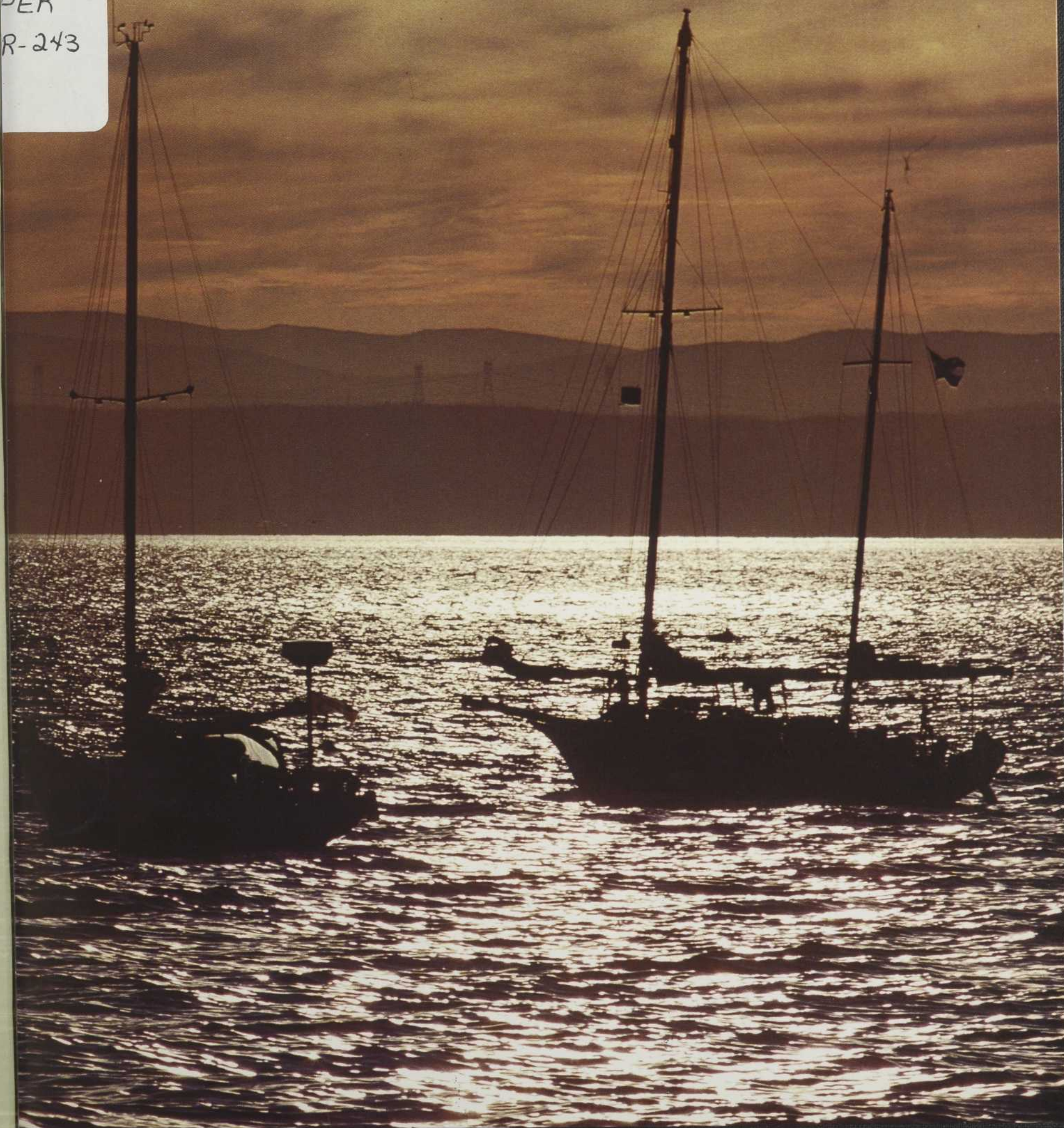


LA REVUE

DES JARDINS

Numéro 3, 1984

PER
R-243



SOMMAIRE

La Revue Desjardins est l'organe officiel de La Confédération des caisses populaires et d'économie Desjardins du Québec. Ce numéro a été tiré à 23 000 exemplaires. Le prix de l'abonnement est de 10,00 \$ par année pour six numéros. Affranchissement numéraire au tarif de la troisième classe en nombre, permis no 1981. Port payé à Québec.

VICE-PRÉSIDENT RECHERCHE ET MARKETING:

Jacques Lefebvre

DIRECTEUR DES COMMUNICATIONS:

Majella St-Pierre

CHEF DE LA DIVISION INFORMATION ET RELATIONS PUBLIQUES:

Lionel Bélanger

RESPONSABLE DE LA RÉDACTION

Denise Montpas

COLLABORATEURS ET

COLLABORATRICES:

Guy Cameron, Gaétan Chevanelle,
France Drzymala, Guylaine Fortier,
Benjamin Fortin, Denise Lessard,
Claude Marchessault,
Monique Picard-Lefrançois.

MAQUETTISTE:

Jean-Bernard Ouellet

SUPERVISION DE LA PRODUCTION:

Carole Pouliot

PAGE COUVERTURE:

Photo: Pierre Pouliot M.L.C.P.

Séparation des couleurs:

Audart Inc.

COMPOSITION ET MONTAGE:

Typo-Litho composition inc.

IMPRESSION:

Laflamme & Charrier, lithographes

CHANGEMENT D'ADRESSE

Pour recevoir votre exemplaire régulièrement, veuillez nous prévenir au moins six semaines à l'avance de tout changement d'adresse, nous fournissant à la fois votre ancienne adresse et la nouvelle et joignant si possible à votre note l'étiquette apposée sur votre revue, à l'attention des Services internes, La Confédération des caisses populaires et d'économie Desjardins du Québec, 100, avenue des Commandeurs, Lévis (Québec), Canada, G6V 7N5.

DROITS ET RESPONSABILITÉS

La traduction et la reproduction totale ou partielle des articles, photographies et illustrations publiés dans La Revue Desjardins sont autorisées à condition que la source soit mentionnée. Les opinions émises dans les articles publiés par La Revue Desjardins n'engagent que la responsabilité de leur auteur.

ISSN 0035-2284

Dépôts légaux:

Bibliothèque nationale du Canada, Ottawa

Bibliothèque nationale du Québec, Montréal

Imprimé au Canada





LA REVUE

DESJARDINS

Volume 50, no 3, 1984

2 **Le mot du président**

Raymond Blais

4 **Le programme d'aide aux employés.
Un moyen d'améliorer son bien-être personnel
et professionnel.**

Monique Picard-Lefrançois

8 **Les assemblées générales annuelles... au-delà des chiffres**

Denise Montpas

13 **À Acton Vale, création d'un fonds
de développement social et communautaire.**

Gaétan Chevanelle

17 **Un employé de la Confédération est honoré!**

18 **Entrevue avec monsieur Denis Frenière, président
directeur général de la Fédération des caisses
populaires Desjardins de Richelieu-Yamaska**

Claude Marchessault

23 **Le Conseil économique du Canada —
Améliorer l'efficacité des politiques économiques.**

France Drzymala

25 **Les origines du Groupe Desjardins,
Assurances générales, il y a 40 ans.**

Guy Cameron

30 **Une lettre datée du 4 mai 1916**

Alphonse Desjardins

32 **Le Prix annuel Desjardins ou l'innovation par l'action**

France Drzymala

34 **Le Fonds de solidarité des travailleurs du Québec.**

Guyline Fortier

36 **Des ouvrages utiles**

Benjamin Fortin

Mot du président

Aujourd'hui, j'aimerais aborder avec vous la grande question de l'évolution du système financier canadien. Compte tenu des grands changements structurels qui pointent actuellement à l'horizon dans le système financier dans lequel nous évoluons, il m'apparaît opportun d'examiner avec vous cette question puisque celle-ci touche directement non seulement les institutions financières elles-mêmes, mais affectent en même temps la vie de chacun de nous comme consommateur ou comme gens d'affaires.

Avant d'entrer dans le vif du sujet, j'aimerais tout d'abord faire un peu l'histoire de cette question. Le système financier canadien traverse actuellement une période de mutation profonde et accélérée. Selon moi, il faut vraiment parler de mutation, d'évolution et non de changements instantanés. Bien sûr, au cours des derniers mois, le processus de modification s'est accéléré, et j'ai toutes les raisons de croire qu'il en sera de même pour les mois à venir. À mon avis, la tendance semble irréversible et déjà plusieurs modifications ont eu lieu.

Traditionnellement les institutions financières canadiennes ont été et sont encore, dans une certaine mesure, réparties en quatre groupes distincts. Le système financier que nous connaissons a donc été développé autour du concept des « quatre piliers », soient:

- les institutions bancaires incluant les parabancaires; c'est-à-dire les caisses populaires et d'économie et les credit unions;
- les sociétés de fiducie;
- les compagnies d'assurance-vie;
- les courtiers en valeurs mobilières.

Avec le temps, chaque catégorie d'institution est arrivée à disposer de sa propre législation et de ses réglementations distinctes. Chaque groupe avait donc un rôle précis à jouer dans le système financier.

Depuis quelques années tout cela est de moins en moins vrai puisque l'on assiste à l'effritement des barrières entre les « quatre piliers ».

Quelles sont les raisons qui ont conduit à l'effritement de ces structures?

1 — D'une part, le législateur a lui-même modifié les lois pour favoriser la concurrence. Aujourd'hui, le système financier ressemble à un gros gâteau que tous les intervenants désirent se partager.

2 — La nouvelle technologie a facilité cette évolution: nous n'avons qu'à penser à la révolution informatique et aux nouveaux produits qui en sont les fruits.

3 — Le système financier a réagi rapidement en créant de nouveaux outils. Aujourd'hui, nous avons une multitude de produits d'épargne, allant de l'épargne avec opérations, à l'intérêt quotidien et à l'épargne stable, en passant par les dépôts de un (1) à cinq (5) ans, les régimes d'épargne-retraite, les régimes d'épargne-logement, les régimes d'épargne-action.

4 — Enfin, l'inflation a évidemment contribué à brusquer les choses. Du jour au lendemain, les taux d'intérêt ont connu des modifications si rapides que notre système financier a été durement ébranlé.

Aujourd'hui, en 1984, la question que l'on doit se poser n'est pas de savoir quelle sera la tendance, quel sera l'avenir du système financier, mais jusqu'où on ira avec les modifications qui sont à nos portes. Il semble que la toile de fond de ces modifications vise à réglementer davantage les fonctions plutôt que les institutions. En d'autres mots, la nouvelle réglementation pourrait toucher plus au produit qu'à l'organisme. Par exemple, plusieurs institutions financières peuvent déjà consentir des prêts hypothécaires. Il s'agit de s'assurer que les « règles du jeu » soient les mêmes pour toutes les institutions financières.

Le gouvernement fédéral a créé un comité consultatif sous la responsabilité du ministre Roy McLaren. Ce comité, composé de représentants des institutions des « quatre piliers », doit donner son avis sur l'implication des modifications déjà apportées et celles susceptibles de l'être dans les mois qui viennent. On cherche à évaluer les conséquences pratiques de ces changements, tant du côté des institutions financières que du côté des consommateurs. Je participe aux travaux de ce Comité.

Du côté du gouvernement du Québec, les législateurs étudient actuellement un projet de loi qui vise à apporter des changements importants à la loi qui régit les compagnies d'assurance-vie à charte provinciale. Le ministre des Finances, Monsieur Jacques Parizeau, a de plus annoncé que la loi sur les compagnies de fidéicommiss (compagnies de fiducie) serait aussi revue. Ces changements s'inscrivent dans la même ligne de pensée que le rapport Parizeau, déposé au début des années 1970.

ATTITUDE DU M.C.P.É.D.

Le Mouvement Desjardins a déjà fait connaître à la commission MacDonald, sur l'économie canadienne, qu'il était d'accord avec cette tendance au décloisonnement des institutions financières. Pour nous, cela permettra d'augmenter la concurrence, ce qui favorisera, finalement, tous les consommateurs puisque ceux-ci auront la possibilité de faire du magasinage dans toutes les institutions financières.

Deuxièmement, nous pensons que ces modifications vont forcer le Mouvement Desjardins à continuer d'exceller. D'ailleurs, depuis plusieurs années, les membres des caisses populaires et d'économie Desjardins avaient indiqué à leurs dirigeants des besoins qui couvraient la gamme à peu près complète des services de type financier.

Pour répondre à cette demande, le développement du réseau ne s'est pas fait seulement au niveau des caisses, mais aussi au niveau de la mise sur pied ou de l'acquisition d'une série d'organismes complémentaires.

C'est ainsi que le M.C.P.É.D. peut se vanter aujourd'hui de comprendre dans son réseau ces « quatre piliers » qui sont à la base du système financier canadien. Le M.C.P.É.D. compte en effet:

- un réseau de caisses locales complet, dont 500 municipalités où la Caisse Desjardins est la seule institution financière;
- des compagnies d'assurance-vie et d'assurances générales;
- une compagnie de fiducie; cette dernière vient d'obtenir un permis restreint pour le courtage de valeurs mobilières.

De plus, ce complexe financier appartient à 3,8 millions de Québécois et est administré par eux.

Après avoir indiqué notre accord sur la tendance de l'évolution des marchés financiers, il convient cependant de vous faire connaître quelques réserves.

Le système financier canadien est un des plus solides du monde. Toutefois, comme partout ailleurs, il est basé sur la confiance de la population envers ses institutions financières. Il faut à tout prix protéger la sécurité de ce système. Ce réseau complexe d'institutions est en quelque sorte « fiduciaire » ou « gardien de l'épargne » non seulement des entreprises ou des gens d'affaires, mais aussi de millions de consommateurs.

C'est pourquoi ce décloisonnement doit se faire de façon prudente, en évaluant bien les conséquences:

- il faut éviter une trop grande dispersion qui amènerait la confusion chez le consommateur et qui rendrait plus difficile la sécurité globale du système;
- il faut éviter que le nivellement de certaines barrières entre les institutions financières placent ces dernières dans une situation de conflits d'intérêts.
- enfin, il faut également analyser les conséquences d'une trop grande concentration des institutions.

CONCLUSION

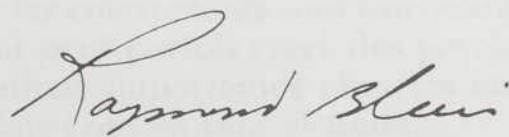
Le fonctionnement des institutions financières se transformera au cours des prochaines années et tous les consommateurs seront touchés par les modifications qui nous seront proposées au cours des prochains mois.

À cause de sa mission, à cause de sa structure et aussi à cause du chemin parcouru, le Mouvement Desjardins est très bien placé pour faire face à cette évolution. Toutefois, la **cohésion** entre les caisses, les fédérations, la Confédération et les institutions, s'avèrera un élément tout à fait indispensable dans le cheminement de ce dossier.

Cette évolution profonde n'est pas incompatible avec nos réseaux décentralisés. Au contraire, elle se dirige dans le sens de nos actions. Ainsi, nos unités autonomes, dans tous les secteurs, nous permettront de continuer à être engagés dans le milieu, à être près des besoins de nos membres.

En contre-partie, il faudra beaucoup de **solidarité** entre toutes les composantes pour s'assurer que l'ensemble du Mouvement continuera à travailler au mieux-être économique et social de nos concitoyens. C'est donc un défi important mais aussi exaltant qui se dessine pour nos 22,000 employés et nos 20,000 dirigeants-bénévoles.

RAYMOND BLAIS,
Président



Le programme d'aide aux employés

Le deuil, le divorce, la réorientation de carrière, les difficultés financières... Qui n'a pas connu un de ces événements ou une de ces situations qui risquent de perturber momentanément le rendement au travail? Celui ou celle qui traverse une période difficile peut rarement consulter un professionnel qui connaisse son milieu de travail « de l'intérieur ». De plus, des honoraires élevés peuvent contribuer à retarder une consultation vraiment nécessaire pour l'employé et, par ricochet..., pour la bonne marche de l'entreprise.

Pour supprimer ces inconvénients, la Fédération de Montréal et de l'Ouest-du-Québec, par le biais de sa direction recrutement et sélection du personnel, a élaboré un programme d'aide personnelle à ses employés. Situer ce service dans l'ensemble de sa problématique aide à en mesurer toute son importance. C'est ce que fait l'auteur de ce texte.

Un moyen d'améliorer son bien-être personnel et professionnel

par Monique Picard Lefrançois*

Pourquoi un programme d'aide dans l'entreprise?

Contrairement à des visions plus anciennes, l'employé ne laisse pas nécessairement ses problèmes personnels à la maison et inversement ses problèmes de travail au bureau. Le stress, les tensions et les exigences de la vie moderne influencent le comportement et la santé d'un employé et peuvent par conséquent affecter son efficacité et sa productivité. Plusieurs entreprises, au Québec et ailleurs, ont rapidement pris conscience de leur responsabilité en ce domaine. Elles ont aussi mesuré les avantages qu'elles pouvaient retirer du traitement des causes qui génèrent les problèmes de rendement au travail.

Face aux coûts élevés engendrés par l'absentéisme, les retards, les griefs, les relations de travail difficiles, les accidents de travail, ces entreprises ne pouvaient plus ignorer ni tolérer les employés improductifs. À cet égard, l'économie canadienne perd environ 10 M \$ par jour de travail à cause d'une piètre performance associée à des modes de vie inadéquats. Par ailleurs, la stricte application de mesures disciplinaires allant jusqu'au congédiement ne constituait pas dans

bien des cas une solution adéquate pour contrecarrer les conséquences de ces problèmes et ce, tant au plan humain qu'économique. Une étude du ministère de l'Immigration et de la Main-d'œuvre du Canada de 1975 établit que 46% des problèmes de fonctionnement au travail sont causés par des désordres d'ordre émotif ou mental. De plus, 65% des employés sont congédiés pour des motifs « personnels » plutôt que « techniques ».

Il valait peut-être mieux développer un nouveau type d'intervention et tenter d'apporter une aide aux employés en difficulté à partir du milieu même de travail. C'est ainsi que, peu à peu, plusieurs entreprises se dotèrent de programmes d'aide aux employés, où des services de counseling confidentiels leur furent offerts. Ces programmes n'ont pas pour mission de « sauver » tous les employés en difficulté. L'éducation, la formation et l'environnement psycho-social qui tissent la

* Mme Lefrançois a été conseillère en relation d'aide à la Fédération des C.P.D. de Montréal et de l'Ouest-du-Québec jusqu'en février 1984.



personnalité d'un individu ne favorisent pas toujours le succès d'une réhabilitation en milieu de travail. Toutefois, l'expérience a démontré qu'il était plus avantageux de déployer des efforts pour aider ceux et celles qui ont des problèmes et de leur offrir une autre solution que la porte.

Évolution des programmes d'aide: de l'alcoolisme à la baisse de rendement

Le champ d'intervention des programmes d'aide aux employés a beaucoup évolué depuis son origine qui se situe dans les années 40 et 50. En effet, les premiers programmes mis sur pied au Canada qu'aux États-Unis occupaient surtout, sinon exclusivement, des problèmes liés à l'alcoolisme.

Selon Santé et Bien-être Canada, 5% de la main-d'œuvre canadienne est affectée par une consommation abusive d'alcool. D'autres études estiment que 6 à 10% des employés sont aux prises avec un tel problème. Une enquête portant sur les employés de sept compagnies ferroviaires américaines conclut même à une proportion de 19%. Tous ne sont peut-être pas des alcooliques au sens pathologique du terme mais

en ce qui concerne l'industrie, les effets du problème demeurent les mêmes si on considère les taux d'absentéisme.

Si l'on s'en tient aux données plus conservatrices de Santé et Bien-être Canada et si l'on tient compte du fait que le buveur-problème coûte en moyenne à son employeur 3 000,00 \$ par année (des études plus récentes parlent du quart du salaire de l'employé) en perte de productivité, en congés de maladie, en accidents de travail et spécialement dans le cas des cadres, en erreurs de jugement, et que l'on applique ces données aux 6 000 employés des caisses populaires affiliées à la F.M.O., le problème de l'alcoolisme pourrait à lui seul coûter 900 000,00 \$ par année.

Il ne s'agit là que d'un exemple de problème qui risque de perturber le rendement d'un employé. Mais que dire du 15% de la main-d'œuvre qui, selon Santé et Bien-être Canada, est affecté par des problèmes de comportements et de santé autres que l'alcool. Chez Bell Canada, on estime qu'entre 1959 et 1981, les coûts directs engendrés par les absences causées par des maladies d'ordre psychiatrique, s'élèvent à 3,6 M \$.

Actuellement, de plus en plus de programmes élargissent le cadre de leur intervention, en mettant l'accent sur la baisse du rendement au travail. Ils accueillent ainsi des employés aux prises avec toutes sortes de problèmes personnels, qu'il s'agisse de désordres mentaux et émotionnels, de difficultés conjugales, familiales, légales, financières et autres, autant que de problèmes d'alcoolisme et de toxicomanie comme tels. Le programme d'aide des caisses populaires affiliées à la Fédération des caisses populaires Desjardins de Montréal et de l'Ouest-du-Québec a été conçu dans cet esprit.

Cet élargissement permet aux programmes d'aide de tenir compte de diverses réalités individuelles et sociales qui influencent le milieu de travail et de développer un mode d'intervention mieux adapté aux besoins particuliers de l'entreprise. À titre d'exemple, cette approche plus globale s'avère particulièrement indiquée si on considère que, dans le cadre d'une institution financière, les attaques à main-armée et les enlèvements sont une réalité qui peut parfois créer des perturbations importantes chez les employés qui en sont victimes.

Le programme d'aide des caisses populaires affiliées à la Fédération des caisses populaires Desjardins de Montréal et de l'Ouest-du-Québec

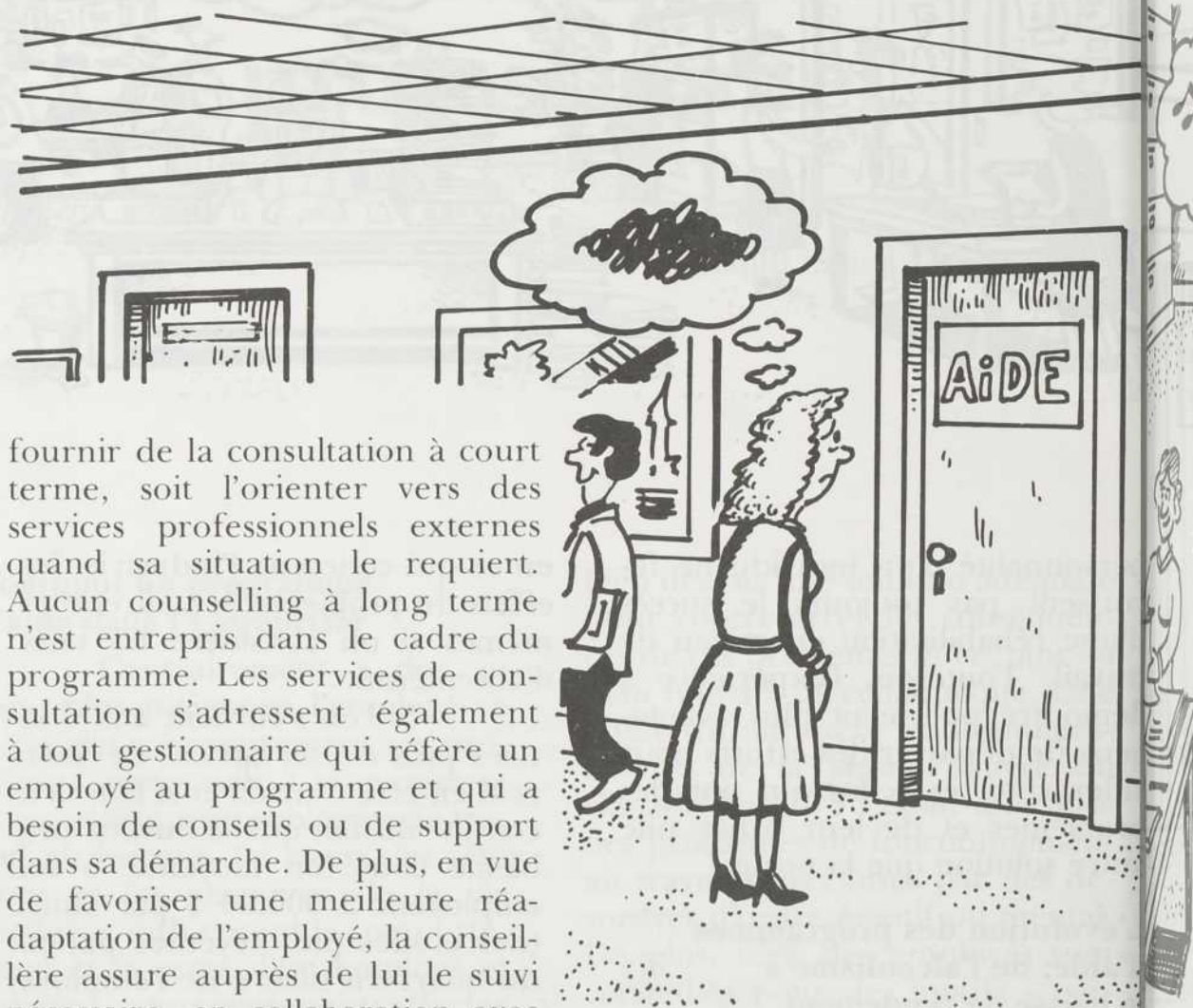
C'est ainsi qu'à la suite de demandes exprimées par le milieu des caisses populaires, la Vice-présidence aux ressources humaines de la Fédération des caisses populaires Desjardins de Montréal et de l'Ouest-du-Québec a reçu le mandat d'élaborer et d'implanter un programme d'aide aux employés. Celui-ci poursuit les mêmes grands objectifs que tout autre programme d'aide, à savoir: améliorer le bien-être personnel et professionnel des ressources humaines et, tel que mentionné par le président et chef de la direction, M. Guy Bernier, dans la brochure destinée aux employés, contribuer « à mieux faire coïncider les aspirations du personnel avec les objectifs de notre organisation ».

Afin d'atteindre ces objectifs, divers services gratuits de consultation, d'information et de référence sont offerts à tous les employés et ce, quelle que soit leur catégorie d'emploi. Ces services sont assurés par une conseillère en relation d'aide qui accueille les employés dans un contexte *tout à fait confidentiel*, tant au niveau de l'emplacement du bureau de consultation qu'au niveau des échanges, des évaluations et des documents concernant chaque cas. Toute divulgation d'information confidentielle n'est possible qu'avec l'autorisation écrite de l'employé en cause.

Selon la nature et la gravité du problème vécu par ce dernier, la conseillère peut, soit lui

fournir de la consultation à court terme, soit l'orienter vers des services professionnels externes quand sa situation le requiert. Aucun counselling à long terme n'est entrepris dans le cadre du programme. Les services de consultation s'adressent également à tout gestionnaire qui réfère un employé au programme et qui a besoin de conseils ou de support dans sa démarche. De plus, en vue de favoriser une meilleure réadaptation de l'employé, la conseillère assure auprès de lui le suivi nécessaire, en collaboration avec les services externes de même qu'avec le gestionnaire qui l'a orienté vers le programme, si tel a été le cas.

Il importe ici de souligner le *caractère essentiellement préventif et incitatif du programme*: il est fondé sur la théorie reconnue selon laquelle on peut utiliser efficacement le milieu de travail pour dépister de façon précoce les employés qui présentent ou risquent de présenter des problèmes de rendement au travail. Le gestionnaire y a donc un rôle important à jouer au niveau du dépistage et de l'encouragement à la participation. Le rendement demeure toutefois le seul motif d'intervention de sa part, et nul employé ne peut être forcé de demander de l'aide. Le programme incite plutôt fortement les employés en difficulté à demander de l'aide volontaire-





ment, avant d'y être orienté par leur supérieur. Dans tout contexte de relation d'aide, la motivation personnelle de l'individu de même que son désir de collaboration sont des conditions fondamentales de la réussite de sa démarche. Ainsi, la décision de demander de l'aide dans le cadre du programme et de suivre les recommandations qui pourraient en émaner relève de l'employé.

Le programme d'aide offre aussi un service d'information et de référence pour les conjoints et les enfants des employés. Enfin, il prévoit le développement et l'implantation de différents programmes préventifs dans les domaines de la retraite, de l'alcoolisme, du stress et de l'épuisement physique et intellectuel (burnout).

À titre de bilan: quelques indicateurs

On peut se demander dans quelle mesure un tel programme correspond à un besoin réel chez les employés et les gestionnaires. Répondre à cette question de façon précise serait prématuré, compte tenu de sa courte expérience. Toutefois, il peut être intéressant de mentionner que jusqu'à maintenant, sur environ soixante employés qui se sont prévalus des services de consultation, le tiers l'a fait de façon volontaire. Étant donné que le

programme n'avait pas encore été diffusé, la proportion de demandes personnelles est somme toute assez importante. Quant aux motifs de demandes, la variété des problèmes rencontrés peut constituer un indicateur valable par rapport à l'approche élargie du programme.

Ainsi, on peut mentionner des problèmes émotifs de tous ordres, avec ou sans troubles de comportement, en passant par l'anxiété situationnelle jusqu'aux problèmes de stress et de dépression requérant l'intervention de spécialistes. Certains problèmes sont directement liés au travail comme dans le cas des victimes d'acte criminel tandis que d'autres sont davantage dus à des événements comme le divorce, le deuil, la retraite, la réorientation de carrière, les conflits matrimoniaux et les difficultés financières; d'autres enfin résultent de facteurs de personnalité, de capacité et de valeurs individuelles. Dans cette dernière catégorie, on compte les difficultés d'adaptation au milieu de travail et au changement, la recherche d'un équilibre entre le travail et les autres aspects de la vie, les problèmes d'affirmation de soi et de relations interpersonnelles satisfaisantes.

Somme toute, il est encore trop tôt pour présumer de la réussite et de l'efficacité à long terme du programme d'aide. Toutefois, il ne fait aucun doute que son succès repose largement sur la qualité professionnelle de ses services de même que sur la collaboration et l'appui de tous les intervenants du milieu de travail. En définitive, c'est l'employé même qui s'y adresse qui en sera le meilleur juge.

Les assemblées générales annuelles... au-delà des chiffres

par Denise Montpas

T enues du 19 au 22 mars derniers au Palais des congrès à Montréal, les assemblées générales annuelles appartiennent désormais au passé. Malgré tout le travail qu'il a nécessité, le bilan financier de 1983 est déjà périmé.

Mais, si les chiffres s'effacent rapidement pour être remplacés par d'autres, plus ou moins élevés, plus ou moins satisfaisants, l'engagement social du Mouvement Desjardins, par le biais de ses caisses, reste toujours d'actualité.

Ainsi, cette année, étant donné l'excellent état de santé du Mouvement Desjardins (cf tableau p.12), le président M. Raymond Blais a pu, à sa grande satisfaction, mettre l'accent sur le bilan social et communautaire de Desjardins. Voici, à ce propos, un extrait du discours qu'il a prononcé lors de l'assemblée générale de la Confédération:

« Le Mouvement Desjardins des années 80, héritier d'une longue tradition, doit continuer d'être à l'avant-garde et continuer aussi d'exercer un leadership véritable dans le domaine social. À cet effet, nous devons être aussi responsable et dynamique que l'aurait souhaité le fondateur du Mouvement, Alphonse Desjardins.

Cet engagement social doit se jouer à tous les paliers du Mouvement. Mais, c'est principalement au niveau de la caisse que cette dimension est la plus essentielle et la plus significative, même si souvent elle peut apparaître moins spectaculaire. J'ai beaucoup d'admiration pour la caisse qui s'occupe d'habitation, qui se préoccupe de ses personnes âgées et de ses jeunes, qui se sent concernée par la vie communautaire et culturelle de son milieu. J'ai constaté avec plaisir que les fédérations et les institutions sont également présentes dans leurs milieux respectifs.

Plus globalement, l'année 1983 est l'année où nous avons participé à faire revivre l'idée de la corvée ancienne en l'adaptant à l'après-crise. Cette crise économique qui a frappé si durement a été, il faut l'avouer, propice aux réflexions. Plusieurs d'entre nous, Québécois, avons eu la nostalgie de certaines valeurs fondamentales que nous avons joyeusement basculées par-dessus bord pendant la période d'euphorie des années faciles.

C'est ainsi qu'en 1983, l'action de Desjardins a été déterminante pour le succès du programme Corvée-Habitation. Projet économique, bien sûr, puisqu'il nous a permis de consentir un montant de l'ordre de 500 M \$ en prêts hypothécaires.

Projet social aussi, puisque d'une part, il favorise l'accession à la propriété et que d'autre part, il a été rendu possible grâce à la concertation et à la participation financière de plusieurs intervenants: le M.C.P.É.D., le gouvernement, les travailleurs, les entrepreneurs, les professionnels, les municipalités.

Tous ces intervenants ont accepté d'aller au-delà de la rentabilité à court terme pour s'associer en vue d'un projet commun.

Plus récemment, les fédérations participantes coordonnées par la Confédération lançaient un autre projet faisant appel à la concertation et à l'engagement de nos membres. Le fonds de récupération Desjardins connaît déjà des résultats puisqu'il a dépassé 60% de son objectif. Cette corvée moderne suscite beaucoup d'intérêt et constitue la preuve que les membres des caisses et le Mouvement Desjardins sont prêts à s'engager dans un projet collectif visant la création d'emploi et l'amélioration de la qualité de vie. Cela témoigne du caractère de « bon citoyen » du Mouvement Desjardins.

Les témoignages nombreux que nous avons reçus de plusieurs de nos concitoyens nous laissent supposer que nous sommes dans la bonne voie. Cette première expérience doit réussir complètement. Ce modeste début pourrait déclencher d'autres initiatives et,

par le fait même, multiplier l'action collective. Nous savons qu'il s'agit d'une lourde tâche pour les caisses. Nous espérons qu'il nous sera quand même possible de donner « le dernier coup » pour atteindre 100% de l'objectif d'ici peu.

Avant de quitter cette section du bilan social, j'aimerais rappeler un autre projet de type communautaire. N'eût été de la présence des caisses Desjardins, le Sommet québécois de la jeunesse n'aurait pas atteint l'ampleur qu'il a connue, ni la réussite à laquelle il est parvenu. Bien sûr, il a traversé des remous importants. Cependant, le sommet lui-même a été un succès sur toute la ligne (...).

Sommes-nous convaincus que notre action sociale doit être permanente et n'affecte pas la rentabilité économique en soi?

Prenez la liste des caisses déficitaires, faites-en l'analyse. Je ne connais pas de caisses dont le déficit est causé par un trop grand engagement dans le milieu. La situation contraire est monnaie courante. Les caisses les plus actives dans leur milieu sont souvent celles qui sont en meilleure situation financière. Leur engagement ne s'est pas fait au détriment de la rentabilité mais à force de bénévolat, de concertation et de recherche de satisfaction des besoins de ses membres. »



GHISLAIN DES ROSIERS

En bref *deux dossiers majeurs*

Pour les institutions et les corporations du Mouvement Desjardins, les assemblées générales annuelles sont évidemment l'occasion de présenter leurs états financiers. Pour le président, M. Raymond Blais, c'est aussi le moment de faire état de dossiers majeurs concernant tous ceux qui sont engagés dans le Mouvement, à quelque titre que ce soit.

1 - La refonte de la loi des caisses d'épargne et de crédit

Depuis plusieurs années, il est question de modifier par des amendements majeurs la Loi des caisses d'épargne et de crédit; « notre acte de naissance », comme l'appelle M. René Croteau. L'an dernier, le Mouvement Desjardins a soumis un mémoire à ce sujet au gouvernement provincial. Il est question que ce dossier aboutisse en 1984.

Quelle est la position de Desjardins dans ce dossier? Demande-t-il des pouvoirs additionnels?

L'objectif global et ultime est clair: d'une part, comme l'a souligné M. Raymond Blais aux assemblées générales annuelles, « nous voulons au Québec des institutions financières fortes, à l'abri des tempêtes que pourrait provoquer un climat économique malsain ou d'autres causes extérieures »; d'autre part, « nous

reconnaissons que le gouvernement est responsable de la protection finale de l'épargne du Québécois... ». De plus, il faut prendre en considération que Desjardins est une entreprise de type coopératif. Ce caractère qui la distingue d'une multitude d'entreprises privées nécessite l'élaboration d'une loi particulière. En effet, la base même de la coopération repose sur la volonté de prendre leurs affaires en main et, dans la mesure du possible, de régler eux-mêmes leurs problèmes.

En conséquence, les caisses d'épargne et de crédit ont besoin, dans la conjoncture actuelle, de pouvoirs additionnels. Pour protéger l'épargne, elles doivent bénéficier de privilèges accordés à certaines autres institutions financières. Par exemple, l'équivalent de l'article 88 de la Loi des banques qui permet de prendre en garantie des comptes à recevoir et des inventaires serait évidemment très utile aux caisses. Les fédérations et le Fonds de sécurité Desjardins doivent aussi être dotés de pouvoirs additionnels afin d'intervenir plus rapidement dans les cas de caisses déficitaires.

Comme l'a mentionné M. Blais en conférence de presse, « des discussions sereines sont amorcées ». Il ne reste plus qu'à traduire une entente au niveau des objectifs par un texte acceptable aux deux parties.



2 - Le décloisonnement des institutions financières

Discuté à Ottawa et à Québec, le décloisonnement des institutions financières est un dossier d'envergure.

En raison de l'évolution du système financier canadien, des études économiques récentes suggèrent de délaissier l'approche actuelle de la réglementation. Jusqu'à maintenant, cette réglementation consistait à définir des normes de conduite pour chaque catégorie d'institution: les banques et les caisses, les sociétés de fiducie, les compagnies d'assurance-vie et les courtiers en valeurs mobilières. Ces entités sont en quelque sorte les « quatre piliers » de notre système.

Dans son discours, M. Blais a parlé de « l'effritement des quatre piliers ». En effet, il est question aujourd'hui de réglementer les fonctions plutôt que les institutions. Desjardins, qui oeuvre déjà dans les quatre secteurs clés doit analyser quelle sera l'ampleur du phénomène et ses répercussions sur le plan pratique.

Membre de la Commission Mc Laren à Ottawa, M. Blais s'interroge sur les conflits d'intérêt possibles, la concentration d'entreprise et la protection du consommateur.

... et quelques notes

En conférence de presse, M. Blais a parlé avec beaucoup d'enthousiasme de la Caisse centrale qu'il considère comme « un merveilleux outil de développement ». La Caisse a présentement un capital de 400 M \$ et un actif total qui s'est accru de 45,5%.

Pour les caisses Desjardins et leur fédération, les retombées quantitatives et qualitatives s'avèrent très intéressantes.

« Grâce à la Caisse centrale, le Mouvement Desjardins voit confirmer son image de groupe financier majeur avec, entre autres, l'obtention de cotes de crédit élevées des agences officielles, la publication d'un taux préférentiel, l'accès direct à la Banque du Canada, l'admissibilité de nos titres d'emprunt pour les grands investisseurs institutionnels canadiens, la qualité de membre adhérent de l'Association canadienne des paiements et la perspective d'un rayonnement sur la scène internationale »¹

Pour servir adéquatement les 3 800 000 membres des caisses populaires et des caisses d'économie Desjardins au Québec, le réseau Desjardins comptait, à la fin de 1983, 1 743 points de services dont 1 428 caisses, 240 autres comptoirs et 75 guichets automatiques.

¹ Rapport 1983. La Caisse centrale Desjardins du Québec, p. 9.



SITUATION DU MOUVEMENT DESJARDINS

AU 31 DÉCEMBRE 1983

(en millions \$)

Épargne et crédit

(Situation consolidée des 1 428 caisses populaires et d'économie, des 11 fédérations et de la Caisse centrale Desjardins du Québec)

<i>Actif</i>	<i>Épargne</i>	<i>Capital social</i>	<i>Placements</i>
17 787	16 210	341	3 272

Prêts en cours

<i>avec garantie hypothécaire</i>	<i>sans garantie hypothécaire</i>	<i>Total</i>
8 143	5 135	13 279

Assurance de biens

	<i>Actif</i>	<i>Primes nettes acquises</i>	<i>Sinistres nets</i>	<i>Placements et liquidités</i>
Le Groupe Desjardins, Assurances générales (consolidé)	150,8	83,1	48,8	121,4

Assurance de personnes

	<i>Actif</i>	<i>Assurances en vigueur</i>	<i>Prêts hypothécaires</i>	<i>Placements</i>
Assurance-vie Desjardins	685	18 549	177,5	439,6
La Sauvegarde, compagnie d'assurance sur la vie	433	5 674	123,4	268,8

Activités fiduciaires

	<i>Actif</i>	<i>Biens administrés</i>	<i>Hypothèques détenues</i>	<i>Fonds Desjardins</i>
Fiducie du Québec	839,5	7 471	655,3	94,9

Investissements et prêts industriels et commerciaux

	<i>Actif</i>	<i>Avoir des actionnaires</i>	<i>Prêts nets</i>
Société d'investissement Desjardins (consolidé)	456,6	85,8	—
Crédit Industriel Desjardins	216	25,3	209,4

Éducation

	<i>Actif</i>	<i>Bourses versées</i>	<i>Placements</i>
Fondation Girardin-Vaillancourt	1,7	0,1	1,7
Institut coopératif Desjardins	2,9	—	—

Secteur international

	<i>Actif</i>	<i>Coût des projets</i>
Société de développement international Desjardins	1,1	2,3

Autres secteurs

	<i>Actif</i>
Centre Desjardins de traitement de cartes Inc.	3,9
Corporation Desjardins de traitement informatique	23,2
Sécurité Desjardins Ltée	13,6
Société d'habitation Alphonse-Desjardins	0,08

Total consolidé, ensemble du M.C.P.É.D.

<i>Actif</i>	<i>Épargne</i>	<i>Prêts en cours</i>	<i>Placements</i>
20 042	18 440	14 490	3 833

Chronique
« GENS DE CAISSES »

À ACTON VALE,

création d'un Fonds de développement social et communautaire

par Gaétan Chevanelle*

« Cette implication sociale doit se jouer à tous les paliers du Mouvement, mais c'est principalement au niveau de la Caisse que cette dimension est la plus essentielle et la plus significative. »

M. Raymond Blais,
Président du M.C.P.É.D.,
Montréal, 20 mars 1984

« Le mouvement coopératif est une des rares expériences actuelles qui portent à la fois une économie, une communauté, une politique et une mystique. »

Jacques de Grand'Maison

Acton Vale naquit au milieu du siècle dernier alors que se construisait la ligne de chemin de fer devant relier Montréal et Portland, Maine (1854). À cette époque, la découverte d'un gisement à haute teneur en cuivre donna une prospérité rapide à l'agglomération qui en 1876 comptait déjà 4 150 habitants. Le gisement tari, Acton Vale reste dynamique et s'industrialise (caoutchouc, chaussures, textile).

Aujourd'hui, l'industrie manufacturière, le commerce et les services sont les principales occupations des citoyens. Sises au coeur d'une petite région agricole, situées à égale distance des villes de St-Hyacinthe, Granby, Drummondville et Richmond, Acton Vale et la Paroisse de St-André d'Acton totalisent 6 300 habitants.

Les années '40... '80

C'est dans le Québec agricole et religieux des années '40 que naît la Caisse populaire St-André d'Acton grâce à l'intervention de l'Union catholique des cultivateurs.

En avril 1942, la caisse populaire St-André d'Acton s'établit à même l'étude du notaire Georges A. Deslandes qui agit en tant que gérant durant une vingtaine d'années.

En 1978, arrive M. Jean-Louis Lacelle, l'actuel directeur, qui après avoir dirigé une expérience communautaire dans une institution bancaire montréalaise, voit dans le Mouvement Desjardins, et plus particulièrement dans la caisse populaire d'Acton Vale, la possibilité d'ajouter une dimension humaine et sociale à l'administration des services financiers.

* M. Gaétan Chevanelle est agent d'information et journaliste à la pige.

En cinq ans, l'actif de la Caisse passe de 10 M \$ à 25 M \$ et en 1980 l'institution inaugurerait de nouveaux locaux à la mesure de la place qu'elle occupe dans la communauté.

La caisse connaissant un taux de croissance intéressant, sa pénétration du marché étant élevée et sa rentabilité très bonne, le conseil d'administration entreprend d'examiner les objectifs généraux de la caisse populaire. On prend alors conscience du fait qu'on a quelque peu mis en veilleuse les objectifs sociaux:

- favoriser l'épargne et le crédit comme outil de développement économique et social,
- bâtir une conscience de solidarité et d'entraide par l'implication de la caisse populaire dans son milieu et une éducation à la coopération.

Dès 1979, pour obtenir une meilleure représentativité, l'assemblée annuelle porte de cinq à sept le nombre d'administrateurs. En 1980, s'organise une première session de formation dans le but d'assurer l'intégration harmonieuse des nouveaux dirigeants et d'échanger sur les rôles du directeur et de celui des trois conseils.

Premier colloque: la coopération, un moyen de grandir

Le sentiment de pouvoir jouer un rôle s'installe chez les dirigeants et le goût de s'engager davantage conduit en 1982 à la tenue d'un premier colloque à l'Institut coopératif Desjardins de Lévis. M. Marcel Laflamme, à ce moment-là directeur de l'IRECUS (Institut de Recherche coopérative de l'Université de Sherbrooke) entretient les dirigeants et les employés sur les défis de la coopération et sur sa vision du rôle des caisses dans la société québécoise. Il utilise l'image « *Desjardins, un géant qui dort* » qui capte l'attention des participants. Jacques Brodeur, professeur de philosophie à l'Institut de technologie agricole et

alimentaire de St-Hyacinthe, a réussi, avec sa conférence « *Où sera ton trésor, là sera ton cœur* », à motiver les participants à agir.

Une démarche originale

À l'assemblée générale de 1982, le conseil recommande la création d'un fonds social et communautaire tel que prévu à l'article 86 a) de la Loi des Caisses d'épargne et de crédit, correspondant à 10% du montant de la ristourne. Et en 1983 c'est 28 749,00 \$ qui s'ajoutent aux 6 225,00 \$ de l'année précédente pour un total de 34 974,00 \$.

D'autres caisses ont sûrement créé un fonds social et communautaire mais souvent, à la suite d'une demande précise. À la Caisse populaire d'Acton Vale, la démarche est quelque peu différente, car on s'est, dans un premier temps, entendu sur le principe suivant: il faut se pencher sur les besoins du milieu avant de décider des actions à entreprendre.



M. Jean-Louis Lacelle, Directeur
M. Lacelle est Directeur de la Caisse Populaire d'Acton Vale depuis 1978. Sa foi dans le système coopératif, son souci d'efficacité de même que sa volonté d'augmenter les services aux sociétaires ont amené une expansion remarquable de l'institution qu'il dirige.

Voir, juger, agir ou un week-end de ressourcement

Un second colloque s'impose et le conseil convie les dirigeants, les employés clés et les conjoints à l'Institut Desjardins afin que tous fraternisent et s'interrogent sur le milieu et sur les possibilités d'intervention.

Dès le début de la rencontre, la présidente, madame Huguette Nadeau, précise les objectifs:

« Il s'agit de fixer les paramètres des actions possibles avec le fonds social et communautaire et d'assurer l'intégration sociale des nouveaux dirigeants et des nouveaux employés au groupe existant. » La Présidente a ensuite souligné les limites d'une telle démarche qui se veut plus consultative que décisionnelle.

En terminant, elle a tenu à rendre les participants conscients qu'« il n'y a pas beaucoup d'organisations qui peuvent se permettre



Mme Huguette Nadeau, Présidente
Mme Nadeau, Directrice-adjointe à la Polyvalente locale en est à son deuxième terme de trois ans au sein du conseil d'administration. Elle en assume la présidence depuis novembre 1983.



Debout à droite M. Marcel Laflamme, économiste, animant un des ateliers.



M. Jacques Brodeur (au centre) écoute attentivement les commentaires d'un autre animateur, M. Marcel Laflamme.



M. Marcel Lemerise (à gauche), Directeur du C.L.S.C. La Chênaie agissait comme personne ressource. On le voit s'entretenant avec un participant.

un week-end sur le développement communautaire... » « ... espérons que nous pourrions par la suite en faire profiter notre milieu puisque nous sommes en quelque sorte, les « leaders » du milieu. »

Discret, effacé, mais partout à la fois, le directeur de la caisse explique le déroulement du week-end, présente les animateurs et confie le groupe à Marcel Lemerise, directeur général du C.L.S.C. La Chênaie nouvellement implanté à Acton Vale.

L'objectif de sa conférence était de tracer un portrait de la communauté telle que vue par un nouveau résident (regard chaud) et par le directeur général (regard froid) d'une institution dont l'objectif de base est la prise en charge du milieu.

Il nous invite à faire le vide et à regarder un diaporama sur Acton Vale comme si c'était des « photos d'Afrique ». Tout y passe: environnement économique, social, éducatif, culturel, loisirs, etc.

Comparée démographiquement à l'ensemble du Québec, la municipalité compte plus de jeunes et d'ânés que la moyenne, plus d'enfants par foyer, plus de familles monoparentales, et, les gens peu instruits ou très instruits sont relativement plus rares chez nous qu'ailleurs au Québec. « On

peut croire qu'il est possible que les habitants de la région soient comparativement plus pauvres que l'ensemble des Québécois. » À Acton Vale les gens participent: loisirs sportifs et vie paroissiale semblent dominer.

Divisée en cinq ateliers, la quarantaine de participants devaient faire le point sur leur perception du milieu en identifiant les points forts et les points faibles de la communauté.

Une participante ressent un manque de dynamisme malgré la grande variété des éléments inventoriés: « C'est en veilleuse, on a besoin d'une nouvelle dynamique, il manque une amorce. »

« Je suis frappé par le manque de coordination et l'individualisme qui amènent un gaspillage des ressources et des énergies » mentionne un homme d'affaires, membre du conseil d'administration.

Un représentant du monde de l'éducation souligne que souvent, les nouveaux arrivants en région, sont des personnes défavorisées, attirées par la disponibilité des loyers à bon marché et par le service de bénévolat actif. Les jeunes couples constatent un manque de support aux familles avec jeunes enfants.

Ajoutons la faiblesse des transports publics (autobus, taxi), les possibilités touristiques inexploitées, la carence d'idées dans le journal local, l'absence d'un secondaire V et le manque d'éducation économique.

Pour une « révolution qualitative »

La responsabilité d'une partie du week-end appartenait à M. Marcel Laflamme, économiste et apôtre du développement communautaire dont la pensée économique ouvre une troisième voie intéressante entre le « capitalisme » et le « socialisme ». Il prône en effet la prise en main du milieu par lui-même. Croyant qu'un pays ça se bâtit de l'intérieur, sa grande foi au développement communautaire, lui a fait dire que: « Si 1450 caisses posaient un geste semblable à celui de la Caisse populaire d'Acton Vale, on changerait le visage du Québec. » Les caisses populaires lui apparaissent donc comme des leviers sociaux et économiques importants.

La croissance économique est plafonnée mais la croissance qualitative est possible et le grand défi est justement cette « révolution qualitative ». Le développement communautaire, embrassant

toutes les dimensions de la société et privilégiant la cohésion et la participation, lui apparaît concorder avec les caractéristiques propres aux Québécois et pouvant faire vibrer ses « cordes sensibles ».

Après avoir « insufflé » le « voir » communautaire, M. Laflamme invite les participants à retourner en ateliers où, à la lumière des phénomènes identifiés la veille, il faudra juger de la pertinence de certains projets en réponse à l'identification des faiblesses du milieu.

Chaque atelier devant fournir sans égard aux moyens, sept ou huit projets, l'animateur conclut, à l'analyse des rapports, que les différentes suggestions se polarisent en trois préoccupations majeures:

- **un centre:** lieu physique, maison des jeunes, centre communautaire, culturel, garderie,
- **une personne:** agent de développement communautaire, culturel, industriel, personne ressource, coordonnateur
- **la communication:** journal, radio communautaire, éducation économique, information, éditorial choc.

Coopération et valeurs humaines

Jacques Brodeur, l'animateur-synthèse, a repris dans sa conférence du dimanche matin ce qu'il avait vu et vécu avec le groupe tout au long du week-end. Le thème: « Qu'est-ce que la caisse a fait de toi? » lui a permis d'expliquer aux participants comment les choix de projets devraient se rattacher à des valeurs humaines fondamentales.

Jacques Brodeur a su faire entrer chacun à l'intérieur de lui-même. Pour prétendre promouvoir les valeurs humaines par la coopération et le développement communautaire, il est fondamental de faire le point sur notre conception de l'être humain; toute démarche subséquente en dépend.

« Chacun doit retrouver en lui-même le sens de son être, de son vécu, de son agir. Cette tâche éminemment personnelle, représente une responsabilité que personne ne peut porter à notre place. Ce qui n'empêche pas que nous puissions l'assumer ensemble. Et cela ne serait pas la moindre tâche que le mouvement coopératif nous invite à accomplir. »

En conclusion

La démarche d'engagement communautaire de la Caisse populaire d'Acton Vale est loin d'être improvisée. Il apparaît, après quelques semaines de recul, que la plupart des personnes présentes en sont sorties avec une vision beaucoup plus globale qu'auparavant sur l'importance et sur la façon pour la caisse populaire d'assumer son rôle social.

De jeunes cadres, récemment embauchés, à la fois surpris et fiers d'avoir été intégrés à la démarche, ont été frappés de découvrir que les membres du conseil d'administration sont des gens engagés, qu'une caisse c'est très différent d'une banque et que l'approche humaine est prioritaire.

Être conscient des problèmes et des possibilités ne règle rien mais l'amorce est là, l'étincelle semble avoir jailli.

Il faut maintenant entretenir la flamme et plusieurs participants suggèrent même d'allonger cette réflexion à tout le milieu en organisant un sommet local. Une telle démarche permettrait de partager cette conscience communautaire comme source et moyen d'améliorer la qualité de la vie chez nous.

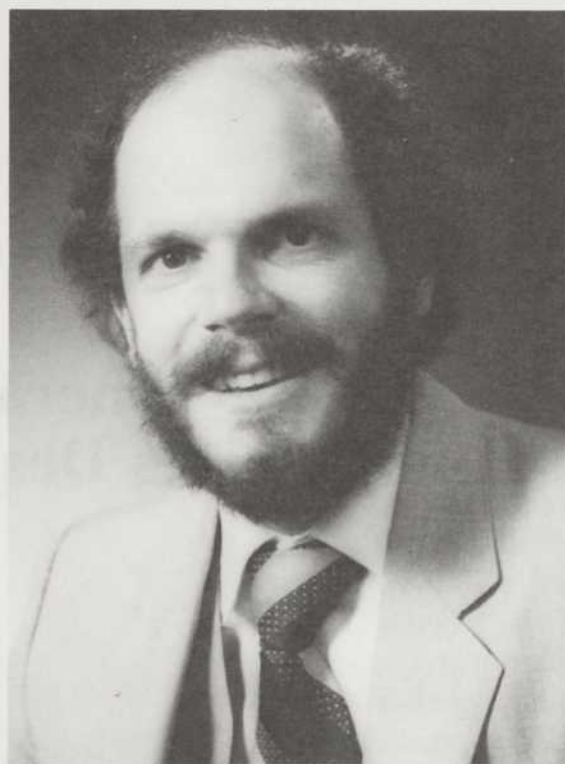
Une histoire à suivre...



Le siège social de la Caisse Populaire d'Acton Vale situé au carré du Centre-Ville.

UN EMPLOYÉ DU MOUVEMENT DESJARDINS

**Gagnant du
concours annuel
de la Société
canadienne
de la recherche
opérationnelle**



STUDIO ETCHÉMIN

Au cours de l'année 1983, un employé du Mouvement Desjardins, M. Michel G. Goulet, M.B.A., a mis au point un système de prévision pour mieux gérer l'encaisse de la compensation des fédérations régionales et de la Caisse centrale Desjardins. Utilisé d'abord par M. Michel Beaudet, de la Fédération de Québec, ce nouvel instrument de prévision dans le domaine bancaire produit, depuis quelques mois, des impacts importants tant au niveau organisationnel que financier, chez Desjardins.

Comme la Caisse centrale Desjardins a adhéré à l'Association canadienne des paiements, le 20 septembre 1983, les dix fédérations régionales Desjardins devaient prévoir à la Banque du Canada un compte suffisamment élevé pour répondre aux besoins quotidiens de sa compensation. Afin de prévoir de façon la plus juste possible ces besoins, la Confédération des caisses populaires et d'économie Desjardins du Québec a étudié cette question et a mis au point ce système innovateur.

Basé sur le modèle de Holt-Winter, ce système tient compte de la tendance, de la saisonnalité et d'un poids variable à chacune des données.

Les résultats monétaires sont des plus impressionnants. Par exemple, M. Michel

Beaudet signale que le niveau d'erreurs du résultat des prévisions est passé de 8,35% à un niveau de 3,7%, démontrant une amélioration de l'ordre de 4,65%. En appliquant ce système au montant à prévoir, une économie appréciable de 3,5 M\$ est réalisée sur une base quotidienne.

Pour le Mouvement Desjardins, le développement de pareils outils de recherche opérationnelle s'inscrit dans la continuité du développement technologique et dans la poursuite d'une efficacité toujours plus grande du réseau Desjardins, au bénéfice de 3 800 000 membres des caisses.

Compte tenu que le Mouvement Desjardins a relevé le défi de mieux prévoir quotidiennement les effets de la compensation, il ne serait pas surprenant que le système suscite l'intérêt des autres institutions-membres (Banques) de l'Association canadienne des paiements.

Rappelons que l'auteur de ce système, M. Michel G. Goulet, employé à la Confédération des caisses populaires et d'économie Desjardins du Québec, avec la collaboration de M. Michel Beaudet, de la Fédération de Québec, a remporté la palme du concours annuel de la Société canadienne de la recherche opérationnelle devant six autres candidats provenant de Vancouver à Charlottetown.

Entrevue avec

M. DENIS FRENIÈRE,

président directeur général de la Fédération
des caisses populaires Desjardins de Richelieu-Yamaska

Propos recueillis par M. Claude Marchessault*

C.M. La Fédération de Richelieu-Yamaska est née en 1944. Voulez-vous nous rappeler cet événement?

D.F. Effectivement, notre fédération est née en 1944, le 2 mai plus précisément. Elle est née de la volonté d'un groupe de quatorze caisses populaires de se donner des services plus facilement accessibles. À ce moment-là, nos caisses étaient affiliées à l'Union régionale de Trois-Rivières ou à l'Union régionale de Montréal. Il y en avait peut-être dix-neuf de fondées à cette date sur le territoire qui est le nôtre actuellement, mais la déclaration de fondation de la Fédération de Richelieu-Yamaska ou de l'Union régionale de St-Hyacinthe a été signée par quatorze de ces caisses. Les cinq autres ont adhéré un peu plus tard à la suite de demandes formulées par les fédérations de Trois-Rivières et de Montréal. Au début, la compensation a continué d'être assumée

par la fédération de Montréal; ce n'est qu'au moment où la fédération de Richelieu-Yamaska a rapatrié ce service qu'elle est devenue rentable.

C.M. J'aimerais que vous nous parliez des fondateurs. Est-ce qu'on pourrait identifier certains hommes qui ont marqué les débuts de la fédération?

D.F. Mais, oui, certainement. Il y a des hommes qui ont marqué profondément la fédération. La plupart malheureusement sont disparus: je pense ici à monsieur Gaston Manille, monsieur Herman Phaneuf, monsieur Roland Brosseau, monsieur Lucien A. Beauregard et monsieur Lionel Gordeau. Ce sont les membres du premier conseil d'administration. Il n'y avait pas de commission de crédit le 2 mai 1944 puisque les fondateurs du temps ne croyaient pas que c'était utile. Mais il y avait un conseil de surveillance et à ce conseil on retrouvait le notaire Louis-Édouard Laurier, qui est

encore vivant, monsieur Armand Guertin et monsieur Joseph-Albert Mongeau qui, eux, sont malheureusement décédés.

C.M. Si nous parlions de la situation économique de l'époque... On sait que présentement la fédération de Richelieu-Yamaska oeuvre à l'intérieur d'un territoire mi-rural, mi-urbain; mais à ce moment-là, est-ce que l'on pouvait davantage qualifier le territoire de quasi urbain?

D.F. Je pense que ce n'est pas exact de dire que c'était un territoire quasi urbain. C'était plutôt un territoire quasi rural, parce que les villes importantes, St-Hyacinthe, Granby et Sorel, étaient beaucoup plus petites qu'aujourd'hui et les municipalités rurales étaient plus populeuses. Mais d'une certaine manière, la situation actuelle

* M. Marchessault est officier des relations publiques à la Fédération des C.P.D. de Richelieu-Yamaska.



M. Jean-Guy Lapalme, président-fondateur

ressemble à celle de l'époque; nous vivons toujours sur un territoire qui est riche, très riche au point de vue agricole. Un sol productif nous donne d'abondantes récoltes et l'industrie laitière est toujours florissante, comme c'était le cas en 1944.

C.M. On sait que le territoire de la fédération de Richelieu-Yamaska a connu au cours des dernières années une évolution fort importante au point de vue démographique et économique. Est-ce que vous pourriez faire état de cette double progression que nous avons connue ici?

C.F. À l'origine, les caisses fondatrices regroupaient à peu près 14 000 membres. Aujourd'hui, 40 ans plus tard, nous comptons environ 325 000 membres pour une population de 350 000 habitants, approximativement. L'évolution s'est effectuée assez rapidement en raison de deux facteurs principaux: l'expansion de l'agriculture due à la richesse des terres et le développement du réseau routier réalisé par les gouvernements de l'époque. De meilleures

routes nous ont en quelque sorte rapprochés de la ville de Montréal, qui est le centre des affaires. Ainsi plusieurs municipalités se sont développées très rapidement. Je pense ici à Beloeil qui est devenue une ville importante de notre territoire où habitent des gens représentant toutes les professions et tous les métiers; la plupart d'entre eux travaillent dans le centre des affaires, dans le grand Montréal. Je pense à des villes comme St-Césaire, Saint-Denis-sur-Richelieu, Farnham, Cowansville qui étaient essentiellement des petites villes vivant surtout de l'agriculture; elles se sont développées, elles aussi, grâce à la petite et à la moyenne industries et sont devenues des villes importantes. Avec l'arrivée des industries lourdes, Sorel a aussi connu une évolution phénoménale; pendant une certaine période, cette ville a connu, quasi le plein emploi. Aujourd'hui, malheureusement, la situation est renversée puisque l'on retrouve presque 60% de chômage dans cette ville. Par contre, d'autres

villes comme Granby et St-Hyacinthe se sont à leur tour développées. St-Hyacinthe est devenue très active malgré ses déboires au niveau de l'industrie du textile. St-Hyacinthe était une ville presque essentiellement axée sur le textile avec la Penman's, la Good-year, la Consolidated Textile. Ces usines-là ont fermé leurs portes ou réduit considérablement leurs opérations. La population s'est prise en main et a mis en place une corporation de promotion industrielle qui a prôné la diversification de la petite industrie. Maintenant, le taux de chômage y est inférieur à la moyenne provinciale, et de beaucoup.

C.M. De quelle façon la fédération, par le biais de ses caisses, s'est-elle adaptée à tous ces changements socio-économiques?

D.F. À partir du moment de la fondation de la fédération, les administrateurs se sont mis à parcourir le territoire pour enseigner le catéchisme des caisses populaires qui avait été publié par le chanoine Philibert Grondin. Et l'objectif qu'ils s'étaient fixé consistait à fonder une caisse populaire par paroisse.

Les moyens financiers de la fédération en 1944 étaient tellement faibles qu'elle vivait surtout de subventions que lui octroyaient les fédérations de Québec, de l'Estrie et de Montréal. Avec le développement démographique, avec l'arrivée de plusieurs nouvelles caisses populaires, la fédération, qui avait mis sur pied sa propre caisse centrale pour effectuer la compensation des chèques pour le bénéfice des caisses affiliées, a commencé à enregistrer des bénéfices qui lui permettaient d'augmenter son personnel. Alors le premier directeur général, appelé « gérant » à l'époque, employé à plein temps et payé raisonnablement, a été monsieur Marcel Rousseau. Il a été précédé par d'autres, bien sûr, mais ils ont travaillé à 1,00 \$ par année ou à

20,00 \$ par semaine. Monsieur Rousseau a été secondé par un premier inspecteur-propagandiste, M. Lucien Pilon et dans le département de la compensation, on retrouvait quatre employés. En 1950, la fédération comptait, en plus du directeur, deux inspecteurs, monsieur Pilon et monsieur Gastonguay, et quatre ou cinq employés à la compensation et au secrétariat.

Aujourd'hui, au moment où on se parle, la fédération compte 80 employés, répartis dans plusieurs services. Notre fédération, comme les autres fédérations d'ailleurs, a suivi le progrès des caisses et s'est adaptée à leurs besoins exprimés d'abord par leurs membres. La structure de la fédération répond aux demandes de services qui ont été formulées: on retrouve le service des ressources humaines, le service finance et marketing, le service crédit ainsi que notre service contrôle et surveillance, en plus, bien sûr des communications, des services auxiliaires et de la direction générale. Et d'après nos études prospectives, si nous conservons le même rythme de croissance, le personnel de la fédération devrait atteindre 90 employés d'ici trois ans.

C.M. La Fédération Richelieu-Yamaska est une des fédérations qui s'engage énormément dans son milieu, n'est-ce pas...

D.F. Cette attitude date aussi de l'époque des fondateurs. Les fondateurs disaient: « Si on veut se développer, si on veut être actif, il faut s'engager socialement ». Alors les administrateurs du temps demandaient aux caisses populaires de faire leur part localement. La fédération a voulu elle aussi prendre sa place et poser des actions, parfois au nom des caisses, parfois en son nom personnel. Les employés de la fédération sont engagés personnellement dans différents organismes du milieu: la Corporation de promotion industrielle, la Corporation municipale,



M. Joseph-Norbert Bérard, vice-président à la fondation

Centraide, l'Ambulance St-Jean... De plus, la fédération a mis sur pied différents programmes qui sont très appréciés des caisses populaires; je pense à leur soirée hommage aux coopérateurs qui a été organisée par la fédération depuis maintenant huit ans et qui permet de rendre hommage à une quinzaine de coopérateurs qui se sont dévoués durant l'année. La fédération a aussi voulu prolonger l'action du Mouvement Desjardins en organisant un prolongement au Prix annuel Desjardins par ce qu'on appelle le concours « Action ». Ce concours permet aux caisses d'inciter les groupes socio-culturels à présenter leur programme d'action à la fédération. Et la fédération octroie des bourses pour aider ces organismes. Au niveau du Concours international des jeunes, nous avons toujours atteint proportionnellement des chiffres qui dépassaient les moyennes provinciales. Et nous sommes fiers des retombées de ce concours. Les contacts établis avec le personnel enseignant de tout le territoire remplacent un peu l'action qui a été très

intensive pendant quelques années au niveau des caisses scolaires. À cause des modifications apportées à tout le système scolaire, cela a été un peu mis de côté. Mais je pense que le Concours international joue un rôle extraordinaire pour démontrer la volonté de la fédération de s'engager au niveau social et culturel. Et on pourrait parler de beaucoup d'autres actions posées en collaboration avec des organismes diocésains, comme le Conseil régional des loisirs Richelieu-Yamaska.

C.M. Est-ce qu'on pourrait également mentionner que la fédération de Richelieu-Yamaska est très engagée dans les secteurs de l'agriculture et de l'habitation?

D.F. Là vous me touchez au cœur par votre question. J'ai dit au début de l'entrevue que nous vivions dans une région hautement agricole. Alors c'est évident que les caisses situées sur notre territoire, on en a 44 qui sont strictement rurales, ont toujours joué un rôle important au niveau du financement de l'agriculture, mais uniquement du financement à



M. Rolland Brosseau, secrétaire-gérant

court terme. Quand je parle du financement à court terme, je veux dire les prêts qui étaient garantis par l'Office du crédit agricole ou les prêts pour achat d'équipement de semences ou d'engrais. Quant au prêt à long terme ou au financement à long terme, on n'avait pas touché à ce domaine puisque c'était quand même des sommes importantes qui étaient en jeu et que l'on croyait que les caisses n'avaient pas la capacité d'acquiescer à ces demandes. En 1978, une nouvelle loi, que l'on a appelé la loi « tandem », demandait aux institutions financières d'octroyer le prêt à long terme aux agriculteurs et promettait une garantie gouvernementale. Nous avons à ce moment-là inondé le territoire de feuillets publicitaires pour dire à la population que les caisses étaient actives au niveau du financement de l'agriculture et entendaient le demeurer. Et nous, comme fédération, on a supporté toutes les caisses en leur disant: « Ne refusez jamais un prêt pour le financement à long terme s'il est garanti par le gouvernement. » Ces prêts-

là avaient la qualité d'être négociés, ce qui a permis à la fédération de racheter des caisses pour 12,5 M \$ de prêts « tandem »; cette intervention de la fédération a permis à ces caisses de redresser leur liquidité et de continuer leur action.

Au sujet de l'habitation, malheureusement je n'ai pas de chiffres très précis à vous citer sauf que je peux vous dire qu'en ce domaine, les caisses en général, à la grandeur de la province, ont toujours été très actives. Mais chez nous, dans notre fédération, la hausse effrénée des taux d'intérêt nous a amenés à réfléchir en profondeur aux difficultés rencontrées par nos emprunteurs hypothécaires; c'est ainsi que l'hypothèque à l'abri est née ici dans la fédération de Richelieu-Yamaska. L'hypothèque à l'abri, brièvement, c'est une hypothèque qui permet à l'emprunteur de niveler son remboursement mensuel en fonction de ses revenus plutôt que d'avoir un remboursement mensuel en fonction d'un capital emprunté et des taux d'intérêt

qui varient. C'est une forme d'hypothèque qui est même plus avantageuse que celle qui vient d'être annoncée par le gouvernement fédéral et qui consiste à protéger les taux d'intérêt par une sorte d'assurance défrayée par l'emprunteur. Avec l'hypothèque à l'abri il n'y a pas de prime à payer. Je pense que c'est une action qui démontre que les caisses et que notre fédération ont toujours été très présentes au niveau du prêt hypothécaire.

C.M. Une autre caractéristique de la Fédération de Richelieu-Yamaska ce sont ses relations très étroites avec le milieu de la presse écrite et parlée du territoire...

D.F. Oui, ça fait partie de nos préoccupations presque quotidiennes. Par le biais de notre service des Communications, nous avons établi des contacts avec tous les médias écrits et parlés du territoire. Nous avons la bonne habitude de rencontrer leurs journalistes, deux ou trois fois par année pour leur donner des nouvelles des caisses de notre territoire. Nous avons aussi la bonne habitude de leur permettre d'interviewer des représentants de la haute administration du Mouvement Desjardins. De plus, tous les journaux et postes de radio locaux sont concernés par nos programmes de publicité. Et régulièrement, nous acceptons d'aller dans différents postes de radio pour participer à des émissions d'affaires publiques.

C.M. En tant que président directeur général, comment entrevoyez-vous l'avenir des caisses et de la Fédération de Richelieu-Yamaska?

D.F. C'est une belle question... C'est une question qui est souvent posée. Le développement technologique que nous connaissons actuellement y est sûrement pour quelque chose...

Nous avons accepté de nous insérer dans la planification stratégique du Mouvement et nous cherchons présentement

quels sont les services dont les caisses auront besoin dans les trois ou cinq prochaines années. Ce qui nous permettra à ce moment-là de déterminer nos besoins en effectifs et en équipement mobilier ou immobilier. Mais cela n'est qu'une de nos préoccupations actuelles. Notre plus grand souci consiste à conserver à la fédération son dynamisme et sa fonction de support constant auprès de ses caisses pour que ces dernières demeurent efficaces et rentables. Et finalement, nous nous interrogeons aussi, comme beaucoup d'autres, sur les nouveaux moyens à mettre en oeuvre pour communiquer avec nos membres; en effet, dans quelques années, grâce au développement de la technologie, le membre d'une caisse n'aura même pas besoin de mettre les pieds dans sa caisse pour effectuer toutes ses transactions financières. Il faudra à ce moment-là trouver d'autres moyens pour communiquer...

Avec le concours de nos administrateurs qui siègent au comité de développement, nous étudions la possibilité d'organiser une caisse futuriste, c'est-à-dire une caisse qui répondrait à toutes les caractéristiques d'un supermarché financier. Dans cette caisse, le membre pourrait satisfaire tous ses besoins de placement, d'assurance, de financement, d'emprunt, etc. Je crois que nous serons en mesure d'innover encore une fois sur notre territoire puisque nos dirigeants nous supportent dans cette action. On peut même dire, d'ailleurs, que dans la ville de St-Hyacinthe, nous possédons un terrain où nous prévoyons installer une caisse que l'on pourrait qualifier de futuriste.

C.M. Monsieur Frenière, on sait que vous êtes un homme de la base, vous avez été un employé de la caisse populaire, vous avez été un gérant dans les caisses populaires en milieu étudiant, vous avez travaillé à la Confédération et à la fédération comme inspecteur...



M. J.-Albert Mongeau, président du conseil de surveillance à la fondation

Vous êtes maintenant à la direction. D'après votre longue expérience, est-ce que vous estimez que l'intervention des gens du milieu sera indispensable dans l'avenir?

D.F. Pour nous, l'intervention des gens du milieu est indispensable. Par exemple, nous croyons à la nécessité de conserver et de motiver continuellement les quelque mille dirigeants bénévoles qui nous entourent. Si nous avions à payer ces gens-là pour ce qu'ils valent, l'institution qu'est la caisse populaire ne serait pas aussi prospère, aussi en mesure de répondre aux besoins de la population. En ce qui a trait à la publicité, les témoignages des dirigeants et des employés sont irremplaçables. Ils valent plusieurs campagnes publicitaires. Au niveau provincial, employés et dirigeants rassemblent 40 000 « démarcheurs », qui ne font pas du porte à porte, mais qui parlent des caisses et qui s'y engagent. Je pense que l'implication des gens du milieu est une richesse extraordinaire pour le Mouvement Desjardins. Et le Mouvement

doit tout faire pour conserver cette richesse.

C.M. Monsieur Frenière, de quelle façon soulignerons-nous le quarantième anniversaire de notre fédération?

D.F. Nous soulignerons cet événement par l'édition d'une revue de prestige qui va démontrer de façon originale le travail de la fédération et des caisses de notre territoire. La publication est prévue pour l'automne.

Monsieur Lucien Pilon, mon prédécesseur, maintenant retraité, rédige actuellement l'histoire de la fédération de 1944 jusqu'à 1977. Nous serons probablement en mesure de publier ce volume pour souligner notre quarantième anniversaire. Finalement, c'est sûr que lors de l'assemblée générale annuelle, nous soulignerons d'une façon ou de l'autre notre quarantième anniversaire, mais sans manifestation particulière comme peuvent le faire les fédérations de Montréal et de l'Estrie. On voudrait garder nos énergies pour le cinquantième anniversaire...

CONSEIL ÉCONOMIQUE DU CANADA

Améliorer l'efficacité des politiques économiques

par France Chevalier-Drzymala

Le 7 septembre 1983, M. Raymond Blais, président de la Confédération et de la Caisse centrale Desjardins du Québec, était nommé membre du Conseil économique du Canada. Cette nomination permet à un représentant du monde coopératif et financier québécois d'exprimer ses réflexions sur différentes questions économiques nationales et d'influencer les grandes orientations économiques à moyen et à long termes au sein d'un organisme indépendant, voué à l'amélioration de la performance économique du pays.

Il n'est pas étonnant que le Conseil économique du Canada se soit acquis une solide réputation pour ses évaluations des perspectives économiques. Ce sont les besoins de données, d'analyses et de conseils des gouvernements sur les options stratégiques à envisager en temps de croissance médiocre qui furent à l'origine même de sa création en 1963. Aussi, la Loi instituant le Conseil le chargea-t-elle de renseigner le gouvernement « sur la façon dont le Canada peut atteindre les plus hauts niveaux d'emploi et de production utile afin que le pays puisse connaître un rythme accéléré et soutenu d'expansion économique et que tous les Canadiens puissent participer à la hausse du niveau de vie ».

Le Conseil économique est un organisme national indépendant, à vocation consultative. C'est le seul organisme spécialement mandaté par le Parlement pour évaluer périodiquement les perspectives économiques, examiner les politiques nationales en matière d'économie, encourager la consultation et la collaboration entre le salariat et le patronat, consulter régulièrement les organes compétents des provinces et enfin informer la population des grands problèmes économiques.

STRUCTURE ET FONCTIONNEMENT

Pour mener à bien sa mission, le Conseil concentre ses efforts sur trois principaux types d'activités.

La consultation

Le rôle consultatif du Conseil est assumé par ses membres soit, le président, deux directeurs à temps plein et, au maximum, vingt-cinq membres à temps partiel que le Gouvernement fédéral nomme par décret. Ces derniers, dont M. Raymond Blais, proviennent du monde des affaires, du milieu syndical, du secteur public, des universités et de divers groupes qui s'intéressent aux questions économiques. Ils sont donc choisis pour former un échantillon représentatif des différents milieux de la société canadienne.

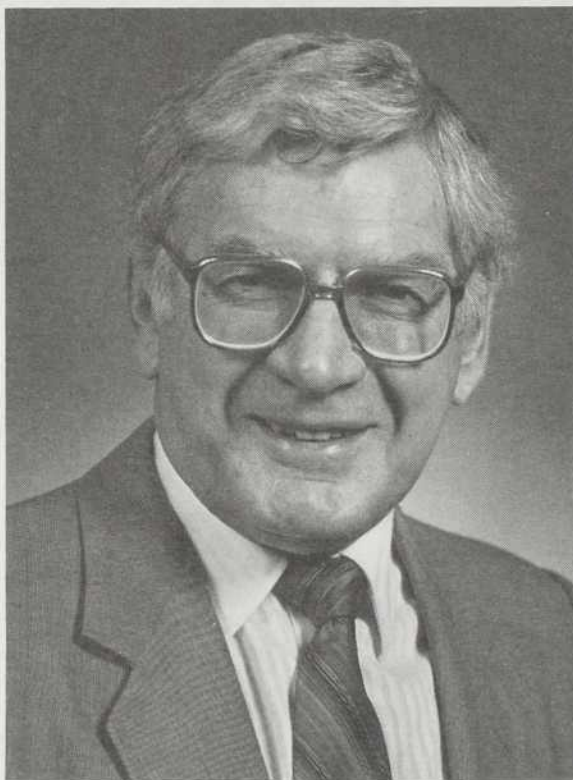
Les membres du Conseil se réunissent quatre ou cinq fois par année pour étudier et analyser les différents aspects de l'économie canadienne et les politiques économiques qui ont fait l'objet de travaux de recherche afin de formuler à l'endroit des pouvoirs publics et privés des avis et des recommandations en matière de politique économique.

Les membres du Conseil sont collectivement responsables de l'établissement des priorités et des orientations de la recherche effectuée par le Conseil, ainsi que des recommandations comprises dans ses rapports; les réserves et dissidences de l'un ou de plusieurs des membres peuvent néanmoins être exprimées publiquement à l'intérieur de ces rapports.

Enfin, les membres siègent aux sous-comités consultatifs établis pour chacun des grands projets de recherche auxquels sont souvent invités à participer des représentants de groupes extérieurs à titre d'experts-conseils.

La recherche

La recherche est effectuée par plusieurs équipes du Conseil composées d'économistes auxquelles se joignent souvent des consultants spécialisés dans des domaines particuliers. Outre les recherches à caractère permanent



M. David W. Slater, président actuel

(ex.: les prévisions économiques annuelles), le Conseil entreprend également des études portant habituellement sur des questions qui intéressent l'ensemble du pays. Le programme actuel s'articule sur des thèmes tels la croissance et la productivité, le développement régional, le modèle CANDIDE (modèle économétrique de prévisions), l'énergie, les entreprises publiques, l'imposition de la rémunération du capital et le rôle des femmes dans l'économie.

L'information

C'est surtout par ses publications, conférences, colloques et interviews accordés aux médias que le Conseil assure la diffusion la plus large possible de ses résultats et de ses recommandations. Ces informations sont transmises aux responsables des grandes orientations économiques en vue de sensibiliser le public à ces questions.

AUTONOMIE DU CONSEIL

L'une des particularités du Conseil, dont il s'enorgueillit à juste titre, est son indépendance; certes, le Conseil est une créature du gouvernement, ses membres sont nommés par le Cabinet et l'organisme est financé par les

deniers publics. Il se trouve donc comptable au Parlement par l'intermédiaire du Premier ministre, mais il reste régi par sa propre loi et est habilité à faire des recherches pour son propre compte et à en publier les résultats de sa propre initiative. Son activité a une portée nationale et ne se limite pas aux questions qui ont une importance majeure pour le seul Gouvernement fédéral. S'il consulte ce dernier, ce n'est qu'après avoir effectué des recherches et analyses pertinentes dont les membres auront été saisis au préalable. Notons qu'à cet égard, le premier président du Conseil, M. John Deutsch s'est refusé à plusieurs reprises d'agir à titre de conseiller confidentiel du gouvernement et de participer à l'élaboration des politiques économiques gouvernementales.

LE M.C.P.É.D.

Depuis sa création, le Conseil économique du Canada a joué un rôle important dans plusieurs débats touchant aux politiques de l'État, que ce soit dans le domaine de l'éducation, de la formation de la main-d'oeuvre, des disparités économiques régionales ou dans d'autres secteurs de l'économie qui affectent notre quotidien.

À titre de nouvel associé au Conseil, M. Blais contribuera par sa connaissance approfondie de l'économie, particulièrement de celle du Québec, et aura l'occasion de susciter des réflexions nouvelles sur les grandes orientations économiques canadiennes. Sa présence aura également pour effet de confirmer de façon tangible la reconnaissance de la compétence du M.C.P.É.D. en matière économique sur la scène nationale; elle permettra aussi au Mouvement Desjardins d'y accroître sa participation tout en bénéficiant de connaissances et d'informations, on ne peut plus à jour, sur les grands problèmes présents et à venir.

LES ORIGINES DU GROUPE DESJARDINS, ASSURANCES GÉNÉRALES,

IL Y A 40 ANS

par Guy Cameron

Le français n'était pas très répandu dans les sièges sociaux des compagnies d'assurances générales, au début des années '40, et peu d'assureurs se hasardaient dans les localités « non protégées », c'est-à-dire dans les régions rurales dépourvues de services de protection contre les incendies. Voilà deux raisons qui motivèrent la fondation, en 1944, de La Société d'assurance des Caisses Populaires.



Siège social en 1945

Dans le domaine de l'assurance-vie, à l'époque, les entreprises les plus connues et les plus puissantes étaient, à peu d'exceptions près, des sociétés américaines ou britanniques, ou des filiales canadiennes de ces entreprises. Elles avaient souvent envoyé leurs agents ratisser les campagnes avant même la naissance de leurs concurrentes québécoises francophones. Ces dernières eurent, d'ailleurs, pour la plupart, des débuts assez lents et difficiles; d'une part, on leur donnait généralement trop peu de capitalisation et, d'autre part, leurs représentants avaient souvent du mal à convaincre les gens qu'une institution canadienne-française pouvait être aussi sûre, aussi solide et aussi « fiable » que les grandes sociétés anglo-saxonnes. Il n'était pas rare qu'on eût alors, parmi les citoyens d'ici, la conviction d'être plus avisé en choisissant l'entreprise anglophone plutôt que la frêle nouveau-née franco-canadienne: après tout, les Anglais, eux, connaissaient bien la finance et les affaires, alors que nous, pauvres descendants de colons...

Se protéger contre l'incendie

La situation était semblable du côté des assurances générales. Quand on voulait assurer ses biens, on se voyait souvent confié par l'« agent licencié » aux bons soins de la Continental, ou de la Caledonian Insurance, de la Commercial Union, de la London Insurance Co. ou de la Canadian General, par exemple. On avait beau franciser la prononciation des noms, cela n'empêchait pas les primes et les profits de filer en masse tout droit vers Toronto, quand ce n'était pas tout bonnement à l'étranger...

Il y avait toutefois un autre problème, pas moins grave. C'est que, dans les paroisses rurales, les gens n'arrivaient pas toujours à faire assurer leurs bâtiments, parce que leur zone ne comportait ni bornes-fontaines ni service de pompiers. La plupart des compagnies d'assurance refusaient en effet ces risques ou ne les acceptaient qu'en échange de primes très élevées. Quant aux mutuelles

Voici le symbole du Groupe Desjardins-assurances générales qui unit sous une même administration deux compagnies d'assurances faisant partie du Mouvement des Caisses populaires Desjardins.



Parmi les figures du symbole, on distingue le cercle, élément-vie qui représente la collectivité.



Le cercle est encadré par deux triangles qui forment un ensemble protecteur et stabilisateur.

de paroisses ou de comtés, elles devaient limiter leur protection à 1 000 \$ ou 2 000 \$, ce qui devenait de plus en plus insuffisant.

Cette lacune ne touchait pas que les particuliers; elle avait aussi des conséquences sérieuses pour les caisses populaires qui, ayant progressé considérablement au cours des dernières années, avaient de plus en plus d'argent à prêter sur garanties hypothécaires. En effet, peu d'emprunteurs arrivaient à fournir une assurance satisfaisante sur les biens hypothéqués, ce qui limitait grandement la sûreté de ce type de prêts, pourtant nécessaire au progrès économique local.

Cela explique donc pourquoi il est écrit dans la pétition demandant au gouvernement du Québec la constitution de « l'assurance mutuelle des caisses populaires »: « il est urgent de créer une corporation d'assurance mutuelle dans le but de promouvoir et de sauvegarder les intérêts généraux des coopérateurs et des sociétaires des caisses populaires dites Desjardins⁽¹⁾ ». Le même texte ajoutait d'ailleurs que « la création de cette corporation rendrait d'inappréciables services aux

coopérateurs, aux sociétaires de caisses populaires et aux dites caisses elles-mêmes ».

Le grand pas

On sait que Monsieur Desjardins s'était lui-même intéressé de près au champ des assurances, mais que le phénomène de l'usure, très répandue à l'époque, l'avait amené à se consacrer plus immédiatement à la découverte d'une formule d'entreprise populaire capable de promouvoir l'épargne et d'instaurer des mécanismes de crédit adaptés aux besoins des gens modestes.

Le projet de création d'une société d'assurance liée aux caisses comptait toutefois d'ardents promoteurs parmi les gérants de caisses, particulièrement dans la région de Québec, dès le début des années '40. C'est ce cheminement qui conduisit à la formulation du projet de création de La Société d'assurance des Caisses Populaires, premier organisme du Mouvement Desjardins à déborder le cadre des opérations d'épargne et de crédit.

Ainsi, l'avis public de la requête de constitution en corporation parut le 30 mars 1944. Le projet de loi (bill privé), présenté en première lecture le 27 avril suivant, reçut l'approbation finale

de l'Assemblée législative le 10 mai. Le Conseil législatif lui fit cependant subir quelques amendements, qui furent acceptés ensuite par l'Assemblée. *C'est le 3 juin 1944 que fut sanctionnée la loi constituant en corporation La Société d'assurance des Caisses Populaires.*

La période d'organisation

Régie par la loi des assurances de Québec, la S.A.C.P. était, selon les termes de sa loi constitutive, « une société sans capital-actions ayant pour objet la réalisation d'opérations d'assurance mutuelle » (art. 3). Elle avait le pouvoir de traiter à peu près toutes les opérations d'assurance et de réassurance relatives aux biens, à la responsabilité civile et aux personnes, à l'exception de l'assurance sur la vie.

La loi stipulait que, pour commencer ses activités, la nouvelle société devait posséder un fonds de réserve d'au moins 25 000 \$ et qu'elle pouvait, pour le constituer, faire appel aux caisses populaires, autorisées à y souscrire jusqu'à 20% de leur fonds propre. Les fondateurs visaient toutefois plus haut; ils espéraient doter la société d'un fonds de réserve initial de 300 000 \$, afin de lui donner un essor considérable dès son départ.

(1) Préambule de la loi constituant en corporation La Société d'assurance des Caisses Populaires (S.R.Q., 8 Georges VI, 1944, chapitre 80).



Ces figures reposent sur une base solide composée de deux lignes emboîtées l'une dans l'autre désignant l'association des deux organismes composant le groupe.



Le corps du symbole est centré dans le traditionnel hexagone ou alvéole du Mouvement des Caisses populaires Desjardins.



LE GROUPE DESJARDINS ASSURANCES GÉNÉRALES

Le Groupe Desjardins-assurances générales, membre dynamique du Mouvement des Caisses populaires Desjardins offre des services de qualité en assurances de dommages.

Le premier appel de fonds se fit le 17 août 1944. « Depuis longtemps, nos caisses populaires voulaient organiser leur propre assurance: actuellement, nous avons cette assurance et elle marchera si nous avons le concours de toutes les Caisses populaires du Québec », affirmait la lettre circulaire signée par Jean-Marie Gagnon, gérant de la Caisse populaire de Lévis, qui agissait comme secrétaire du « bureau de direction » provisoire. Plusieurs personnalités du Mouvement se joignirent à la campagne, mais le projet rencontrait aussi des résistances opiniâtres: certains prédisaient l'échec, la catastrophe même, et les souscriptions se faisaient attendre.

Un second appel systématique fut lancé aux caisses le 5 mars 1945, sous la plume de Joseph Ovila Roby, nouveau gérant général de la Société. Au 22 mars, la liste des souscriptions dénombrait 184 caisses dont la contribution totale s'élevait à 169 423 \$. Même si le but n'était pas encore atteint, l'état du fonds de réserve permettait déjà à la S.A.C.P. d'entamer ses activités. Elle obtint son permis le 21 avril et, dès le 2 mai, Albert Côté, surintendant des agences, invitait les caisses à souscrire à la S.A.C.P. leur assurance contre l'incendie et à encourager leurs

membres à lui confier aussi la protection de leurs biens. La première police d'assurance contre l'incendie fut émise pendant ce mois de mai 1945. Au 31 décembre de cette année-là, le fonds de réserve avait atteint les 300 832 \$; la S.A.C.P. avait enregistré des assurances pour un montant total de primes brutes de 190 000 \$, n'en conservant que 17 033 \$ en primes nettes. Le premier exercice se solda par une perte finale de 11 686 \$.

Deux catégories de membres

Selon la loi qui l'avait formée, la Société d'assurance des Caisses Populaires avait comme membre toute personne détenant une police émise par elle ou ayant conclu avec elle un contrat de cautionnement. Cependant, la loi reconnaissait aussi comme membre de la corporation les caisses ayant souscrit à son fonds de réserve, jusqu'à ce que leurs contributions leur fussent éventuellement remboursées à même les surplus de la Société. À l'assemblée générale, chaque membre individuel avait droit à un vote, et chaque caisse participante pouvait aussi y exercer son droit à un vote par tranche de 1 000 \$ ou fraction de 1 000 \$ souscrite au fonds de réserve de la Société. L'ensemble des caisses ne pouvaient toutefois

désigner au conseil d'administration plus de trois représentants (sur un total de neuf à quinze « directeurs »).

Cette double base faisait de la S.A.C.P. une entreprise hybride, à mi-chemin entre la mutuelle et la compagnie sans but lucratif. En 1961, les autorités du Mouvement tentèrent de faire modifier sa charte de façon à assurer aux caisses non seulement dans la pratique, mais aussi sur le plan juridique, le plein contrôle sur l'entreprise. Le législateur, cependant, s'y opposa, alléguant que cette modification enlèverait aux assurés individuels des droits légitimes. Les seuls changements majeurs obtenus furent la garantie, pour les caisses, d'avoir droit au tiers des administrateurs, la prolongation des mandats de un à trois ans en rotation et la redéfinition de l'objet essentiel de la Société, dorénavant décrit comme « la réalisation d'opérations d'assurance, avec participation aux profits ou sur base mutuelle, moyennant billet de dépôt⁽²⁾ ».

(2) S.R.Q., 1961, chapitre 157: Loi relative à la Société d'assurance des Caisses Populaires, sanctionnée le 24 mars 1961.

Des objectifs multiples

La Société d'assurance des Caisses Populaires avait comme objectif réel de protéger le patrimoine des particuliers en assurant leurs biens contre l'incendie et divers autres risques, et elle se conquist assez rapidement une bonne réputation à ce chapitre. Comme elle acceptait souvent des risques que les autres compagnies auraient refusés et qu'elle « payait bien », dans la majorité des cas de sinistres, elle eut à l'occasion à verser des indemnisations importantes et elle dut ajuster en conséquence ses tables de primes. À maintes reprises, au cours de son histoire, la Société fut vivement critiquée pour avoir des tarifications trop élevées par rapport à d'autres assureurs.

D'un autre côté, on confia aussi à la S.A.C.P. la tâche d'assurer les caisses populaires contre les risques relatifs à ses biens propres et ceux qui avaient trait à leurs activités, à leurs dirigeants et à leurs responsabilités diverses. Auparavant, les caisses devaient souvent recourir à plusieurs assureurs différents pour se protéger convenablement, et les coûts en étaient parfois prohibitifs. La S.A.C.P. regroupa donc l'ensemble des protections dont les caisses avaient besoin en un seul contrat, appelé « police de garantie globale ». Là aussi il y eut innovation, mais l'expérience fut parfois douloureuse, étant donné l'étroitesse du marché, la spécialisation du service et l'évolution de la criminalité. Les services de la S.A.C.P. furent également précieux pour préserver l'intérêt des caisses dans les cas de prêts avec garanties hypothécaires sur des bâtiments et résidences antérieurement mal protégés.

Des ambitions démesurées

Au-delà des services concrets que la S.A.C.P. était appelée à donner, on estimait que non seulement elle ne nuirait pas aux entreprises québécoises d'assurance déjà implantées, mais qu'elle aiderait à les renforcer en affirmant une présence solide des Canadiens français dans ce domaine d'activité. Les réalisations de la Société, dans cet ordre de préoccupations, n'ont pas trompé les espoirs des fondateurs.

Toutes les promesses ne trouvèrent pas, cependant, de réponse aussi favorable. Le sénateur Vaillancourt écrivait, par exemple, dans *La Revue Desjardins d'octobre 1944*: « Le but principal de cette assurance, c'est évidemment la protection de nos sociétaires, mais c'est aussi d'avoir des revenus pour que nos Caisses populaires puissent un jour opérer indépendamment des corps publics afin que nous ne soyons pas obligés de recourir toujours à l'État pour avoir les fonds nécessaires pour notre propagande, inspection, etc.⁽³⁾ ».

Albert Côté, ardent promoteur du projet d'abord, puis surintendant des agences pour la Société à compter de 1945, allait même jusqu'à dire que les activités d'assurance à brève échéance doubleraient, tripleraient et même quadrupleraient l'importance économique des caisses populaires. C'étaient là, sans doute, des effets d'un enthousiasme qui oubliait les contraintes du nouveau domaine d'activité et qui se laissait obnubiler par la taille impressionnante des grandes sociétés d'assurance du temps, qui étaient parmi les rares entreprises ou institutions à pouvoir faire état de bilans s'exprimant en dizaines de millions de dollars.

Des ambiguïtés douloureuses

On a donc été exigeant envers la jeune entreprise qu'était la S.A.C.P. On lui a demandé d'assurer, dans les campagnes, des risques souvent négligés ou refusés par les autres assureurs et de ne pas se laisser tirer l'oreille pour payer, mais on s'offusquait en même temps de ses pertes techniques et du relèvement des taux de primes. On voulait pour les caisses une protection de plus en plus étanche et étendue, mais là aussi on prisait mal l'augmentation des tarifs, l'exigence de mesures préventives et l'application de déductibles. On avait entrevu la possibilité de riches dividendes, et voilà que, au cours des années, on a dû multiplier les appels aux caisses pour renflouer ou agrandir le fonds de réserve.

Si, à ces faits, on ajoute la longue hésitation entre l'utilisation des services des courtiers professionnels, l'établissement d'un réseau d'agents exclusifs et l'implantation d'un service direct au comptoir des caisses populaires, on a là tout ce qu'il faut pour compliquer l'existence, l'administration et la gestion d'une jeune entreprise qu'on a dotée d'objectifs plus généreux que les moyens qu'on lui a accordés.

Un bilan positif

Bien que l'histoire du Groupe Desjardins, Assurances générales ait été, principalement à travers celle de La Société d'assurance des Caisses Populaires, parsemée de difficultés, on peut

(3) « La Société d'Assurance des Caisses populaires », par Cyrille Vaillancourt, dans *La Revue Desjardins*, vol. X, no 8, octobre 1944, pages 156-160.

affirmer que cette institution a rendu d'illustres services et à la population et aux caisses. Une bonne partie de l'insatisfaction qui s'est souvent exprimée à son égard est sans doute due à l'écart trop considérable qu'on a mis entre ses objectifs et ses moyens et dans la persistance de rêves un peu chi-

mériques quant aux retombées économiques éventuelles pour les caisses et le réseau.

L'évolution du marché, le jeu de la concurrence et les exigences des lois et règlements lui ont aussi fait la vie dure. On peut donc dire que, avec moins de quarante ans d'activité, Le Groupe

Desjardins, Assurances générales est une institution qui a chèrement mérité ses gallons. Souhaitons-lui d'emblée pour les prochaines décennies, des collaborations plus sereines et plus réalistes et des conditions générales plus favorables: sans doute alors les succès seront-ils plus fidèlement au rendez-vous...



Siège social actuel

QUELQUES DATES

3 juin 1944:	Sanction de la Loi constituant en corporation La Société d'assurance des Caisses Populaires.	24 mars 1961:	Sanction de la nouvelle Loi relative à la Société d'assurance des Caisses Populaires (S.R.Q., 1961, chapitre 157): refonte de la charte de la Société.	1970:	25e anniversaire du début des activités. Adoption d'un nouveau symbole.
17 août 1944:	Premier appel aux caisses pour susciter leur contribution au fonds de réserve de la S.A.C.P.	1962:	Assurance combinée pour risques commerciaux	1971:	Agrandissement du siège social.
21 avril 1945:	Obtention du permis et du certificat d'enregistrement autorisant la S.A.C.P. à commencer ses activités. La Société a son siège social au 50, Côte du Passage, à Lévis.	27 novembre 1963:	Acquisition, par le Mouvement Desjardins, de La Sécurité, Compagnie d'Assurances Générales du Canada, dont les activités complètent celles de la S.A.C.P.	1972:	Assurance motoneige.
mai 1945:	Émission de la première police d'assurance contre l'incendie.	1964:	Création, par la S.A.C.P., du Service de sécurité et de prévention, responsable des enquêtes et du gardiennage dans les caisses; ce service est l'ancêtre de la Sécurité Desjardins Ltée, aujourd'hui institution rattachée à la Confédération.	1er mars 1978:	Établissement du régime public d'assurance-automobile.
1950:	La S.A.C.P. emménage dans l'édifice Desjardins, situé dans l'avenue Bégin.	1965:	Assurance contre le vol de coffres de sûreté.	1er novembre 1979:	Regroupement des activités de la S.A.C.P. et de La Sécurité, pour mettre en place une gestion administrative conjointe.
1953:	Début de l'émission de contrats d'assurance de responsabilité civile, patronale ou personnelle, de garantie, de fidélité et d'assurance contre le vol.	1966:	Inauguration du siège social, sur la route Trans-Canada, à Lévis.	1er janvier 1981:	Fusion de la S.A.C.P. et de La Sécurité en une nouvelle compagnie à capital-actions, Le Groupe Desjardins, Assurances générales. Création d'une nouvelle compagnie à charte provinciale, La Sécurité, Compagnie d'Assurances Générales du Canada, propriété exclusive du Groupe Desjardins et spécialisée dans les contrats de cautionnement.
1958:	Assurance risques multiples.				
1961:	Premiers contrats d'assurance automobile.				

Une lettre datée du 4 mai 1916...

Alphonse Desjardins dictait ses nombreuses lettres et, par la suite, apportait quelques corrections ou soulignait certains passages sur lesquels il voulait attirer l'attention du destinataire.

Dans cette courte missive adressée à M. l'abbé J. Victor Rochette, le signataire souligne une phrase particulièrement significative... « Je vous invite donc à penser à ce projet qui serait l'introduction insensible de notre concentration de fonds fédérative. » L'idée de la « concentration de fonds fédérative » traversera les décennies. C'était là le germe de la fédération

que M. Desjardins souhaitait instaurer au niveau provincial mais qui, après sa mort, s'organisa regionalement. C'était aussi le point d'origine de la Caisse centrale.

Au moment de l'envoi de cette lettre, la Caisse populaire de Sainte-Germaine existait depuis quatre ans. Elle a été fondée par M. Alphonse Desjardins lui-même le 22 juillet 1912. Depuis sa fusion avec la Caisse d'économie Etchemin, le 19 mars 1983, elle porte le nom de Caisse populaire Lac-Etchemin. Son siège social est situé à Lac-Etchemin dans la circonscription électorale de Bellechasse.



Lévis, le 4 mai 1916.

Révéd. J. Victor Rochette Ptre.
Ste-Germaine
Dorchester

Mon cher M. Rochette,

J'ai reçu votre lettre ainsi que vos états financiers d'avril. Comparé à mars votre actif a fait un bond prodigieux de plus de \$ 5,000.00 ce qui est magnifique en vérité. Vous allez bientôt toucher le million d'affaire, puisqu'en avril vous avez eu une moyenne de mille piastres par jour ouvrable. Tout cela est magnifique et je ne suis pas surpris que vous ayez triomphé si vaillamment de la concurrence bête que l'on a essayé de vous faire.

Maintenant, un mot sur un sujet sur lequel je me propose depuis assez longtemps d'appeler votre attention. Deux Caisses déjà nous ont demandé et nous leur avons accordé ce qu'elles sollicitaient, c'est-à-dire de mettre à la Caisse de Lévis en dépôt la partie de leur encaisse la moins susceptible d'être dérangée. Il va sans dire qu'elles peuvent toujours au cas de besoin très urgent, avoir leurs fonds quand il leur plaira. La raison de ceci c'est que nous donnons le 4% sur la balance minimum du mois or, vous savez que la prudence exige de garder au moins dix pour cent de l'actif général sous une forme très liquide, c'est-à-dire en dépôt. Or, cette liquidité entraîne une certaine perte surtout depuis que les banques ont changé leur condition de dépôt. Je vous mets au courant de ceci en vous invitant en même temps d'y réfléchir et de voir si vous ne pourriez pas profiter de cette situation et mettre, disons un mille ou deux mille piastres de votre encaisse avec nous. Quant à notre Caisse elle serait plus à l'aise du moment que nous aurions plusieurs tels dépôts puisqu'il y aurait, l'un portant l'autre, compensation au cas de retraits. Je n'ai pas besoin, il me semble, d'insister sur les garanties que nous offrons.

Je vous invite donc à penser à ce projet qui serait l'introduction insensible de notre concentration de fonds fédérative.

Les renseignements que vous me donnez sur vos prêts et sur vos nouvelles parts sont magnifiques et je suis émerveillé de vos progrès. Déjà 773 prêts en 10 mois! et \$ 300. de parts nouvelles sans un seul retrait. Vous voilà près de toucher mille sociétaires ce qui est encore plus beau. Je vous approuve hautement de hâter la liquidation des dépôts des Caisses voisines à la B.N. Le plus vite elle disparaîtra de vos parages le mieux ce sera, car on ne sait pas ce qui peut arriver du caquettage du notaire avec cette institution.

Quand vous descendrez à Lévis je serai toujours bien aise de vous voir et de causer avec vous, car il est question de lancer dans le public le projet d'un congrès des Caisses. Mille amitiés.

Alphonse Desjardins

Le Prix annuel Desjardins a été remis pour la neuvième fois depuis sa création. À la suite de l'analyse des 195 candidatures soumises cette année, le jury a décerné le premier prix à la **Cafétéria coopérative de l'école de la Rcade de Saint-Dominique** (Co. Saint-Hyacinthe). Cet organisme s'est fait remarquer par son style novateur, par l'engagement de ses membres et de ses usagers et par le souci d'éducation de tous et chacun.

C'est le 24 avril dernier, à l'occasion du lancement de la Semaine du bénévolat que le prix et les mentions ont été remis par madame Monique Vézina, présidente de la Fondation Girardin-Vaillancourt, en présence du président du Mouvement Desjardins, monsieur Raymond Blais, et de nombreux invités.

Rappelons que le Prix annuel Desjardins, d'une valeur de 10 000 \$, et les mentions qui s'ensuivent sont accordés à des groupes bénévoles du Québec pour reconnaître leur action posée en vue du développement social, économique et culturel de leurs milieux.

« L'innovation par l'action »

LE PRIX ANNUEL DESJARDINS 1984

par France Chevalier-Drzymala*

Le lauréat 1984: La cafétéria coopérative de l'école de la Rcade de Saint-Dominique, Co. Saint-Hyacinthe.

Mettre sur pied une cafétéria en milieu scolaire peut paraître banal en soi mais, utiliser la formule coopérative pour atteindre ce but implique une participation beaucoup plus exigeante. De plus, en milieu scolaire, les intervenants sont nombreux et le consensus, plus long à obtenir. En dépit de ces obstacles, c'est ce qu'ont réalisé avec originalité les initiateurs de la Cafétéria coopérative de la Rcade de Saint-Dominique.

Formé de différents organismes du milieu, le groupe de concertation a entamé de longues négociations avec la commission scolaire en 1975. Les instigateurs



du projet ont obtenu leurs lettres patentes en février 1980: la cafétéria coopérative était née. Grâce à la volonté des parents, cet organisme apporte maintenant aux quelque 175 usagers, des enfants des classes primaires, un service alimentaire de qualité: repas du midi offert au prix de 1,30 \$ aux

enfants dont les parents sont membres, mets choisis en fonction de leur valeur nutritive, possibilité d'acquisition de saines habitudes alimentaires et de connaissances en nutrition. Par ricochet, une éducation à la coopération devient possible.

La prise en charge par les parents d'une cafétéria en y introduisant la formule coopérative constitue un défi. Grâce à l'initiative et à la ténacité des 194 parents-membres, l'entreprise a été mise sur pied, fonctionne correctement, s'autofinance et, depuis quatre ans, accumule un trop-perçu. Le bénévolat devient la règle pour quiconque veut être membre: chaque parent donne un minimum de douze heures par année. L'action de la coopérative s'étend à toute la municipalité.

* Madame France Chevalier-Drzymala est journaliste à la pige.

**Première mention de 3 000 \$:
le Centre de prévention
du suicide Inc. (Québec)**



Un besoin d'action concertée pour prévenir le suicide chez les jeunes a donné naissance, en 1978, au Centre de prévention du suicide, à Québec. Mis sur pied grâce à l'appui de l'ensemble des organismes de la région, le Centre compte 150 bénévoles faisant de l'intervention ou apportant un support auprès de la population suicidaire. Depuis un an, près de 2 000 étudiants ont été rencontrés.

Le Centre offre un service d'aide de 24 heures par jour que ce soit par téléphone, au Centre ou sur place. Le Centre cherche également à sensibiliser les jeunes de 15 à 20 ans par des rencontres des animateurs dans les CEGEPS et les écoles secondaires (2^e cycle).

Soulignons que l'action de l'organisme a débordé le cadre de la région puisque le Centre a collaboré à la création de d'autres groupes de prévention du suicide à travers le Québec par du support, de l'information et même de la formation.

**Deuxième mention ex aequo
de 1 500 \$: Carrefour québécois
des travailleurs de la famille
(Co. Saint-Jacques)**

Véritable carrefour de la famille, ce regroupement formé en 1976 de parents et de professionnels a mis sur pied la « Maison des parents » en 1983, au cœur de Montréal. Cet organisme veut

promouvoir tous les intérêts de la famille; il vise à corriger et à prévenir les situations difficiles.



Trois cents parents sont touchés et cinquante bénévoles sont engagés dans la Maison des parents; ils cherchent à favoriser la prise en charge des familles par elles-mêmes, leur expérience devant leur servir de point de départ pour trouver des solutions à leurs problèmes. L'approche humaine et l'exploitation positive des ressources parentales en font un organisme unique en son genre et un enrichissement pour la société.

**Deuxième mention ex aequo
de 1 500 \$: Parents anonymes
Rive-sud Inc. (St-Lambert)**



Afin de prévenir la violence physique ou psychologique, des parents aux prises avec un problème d'abus ou de négligence ont décidé en 1980 de se regrouper avec des professionnels et de créer cet organisme qui compte déjà cent membres. L'action se

veut « une approche d'entraide entre les mains de parents désireux de mettre un terme à des attitudes et des comportements abusifs envers leur enfant ». Bénévoles et bénéficiaires se rapprochent dans cette prise en charge.

**Mention très spéciale
« Léo-Cormier » de 1 000 \$:
Association canadienne de
l'Ataxie de Friedrich
(Montréal)**

Cet organisme a été créé en 1972 pour forcer le monde médical à s'engager dans le processus de la recherche concernant l'ataxie de Friedrich, maladie inconnue jusqu'alors qui, sournoisement, faisait des centaines de victimes au Québec. L'association compte 1 500 membres individuels et vise à combler les besoins sociaux fondamentaux des ataxiques, à sensibiliser la population aux problèmes de l'ataxie et de la maladie en général et à recueillir le plus de fonds possible afin de poursuivre les recherches médicales.

Le courage et la ténacité ont permis à ce groupuscule du début de devenir un mouvement de conscientisation qui ne cesse d'attirer l'attention et l'encouragement du public. La détermination de Claude St-Jean et de son



équipe peut servir de modèle à ceux qui seraient tentés de désespérer. En plus de l'appui du public de toutes les régions du Québec et d'ailleurs qui la finance, l'Association canadienne de l'ataxie de Friedrich compte 65 médecins et chercheurs.

Le Fonds de solidarité des travailleurs du Québec

par Guylaine Fortier*

Le 23 juin 1983 était sanctionnée la Loi 192 constituant le Fonds de solidarité des travailleurs du Québec.

Par cette législation, on a voulu créer un fonds d'investissement faisant appel aux contributions volontaires de tous les québécois. Ces sommes sont destinées principalement à accorder de l'aide financière aux entreprises québécoises dans le but de maintenir ou de créer des emplois, de stimuler l'économie, de contribuer à la formation des travailleurs et travailleuses du Québec et de favoriser leur participation au développement des entreprises. C'est aussi un fonds qui vise à être rentable et à protéger les épargnes de ceux et celles qui y investissent.

Le syndicat de la F.T.Q. instigateur de ce projet, a un objectif de 12 M \$ à 15 M \$ pour la première année; on estime également qu'entre 100 000 et 125 000 travailleurs achèteront en 1984 des actions du Fonds de solidarité maintenant disponibles depuis le début de janvier 1984. Ces actions se vendent 10 \$ l'unité.

Les affaires du Fonds sont administrées par un conseil d'administration composé de treize (13) personnes. Le président directeur général du Fonds, en poste

depuis janvier, est monsieur Claude Blanchet, ancien directeur général de la Société de développement coopératif; parmi les autres administrateurs, nommons particulièrement monsieur Gaétan Couture, vice-président Marketing à la Fédération de Montréal et de l'Ouest-du-Québec.

Le Fonds est autorisé à émettre des actions de catégorie « A » sans valeur nominale, comportant le droit de voter à toute assemblée des actionnaires, d'élire deux (2) des treize (13) membres du conseil d'administration, de recevoir tout dividende déclaré par le Fonds et rachetable sous certaines conditions.

Les investissements du Fonds, quoique pouvant être faits sous différentes formes comme le prêt ou la garantie, doivent cependant respecter certains critères. Ces investissements doivent obligatoirement être faits dans des entreprises québécoises, une entreprise québécoise, étant qualifiée comme telle, lorsque la majorité de ses employés résident au Québec. De plus, la loi détermine qu'un minimum de 60% de l'actif du Fonds doit être investi sous forme de capital de risques, soit un investissement sans garantie ni cautionnement. Le Fonds dispose cepen-

dant de trois (3) ans pour respecter ce plancher de 60% puisque cet article de loi ne s'appliquera qu'à compter du 1er avril 1987. Enfin, aucun investissement dépassant l'actif du Fonds de 5% ne pourra être fait dans une entreprise. Il est à noter que ce pourcentage représente le total de tous les investissements dans une même entreprise.

Pour l'actionnaire du Fonds, des aspects avantageux

Le fait d'investir dans le Fonds de solidarité des travailleurs du Québec comporte de plus des avantages pour l'actionnaire. En effet, l'acquisition d'actions permettra de bénéficier d'un crédit d'impôt sur le revenu consenti par le Québec égal à 35% du montant versé dans l'année pour cette acquisition. Dans une deuxième étape, il est possible de placer ces actions dans un régime enregistré d'épargne et de retraite (REER) et ainsi bénéficier d'une déduction dans le calcul du revenu.

D'ailleurs, le Fonds a conclu avec la Fiducie du Québec, une convention aux termes de

* Mme Fortier est avocate à la Confédération des caisses populaires et d'économie Desjardins du Québec.



laquelle la Fiducie se chargera de l'administration des REER. Conformément à ladite convention, les frais annuels d'administration à verser pour le REER sont déterminés par le conseil d'administration du Fonds.

Le placement fait en achetant des actions du Fonds doit être considéré comme un investissement à long terme. En effet, l'actionnaire du Fonds ne pourra récupérer son argent qu'à l'âge de 60 ans. Seul le décès de l'investisseur pourra amener un remboursement avant l'âge de la retraite. Les actions ne seront transférables à une autre personne, par vente ou autrement, qu'après avoir obtenu le consentement du conseil d'administration du Fonds; cette décision ne sera prise que pour des considérations exceptionnelles.

Le Fonds est tenu de racheter les actions à compter du moment où le détenteur atteint l'âge de 60 ans s'il est à la retraite ou à la pré-retraite, ou 65 ans dans les autres cas. Le rachat est également obligatoire par le Fonds dans les cas de décès de l'actionnaire quel que soit son âge. Enfin, un individu peut se retirer en tout temps du Fonds mais sans avoir pour autant le droit de récupérer son argent avant 60 ans.

Un moyen facile d'investir dans le Fonds.

Un moyen mis à la disposition pour l'actionnaire afin de faciliter son investissement dans le Fonds de solidarité est la retenue sur le salaire. En effet, une personne pourra demander à son employeur de retenir sur son salaire, pour la période qu'elle lui indiquera, les montants qu'elle détermine aux fins de payer les actions de catégorie « A ».

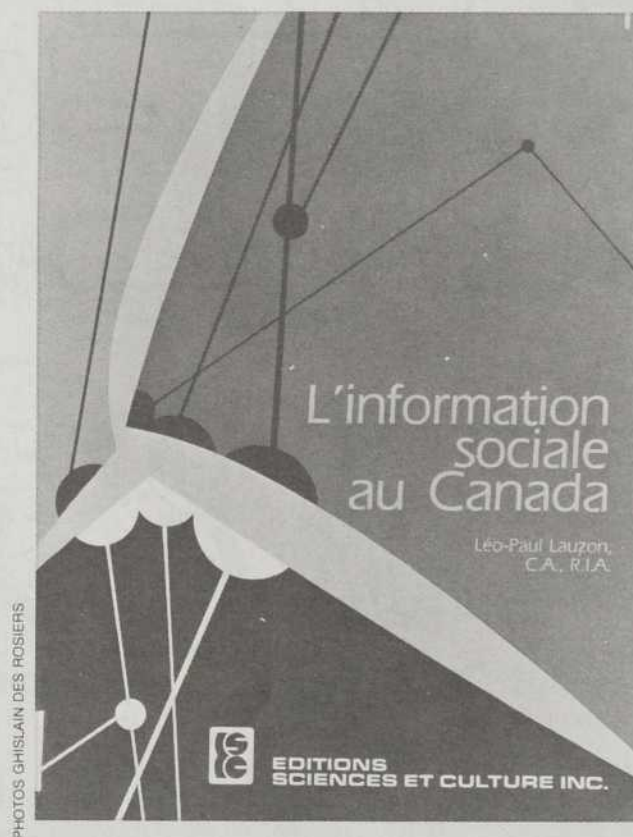
Cette retenue sur le salaire pourra s'appliquer en autant que la moindre des conditions suivantes soit observée: que 50 employés ou 20% des employés de l'entreprise demandent à ce qu'une retenue soit faite sur leur salaire afin d'acquérir ces actions. L'employé(e) pourra demander à son employeur, en tout temps, de cesser d'effectuer les retenues. L'employeur, quant à lui, devra remettre au Fonds ou au fiduciaire désigné par ce dernier, les montants retenus suivant la demande de l'employé et ce, une fois par mois.

La Commission des valeurs mobilières est chargée d'inspecter, une fois par année, les affaires internes et les activités du Fonds pour vérifier l'observation de la loi. Elle est investie pour ce faire, des pouvoirs que lui confère la Loi sur les valeurs mobilières.

Enfin, les caisses populaires Desjardins seront bientôt engagées dans l'opération du Fonds de solidarité puisque le Fonds vient de conclure une entente avec le Mouvement des caisses populaires et d'économie Desjardins dans le but de rendre disponible par le réseau des caisses populaires tous les documents d'information relatifs au Fonds de solidarité des travailleurs. Cette collaboration se fait à l'instar de celle déjà consentie par les caisses d'économie, celles-ci offrant à ses membres depuis février dernier de financer l'achat d'actions du Fonds. Le mode de remboursement majoritaire choisi jusqu'à maintenant est la retenue sur le salaire.

Des ouvrages utiles. . .

par Benjamin Fortin*



LAUZON, Léo-Paul. L'information sociale au Canada. Montréal, Éditions Sciences et culture Inc., 1983, 247 p.

Selon cette étude, la Confédération des caisses populaires et d'économie Desjardins se classait deuxième parmi les 438 entreprises qui, dans leur rapport annuel 1980, fournissait le plus d'informations sociales à leurs actionnaires.

Cette recherche a consisté à analyser 438 rapports annuels de grandes entreprises canadiennes pour mesurer l'importance accordée à l'information sociale. Pour arriver à la quantifier, l'auteur a, à partir d'une grille de dix variables et selon un barème pré-établi, attribué des points à chaque entreprise selon la quantité et la qualité des informations sociales contenues dans son rapport annuel. Les variables comprenaient les ressources humaines, les produits ou services aux consommateurs, la satisfaction des besoins de la collectivité, la protection de l'environnement, l'économie des ressources énergétiques, les relations avec les gouvernements, avec les fournisseurs et avec les actionnaires et enfin une catégorie « divers ».

Mais quelle est la pertinence d'une telle étude dans le contexte actuel de l'entreprise?

L'auteur explique « qu'aujourd'hui l'entreprise ne peut plus être considérée comme entité économique redevable uniquement envers ses actionnaires et dont le but ultime est la maximisation de sa rentabilité ».

Dans cette optique, le principal objectif de l'auteur est de sensibiliser les entreprises à l'importance de consacrer une plus large place, dans leur rapport annuel, à la publication d'informations sociales en complément des informations financières. Cela suppose une reconnaissance préalable par les chefs d'entreprise d'une responsabilité sociale. Suivant cette reconnaissance et pour pouvoir, à la fin de l'année, fournir un rapport social destiné à leurs différents partenaires sociaux, il va, tôt ou tard, falloir qu'à l'interne, les entreprises se dotent d'un bon système d'informations sociales en intégrant l'aspect social dans leur processus de planification et dans leur système d'informations de gestion.

L'auteur veut contribuer au développement d'une méthode systématique d'évaluation formelle ou d'une grille d'évaluation quantitative du rendement social de l'entreprise. Il tente également de définir le concept d'information sociale.

Dix chapitres présentent des extraits de rapports annuels comme exemples des initiatives prises par les entreprises au niveau des dix variables mentionnées précédemment. À ce titre, ce volume offre une mine de renseignements intéressants et de « suggestions » d'implication sociale de l'entreprise.

Enfin, ce volume sera utile à tous ceux et celles qui s'interrogent sur le rôle de l'entreprise. Notons aussi qu'il est le prolongement d'un premier ouvrage plus général où l'auteur présente les grands principes de la comptabilité sociale et qui s'intitule « La comptabilité sociale — concepts et applications ».

* M. Benjamin Fortin est documentaliste au service de documentation de référence de la Confédération.