les accidents et la maladie**

132

L'assurance accidents et maladie peut faire l'objet soit d'une entente complémentaire à l'assurance-vie, soit d'une convention isolée. Elle donne droit généralement:

1° — à une indemnité hebdomadaire à la suite de l'immobilisation de l'assuré, due à la maladie ou à un accident survenant au cours du travail, ou en dehors si l'entreprise est assujettie à la loi des accidents du travail.

2° — aux frais d'hospitalisation, ainsi qu'à la note du chirurgien et dans certains cas du médecin, après un accident ou une maladie, encourus par l'employé ou sa famille. Certaines ententes prévoient aussi des frais d'accouchement et de certaines maladies, comme la poliomyélite.

L'entente est conclue entre le patron et l'assureur, qui est une société d'assurance-vie ou accident selon le cas. Il existe également certaines sociétés comme la Croix Bleue et les Services de Santé du Québec, qui, tout en n'étant pas des compagnies d'assurances ordinaires, rendent des services très intéressants à ce point de vue. Ce ne sont pas des compagnies par action, non plus que des sociétés mutuelles ordinaires, puisque leur rôle est de servir de trait d'union et d'indemniser leurs assurés sans participation autre dans leurs affaires qu'une réduction ou une augmentation de tarifs accordée postérieurement à l'établissement d'un nouveau tarif.

Les primes et les bénéfices varient d'une société à l'autre, mais aussi d'un assuré à l'autre suivant:

- a) le nombre respectif d'employés masculins et féminins;

## A S S U R A N C E S

- b) le genre d'entreprises et la nature du travail accompli par chacun;
- c) les indemnités accordées à chaque groupe de salaires;
- d) les bénéfices offerts à chacun.

Pour qu'on en juge, voici l'analyse de trois projets d'assurances garantissant les frais résultant d'accidents ou de maladie. Elle indique à la fois la difficulté de la comparaison et les différences de prime:

133

	<b>Assureurs</b>		
	« A »	« B »	« C »
Allocation quotidienne d'hospitalisation	\$ 5.00	\$ 6.00	coût total
Nombre des jours d'hospitalisation	31	35	70
Frais divers	\$ 75.00	\$ 60.00	\$ 80.00 appr.
Bénéfices d'hospitalisation pour maternité	\$100.00	\$ 60.00	\$ 80.00
Remboursement des frais chirurgicaux	\$200.00	\$200.00	\$200.00
Indemnité de frais médicaux	\$ 93.00	\$105.00	\$ 93.00
<u>Primes mensuelles</u>			
Célibataire	\$ 3.09	\$ 1.95	\$ 2.15
Homme marié	\$ 7.68	\$ 5.80	\$ 6.35

Comme dans le cas de l'assurance sur la vie, le groupe doit avoir au moins 25 employés. Sinon, il faut avoir recours à une chambre de commerce ou une association professionnelle, comme nous le signalions précédemment. Pour qu'on juge des conditions auxquelles ces ententes sont faites, voici quelques chiffres relatifs aux indemnités et aux primes

## ASSURANCES

exigibles pour un groupe de moins de vingt-cinq employés. Ces chiffres ont trait à l'assurance collective vie aussi bien qu'accidents:

**Tableau des indemnités <sup>1</sup>**

134

	Assurance vie	Assurances accidents (capital assuré)	Frais d'hos- pitalisation (par jour)	Frais divers (hôpital)	Honoraires de chirurgien	Primes par semaine (part de l'employé) <sup>2</sup>	
						Sans dépendants	Avec dépendants
Employées	\$ 500.00	\$ 500.00	\$5.50	\$55.00	\$200.00	.29	.72
Employés							
Pour l'em- ployé même	1,000.00	1,000.00	5.50	55.00	200.00	.36	.79
Pour les dépendants	.....	.....	5.50	55.00	200.00	.....	.....

### III — Les Caisses de retraite

Avec l'âge, l'employé n'a plus la même aptitude au travail, il se fatigue plus vite; il est moins apte à se plier à la discipline, à des méthodes nouvelles, à un outillage qui demande des réflexes plus rapides et une faculté d'adaptation qu'il n'a plus. Souvent, son caractère le rend hargneux; il ne coopère plus comme il le devrait et, graduellement, il devient une charge plus qu'une aide, même s'il a une habileté acquise au cours des années. Souvent aussi ses camarades le considèrent comme un gêneur, qui les empêche d'avancer. Si sa santé est mauvaise, lui-même se sent de moins en moins capable de l'effort que demande son travail. Le temps est venu pour lui de se retirer. Mais peut-être ne le veut-il pas ou ne le peut-il pas parce qu'il n'a pas les moyens matériels

<sup>1</sup> Pour les membres d'une chambre de Commerce d'Ontario. Certaines conventions sont beaucoup plus élaborées, comme peut le voir dans l'appendice III.

<sup>2</sup> 50 pour cent du coût total, le patron payant le solde.

de cesser de travailler. Voilà tout le problème de la retraite, tel qu'il se présente tant au patron qu'à l'employé. Pour le résoudre, il y a diverses manières de procéder. La première, c'est de garder l'employé en le plaçant à un endroit où tout en ne nuisant à personne il rendra des services proportionnés à ses forces. S'il continue de le payer au même prix qu'au-paravant, le patron trouvera que cela lui revient assez cher. S'il a un grand nombre de cas de ce genre, la dépense sera forte, et le patron risquera de créer dans certains coins de son usine un esprit d'indiscipline assez difficile à contrôler. S'il réduit le salaire, le patron donnera une impression de mesquinerie qui pourra lui nuire dans ses relations avec son personnel. Tant aux Etats-Unis qu'en Angleterre, certaines entreprises ont créé des ateliers spéciaux où leurs vieux employés travaillent, en dehors des services ordinaires, à la cadence et dans des conditions de tranquillité qui conviennent à leurs forces déclinantes et à leurs aptitudes. Elles sont ainsi parvenues à obtenir des résultats intéressants de rendement et d'efficacité, certains de leurs vieux ouvriers trouvant de nouveaux procédés ou des améliorations mécaniques, grâce à leurs connaissances techniques et à la tranquillité d'esprit qui leur est accordée.<sup>1</sup> S'il y a là une solu-

---

<sup>1</sup> La même idée pourrait être appliquée par les sociétés d'assurance. Pourquoi certains comptables bien doués pour les chiffres et ayant des idées générales, ne seraient-ils pas utilisés au moment de leur retraite pour faire des travaux statistiques, des recherches permettant d'arriver à certaines vues d'ensemble que la vie trépidante empêche généralement d'obtenir. Pourquoi d'autres ne seraient-ils pas dirigés vers les petites agences, qui ont besoin de comptables à temps partiel et qui, moyennant une rémunération raisonnable, pourraient utiliser les services de gens capables de mettre de l'ordre dans leurs affaires. Il suffirait que l'assistant-gérant général de la compagnie d'assurance se donne la peine de faire les démarches nécessaires pour créer la demande dans l'esprit de ceux qui n'y songeraient peut-être pas eux-mêmes. Ceux qui sont doués pour la vente pourraient, avec l'appui de la compagnie, obtenir un permis et gagner rapidement plusieurs centaines de dollars en travaillant quelques heures par jour. Ceux qui connaissent l'inspection des risques pourraient s'y livrer sur une petite échelle et moyennant une rémunération proportionnée aux services rendus. Il s'agirait, en somme, d'alléger les cadres, tout en assurant aux vieilles gens un travail correspondant à leurs forces et leur évitant de sentir leur complète et soudaine inutilité; ce qui est aussi grave pour eux que de se voir chargés d'un travail trop lourd pour leurs forces.

tion au problème de l'âge dans certaines usines, il faut trouver autre chose pour assurer le rajeunissement des cadres, indispensable dans toute entreprise dont on veut assurer la survie, surtout au niveau supérieur. Il faut, en effet, que le progrès de l'entreprise ne soit pas entravé par l'encombrement des avenues. Si les couches inférieures sentent que, pour accéder aux postes de commande, elle doivent attendre le décès des chefs de service, les plus actifs, les plus intéressants n'hésiteront pas: ils iront porter ailleurs leurs connaissances, leur expérience et leur activité créatrice. Et ainsi, l'entreprise perdra ses meilleurs sujets, parce que les échelons supérieurs sont encombrés. Pour éviter cela, l'entreprise devra:

a) fixer l'âge obligatoire de la retraite à tous les degrés, quitte à autoriser les exceptions qu'elle jugera à propos.<sup>1</sup> L'âge, ce sera généralement 65 ans pour les hommes et 60 ans pour les femmes. C'est un moment où beaucoup de gens, surtout parmi les chefs, sont encore capables d'un effort assez précieux, mais c'est aussi le moment critique où, généralement, celui, qui a rendu de grands services, n'a plus les mêmes aptitudes créatrices ou simplement d'exécution;

b) prévoir à l'avance la pension qui sera versée au retraité. Ainsi, l'employé saura ce qui l'attend et il pourra économiser suffisamment pour subvenir à ses besoins.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> A noter que dans certaines entreprises, il n'y a aucune exception. Dans d'autres, il y en a qui sont prévues dans le règlement de la mise à la retraite. Ainsi pour le groupe du Pacifique Canadien le règlement se lit ainsi: « Article 14. Tous les employés qui ont atteint l'âge de 65 ans doivent être mis à la retraite; toutefois, la Compagnie, avec l'assentiment de l'employé (et s'il s'agit d'employés dont les conditions de travail sont prévues par une convention, ou, avec l'approbation du Comité,) peut retenir au service tout employé qui a atteint l'âge susdit si la Compagnie juge qu'elle a intérêt à le faire; »...

<sup>2</sup> Mais cela pose la question angoissante de l'inflation à une époque où la monnaie n'a plus la stabilité d'autrefois. Quels que soient les calculs les mieux établis, hélas, le pouvoir d'achat décroissant empêchera qu'ils apportent au retraité les sommes qu'il lui faudra pour faire face à ses besoins. Ce sera à lui d'orienter ses économies vers la propriété immobilière ou les actions, afin qu'une partie au moins de ses placements corrige la marche décroissante de la monnaie. Dans toute économie troublée, le rentier est le premier frappé. Aussi l'entreprise qui crée une caisse de retraite actuellement ne doit pas se croire libérée envers ses vieux employés. Elle

La pension pourra être versée entièrement par l'entreprise, qui la considère comme une dépense s'ajoutant aux salaires ordinaires payés au reste du personnel. L'entreprise pourra aussi la tirer d'un fonds constitué spécialement à cet effet, au cours des années, par des versements réguliers établis de façon aussi précise que possible. C'est une seconde modalité peu fréquente, mais qui est encore suivie par certaines grandes sociétés. On lui reproche de s'apparenter à un paternalisme prêtant à des injustices ou, tout au moins, à des traitements de faveur. Certains vont jusqu'à dire qu'ainsi le patron garde son personnel bien en main après quelques années et lui enlève certaines libertés essentielles, comme le droit de libre expression ou de grève.

137

Le mode le plus fréquent, c'est la constitution d'une caisse de retraite, à laquelle contribuent annuellement le patron et l'ouvrier, dans des proportions fixées à l'avance; chacun, par exemple, versant cinq pour cent du salaire. La caisse est administrée par un comité formé de représentants de l'entreprise et des employés. Elle est régie par un règlement dont les termes sont acceptés par les intéressés. Les fonds disponibles sont utilisés, chaque année, d'une des trois manières suivantes:

a) Les fonds sont placés par les soins du comité, avec l'entente qu'au moment où il atteint l'âge de la retraite, l'employé reçoit la pension prévue par le règlement. Tout déficit est comblé soit par l'entreprise, soit par celle-ci et par le personnel existant alors. Comme on peut l'imaginer, ce mode a

---

ne le sera que si la monnaie garde sa valeur. Or, rien n'est plus aléatoire en ce moment. C'est probablement par l'organisation de services comme ceux dont nous parlions précédemment que l'entreprise préparera le plus équitablement l'organisation de la retraite de son personnel. Elle complètera ainsi une mesure qui, théoriquement, est la solution, mais à qui les perturbations de la vie économique enlèvera peut-être une partie de sa valeur pratique.

le grave inconvénient de mettre les intéressés devant une situation inattendue à un moment donné et de forcer le personnel actif à prendre sa part d'un déficit, auquel on ne devrait pas logiquement le forcer de participer.

138

b) Les fonds servent à régler la prime exigible par l'assureur qui a accepté de verser une rente viagère à tout employé atteignant l'âge de la retraite, à savoir, par exemple, soixante-cinq ans pour les hommes et soixante pour les femmes. La rente est fixe; elle ne peut varier quelles que soient les conditions de placement durant la période d'attente ou au moment où la pension est versée. Il s'agit, en somme, d'une convention de rente viagère collective, dont le prix varie au moment de la souscription, principalement avec l'âge de chaque participant, le montant de la rente et le moment où elle sera versée.

Le contrat est passé soit avec le gouvernement fédéral, par l'entremise du service des rentes viagères du ministère du travail, soit avec une société privée. Dans le premier cas, la rente maxima sera de \$1,200, l'excédent devant être placé auprès d'une société privée, dont le tarif sera généralement plus élevé parce que le déficit, dans le cas de la rente viagère fédérale, est comblé par l'État.

Voici un exemple établi pour un groupe d'employés formé en 1945:

**Table des bénéficiaires et des contributions des membres**

Pour les besoins de la caisse, on divise les membres en différentes classes, selon leur salaire de base tel qu'établi par la Compagnie. La classe à laquelle vous appartiendrez, à certains moments donnés, déterminera les montants de pension de retraite auxquels vous aurez droit ainsi que le montant de la contribution que vous devrez verser pour acheter cette pension de retraite.

## ASSURANCES

Col. 1	Col. 2	Col. 3	Col. 4	Col. 5
(Classe d'après le salaire)	Classe	Pension de retraite mensuelle		Contribution mensuelle du membre
	Salaire annuel de base	correspondant à chaque année passée de service entièrement écoulée	correspondant à chaque année entière durant laquelle le membre contribue à la caisse	
A	\$ 600.00 ou moins	\$0.40	\$0.60	\$ 1.60
B	De 600.01 à \$ 840.00	0.60	0.90	2.40
C	De 840.01 à 1080.00	0.80	1.20	3.20
D	De 1080.01 à 1320.00	1.00	1.50	4.00
E	De 1320.01 à 1560.00	1.20	1.80	4.80
F	De 1560.01 à 1800.00	1.40	2.10	5.60
G	De 1800.01 à 2040.00	1.60	2.40	6.40
H	De 2040.01 à 2280.00	1.80	2.70	7.20
I	De 2280.01 à 2520.00	2.00	3.00	8.00
J	De 2520.01 à 2760.00	2.20	3.30	8.80
K	De 2760.01 à 3000.00	2.40	3.60	9.60
L	De 3000.01 à 3240.00	2.60	3.90	10.40
M	De 3240.01 à 3480.00	2.80	4.20	11.20
N	De 3480.01 à 3840.00	3.00	4.50	12.00
O	De 3840.01 à 4320.00	3.40	5.10	13.60
P	De 4320.01 à 4800.00	3.80	5.70	15.20
Q	De 4800.01 à 5280.00	4.20	6.30	16.80
R	De 5280.01 à 5760.00	4.60	6.90	18.40
S	5760.01 et plus	5.00	7.50	20.00

139

N.B.—Le salaire de base touché à la date à laquelle on devient membre de la caisse servira à déterminer la classe à laquelle on appartiendra entre cette date et le 1er décembre suivant. Le 1er décembre de chaque année, la classe à laquelle on appartiendra sera déterminée de nouveau conformément au salaire de base que l'on touchera à cette date; les contributions que l'on devra verser et les montants de pension de retraite pendant les douze mois suivants correspondront à cette classe. Si l'on a droit à des montants de pension correspondant à des années de service antérieur au 1er décembre 1945, ces montants de pension correspondront à la classe à laquelle on appartiendra à cette date.

c) Les fonds sont remis à une société de fiducie, qui, de concert avec le comité de la caisse de retraite, les place aux meilleures conditions possibles de rendement. Chaque employé est traité isolément, dans ce sens que les sommes ver-

sées par lui ou par le patron sont portées à son compte. Quand il atteint l'âge de la retraite, le comité lui achète une rente viagère au prix courant à cette époque. Dans le cas du départ avant l'âge de la retraite, l'employé a droit aux sommes versées par lui, augmentées des intérêts. S'il a été dix ans dans l'entreprise, ou lui accorde aussi une partie des sommes versées par le patron, le reste étant réparti entre les autres employés inscrits à la caisse de retraite. De cette manière, le rendement des fonds accumulés est très supérieur au chiffre anticipé. En cas de mort avant l'âge de la retraite, le montant accumulé au compte de l'employé est versé à ses héritiers. A cela peut s'ajouter, le montant d'une assurance de \$1,000., \$5,000. ou même \$10,000., souscrite par le patron sur la tête de son employé, en vertu d'un contrat d'assurance collective complémentaire.

L'avantage de cette troisième modalité, c'est de supprimer les frais ordinaires de l'assureur, en ne laissant que le coût d'administration, lequel est généralement d'une somme fixe par employé-membre de la caisse ou d'un faible pourcentage des fonds administrés. L'inconvénient, c'est que la société de fiducie et, partant, la caisse de retraite elle-même ne peuvent garantir à l'avance le montant de la rente viagère qui, le moment venu, sera procurée au rentier. Elles ne peuvent que s'engager à acheter la rente au meilleur prix, soit auprès de l'Etat, soit auprès d'une société privée.



Voilà en résumé les conventions collectives imaginées par l'initiative privée pour apporter au personnel des petites et grandes entreprises une aide matérielle en cas de maladie ou d'accident, pour assurer la retraite des vieux employés et pour maintenir tout au moins une partie du salaire de l'employé après sa mort. Avec leurs défauts et leurs qua-

lités, ces ententes ont une valeur véritable au point de vue social. C'est cela que nous avons voulu signaler ici, en soulignant en même temps qu'il s'agit d'une contribution extrêmement intéressante de l'initiative privée, en dehors de toute intervention de l'État. Nous ne cherchons pas à l'attribuer à la seule générosité des patrons. Si ceux-ci défrayent une bonne partie de la dépense, parfois la totalité, l'employé paie sa part. C'est par cette double contribution que l'initiative prend son aspect peut-être le plus remarquable. Nous nous en serions voulu également de ne pas attirer l'attention du lecteur sur l'influence des syndicats ouvriers dans l'essor de l'assurance collective imaginée d'abord par l'assureur et le patron.

141

### APPENDICE

I — Dispositions générales d'une caisse de retraite, organisée en 1945 par une société industrielle pour son personnel.<sup>1</sup>

#### **Date d'entrée en vigueur**

La caisse entrera en vigueur le 1er décembre 1945, pourvu qu'au moins 75 pour 100 des employés alors admissibles fassent leur demande lorsqu'on leur en fournira l'occasion.

#### **Employés admissibles**

Si vous êtes un employé au service de la Compagnie le 1er décembre 1945, vous aurez alors le droit de devenir membre de la caisse, pourvu que vous soyez alors âgé de moins de 65 ans (60 ans pour une femme).

Si vous êtes un employé entré au service de la Compagnie après le 1er décembre 1945, vous aurez le droit de devenir membre de la caisse lorsque vous compterez six mois de service ininterrompu, pourvu que vous ayez alors moins de 60 ans (55 ans pour une femme).

#### **Age normal de la retraite**

L'âge normal de la retraite est fixé à 65 ans (60 ans pour une femme) exactement.

---

<sup>1</sup> Texte reproduit avec l'autorisation de National Drug and Chemical Company of Canada, Limited.

## A S S U R A N C E S

---

### **Pension de retraite**

Vous recevrez, lorsque vous atteindrez l'âge normal de la retraite, une pension mensuelle calculée d'après votre salaire et vos années de service.

### **Années passées de service**

142

Si, étant au service de la Compagnie avant le 1er décembre 1945, vous devenez membre de la caisse à cette date, vous aurez droit à un montant de pension pour chacune des années de service entièrement écoulées entre le 1er février 1906 et le 1er décembre 1945, tel que déterminé par la Compagnie; le montant de cette pension figure dans la colonne (3) de la table suivante vis-à-vis de la classe à laquelle vous apparteniez à cette dernière date.<sup>1</sup>

### **Années futures de service**

Pour chaque année de service durant laquelle vous verserez des contributions à la caisse, vous aurez droit à un montant de pension égal au montant déterminé par la table précédente (colonne 4) d'après la classe à laquelle vous appartiendrez au cours de cette année.<sup>2</sup>

### **Versements de pension**

Le premier versement des montants de pension de retraite déterminés de la façon indiquée ci-dessus sera fait le premier jour du mois qui suivra immédiatement la date à laquelle vous aurez atteint l'âge normal de la retraite. Un versement identique sera effectué le premier jour de chaque mois, par la suite, durant le reste de votre vie. En outre, si vous mourez avant que trente-six versements mensuels de pension aient été effectués, on continuera d'effectuer ces versements à la personne nommée par vous, jusqu'à ce que trente-six versements mensuels de pension, en tout, aient été effectués. Cette disposition de la caisse pourvoit au remboursement, sous la forme de versements de pension, d'une somme au moins aussi élevée que les contributions que vous aurez versées à la caisse.

### **Retraite avant l'âge normal**

On pourra, dans des circonstances particulières déterminées par la Compagnie, vous permettre de prendre votre retraite avant d'avoir atteint l'âge fixé à cette fin. Le montant réduit de la pension payable dans de telles circonstances dépendra de l'âge auquel vous prendrez

---

<sup>1</sup> et <sup>2</sup> Voir page 139 de la revue.

votre retraite et de la somme des contributions versées par vous et par la Compagnie en votre nom.

### **Pensions adaptables**

Au lieu d'accepter la pension régulière payable de la façon indiquée ci-dessus, vous pourrez choisir un autre genre de pension d'un montant réduit, mais peut-être répondant mieux à vos besoins. Par exemple:

Vous pourrez choisir une pension, d'un montant réduit, avec la garantie qu'elle vous sera payée votre vie durant et que la moitié en sera, après votre décès, payée à une personne à votre charge que vous nommerez au moment où vous ferez votre choix de la pension, jusqu'au décès de cette personne.

143

Vous devrez, au moins cinq ans avant de prendre votre retraite, faire savoir à la compagnie d'assurance que vous désirez tel ou tel genre de pension. Si, cependant, vous devez prendre votre retraite moins de cinq ans après le 1er décembre 1945, vous pouvez choisir l'un de ces genres de pension à condition que vous fassiez votre choix au plus tard le 1er mars 1946.

### **Décès avant la retraite**

Si vous mourez avant de prendre votre retraite, le bénéficiaire que vous aurez nommé recevra une somme égale à la totalité des contributions que vous aurez versées à la caisse.

### **Votre contribution**

La contribution que vous êtes appelé à verser au sujet de la pension de retraite est le montant (voir colonne 5 de la table ci-dessus) indiqué vis-à-vis de la classe à laquelle vous appartenez. Cette contribution est exigible pendant que vous êtes membre de la caisse; elle cesse au moment où vous prenez votre retraite.

Votre contribution sera prélevée sur votre salaire une fois par mois et sera transmise à la compagnie d'assurance chaque mois.

### **Contribution de la compagnie**

La Compagnie espère et compte acheter à ses propres frais, pendant une période ne dépassant pas 20 ans, tous les montants de pension correspondant aux années de service antérieures au 1er décembre 1945. La Compagnie se charge aussi d'une partie importante du coût de la pension correspondant aux années futures de service.

## ASSURANCES

---

### Départ avant la retraite

Si, pour une raison quelconque, vous quittez le service de la Compagnie avant de prendre votre retraite, vous pourrez choisir l'une ou l'autre des options suivantes:

- (1) Vous pourrez demander une police libérée individuelle garantissant le versement, à l'âge normal de la retraite, d'une pension correspondant au montant intégralement acheté par vos propres contributions avant la date de votre départ. La compagnie d'assurance ne peut émettre une police libérée individuelle que si le montant de la pension prévue par ladite police est d'au moins \$5 par mois.
- (2) Vous pouvez demander qu'on vous remette en espèces la totalité des contributions que vous aurez versées à la caisse.

144

### Droits acquis

Si, quittant le service de la Compagnie avant de prendre votre retraite, vous comptez vingt ans ou plus de service reconnu, que vous ayez au moins 55 ans (50 ans pour une femme) et que vous choisissiez l'option (1) de l'article précédent intitulé « Départ avant la retraite », vous conserverez le droit de recevoir, à l'âge normal de la retraite, toute la pension qu'auront achetée les contributions versées par la Compagnie en votre nom jusqu'à la date de votre départ. Mais si, à un moment quelconque avant d'atteindre l'âge normal de la retraite, vous abandonnez, contre sa valeur de rachat, la police libérée individuelle dont il est question à l'option (1), ce droit vous sera retiré.

### Transports

Les bénéfices conférés par la caisse ne pourront jamais faire l'objet d'un transport. Toutefois, vous pourrez nommer un bénéficiaire pour qu'il reçoive, advenant votre décès, le montant prévu par la caisse comme bénéfice au décès; vous pourrez aussi, à l'occasion, changer le bénéficiaire, pourvu qu'aucune restriction légale ne s'y oppose.

### Examen médical

On n'exige ni examen médical ni preuve de santé lorsque vous demandez à faire partie de la caisse.

### Comment faire votre demande

Pour devenir membre de la caisse et avoir le droit de recevoir les

## ASSURANCES

---

bénéfices que celle-ci confère, vous devrez remplir la carte de proposition individuelle qu'on vous fournira. Indiquez toujours, sur cette carte, les prénoms complets de votre bénéficiaire.

### **Changement ou annulation de la caisse**

La Compagnie compte maintenir la caisse en vigueur d'une façon permanente; mais, comme elle ne peut prévoir les circonstances qui pourraient influencer sur ses décisions à l'avenir, elle se réserve le droit de modifier, de suspendre ou d'arrêter complètement le fonctionnement de cette caisse, n'importe quand; cette réserve s'applique aussi aux dispositions relatives à l'achat des rentes correspondant aux années de service écoulées avant le 1er décembre 1945. Cependant, le fait pour la Compagnie d'exercer ce droit ne changera en rien les rentes que les contributions du membre et de la Compagnie faites avant la date de la modification ou de la dissolution de la caisse auront intégralement achetées, ni le montant du bénéfice payable au décès ou du bénéfice payable au départ du membre correspondant aux contributions versées par ce dernier avant la date en question.

145

### **Administration**

Un contrat régissant les dispositions de la caisse sera remis à la Compagnie par l'assureur. Ce contrat régit les droits et les privilèges de la Compagnie, des membres et de leur bénéficiaires. Chacun des membres recevra un certificat attestant qu'il fait partie de la caisse.

La décision que prendra la Compagnie en vertu de ses règles et règlements et conformément à ses dossiers, quant à la classe (d'après le salaire) à laquelle le membre appartiendra, au temps pendant lequel il aura été à son service d'une façon ininterrompue et à la date à laquelle il aura quitté le service de la Compagnie, ainsi qu'à toute question inhérente à la caisse, sauf les questions réglées par le contrat émis par la compagnie d'assurance, sera finale.

II — Extraits d'un règlement relatif à la constitution d'une caisse de retraite par un fiduciaire.<sup>1</sup>

### **Constitution**

Article 1. — Il est constitué par les présentes une caisse de retraite pour le personnel permanent de ....., selon les dispositions qui suivent.

---

<sup>1</sup> Nous reproduisons ce texte avec l'autorisation du Trust Général du Canada qui en est l'auteur. — A.

## Membres de la caisse

Article 4. — L'employé en service, lors de l'entrée en vigueur du présent règlement, est libre d'y participer.

L'employé qui entrera en service après l'entrée en vigueur du présent règlement devra participer aux obligations et avantages qui y sont prescrits. Sa participation et ses années de service compteront du premier janvier ou du premier juillet suivant la date où il est devenu employé au sens du présent règlement, à la condition qu'il ait alors atteint au moins six mois de service; dans le cas où ce minimum de service n'aurait pas été atteint, la participation de cet employé et ses années de service commenceront le premier janvier ou le premier juillet suivant, selon le cas.

Aucun examen médical n'est requis.

Article 5. — L'employé qui, après avoir quitté son emploi, rentrera en service, perdra le bénéfice de ses années antérieures et sera traité comme s'il débutait au service de la compagnie. Dans ce cas cependant, les années de service de l'employé commenceront à courir dès son retour au travail, pourvu qu'il n'ait pas dépassé cinquante-cinq ans, s'il est du sexe féminin ou soixante ans, s'il est du sexe masculin.

## Contributions

Article 6. — L'employé versera une contribution de 5 pour cent de son salaire qui sera créditée à son compte individuel (colonne no 1). Cette contribution sera versée après la mise en vigueur du présent règlement et à partir de la participation de l'employé dans celui-ci. L'employé pourra verser des contributions additionnelles, s'il le désire, mais ces dernières contributions devront être faites en conformité de la loi fédérale et de la loi provinciale de l'impôt sur le revenu, et ne pourront être retirées que conformément au présent règlement, et aux lois mentionnées précédemment. Les contributions additionnelles que l'employé pourra verser en plus de sa contribution de base de 5 pour cent pourront varier entre 1 pour cent et 2 pour cent de son salaire.

Article 7. — La compagnie versera:

1°: Au crédit de l'employé —

a) Pour ses années de services postérieures, une contribution annuelle de 5 pour cent de son salaire.

## ASSURANCES

---

Cette contribution sera inscrite dans son compte individuel (colonne no. 2) et sera versée à partir de sa participation aux obligations du présent règlement. Cette contribution ne sera versée qu'autant que l'employé aura versé la sienne.

- b) Pour ses années de services antérieures, une contribution de 5 pour cent du salaire qui lui est versé, lors de la mise en vigueur du présent règlement, multipliée par le nombre de ses années de service. La contribution totale à laquelle l'employé aura ainsi droit lui sera créditée dans son compte individuel (colonne no. 3), tel que déterminé ci-après.

147.

Cette contribution au montant de \$ \_\_\_\_\_ sera versée comme suit:

- i: une somme globale d'au moins \$ \_\_\_\_\_ lors de l'entrée en vigueur du présent règlement;
- ii: une contribution annuelle d'au moins \$ \_\_\_\_\_ jusqu'à l'amortissement du capital, représentant l'amortissement par annuités, sur une période de 15 ans, avec intérêt à 3 pour cent, du solde au montant de \$ \_\_\_\_\_ ; cette contribution devant être versée dans le cours du mois de chaque année.

Dans le cas où les fonds versés à raison des années de service antérieures se trouveront insuffisants, au moment où l'employé prendra sa retraite, pour couvrir le capital auquel il aura droit, le Comité de surveillance prélèvera temporairement sur les fonds en caisse ou empruntera sur la garantie des valeurs en main, la somme requise pour acquitter le solde dû.

Article 8. — Le trésorier retiendra sur les salaires effectivement payés les contributions des employés et les versera avec celles de la compagnie, au fiduciaire. Le fiduciaire créditera les montants ainsi reçus tel que déterminé plus haut.

Article 9. — Les contributions de la compagnie pour les années antérieures seront versées au fiduciaire lors de l'entrée en vigueur du présent règlement. Les contributions de la compagnie et des employés pour les années postérieures seront versées au fiduciaire, par la suite, dans les premiers dix jours de chaque mois.

## ASSURANCES

---

Article 10. — Les contributions ainsi portées au compte de l'employé serviront lorsque celui-ci aura atteint la limite d'âge, à lui acheter la rente viagère à laquelle il aura droit en vertu du présent règlement.

### Rentes et remboursements

Article 11. — L'employé qui aura atteint l'âge de soixante-cinq ans s'il est du sexe masculin, ou de soixante ans s'il est du sexe féminin, sera mis à sa retraite si la compagnie le juge à propos ou si lui-même l'exige.

148

Il touchera par la suite, sa vie durant, la rente viagère que les montants portés à son compte individuel permettront de lui assurer, tel que déterminé ci-après.

Article 12. — Si l'employé quitte le service avant d'avoir atteint la limite d'âge, lui ou ses ayants droit pourront retirer:

1°: Le montant total de ses propres contributions accumulées et portées à son compte individuel.

2°: La proportion suivante des contributions de la compagnie portées à son compte individuel:

Années de service continu avec la compagnie à la date de la cessation d'emploi	Pourcentage réclmable des contributions de la compagnie
11 ans mais moins de 12 ans	10%
12 ans mais moins de 13 ans	20%
13 ans mais moins de 14 ans	30%
14 ans mais moins de 15 ans	40%
15 ans mais moins de 16 ans	50%
16 ans mais moins de 17 ans	60%
17 ans mais moins de 18 ans	70%
18 ans mais moins de 19 ans	80%
19 ans mais moins de 20 ans	90%
20 ans et plus	100%

Cependant, l'employé n'aura droit qu'au remboursement de ses contributions accumulées, nonobstant la durée de ses services, s'il est congédié pour mauvaise conduite. Dans le cas de divergence d'opinion sur ce point, entre l'employé et la compagnie, le Comité de surveillance décidera en dernier ressort.

## ASSURANCES

---

- 3°: Dans le cas de décès, les ayants droits de l'employé défunt auront droit à la totalité de ses contributions et de celles de la compagnie inscrites à son compte individuel.
- 4°: Dans le cas d'invalidité, après dix années de service, le Comité aura toute discrétion pour remettre à l'intéressé, en conformité du présent article, ses contributions ou celles de la compagnie, en tout ou en partie, sous forme de versement en capital ou d'acquisition de rente.
- 5°: Les remises faites à l'employé, après plus de quinze ans de service, ne pourront servir qu'à l'achat d'annuités, à moins que le Comité de surveillance n'en décide autrement. Ces annuités seront acquises, au choix de l'employé, au moment de sa démission ou lorsqu'il atteindra sa limite d'âge. Dans ce dernier cas, son compte individuel ne bénéficiera annuellement entre la date de la démission et celle de l'achat des annuités, que du montant crédité aux comptes individuels, en vertu du sous-paragraphe *b* de l'article 20°.
- 6°: Les contributions de la compagnie qui ne seront pas remises à l'employé, tel qu'édicte ci-dessus, seront versées au crédit du compte d'opérations visé au sous-paragraphe *c* de l'article 20°.

149

Article 13. — Les contributions de la compagnie seront incessibles et insaisissables. Le Comité de surveillance pourra toutefois retenir à même les montants dont il aura autorisé le paiement à quelque titre que ce soit, la somme suffisante pour acquitter les dettes ou responsabilités d'un employé ou d'un pensionnaire ou de ses ayants droits, à l'égard de la compagnie ou de la Caisse et verser à celle-ci ou à la compagnie le ou les montants ainsi retenus.

Article 14. — Les annuités ou autres avantages seront acquis selon les termes et les formalités que prescrira le Comité.

### Trésorier

Article 15. — Le fiduciaire ou son représentant sera secrétaire et trésorier de la Caisse.

### Comité de surveillance

Article 16. — La gestion de la présente Caisse est confiée à un Comité de surveillance formé de trois membres: savoir: le président

## ASSURANCES

---

ou son représentant de la compagnie; un représentant que les employés se choisiront, et le représentant du fiduciaire.

Le quorum des réunions du Comité sera de deux membres.

Les réunions du Comité auront lieu au siège social du fiduciaire, aux jour et heure que le Comité déterminera, ou sur convocation de son président ou de deux de ses membres.

Toute décision par écrit signée par tous les membres du Comité aura le même effet qu'une délibération approuvée à l'unanimité.

150

Un registre des délibérations sera tenu par le secrétaire, et le procès-verbal de ces délibérations sera soumis pour approbation à l'assemblée suivante du Comité et alors signé par le président de cette assemblée et par le secrétaire.

Le Comité pourra adopter des règles de régie interne non incompatibles avec les présentes.

Le Comité s'élira un président dès sa première assemblée qui suivra le choix des trois membres du Comité.

En cas d'absence, le président aura la faculté de désigner par écrit un des membres du Comité pour le remplacer. Dans le cas où le président ferait défaut de se nommer un remplaçant, le Comité en élira un.

Article 17. — Le Comité de surveillance approuvera toutes les déclarations à faire et les formules à remplir.

Il aura toute discrétion pour accepter la demande d'une personne qui désirera devenir membre de la Caisse, pour accepter ou refuser toute demande de mise à la retraite, pour interpréter le présent règlement et pour régler toute question qui s'y rapportera.

Le fiduciaire déterminera pour le Comité, à la fin de l'exercice, le taux d'intérêt à créditer sur les contributions versées, selon le rendement réel des valeurs et des fonds que le fiduciaire aura eus en mains.

Lorsqu'un employé prendra sa retraite, le Comité lui soumettra la liste des différents plans de rentes viagères que le Service des rentes viagères du Gouvernement fédéral aura à offrir, et lui achètera la rente de son choix jusqu'à concurrence des montants portés à son crédit tel que déterminé précédemment. Dans le cas où la rente fédérale ne sera pas suffisante pour couvrir les annuités que les con-

## ASSURANCES

---

tributions accumulées, portées au crédit du compte de l'employé, permettront d'acquérir, l'excédent de rente pourra être acquis d'une compagnie d'assurance privée. Cependant, si l'excédent de rente mentionné précédemment était inférieur à \$25.00 par année, le Comité pourra remettre en argent le solde des contributions accumulées non affecté à l'acquisition d'annuités fédérales.

Le Comité de surveillance aura toute discrétion pour soumettre à l'employé et pour acquérir, avec son approbation, tout autre plan de rente viagère d'une compagnie d'assurance. Seules les sortes d'annuités approuvées par le Département du Revenu National, à Ottawa, pourront être choisies. Il en sera de même des polices acquises des compagnies d'assurance.

151

Article 18. — Le Comité soumettra annuellement, à la compagnie et aux employés, un rapport de son administration et l'état financier de la Caisse dressé par le fiduciaire, en mentionnant le taux d'intérêt et les ristournes crédités sur les contributions versées ainsi que le rapport du vérificateur. Le Comité adressera à la compagnie et à chacun des membres du personnel, les rapports et états financiers avec indication du taux d'intérêt, mentionnés plus haut, ainsi que le rapport du vérificateur.

Article 31. — Le présent règlement n'aura d'effet qu'autant qu'il aura été approuvé par la compagnie, le fiduciaire et le personnel intéressé, en conformité de l'article 4 de la loi 12 Geo. VI, chapitre 10.

III — Tableau indiquant les indemnités et les primes pour les membres d'une chambre de commerce.

On trouvera ci-après le tableau des indemnités et des primes offertes aux employés des membres d'une autre Chambre de Commerce de l'Ontario. Il y a là un ensemble de bénéfices beaucoup plus élaboré que l'exemple cité en page 134. Si nous mentionnons ce tableau ici, c'est pour souligner la variété et l'étendue des combinaisons possibles. Encore une fois, tout est dans le besoin à satisfaire et dans le prix qu'on est disposé à payer.

## TABLEAU DES INDEMNITÉS

Groupe	Assurance vie	Assurance accidents	Indemnité hebdoma- daire (accidents ou maladie)	Frais d'hospita- lisation (par jour)	R. X Frais de labora- toires, etc.	Bénéfice de maternité	Honoraires de chirurgien	Indem- nité de Polio	Frais médicaux (maxi- mum par an)
Patrons et gérants du sexe masculin, dont le salaire est:									
01 d'au moins \$5000, sans dépendants.....	\$5000	\$5000	\$25.00	\$7.75	\$100	\$80.00	\$200	\$1500	\$150
02 d'au moins \$5000, avec dépendants.....	5000	5000	25.00	7.75	100	80.00	200	1500	150
03 de moins de \$5000, sans dépendants.....	2500	2500	25.00	7.75	100	80.00	200	1500	150
04 de moins de \$5000, avec dépendants.....	2500	2500	25.00	7.75	100	80.00	200	1500	150
Patrons et gérants de sexe féminin:									
05 sans dépendants.....	1500	1500	25.00	7.75	100	80.00	200	1500	150
06 avec dépendants.....	1500	1500	25.00	7.75	100	80.00	200	1500	150
Autres employés du sexe masculin dont le salaire hebdomadaire est:									
07 d'au moins \$50 sans dépendants.....	1000	1000	25.00	7.75	100	80.00	200	1500	150
08 d'au moins \$50 avec dépendants.....	1000	1000	25.00	7.75	100	80.00	200	1500	150
09 de \$35, mais de moins de \$50 sans dépendants.....	1000	1000	20.00	7.75	100	80.00	200	1500	150
10 de 35, mais de moins de \$50 avec dépendants.....	1000	1000	20.00	7.75	100	80.00	200	1500	150
11 de \$25, mais moins de \$35 sans dépendants.....	1000	1000	15.00	7.75	100	80.00	200	1500	150
12 de \$25, mais moins de \$35 avec dépendants.....	1000	1000	15.00	7.75	100	80.00	200	1500	150
13 moins de \$25 sans dépendants.....	1000	1000	10.00	7.75	100	80.00	200	1500	150
14 moins de \$25 avec dépendants.....	1000	1000	10.00	7.75	100	80.00	200	1500	150
Autres employés du sexe féminin:									
15 sans dépendants.....	500	500	10.00	7.75	100	80.00	200	1500	150
16 avec dépendants.....	500	500	10.00	7.75	100	80.00	200	1500	150

### CONTRIBUTIONS DES EMPLOYÉS (PAR SEMAINE)

01 .....	\$1.27	05 .....	\$ .78	09 .....	\$ .65	13 .....	\$ .54
02 .....	1.89	06 .....	1.40	10 .....	1.27	14 .....	1.16
03 .....	.91	07 .....	.71	11 .....	.59	15 .....	.47
04 .....	1.53	08 .....	1.33	12 .....	1.21	16 .....	1.09

Ces contributions représentent 50 pour cent du coût.

IV — Position prise par le président de l'Association des Assureurs-vie du Canada au congrès de la Canadian Life Insurance Officers Association en mai 1952. Si nous citons ce texte ici, c'est pour montrer l'attitude des agents sur la question de l'assurance collective.

« Some of the recent trends in mass coverage present a serious problem to the man in the field and possibly to the life insurance companies also. While it is undoubtedly true that there has been an increasing demand for « mass coverage », we doubt that this demand has come from the public. It has come in our judgment from the companies themselves, and from some of their field representatives.

153

« I would like to make it perfectly clear that we are 100% behind the writing of sound group plans. However, an increasing number of undesirable trends are apparent in the group field, many of these to the detriment of the insuring public, and incidentally at the expense of the field man.

« If we are all for any improvement which will really satisfy the needs of the buying public, should we encourage the marketing — in the open — of bromides and narcotics which eventually put the public to sleep and give them a false sense of security? In other words should we encourage the marketing of temporary insurance in ever increasing volume?

« We all know that group cases are too often sold by general insurance brokers engaged primarily in every other field of insurance except life; some cases of course, are sold by the established life underwriter. The net result, however, is an ever decreasing market for the newer man in the business.

« Moreover, if most of our prospects are paying substantial premiums into group schemes, which in many cases will not cover their individual needs, if the tailored to measure insurance programs are being gradually replaced by ready made policies, how can young men and women of character and ambition be attracted to the profession of life underwriting — and, if attracted, how long can they survive, in an era of diminishing returns?

« We are, therefore, very much concerned with the trend towards « mass coverage » by which I mean the wholesale marketing of temporary life insurance. Is this trend in the best interest of the public

## A S S U R A N C E S

---

or does it tend to create a false sense of security? We feel very definitely that this trend is contrary to the best interests of the public, of the institution of life insurance and of the career life underwriter.

« The public will always require the services of qualified, career underwriters operating in the personal insurance field.

« If the trend towards mass coverage continues the public will eventually be deprived of the services of the career underwriter, and many who have relied for security on temporary insurance will find themselves in grave difficulties.

154

« It should be remembered that the installation of group insurance and pension plans, usually absorbs more than 5% of the earnings of those involved. This seriously limits the amount of money available for savings through a program of permanent insurance. However, the life underwriter must be prepared to plan and service *all* his client's life insurance holdings.

« Are we not facing in the life insurance business an unsound assessment of values, priority being given to the building of huge volume encouraged by progressively lowered gross premiums? »

V — Opinion exprimée par le président de la Sun Life Assurance Company à l'assemblée générale de la compagnie en février 1953. Si nous la citons ici, ce n'est pas pour l'opposer à celle du Président de la Life Underwriters Association, mais simplement pour ajouter une dernière pièce au dossier, qui indique l'attitude des grandes compagnies traitant d'assurance-vie collective. D'autant plus que les deux pensées se rejoignent dans la conclusion:

« Included in our new business is group insurance amounting to \$165,487,248, which is an increase of \$71 millions over the amount for 1951. Group life insurance has great social value, and the importance of life insurance is being increasingly recognized through the medium of group insurance. It gives to the family of the deceased employee the means to carry on while making necessary adjustments. Group insurance is not intended to, nor can it, provide a complete programme of life insurance. Therefore, a well-balanced insurance programme should include a substantial amount of life insurance under individual policies.”