

RÉGIMES COLLECTIFS

LA FIN DE L'EMPLOYEUR PROVIDENCE

Le désengagement des gouvernements de certains programmes sociaux est venu appuyer les employeurs dans leur conviction que l'époque du gouvernement et de l'employeur Providence est révolue pp. B-4-5

TOUS CES PAPIERS, QUELLE CONFUSION!

Rejoignez les gestionnaires de documents de Bell & Howell en composant:

1 800 361-1537

LES AFFAIRES

MONTRÉAL, LE SAMEDI 10 AVRIL 1993

CAHIER B 12 PAGES

L'affirmation est d'Allan Smofsky, conseiller principal de La Compagnie Wyatt, une firme de conseillers et d'actuares.

« Et se comporter en personnes responsables, poursuit le conseiller, cela veut tout simplement dire que les employés utilisateurs devront faire comme s'ils payaient de leur propre poche les services dont le prix est en fait remboursé par le régime d'avantages sociaux de l'entreprise où ils travaillent. »

La situation des travailleurs protégés par des régimes privés est exactement la même que celle de tous les Québécois qui dépendent des régimes publics. En continuant à croire que ces services sont gratuits, les utilisateurs des services contribuent à en accroître les coûts.

Et comme les employeurs se sont promis de contrôler les coûts de leurs régimes d'avantages sociaux, la conséquence de l'insouciance des employés pourrait être la réduction du nombre et de la qualité des services visés par ces régimes.

Comportement plus responsable

Les exemples de ce que M. Smofsky appelle un comportement plus responsable tombent sous le sens.

Par exemple, certains régimes remboursent les frais d'un examen dentaire tous les six mois. « Qui irait chez son dentiste deux fois par année s'il devait payer lui-même l'examen ? A moins d'avoir un problème particulier, un examen dentaire annuel suffit amplement. »

Un autre exemple, les chambres d'hôpital privées qu'offrent certains régimes. La plupart des travailleurs se contenteraient d'une chambre semi-privée s'ils devaient en assumer eux-mêmes les coûts.

Les participants à un régime d'assurance-santé privé pourraient en outre en abaisser les coûts en insistant auprès du pharmacien pour qu'il leur propose un médicament générique, tout aussi efficace et moins dispendieux.

Généralement, les pharmaciens remplissent les ordonnances pour une période d'un mois. Et chaque fois, ils facturent des honoraires professionnels. Les travailleurs atteints d'une maladie chronique pourraient exiger que leurs ordonnances soient remplies pour une période de trois mois ou même encore, de six mois. Au lieu de

LES AVANTAGES SOCIAUX REMIS EN QUESTION

« S'ils veulent préserver leurs avantages sociaux, les employés n'ont pas le choix : ils devront se comporter en personnes responsables. »

« Parce que tout est gratuit chez nous, nous n'avons pas la mentalité des consommateurs américains », estime Allan Smofsky



Photo : Jean-Guy Paradis LES AFFAIRES

payer 12 fois les honoraires, ce serait seulement quatre ou deux fois.

Il se peut que le pharmacien facture quand même trois fois ses honoraires pour remplir une seule ordonnance de trois mois. Dans ce cas, il revient au client de magasiner et de négocier les honoraires avec des pharmaciens.

« Parce que tout est gratuit chez nous, nous n'avons pas la mentalité des consommateurs américains. Pourtant, la gestion des coûts aide à maintenir la protection des régimes d'assurance privés », estime M. Smofsky.

Les travailleurs devraient aussi se méfier des fournisseurs de services de

santé (dentistes, optométristes et autres) qui leur demandent s'ils sont assurés.

Toujours le même qui paie

Serait-ce que quand le client est assuré, leurs honoraires sont plus élevés ? De toute manière, assuré ou pas, c'est toujours le même qui paie.

Certains services, comme les tests de laboratoire, sont payés par la Régie de l'assurance-maladie du Québec lorsqu'ils sont effectués dans un hôpital. Par contre, si les tests sont effectués par un laboratoire privé, comme cela est parfois le cas, les coûts sont assumés par le régime d'assurance de l'employeur.

Par ailleurs, peu de travailleurs connaissent les avantages que peut représenter un compte de remboursement des frais médicaux. L'argent placé dans ce compte se trouve à l'abri de l'impôt, à condition qu'il soit utilisé au plus tard le 31 décembre de l'année suivante pour acquitter certains frais médicaux.

Ce compte peut notamment servir à payer la franchise, la coassurance ou le coût des services qui ne sont pas assurés par le régime, avec de l'argent avant impôt.

DOMINIQUE FROMENT

Des logiciels pour autogérer les régimes collectifs

Grâce à un logiciel de gestion qu'ont élaboré les compagnies d'assurances, les entreprises québécoises peuvent désormais traiter elles-mêmes directement les données relatives à leur programme collectif d'avantages sociaux.

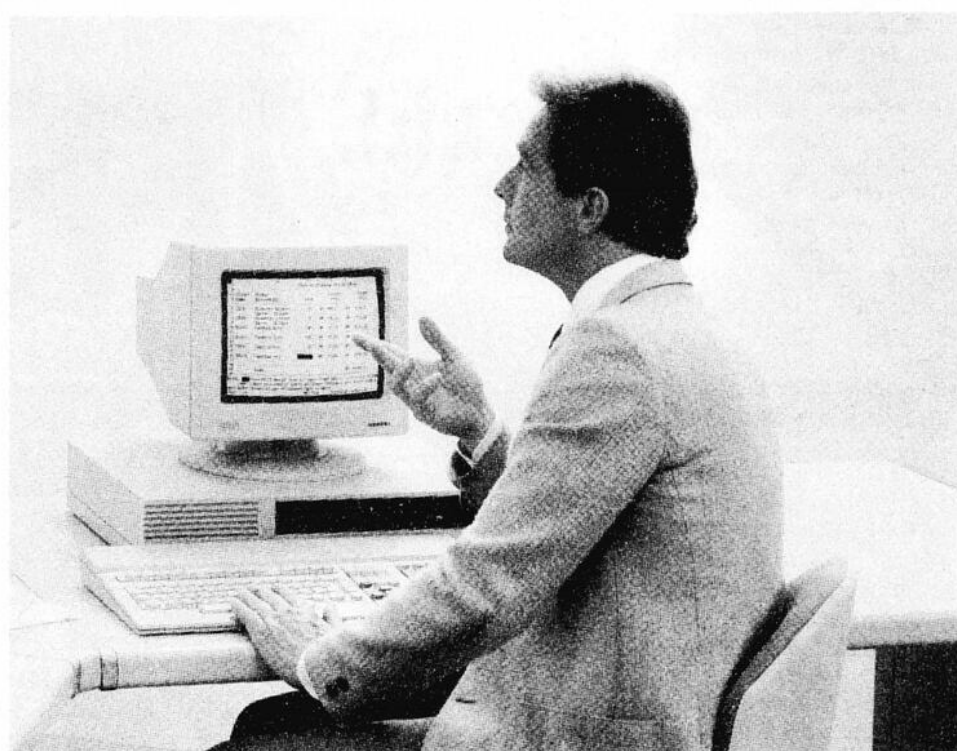
Le logiciel contient toutes les données nécessaires à l'administration des régimes. Il suffit aux responsables du service des ressources hu-

maines de l'entreprise de faire apparaître à l'écran le menu désiré, puis d'ajouter ou de modifier les informations pertinentes pour la mise à jour du programme d'avantages collectifs.

Jusqu'ici, une telle option n'était accessible qu'à la grande entreprise dont les ressources informatiques importantes permettaient de jumeler l'ensemble de sa facturation, incluant le service

de la paie, avec son propre système de gestion des régimes collectifs.

« C'est un logiciel complètement intégré. Chaque fois que vous apportez un changement à vos données sur les employés, le système effectue automatiquement la mise à jour des informations connexes telles que les enregistrements de facturation, déclare Ginette Lafrenière, représentante, services à la



Selon les compagnies d'assurances, le logiciel d'autogestion est financièrement avantageux pour les entreprises, car il permet de libérer un employé qui est souvent affecté à temps plein à la gestion des régimes collectifs.

Travailleurs autonomes !

Enfin, voici Santé-plus : Ce que vous recherchez depuis que vous êtes en affaires, et même plus.

Pour ceux qui n'ont pas accès à une assurance collective, voici maintenant Santé-plus, le programme d'assurances personnalisé que vous cherchez depuis longtemps. Santé-plus peut couvrir tous vos besoins en matière d'assurance-santé,

d'assurance-vie et d'assurance-salaire. De plus, vous pouvez en tout temps modifier le programme selon l'évolution de votre situation. Santé-plus... Pensé pour le groupe, mais conçu pour l'individu.

Informez-vous maintenant !
Parlez-en à votre courtier dès aujourd'hui ou communiquez avec Canassurance pour recevoir, sans engagement, de la documentation sur Santé-plus.

Appelez-nous au (514) 286-8403, ou communiquez avec nous par télécopieur au (514) 286-8413.

CANASSURANCE
Membre du groupe CROIX BLEUE

HOSPITALISATION • VIE • SALAIRE • ET PLUS

clientèle, à la Prudentielle Assurance collective.

« Cela représente un gain de temps important, sans compter que le client élimine pratiquement tous les risques d'erreurs possibles. »

La Prudentielle a mis au point, voici environ un an, ce système informatisé appelé AdminTech qui permet à sa clientèle d'entreprises d'autogérer ses régimes d'assurance collective. Le logiciel, qui n'existe actuellement que dans sa version anglaise, devrait être commercialisé, dans les tous prochains jours, dans son adaptation française.

La Sun Life du Canada, qui occupe au Québec le deuxième rang en ce qui concerne le volume de clientèle en assurance collective, vient également de lancer, en mars dernier, un produit similaire : le LogiSoleil.

ment offerts sur le marché québécois présentent une multitude d'options susceptibles de s'adapter aux besoins des gestionnaires des régimes collectifs.

En plus d'établir des rapports de facturation et de paye, ces logiciels permettent, par exemple, de produire un état de toutes les opérations effectuées pour un bénéficiaire au cours d'une période donnée de facturation ou encore de créer un fichier à partir duquel des informations peuvent être exportées vers un autre système.

« La diversité des opérations possibles nous a forcé à prévoir un système de sécurité limitant l'accès à certaines données qui, comme les renseignements personnels sur les salaires des travailleurs, doivent demeurer confidentielles », dit M^{me} Lafrenière.

Chaque utilisateur du logiciel dispose de son propre code d'identification ou d'un mot de passe. L'accès aux diverses données contenues dans le système varie selon les responsabilités de chacun.

Un utilisateur principal, le master, est le seul à posséder un code qui lui permet d'accéder à l'ensemble des renseignements. Les autres utilisateurs n'auront qu'une entrée limitée au système.

Par exemple, il leur sera possible de traiter les dossiers des employés et les demandes de règlement alors que les informations sur les salaires et d'autres renseignements personnels concernant les employés leur seront inaccessibles.

Selon M^{me} Lafrenière, l'autoadministration des régimes collectifs au moyen d'un logiciel commercialisé par les compagnies d'assurances s'adresse à un marché cible de moyennes entreprises totalisant entre 50 et 250 employés.

« Pour bon nombre de PME, ce type de gestion ne serait pas rentable parce que la masse critique de bénéficiaires au programme d'avantages sociaux ne serait pas atteinte.

« Quant à la grande entreprise, elle dispose déjà vraisemblablement des solutions informatiques appropriées pour gérer son programme. »

Même observation à la Sun Life du Canada. Selon Jacques Provencher, directeur des groupes nationaux pour le Québec, sa compagnie d'assurances avait, à l'origine, conçu LogiSoleil pour une clientèle de moyennes entreprises.

« Cependant, nous nous sommes aperçus que les grandes sociétés pratiquent souvent une gestion décentralisée de leur programme d'avantages sociaux.

« À titre d'exemple, une firme comptant 5 000 travailleurs a acquis notre logiciel parce que l'administration de ses régimes collectifs était réalisée régionalement dans ses 12 centres et succursales dispersés dans tout le pays. C'est donc là une clientèle supplémentaire que nous nous efforcerons de conquérir dans un proche avenir. »

MICHEL DE SMET

1993 L'ÉCONOMIE SANS FRONTIÈRES LES 500 LES AFFAIRES

Date de publication: 19 juin 93

Chaque 1 \$ investi dans un P.A.E. rapporte de 3 \$ à 15 \$ à l'entreprise

« Chaque dollar investi dans un programme d'aide aux employés rapporte de 3 \$ à 15 \$ à l'entreprise », affirme Jacques Hébert, actuaire et vice-président de MLH + A.

M. Hébert, spécialiste des régimes d'avantages sociaux, se fonde sur des études qui ont été réalisées sur le sujet au Canada et aux États-Unis pour faire cette affirmation.

En d'autres termes, une entreprise qui investit 50 000 \$ dans un programme d'aide aux employés (P.A.E.) peut s'attendre à récupérer de 150 000 \$ à 750 000 \$, grâce surtout à la baisse de l'absentéisme et à l'augmentation de la productivité.

À ceux qui trouvent ces chiffres élevés, M. Hébert rappelle qu'un burn-out peut tenir à l'écart un employé pour une période de cinq à six mois. « Et même si le travailleur ou la travailleuse ne s'absente pas du travail, ses problèmes personnels influent sur son rendement.

« Il est prouvé qu'un employé éprouvant des problèmes augmente sa productivité de 25 % après avoir été pris en charge par un P.A.E. »

Employeurs ouverts

Pour ces raisons, les employeurs se montrent très ouverts aux P.A.E. présentement, malgré qu'ils cherchent par tous les moyens à limiter l'augmentation des coûts de leurs régimes d'avantages sociaux.

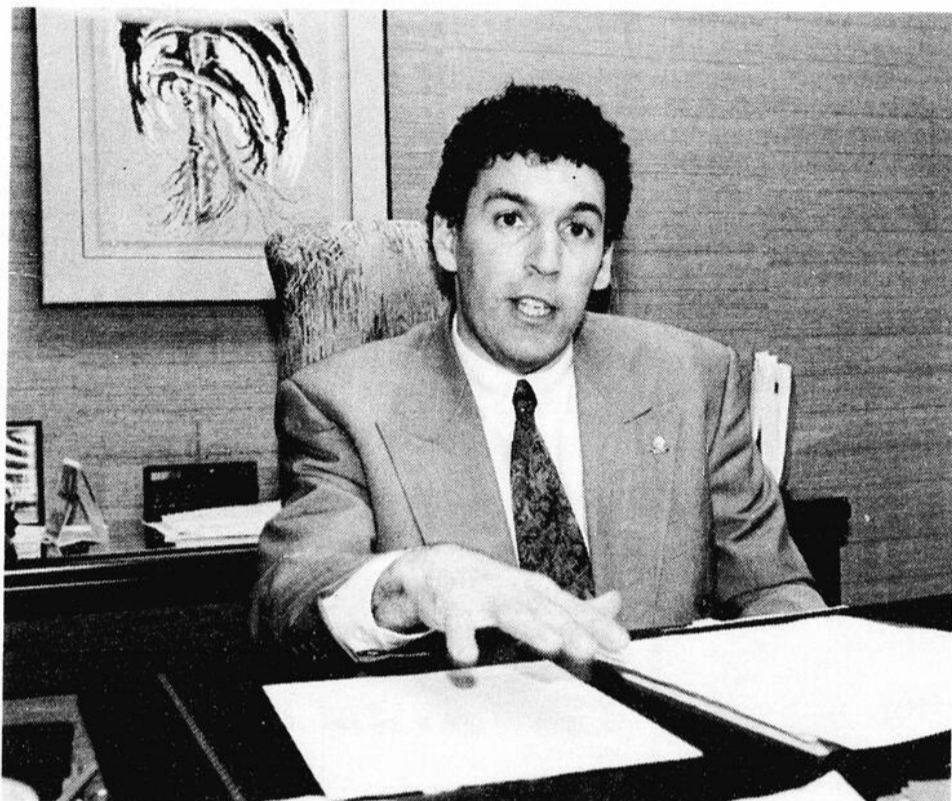
M. Hébert explique ce phénomène par le fait que les retombées d'un tel programme se font sentir à court terme.

« En période de récession, l'absentéisme augmente, les coûts de l'assurance-salaire également. Ça fait réfléchir les employeurs », a souligné l'actuaire de MLH + A.

De plus, lorsqu'un employeur implante un P.A.E., il n'a plus à payer les frais d'assistance psychologique compris dans son plan d'assurance collective. Certains assureurs offrent même une réduction de la prime d'assurance-salaire de 5 %.

Il y a quelques années, quand les premiers programmes d'aide aux employés ont été implantés dans des entreprises québécoises, ils visaient presque exclusivement à résoudre les problèmes d'alcoolisme et de toxicomanie des employés.

Toutefois, leur vocation a été élargie depuis pour tenter



Jacques Hébert : « Pour qu'un P.A.E. soit une réussite, il faut bien le communiquer aux employés et leur garantir la confidentialité. »

de trouver une solution à de nombreux problèmes qui peuvent influencer sur leur productivité.

Caractéristiques des P.A.E.

Compte tenu de la population vieillissante et des infrastructures d'accueil déficientes, de plus en plus de personnes doivent prendre soin de leurs parents âgés en perte d'autonomie. Les P.A.E. peuvent donc offrir un service de consultation en ce sens.

Les services d'un sexologue, d'un avocat ou d'un travailleur social pour résoudre des problèmes conju-

gaux et familiaux, de même que les services d'un fiscaliste pour sortir un travailleur d'une mauvaise passe financière peuvent aussi figurer au menu, tout comme l'intervention en situation de crise (suicide d'un collègue, hold-up dans une banque, etc.).

« Il existe deux types de P.A.E. : les packages et les programmes sur mesure. Avec les programmes sur mesure, l'employeur peut choisir le nombre de consultations maximum et les services qu'il veut offrir à ses employés. »

En général, on estime que cinq à six consultations suffisent à régler les problèmes.

En temps normal, les études démontrent que 4 % à 5 % des employés utilisent les services du P.A.E. de leur entreprise.

Sept ou huit employés sur 100 actuellement

Cependant, ce taux se situe plutôt à 7 % à 8 % actuellement parce que l'obligation de performer et la peur de perdre leur emploi causent des dégâts psychologiques au sein des travailleurs.

« Notre service connaît une croissance constante. De très petites entreprises commencent à s'y intéresser », a déclaré au journal LES AF-

FAIRES Bernard Dalbec, président de Solareh, Société pour l'avancement des ressources humaines.

Le service de résolution des problèmes pour l'employé et sa famille de Solareh est offert par neuf compagnies d'assurances.

Le programme, appelé *Posaction*, dispense jusqu'à 12 heures de consultation psychologique par année à chaque employé. À cela peuvent s'ajouter trois heures de consultation auprès d'un avocat ou d'un comptable.

Selon M. Dalbec, 8 % des employés utilisent son programme dans les entreprises où il est offert.

La société CHC, spécialisée dans les P.A.E. au Canada, propose aussi aux employeurs son service de consultation individuelle. Le nombre de visites est au choix de l'employeur.

« Avant, on traitait seulement l'alcoolisme et la toxicomanie. Mais ce service connaît une baisse de la demande. Aujourd'hui, on aborde toute la question de la santé mentale des employés », a indiqué Monique Desnoyers, directrice des services cliniques de CHC au Québec.

Incidemment, le service qui se développe le plus rapidement concerne l'aide aux employés qui ont un parent âgé à leur charge. Les problèmes familiaux font aussi l'objet d'une attention sans cesse croissante.

« Avec les familles reconstituées, c'est plus compliqué », a expliqué M^{me} Desnoyers.

DOMINIQUE FROMENT

SIMPLE³

Le REER collectif de la Fiducie Desjardins, c'est la solution.

Un régime simple au cube qui vous évitera bien des maux de bloc !

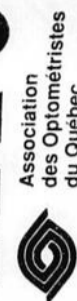
- Large gamme d'options de placement
- Information personnalisée et de qualité
- Plusieurs autres régimes collectifs au choix, tous très souples et d'une grande simplicité

Fiducie Desjardins
POUR GÉRER L'AVENIR

Pour mener les choses rondement, faites appel aux Services aux sociétés : (514) 286-5825 ou 1 800 361-6840, poste 5825

Desjardins L'incroyable force de la coopération.

ENVOYEZ-LES SE FAIRE VOIR!



Chez l'optométriste! Un examen périodique de la vision améliore la productivité et la sécurité de vos employés au travail. Bell Canada, Canadaair et plus d'une centaine d'autres entreprises ont décidé de couvrir les examens de la vue dans leurs assurances collectives. Ne vous privez pas de cet avantage. Consultez votre assureur.

L'époque du gouvernement et de l'employeur Providence est bien révolue

Et si l'employeur n'avait pas de responsabilité

« Et si nous n'avions pas de responsabilité envers les conjoints et les enfants de nos employés ? »

Pas de panique ! Ne craignez rien, ce n'est pas demain que les employeurs vont exclure la famille de leurs employés des régimes d'assurance collective. Néanmoins, l'idée leur trotte dans la tête.

Le désengagement des gouvernements de certains programmes sociaux est venu appuyer les employeurs dans leur conviction que l'époque du gouvernement et de l'employeur Providence est révolue. La mentalité veut maintenant que chaque individu prenne soin de lui-même.

« Nos employés ne veulent

même plus s'engager envers leurs conjoints ! Pourquoi devrions-nous le faire ? Si des employés décident d'avoir plus d'enfants, pourquoi les employeurs devraient-ils assumer ce choix personnel ? »

D'autant plus que lorsque ces régimes ont été mis en place, les épouses travaillaient rarement à l'extérieur.



Photo : Jean-Guy Paradis LES AFFAIRES

Georges Ferland : « Les régimes qui imposent à l'employeur de prendre à sa charge automatiquement tout désengagement de l'État vont devenir plus rares. »

Ce qui n'est plus le cas aujourd'hui.

Changement du rôle social

Ces interrogations existentielles des employeurs montrent un changement d'attitude

de radical face à leur rôle social, qui s'exprime notamment par le biais des régimes d'assurance collective.

Les gouvernements ont commencé à pelleter dans la cour des employeurs; les régimes d'assurance optométrique, dentaire et maladie à

l'extérieur du Québec ont subi des coupures. Or, certains régimes stipulent que lorsque le gouvernement se désengage d'un programme, l'employeur prend automatiquement la relève.

POULIN MORISSETTE INC.

CONSEILS, AVANTAGES SOCIAUX ET ACTUARIAT

10^e anniversaire

consultation • actuariat

administration • formation

(514) 849-1234

NOIRCIR DU PAPIER



Noircir du papier, vous inonder de mots savants: très peu pour nous.

Au contraire, nous nous employons à rendre nos analyses accessibles. Car nous reconnaissons la complexité de nos sphères d'activité.

Vulgariser notre savoir, c'est vous servir efficacement.



MLH + A
actuares et conseillers

Québec
(418) 659-4941

Montréal
(514) 845-6231

Toronto
(416) 486-5460

Hamilton
(416) 522-8884

Edmonton
(403) 423-4720

Vancouver
(604) 641-1383

RICHARDSON GREENSHIELDS



Régimes de retraite collectifs

AVOIR LA LIBERTÉ DE CHOISIR TOUT EN BÉNÉFICIAIRE D'AVANTAGES COLLECTIFS

- Régimes enregistrés d'épargne-retraite collectifs
- Régimes de participation différée aux bénéfices
- Régimes de retraite à cotisations déterminées

- Les employés contrôlent leur propre régime
- Conseils de placement professionnels

Notre mission :

vous aider à réaliser
vos objectifs financiers

Pour obtenir des renseignements,
veuillez communiquer avec :

MARCEL LECOMPTE

Richardson Greenshields
4, Place Ville-Marie

Téléphone : (514) 397-2112

Fax: (514) 397-2176

envers la famille de son employé !

En plus, le coût de ces régimes augmente plus vite que l'inflation. Par conséquent, après deux décennies (1970 et 1980) de prodigalité, les employeurs se sont engagés dans un programme de réduction, ou tout au moins, de limitation de l'augmentation des coûts de ces régimes.

« Les régimes qui imposent à l'employeur de prendre à sa charge automatiquement tout désengagement de l'État vont devenir plus rares, croit en effet Georges Ferland, associé de Sobeco Ernst & Young.

« Il faudra dorénavant une décision de l'employeur pour ce faire. Comme cela, si l'employeur choisit de prendre la relève, les travailleurs sauront au moins qu'il leur fait une fleur. »

Le faible niveau des franchises - le montant payable par les employés - commence aussi à agacer les employeurs. Dans certains cas, ce montant n'a pas été indexé depuis vingt ans. « Ça va changer, c'est inévitable », avertit M. Ferland.

Le partage des coûts est aussi dans l'air. Il n'est certes pas loin le temps où les employeurs diront : « Je suis prêt à mettre 4 % ou 5 % de la masse salariale dans le régime collectif. Si celui-ci coûte plus cher, les employés paieront la différence. »

« Cette politique n'est pas encore répandue, mais les employeurs en parlent beaucoup », a noté M. Ferland.

Contrôle plus serré

« J'offre tels avantages, on verra ce que ça coûtera », disaient auparavant les employeurs.

Aujourd'hui, ils ont plutôt tendance à penser : « Je paie tant. Si ce n'est pas suffisant, on réduira les avantages ou

on augmentera les cotisations des employés. »

Une autre mesure deviendra de plus en plus fréquente, soit le contrôle des réclamations. « Présentement, les régimes offrant cet avantage assument le coût de tous les médicaments vendus sur ordonnance médicale. Ce qui inclut des choses pas toujours évidentes, comme les contraceptifs, les timbres pour cesser de fumer ou la crème pour la peau à base de trétoïne. »

« Avec l'ordinateur, les employeurs vont pouvoir établir une liste restreinte de médicaments payés par leur régime. Il reviendra au syndicat de négocier cette liste », a indiqué M. Ferland.

L'assurance-voyage est offerte depuis plusieurs années aux travailleurs par leurs employeurs.

Cependant, compte tenu du nombre croissant d'employés à la retraite qui passent une partie de l'année en Floride et du désengagement partiel du gouvernement du coût des soins de santé à l'extérieur du Québec, la facture risque de grimper. Il faut donc s'attendre à ce que cette assurance ne couvre plus, à moyen terme, que les voyages d'affaires.

Flexibilité des régimes

Par ailleurs, on parle beaucoup de la flexibilité des régimes, pour tenir compte des besoins des travailleurs.

M. Ferland pense toutefois que cette flexibilité n'ira pas aussi loin qu'aux États-Unis, où cette tendance est née.

D'abord, les programmes sociaux sont beaucoup plus généreux au Canada que chez nos voisins; il y a donc moins de possibilité de flexibilité ici.

De plus, la flexibilité des régimes cohabite mal avec la réduction de leur coût, à cause de ce qu'on appelle dans le milieu de l'assurance l'antisélection. Dans sa plus pure expression, l'antisélection équivaudrait à assurer seulement les personnes malades.

Peut-on permettre aux employés de choisir uniquement les avantages dont ils se serviront sans pousser les coûts des régimes à la haus-

se ? Toute la question est-là. Si les employés célibataires ne contribuent plus à l'assurance des soins dentaires pour les enfants, qui paiera ce programme à leur place ?

Moins l'entreprise compte d'employés, plus le problème de l'antisélection se pose. En plus, les régimes flexibles sont plus complexes et plus coûteux à administrer. Le défi pour les employeurs sera donc de trouver un moyen de rendre

leurs régimes d'assurance collective plus flexibles sans en augmenter les coûts.

« On entend dire les employeurs qu'ils ne paieront peut-être pas éternellement pour les conjoints et les enfants de leurs employés. Pour l'instant, ce n'est qu'une réflexion, mais ça commence toujours comme ça. »

DOMINIQUE FROMENT



Une longueur d'avance sur la concurrence.



Choisissez la Sun Life pour sa gamme exceptionnelle de services en matière de programmes de constitution de capital. Nous vous offrons des produits souples, innovateurs, adaptés à vos besoins particuliers, ainsi qu'un service rapide, courtois et attentionné. En outre, notre système informatique hautement perfectionné garantit la tenue parfaite de vos dossiers.

Des réunions d'information sur le régime sont organisées à l'intention des membres de votre personnel, et nous leur remettons des notices explicatives décrivant le régime et les options de placement qu'il comporte. Ces explications sont données dans un langage simple et clair. Des relevés et des communiqués vous sont envoyés périodiquement pour vous

tenir au courant, vous et votre personnel, de l'évolution du régime. Notre ligne de renseignements téléphonique SunTel est à la disposition des participants pour les informer, entre autres, sur les taux de rendement et le solde de leurs comptes. Les gestionnaires et les participants peuvent également communiquer avec nous sans frais pour bénéficier de services d'assistance personnelle. Les participants qui prennent leur retraite peuvent choisir parmi un éventail complet de produits de rente. Nous avons pensé à tout pour faire du régime de votre entreprise une grande réussite - du début à la fin.

Faites appel à nous, vous verrez en quoi nous sommes supérieurs à la concurrence.

Un jugement sur la nomination des bénéficiaires

Un jugement important a été rendu par la Cour suprême à propos de l'irrévocabilité des bénéficiaires des régimes d'assurance collective.

La loi dit que toute nomination d'un conjoint est irrévocable, sauf mention du contraire au contrat. Toutefois, la plupart des feuillets émis par les assureurs vont exactement dans le sens inverse; la nomination d'un conjoint bénéficiaire y est révocable, sauf mention du contraire.

Dans le jugement *Lalonde (de Domtar) contre Sun Life*, daté d'octobre 1992, la Cour suprême a statué que les assureurs ne pouvaient ainsi se soustraire à la loi qui dit que toute nomination d'un bénéficiaire est irrévocable, à moins de mention contraire.

Donc, si un travailleur a nommé son ex-conjoint comme bénéficiaire de son régime collectif, il ne peut plus modifier son contrat, à moins de changer d'employeur.



Division canadienne des rentes
Sun Life du Canada

Don Thevenot, Montréal (514) 866-2539

Une nouveauté : la coordination des régimes

Depuis quelque temps, on parle beaucoup de la coordination des régimes d'assurance collective.

La coordination répond à la question suivante que les employeurs se posaient depuis un certain temps : lorsque deux conjoints travaillent dans des entreprises différentes offrant chacune à leurs employés une assurance-soins dentaires pour les en-

fants, par exemple, lequel des deux régimes doit payer ?

En vertu du principe de la coordination, la réponse est la suivante : le régime du conjoint dont la date d'anniversaire vient en premier dans l'année. Peu importe l'année de sa naissance, si l'anniversaire de la femme est le 12 avril, par exemple, et celui de son conjoint est le 14 septembre, c'est le ré-

gime de la femme qui assumera le coût des soins dentaires des enfants.

Un nombre restreint d'employeurs ont adhéré à ce principe jusqu'à maintenant, mais leur nombre augmente sans cesse.

Plusieurs employés ignorent l'existence de ce principe et se privent ainsi de réclamer leur dû. Comment cela ? Supposons que l'en-

fant d'un couple visite le dentiste et que la facture s'élève à 100 \$. Si la date d'anniversaire de la mère précède celle du père, le régime de la première assumera 80 % du montant, disons.

Toutefois, le mari peut réclamer de son régime qu'il paie aussi 80 % de la part de 20 % non assumée par le régime de sa femme. En d'autres mots, il peut récla-

mer 16 \$ à son assureur (80 % de 20 \$).

Si les travailleurs connaissent mieux le principe de la coordination, ils pourraient éviter de payer pour deux régimes quand un seul sert.

Au lieu de se procurer lui aussi l'assurance-soins dentaires pour les enfants quand sa femme a déjà un tel régime et que la date d'anniversaire de celle-ci

vient avant la sienne, il pourrait réduire le montant de ses cotisations en ne prenant qu'une assurance individuelle. Bien sûr, il ne pourrait plus réclamer 80 % de la franchise de sa conjointe (16 \$), mais dans bien des cas, ce changement pourrait profiter au couple.

DOMINIQUE FROMENT



Le contrôle des coûts en assurance collective

Nos experts en assurance collective...

pour vous aider à faire les bons choix

À Montréal : (514) 878-9090

Claude Boily
Jean-Guy Côté
Georges Ferland
Bruno Gagnon

À Québec : (418) 529-4536

Pierre Courcy
Jacques Parent

SOBECO ERNST & YOUNG

Timides percées des clubs de médicaments au Canada

Parmi les nouveautés dont on parle le plus au Canada, il y a ce qu'on appelle, faute de mieux, les clubs de médicaments, genres de Club Price de la pilule...

« Ces clubs connaissent beaucoup de succès aux États-Unis et certains se sont implantés en Ontario l'année dernière », a expliqué Jacques L'Espérance, associé principal de la Société conseil Mercer.

Ces clubs sont en fait de grosses pharmacies employant de quatre à sept pharmaciens. Les employés envoient les ordonnances du médecin par télécopieur et la pharmacie leur expédie les médicaments par courrier recommandé. La pharmacie se fait rembourser par l'assureur.

L'avantage pour l'employeur est que les honoraires de ces pharmaciens sont environ la moitié de ceux qui sont en poste aux autres pharmacies.

Le hic, selon M. L'Espérance, c'est que l'employeur, en général, doit payer la totalité de l'ordonnance, parce qu'il serait trop complexe de gérer la franchise ou la coassurance.

En outre, le concept est rentable à condition qu'il y ait de gros volumes de médicaments en jeu. En Ontario, la corporation professionnelle des pharmaciens n'est pas très ouverte à ces clubs parce qu'elle croit que leurs pharmaciens ne sont que des distribu-



Jacques L'Espérance, associé principal de Mercer est loin d'être convaincu que les clubs de médicaments ont de l'avenir au Canada.

trices automatiques de médicaments.

Une autre restriction est à considérer : il faut obliger les travailleurs à aller au Club. S'il va à sa propre pharmacie, il doit verser la différence de coût.

« Les médicaments coûtant de 30 % à 35 % plus cher aux États-Unis, il y a

plus d'économies à réaliser que chez nous, croit par ailleurs M. L'Espérance.

« Et au Canada, les pharmaciens ont le réflexe de proposer aux clients les produits génériques moins dispendieux, ce qui n'est pas le cas aux États-Unis. »

Invitez votre chirurgien dentiste à votre table!



Il saura vous conseiller un régime d'assurance dentaire répondant parfaitement aux besoins de votre entreprise. Et cela, gratuitement!

Vous désirez vous procurer ou réévaluer votre régime d'assurance dentaire ? Alors, consultez les experts de l'Association des chirurgiens dentistes du Québec. Les spécialistes de l'ACDQ sauront vous conseiller judicieusement et, conjointement avec votre propre consultant, vous recommander les bons ajustements à faire pour que vous profitiez d'un régime d'assurance qui fera le bonheur de tous. Et cela, tout à fait gratuitement.

Invitez-le à votre table!

Communiquez avec le responsable du comité d'expertise des régimes d'assurance dentaire de l'ACDQ au (514) 282-1425 ou 1 800 361-3794 (extérieur de Montréal).

Il se fera un grand plaisir de se joindre à vous et de vous donner de bons conseils.

Association des chirurgiens dentistes du Québec

Question
retraite,
notre
Standard
fait
beaucoup
parler
de
lui



À la Standard Life, nous ne vous racontons pas des histoires de pêche. Nous sommes un des chefs de file dans le domaine des produits de retraite et d'épargne. Nous vous offrons à la fois une sécurité financière « triple A » et des produits qui répondent à vos besoins. Si vous recherchez la sécurité et la souplesse qu'offrent nos REER et nos FERR, vous ne vous sentirez jamais dépaycé à la Standard Life grâce à notre service personnalisé. Bref, vous n'aurez que de bonnes choses à raconter sur notre Standard une fois votre retraite arrivée.


STANDARD LIFE


Loi sur les excédents d'actif : moins d'argent entrera dans les régimes de retraite

Une des conséquences de la Loi modifiant la Loi sur les régimes complémentaires de retraite pourrait être de diminuer les rentrées d'argent dans ces régimes.

Telle est l'opinion des actuaire Pierre Girardin, associé de Towers Perrin, et Michel Guay, associé de Martineau Provencher.

Cette loi, issue du projet de loi 30, touche presque exclusivement les régimes à prestations déterminées puisque la question des excédents d'actif ne se pose pratiquement pas avec les régimes à cotisations déterminées.

Le 15 novembre 1988, Québec avait imposé un moratoire empêchant tout remboursement aux employeurs d'excédents d'actif de régimes de retraite.

En fait, les actuaire se sont montrés trop conservateurs dans leurs prévisions de croissance de ces régimes dans les années 1970 et 1980. Si bien que les excédents d'actif, c'est-à-dire la différence entre les engagements pris par les employeurs et les sommes accumulées dans ces régimes, atteindraient maintenant un milliard de dollars au Québec seulement. À la fin des années 1980, la question s'est donc posée : à qui appartiennent ces excédents, aux employeurs ou à leurs employés ?

Processus de résolution des litiges

Il a fallu quatre ans au gouvernement pour trouver une solution.

Comme ces régimes constituent autant de cas particuliers, la nouvelle loi se veut avant tout un processus de résolution des litiges.

La nouvelle loi interdit le recours aux tribunaux civils, sauf dans les cas où des procédures ont déjà été engagées. « Le gouvernement s'est sagement inspiré du cas de Singer pour interdire le recours aux tribunaux », a indiqué M. Girardin.

« Depuis que l'affaire est en cour, en 1985, 600 participants au régime sont décédés sans avoir touché un sou. »

Les employeurs ont obtenu, dans la nouvelle loi, le droit de suspendre leurs cotisations tant que le régime est excédentaire, partant du principe que lorsqu'un régime est déficitaire, c'est l'employeur qui doit compenser.

Deuxièmement, il est interdit de déterminer la propriété de l'excédent d'actif d'un régime de retraite avant sa terminaison.



Pierre Girardin : « La nouvelle loi ne favorise certes pas une saine gestion des régimes de retraite. »

Voici une illustration des conséquences de la nouvelle loi.

Supposons qu'en vertu des engagements pris par un employeur, l'actif du régime de retraite doit s'élever à 10 M\$. Si les projections actuarielles ont été trop optimistes et que le régime ne totalise que 9 M\$, l'employeur devra verser 1 M\$ additionnel. En bout de ligne, le régime lui coûtera de toute manière 10 M\$.

Supposons maintenant que le même régime a un excédent d'actif de 1 M\$, c'est-à-dire qu'il vaut 11 M\$. Dans ce cas, l'employeur devra s'entendre avec ses employés quant au partage de cet excédent. En supposant que cet excédent soit partagé à parts égales, cela signifie que le régime coûtera 10,5 M\$ à l'employeur.

Évidemment, la meilleure chose serait que l'actif du régime corresponde exactement au montant des engagements pris par l'employeur, soit 10 M\$, mais il est pratiquement impossible de prévoir avec autant de justesse.

« Quand l'excédent des régimes revenait aux employeurs, ceux-ci avaient tendance à en mettre plus que moins. Mais avec la nouvelle loi, ils vont tout faire pour qu'il n'y ait pas d'excédent », estime M. Girardin.

« Il se peut que les régimes soient constamment déficitaires, croit aussi M. Guay.

« D'autant plus que la perspective de se retrouver en arbitrage pour régler le problème du partage de l'excédent ne sourit guère aux employeurs. »

Régimes moins sécuritaires

En principe, comme les employeurs doivent compenser les régimes déficitaires, il

n'y a pas de problème pour les employés.

Sauf que si, au moment de mettre fin au régime, la compensation à verser au régime est trop importante, l'employeur pourrait choisir de déclarer faillite. Là, les travailleurs écoperaient.

De plus, M. Guay a nuancé l'obligation qu'a un employeur de compenser un régime de retraite. « L'employeur est obligé de compenser quand il a pris un engagement précis, comme celui d'augmenter les prestations.

« Mais si le régime devient déficitaire, par exemple à la suite d'un krach, il n'est pas obligé de compenser s'il met fin au régime. » Or, un employeur peut, en principe, mettre fin à son régime quand il le veut.

« Cela ne veut pas dire que les régimes de retraite sont en péril. Mais ils sont moins sécuritaires qu'avant la nouvelle loi. », a précisé M. Guay.

En outre, selon M. Guay, les employeurs utilisaient souvent les excédents des régimes pour indexer les rentes des retraités.

Les surplus servaient aussi à ramener à une année plus récente le calcul des rentes. En principe, ces rentes étaient calculées sur la base du salaire à partir de la première année de participation de l'employé au régime. Avec les surplus, on pouvait ramener cette base cinq années plus tard, par exemple, ce qui avait pour effet d'augmenter la rente. Mais comme il y aura moins d'excédents...

Stratagèmes pour éliminer les excédents

M. Girardin croit pour sa part que les employeurs vont

utiliser quelques stratagèmes pour éliminer les excédents d'actif de leurs régimes de retraite.

Ils pourraient, entre autres, quelques années avant la terminaison du régime, augmenter les prestations en échange d'augmentations de salaire réduites.

Les frais d'administration des régimes pourraient également être pris à même les excédents.

Lorsqu'un régime se termine, l'employeur et les participants devront s'entendre sur le partage de l'excédent, si c'est le cas, bien sûr. Cette entente sera valable à moins que 30 % ou plus des participants s'y opposent par écrit.

Si 30 % ou plus des participants s'opposent à l'entente, les deux parties devront s'en remettre à un arbitre. « Contrairement à un juge qui fonde sa décision uniquement sur des questions de droit, l'arbitre pourra aussi tenir compte de l'équité », a expliqué Girardin.

L'équité, ça pourrait vouloir dire que si on arrive à démontrer que 75 % de l'excédent provient de fonds investis par l'employeur, celui-ci pourrait empocher les trois quarts de l'excédent. Mais la notion d'équité étant abstraite, les choses ne seront peut-être pas aussi fluides en pratique.

Le syndicat ne peut représenter que les participants syndiqués au régime, et non les employés ayant quitté, les retraités et les non syndiqués. Toutefois, les 30 % ou plus d'opposants à l'entente comprennent toutes ces personnes, et non seulement les participants syndiqués.

Par ailleurs, les syndicats ont obtenu que l'employeur ne puisse prendre entente avec les employés sans passer par eux. À moins que le syndicat vienne encore compliquer leur gestion. Ce qui pourrait inciter des employeurs à mettre fin à leur régime.

Après la loi 116 (Québec) et la loi C-52 (Ottawa), la nouvelle Loi sur les régimes de retraite vient encore compliquer leur gestion. Ce qui pourrait inciter des employeurs à mettre fin à leur régime.

En tous cas, toutes ces contraintes décourageront les employeurs qui n'ont pas de régime d'en mettre un sur pied.

DOMINIQUE FROMENT

VOICI LE

RÉGIME DE PLACEMENT

GRANDES ESPÉRANCES^{MD}

flexible

VOS ASSOCIÉS

en matière de service et de placement

- LA PRUDENTIELLE D'AMÉRIQUE
- Connor, Clark and Lunn Investment Management Ltd - (CCL)
- Sceptre Investment Counsel Limited - (SIC)

VOS OPTIONS

- Option 1 Placements garantis et fonds communs Prudentielle
- Option 2 Fonds de croissance, et fonds équilibré CCL-Prudentielle
- Option 3 Fonds de croissance, et fonds équilibré SIC-Prudentielle


RENDEMENT - FLEXIBILITÉ - SÉCURITÉ

Le seul produit du genre bâti sur le ROC !

Communiquez avec nous:

Montréal (514) 878-9721
Ext. Mtl. 1-800-363-3861

LaPrudentielle



GILLES PROULX

Le plus
écouté
le midi

Le Journal du Midi
Du lundi au vendredi
De 11h30 à 14h00

cjms  1280

LE LEADER DE L'INFORMATION

Peu de Québécois risquent de se retrouver dans la même situation que les assurés des Coopérants

Si tous les assureurs faisaient faillite, moins de 5 % des montants placés dans les caisses de retraite pourraient être touchés. C'est ce qui ressort d'une enquête du journal LES AFFAIRES auprès de spécialistes en la matière.

Même si la liquidation des Coopérants a créé un émoi parmi les employeurs et les employés dont le régime de retraite est géré par une compagnie d'assurances, nos spécialistes affirment qu'il s'agit là d'un cas mineur. Bien entendu, ce n'est pas l'avis des personnes qui ont perdu de l'argent dans cette aventure...

Richard Bisson, vice-président de la firme d'actuaire et de conseillers MLH + A, a bien voulu éclaircir cette affaire pour nous.

Trois catégories de fonds

On pouvait trouver trois principales catégories de fonds à la société Les Coopérants : une première, constituée de polices d'assurance et de REER (régimes enregistrés d'épargne-retraite); une seconde, de dépôts sous gestion; une troisième, de fonds autonomes.

La première catégorie fait partie des fonds dits assurés. Ce sont, en fait, des contrats d'assurances offrant des garanties comme des garanties de capital, de rendement ou de prestations.

Ces fonds sont protégés par la Société canadienne d'indemnisation pour les assurances de personnes (SIAP) jusqu'à concurrence de 60 000 \$ par personne. Ces contrats d'assurance n'ont donc pas été touchés par la liquidation des Coopérants.

Avant de parler de la deuxième catégorie de fonds, voyons la troisième, les fonds autonomes. Les Coopérants n'offraient pas de garantie de capital ou de rendement sur ces fonds.

En effet, comme pour les fonds communs de placement (fonds mutuels) ou les actions, les gestionnaires ne sont pas responsables des fluctuations des capitaux; ce sont les participants qui assument le risque financier.

Par contre, comme ces fonds ne faisaient pas partie des fonds généraux des Coopérants, ils n'ont pas été touchés en raison de sa liquidation.

Entre ces deux catégories de fonds, on retrouvait les caisses de retraite faisant partie des fonds généraux des Coopérants. Pour cette raison, les avocats des participants à ces régimes, qui to-

talisaient environ 18 M\$, ont prétendu qu'il s'agissait de contrats d'assurance et que, en conséquence, ils devaient être protégés par la SIAP, ce que celle-ci contestait, par ailleurs.

La Cour supérieure du Québec a incidemment donné raison à la SIAP.

La cause a été portée en appel, mais si la décision de la Cour supérieure est maintenue, les participants à ces fonds seront traités comme des créanciers ordinaires dans la liquidation des Coopérants.

Il semble toutefois que lorsque les créanciers garantis et privilégiés se seront servis, il ne restera plus grand-chose pour les créanciers ordinaires.

Produit peu populaire

Selon Jacques Martineau, président de la firme d'actuaire Martineau Provencher, il y a peu d'argent dans cette catégorie de fonds dans l'ensemble du Québec.

« Ce sont généralement d'anciens contrats qui visent surtout de petites caisses de retraite. Par ailleurs, ce type de produit n'est pas offert par tous les assureurs », indique M. Martineau.

Vérification faite auprès d'Yves Millette, vice-président de l'Association canadienne des compagnies d'assurances de personnes, le type de fonds comme ceux qui ont été victimes de la débâcle des Coopérants ne représente au gros maximum que 5 % des montants placés dans les caisses de retraite au Québec. Il n'y a donc pas lieu de s'inquiéter outre mesure, estime M. Millette.

« La plupart des caisses de retraite sont des régimes non assurés, a pour sa part indiqué M. Bisson.

« Les participants prennent

le risque financier, mais, par contre, la faillite de l'assureur, de la société de fiducie ou du gestionnaire où les sommes ont été placées ne peut les toucher. »

Même s'ils ne sont pas couverts par la SIAP, les participants aux régimes de retraite optent généralement pour les régimes non assurés parce qu'ils offrent une pos-

sibilité de rendement supérieur.

Avec les régimes assurés, l'assureur donne des garanties qui augmentent son risque. Pour compenser ce ris-

que, il se prend donc une prime qui réduit le rendement des fonds.

DOMINIQUE FROMENT

LA SOLIDITÉ

LA PREMIÈRE COMPAGNIE
D'ASSURANCE-VIE EN
IMPORTANCE AU CANADA.

77 MILLIARDS \$ D'ACTIFS
GÉRÉS DANS LE MONDE.

LA COTE AAA DE
STANDARD & POOR'S
CONFIRMANT NOTRE
SOLIDITÉ FINANCIÈRE.

SunLife

1 250 EMPLOYÉS AU QUÉBEC.



Régimes de retraite : les employés ne tiennent pas compte de leurs besoins

« Les travailleurs investissent de l'argent dans des régimes de retraite sans se soucier de leurs besoins. Ils auraient intérêt à s'occuper un peu mieux de leurs affaires », a déclaré Bruno Valdevit, conseiller à La

Compagnie Wyatt, firme de conseillers et d'actuares.

Ordinairement, les employeurs proposent à leurs employés d'investir dans des régimes de retraite auprès d'assureurs ou de fiduciaires. Les employeurs placent sou-

vent leur argent dans des fonds à revenu fixe. Mais rien n'empêche les employés de choisir d'autres instruments de placement.

« Souvent, tous les employés mettent leur argent dans un même fonds. S'ils

n'ont pas tous à peu près le même âge, ce n'est pas logique. Les besoins d'un travailleur dans la trentaine diffèrent de ceux d'un collègue dans la cinquantaine », estime M. Valdevit.

En outre, les travailleurs laissent souvent leur argent dans le même fonds pendant de nombreuses années, sans se rendre compte que leurs besoins ont évolué depuis qu'ils ont fait ce choix.

« Les employés ont généralement une vision à court

terme de leurs investissements. Ils sont trop conservateurs. »

Les travailleurs plus jeunes pourraient se permettre de prendre un peu plus de risques dans l'espoir d'obtenir un meilleur rendement de leur investissement. À court terme, les fonds d'actions, par exemple, peuvent fluctuer, mais sur une période de 15 ou 20 ans, l'impact de ces fluctuations s'amenuise grandement et le rendement peut être plus intéressant.

En plus d'investir sans avoir analysé leurs besoins, les travailleurs sont généralement incapables de faire des distinctions entre les différents fonds offerts par leur employeur. « Ils pourraient au moins demander aux gestionnaires de fonds de venir leur expliquer leur produit. »

« Une chose est certaine : les travailleurs perdent beaucoup d'argent à ne pas suivre de plus près leurs placements dans les régimes de retraite privés. »

*Nous
investissons pour
le long terme
depuis
1973*



LES PLACEMENTS T.A.L. LTÉE

1900, Place du Canada
Montréal, Québec H3B 2N2
Tél.: (514) 875-7040

1, rue Queen Est, bureau 2000
Toronto, Ontario M5C 2W5
Tél.: (416) 364-5620

1066, rue Hastings Ouest, bureau 2600,
Oceanic Plaza, Vancouver, C.B. V6E 3X1
Tél.: (604) 689-8688

Tendance : les régimes à cotisations déterminées remplacent peu à peu ceux à prestations déterminées

« Quand je suis entrée dans le domaine des rentes collectives il y a 11 ans, on voyait très peu de régimes à cotisations déterminées, a dit au journal LES AFFAIRES Louise Ouellette, directrice, service clientèle - Rentes, de Sun Life du Canada.

« Les régimes étaient presque tous à prestations déterminées. Mais depuis quelques années, les régimes à cotisations déterminées sont en croissance. »

Avec les régimes à prestations déterminées, les travailleurs savent exactement le montant qu'ils recevront à la retraite.

Toutefois, M^{me} Ouellette pense qu'« un régime à cotisations déterminées génère mieux qu'un régime à prestations déterminées pingre. Ce n'est pas parce que les prestations ne sont pas déterminées qu'elles seront moindres. »

Une des raisons qui poussent de plus en plus d'employeurs à opter pour des régimes à cotisations déterminées est qu'ils sont plus simples à administrer; ils sont aussi plus faciles à communiquer aux em-

ployés que les régimes à prestations déterminées.

L'employeur doit compenser

Avec un régime à prestations déterminées, si le rendement des fonds est plus faible que prévu, l'employeur doit compenser.

« Cela signifie que les régimes à cotisations déterminées doivent être plus axés sur la recherche du meilleur rendement possible », a expliqué M^{me} Ouellette.

Quelques changements sont apparus dans les régimes de retraite au cours des dernières années. Ainsi, comme il est rare aujourd'hui qu'un employé passe toute sa vie au sein de la même entreprise, de plus en plus de régimes peuvent être transférés d'un employeur à un autre.

Quand le régime n'est pas transférable, l'employé qui quitte son employeur doit placer l'argent accumulé dans un compte de retraite immobilisé ou acheter une rente individuelle. Sauf que là, l'employeur ne cotise plus.

Autre nouveauté : tradi-

tionnellement, la plupart des régimes obligeaient les employés à cotiser alors qu'aujourd'hui, plusieurs sont facultatifs.

Les employés peuvent en effet refuser de verser des cotisations, même si l'employeur, lui, y est obligé.

Il est aussi plus fréquent de voir des employeurs verser leurs cotisations dans un régime à cotisations déterminées, alors que les employés déposent les leurs dans un REÉR (régime enregistré d'épargne-retraite) collectif. Le REÉR collectif est plus flexible pour les jeunes travailleurs, qui peuvent retirer leur argent en tout temps.

« Les régimes de retraite conventionnels sont difficiles à vendre aux employés de moins de 40 ans », a précisé M^{me} Ouellette pour expliquer cette nouvelle tendance.

Les régimes de participation différée aux bénéfices gagnent aussi en popularité. Les cotisations sont alors déterminées en fonction des bénéfices de l'entreprise.

DOMINIQUE FROMENT

MARTINEAU PROVENCHER

CONSEIL ET VISION

ACTUARIAT • RÉGIMES DE RETRAITE • RÉGIMES D'ÉPARGNE • RÉGIMES COLLECTIFS
COMMUNICATION INTERNE • RELEVÉS PERSONNALISÉS • RÉMUNÉRATION GLOBALE
GESTION STRATÉGIQUE DES RESSOURCES HUMAINES • SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

MONTRÉAL
JACQUES MARTINEAU, M.A.A., E.A.
1000, DE LA GAUCHÈTÈRE O. BUREAU 3300
MONTRÉAL (QUÉBEC) H3B 4W5
TEL.: (514) 861-0528
FAX: (514) 861-2983

QUÉBEC
RICHARD LAROUCHE, F.S.A., F.I.C.A.
801, CHEMIN SAINT-LOUIS, BUREAU 220
QUÉBEC (QUÉBEC) G1S 1C1
TEL.: (418) 681-0707
FAX: (418) 681-2665

TORONTO
DAVID GRACE, F.S.A., F.I.C.A.
PLAZA BANQUE ROYALE, TOUR SUD
TORONTO (ONTARIO) M5J 2J4
TEL.: (416) 865-0660
FAX: (416) 865-0820