

Chronique de documentation

G. P.

Volume 24, numéro 3, 1956

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1103329ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1103329ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

HEC Montréal

ISSN

0004-6027 (imprimé)

2817-3465 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce compte rendu

P., G. (1956). Compte rendu de [Chronique de documentation]. *Assurances*, 24(3), 129–136. <https://doi.org/10.7202/1103329ar>

Chronique de documentation

par

G. P.

Insurance Series — Number 113. American Management Association, 1515 Broadway, Times Square, N.Y. 36.

129

American Management Association a consacré son congrès du printemps de 1956 à quatre sujets: l'assurance groupe de la Shawinigan Water & Power, quelques modes spéciaux de rémunération du haut personnel, les franchises en assurance contre l'incendie et, enfin, les clauses de non responsabilité et leur valeur en droit.

Quatre questions bien différentes, traitées par des esprits également différents, mais que réunit un même sens pragmatique qui n'est pas sans intérêt. Ici aucun souci de la théorie, rien que le désir d'exposer un problème dans son aspect immédiat et les solutions.

Voyons rapidement ce qu'il est possible d'en tirer à notre tour.

I — A Catastrophe Approach to Group Protection

L'assurance accidents et maladie actuelle est pleine d'insuffisances. L'assurance collective essaie de la corriger, mais elle aussi a ses limitations, soit qu'elle ne garantisse pas tous les cas, soit qu'elle n'indemnise pas assez longtemps ou insuffisamment. C'est une tentative de solution que présente la Shawinigan Water & Power Company, cette grande entreprise québécoise qui réunit dans son personnel des ouvriers aux familles nombreuses, peu fortunés, et qui n'ont pas toujours droit à l'assistance publique, des employés (commis, techniciens, ingénieurs) mieux rémunérés, mais qui ont des charges de famille et des frais multiples, des hauts fonction-

naires, encore mieux rémunérés, mais encore plus chargés d'obligations de toutes sortes et qui doivent sauver la face. Le budget de tout ce monde risque d'être obéré durant des mois, sinon des années, par un accident grave ou une maladie qui se prolonge. C'est une tentative de solution que la compagnie apporte à ses 3,000 employés, et que voici en résumé:

130

The plan covers the employee and each of his dependents for 75 per cent of all necessary expenses billed by the hospital. A deductible, which varies according to salary, is applied for non-hospital expenses, with the plan paying 75 per cent of the balance. The maximum benefit paid by the insurance company for each illness or injury is \$5,000, which, together with the amount paid by the employee, means that expenses up to about \$6,700 are covered.

Covered expenses are those recommended by a licensed physician and include many items that are either excluded or strictly limited in ordinary health insurance policies. This is not only true for in-hospital expenses; it also covers such outside-hospital expenses as private nurses, trained attendants, prescribed drugs and medicines — in fact, almost every necessary medical expense. The fees of doctors and surgeons, whether in the hospital or at home, are also included. Furthermore, the plan covers many illnesses, such as tuberculosis, polio, and mental illness, which were excluded under the previous policy.

An automatic reinstatement clause provides that the full \$5,000 maximum will be restored for any illness if no treatment for that illness has been required for six months. No further proof of insurability is required. We do of course have some exclusions — such as occupational injury, dental work, hearing aids, and eyeglasses — but it is hardly to be expected that such items should be covered.

To summarize, the basic features embodied in the plan provide:

1. Protection against crippling expenses.
2. Eligibility for all regular employees.
3. Wider coverage.
4. Built-in cost control, owing to the coinsurance and deductible provisions.

The deductible, which runs from a low of \$30 to a maximum of \$125, applies only to expenses other than those billed by the hospital, such as doctors' and surgeons' fees, special nurses, and so forth. The cost to the employee is the same as under the previous plan — for the single employee, \$1.90 per month; for the married employee, \$6.50 per month. (The latter cost includes coverage for all children up to the age of 19). The company pays the balance, which we expect to be about 40 per cent of the total cost.

131

II — Executive Incentives: special insurance plans, par Charles E. Tosch.

Un problème très sérieux se pose tant aux grandes compagnies qu'aux intéressés eux-mêmes: la rémunération du haut personnel. Parce que l'impôt devient très onéreux à partir d'un certain chiffre, une augmentation de traitement doit être élevée pour qu'elle soit appréciable, au point de convaincre le directeur ou le chef de service de travailler davantage pour développer l'entreprise. C'est l'*incentive*, ce stimulant, cette raison de faire mieux qui sont à la base du succès de l'initiative privée, cet intérêt direct dans l'essor de l'entreprise qui fait que l'effort est facile, normal et n'est enrayé par rien d'autre que la capacité personnelle. Au directeur qui, au Canada, a un traitement de \$25,000, une augmentation de \$10,000 par exemple, ne laisse guère que \$4,974, s'il est marié et père de trois enfants. Que faire si l'on veut qu'il apprécie pleinement le geste coûteux de la maison qu'il dirige. Il y a d'abord les versements faits pour l'employé aux fonds de retraite ou de participation aux bénéficiaires, aux assurances-groupe, vie, accident, maladie, frais médicaux. II

y a aussi le paiement des frais de club, l'usage d'une auto et d'un chauffeur, etc . . .

Si cela n'est pas suffisant, il faut trouver autre chose. Voici quelques solutions:

1° Si l'employé supérieur est malade ou immobilisé pendant assez longtemps, la maison paiera son traitement durant x mois, un an peut-être. Il est possible de souscrire une assurance qui maintiendra le traitement durant x années¹. Ainsi **132** Ford Motor Company a une entente en vertu de laquelle un tiers du salaire est versé à partir de 90 jours d'immobilisation jusqu'à concurrence de \$10,000.00 durant 10 ans, jusqu'à la mort de l'assuré ou jusqu'à ce qu'il atteigne 65 ans.

2° On pourra augmenter, aux frais de la maison, les assurances portant sur la vie de l'employé², à l'aide d'une police permanente, c'est-à-dire une assurance payable à la mort de l'assuré et non une simple assurance temporaire cessant à partir du moment où l'assuré prend sa retraite³.

3° Payer pour le compte de l'employé chaque année la partie de la prime nécessaire pour l'augmentation de la valeur de rachat d'une assurance, que celui-ci souscrira.⁴ C'est ce que M. Tosch appelle « *Split Dollar Life Insurance* ». En somme, le patron prend à sa charge le coût de l'augmentation annuelle de la valeur de rachat. Durant les deux premières années, le montant à verser par l'employé est considérable parce que la nouvelle police ne comporte pas de valeur de rachat; mais avec la troisième année, le versement diminue considérablement, et il ne reste à l'intéressé qu'une faible prime par \$1,000. C'est en somme lui permettre d'accumuler un capital assuré considérable à coût sensiblement réduit.⁵

¹ L'auteur l'appelle « Extended Disability Coverage ».

² Superimposed Life Insurance.

³ La question de l'impôt sur le revenu se pose dans ce cas au Canada. Il faudrait la faire trancher avant de souscrire un contrat d'une importance quelconque.

⁴ The employer pays the part of the premium that represents each year's increase, in the policy's cash surrender value, and the employee pays the balance.

⁵ La question de l'impôt se pose pour l'employé bénéficiaire.

4° Prévoir à l'avance divers versements pendant la période active de l'employé ou au moment où celui-ci prend sa retraite: ⁶

- a) Par exemple, le paiement d'un traitement particulier jusqu'à la retraite et d'un montant moindre par la suite pendant x années. Ainsi, un an de retraite pour deux années de service.
- b) Le versement d'un boni ou d'une participation dans les bénéfices, en espèces ou en actions de l'entreprise.

133

Pour que le versement soit considéré comme une dépense pour fin d'impôt sur le revenu, l'auteur suggère qu'une convention soit passée entre les intéressés. Voici les principaux points que M. Tosch mentionne:

« To avoid having deferred-compensation benefits construed as taxable income, therefore, it is customary to make them subject to loss unless certain conditions are met. To make the case as strong as possible, several conditions are usually set, such as:

« 1. The company has a claim on the employee's services after retirement — often in a consulting or advisory capacity.

2. The employee must not engage directly or indirectly in a competitive activity.

3. The employee must refrain from conducting himself in a manner inimical to the best interests of the company.

4. The employee's earnings from other employment must not exceed a specified amount.

5. In some cases, the amount of income depends upon the level of company profits or sales.

6. In some cases, the amount of income varies with changes in the cost-of-living index. »

L'auteur ajoute qu'il faut surveiller certaines clauses de l'entente, qui la rendront aussi avantageuse que possible du point de vue fiscal, et il conclut:

⁶ Deferred compensation benefits.

« Such special plans can be developed only as the result of careful study and analysis of the problems to be solved and the objectives to be met. The tax position of the recipients, as well as those of the corporation, must always be kept in mind, and incentives must be within the limits of « reasonableness » . . .

III — Fire Deductibles and Excess Plans, par Lon Varnadore.

134

L'assurance contre l'incendie peut comporter une franchise variable suivant les résultats antérieurs, la répartition du risque et les ressources de l'assuré. Ce sont les conditions d'une pareille modalité que l'auteur étudie. Il conclut ainsi: *« To the extent that this activity (deductible principle) produces more interest in fire prevention than in primary or first dollar indemnity, the deductible or catastrophe plan will find increasing favor. Furthermore, I am confident that there will be a market to supply the demand ».*

IV — Hold Harmless Agreements: How Effective Are They?

D'abord que ce sont ces clauses et où les trouve-t-on? Deux auteurs (Antony W. Fitzgerald et John P. Faude) répondent à cette double question. Voici les contrats dans lesquels on les constate, note M. Faude:

1. *Real property leases.*
2. *Construction contracts.*
3. *Sidetrack agreements.*
4. *Railroad-crossing construction contracts.*
5. *Installation, servicing, or maintenance agreements.*
6. *Processing or manufacturing agreements.*
7. *Easement agreements, particularly in public utilities.*
8. *Equipment and other personal property leases.*
9. *Purchase orders.*
10. *Bailments.*

C'est ce genre de contrats qu'il faut surveiller. Ainsi, dans les baux: « *Under lease agreements any or all of these provisions may appear: (a) clauses that exempt the lessor from liability (these amount to a waiver of subrogation only and do not serve to impose on the tenant a liability of others); (b) Clauses that make the tenant « responsible » for damage to the subject matter of the lease; and (c) clauses that indemnify the lessor against liability for, or loss by, injury to persons or property that arises out of a condition of the property or its use by the tenant (or clauses agreeing that the tenant shall be responsible for such injury).* »

135

Puis suivent deux études particulières des clauses qu'adoptent deux types d'entreprises: l'une d'utilité publique et l'autre, une société industrielle.

Vient enfin la réaction des assureurs avec M. A. L. Benjamin dans « *The Coverage Industry Wants* », Harry C. Foster jr. avec « *Permissible Scope* », « *Forms and Methods of Insurance Protection* » et « *Overlapping Coverage* ».

En somme, les clauses de non responsabilité, de responsabilité contractuelle ou de responsabilité imposée aux tiers suivant l'angle où l'on se place et que les Américains connaissent sous le nom de « *Hold Harmless Agreements* », présentent un problème sérieux au point de vue de celui à qui la responsabilité échoit. Il est possible de le résoudre presque toujours sauf s'il implique la garantie de la qualité du travail; mais l'assureur doit connaître le problème. C'est tout cela que la discussion, que nous avons résumée plus haut, a cherché à mettre en lumière.

Nous croyons que le lecteur aimera apercevoir cet aspect de l'assurance de responsabilité civile, peu connu, parce que peu étudié sous son aspect juridique ou sous l'angle de l'assurance.

Malpractise Liability of Doctors and Hospitals, Common Law and Quebec Law, par William C. J. Meredith. The Corswell Company Limited, 145 Adelaide Street West, Toronto, Canada.

La responsabilité civile du médecin et de l'établissement hospitalier, par Paul-A. Crépeau, chez Wilson et Lafleur (limitée), 39 ouest, rue Notre-Dame, Montréal.

136

Me Meredith est un des grands noms du Barreau de Montréal. Doyen de la Faculté de Droit de l'Université McGill, il a eu dans sa carrière l'occasion de conseiller divers hôpitaux et des médecins sur leur responsabilité dans le cours ordinaire de leurs occupations. C'est la somme de son expérience et de ses réflexions qu'il nous apporte dans cet ouvrage de trois cents pages. Qu'on n'y cherche pas une étude dogmatique, rationnelle comme l'aurait faite un esprit cartésien, formé à la française, mais un recueil fort intéressant d'études sur la jurisprudence, dont les tendances sont indiquées dans ses grandes lignes. Un de nos collaborateurs a accepté d'analyser ce livre intéressant en regard d'un autre ouvrage sur le même sujet, paru récemment à Montréal et qui est l'œuvre de Me Paul Crépeau. Si leur méthode de travail est aux extrêmes, les deux auteurs se retrouvent dans un même souci d'apporter des directives sur un sujet difficile, aux bornes encore mal délimitées, dont les jugements des tribunaux comme les opinions individuelles n'ont pas encore pu jalonner complètement la voie. Nous laissons à notre collaborateur le soin d'en dire davantage.