

Les Cahiers de droit

La loi canadienne relative aux corporations et la protection des travailleurs

Marc Giguère



Volume 9, Number 3, September 1968

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1004505ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1004505ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Faculté de droit de l'Université Laval

ISSN

0007-974X (print)

1918-8218 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Giguère, M. (1968). La loi canadienne relative aux corporations et la protection des travailleurs. *Les Cahiers de droit*, 9(3), 391–415.

<https://doi.org/10.7202/1004505ar>

Tous droits réservés © Université Laval, 1968

This document is protected by copyright law. Use of the services of Érudit (including reproduction) is subject to its terms and conditions, which can be viewed online.

<https://apropos.erudit.org/en/users/policy-on-use/>

Érudit

This article is disseminated and preserved by Érudit.

Érudit is a non-profit inter-university consortium of the Université de Montréal, Université Laval, and the Université du Québec à Montréal. Its mission is to promote and disseminate research.

<https://www.erudit.org/en/>

**La loi canadienne
relative aux corporations
et la protection des
travailleurs**

MARC GIGUÈRE,
Docteur en Droit,
professeur de Droit des
compagnies,
Faculté de Droit,
Université Laval.

La loi canadienne relative aux corporations et la protection des travailleurs *

	Page
Introduction	394
I – Intérêt de la compagnie v. Intérêt des employés	394
II – Intégration des employés à l'entreprise	396
A) Actions privilégiées rachetables	397
B) Actions communes	398
C) Droits de souscription préférentiels	398
III – Régimes de pension et de participation aux bénéfices	399
1. Pensions	399
A) Instauration de régimes publics de pension	399
B) Réglementation des plans privés de pension	400
2. Participation aux bénéfices	401
3. Problèmes	402
A) Élément de « gratuité » dans les plans de pension et de participation aux bénéfices	403
B) Re-investissement dans la même corporation	403
C) Problème constitutionnel	405
4. L'ordonnance française sur l'intéressement des salariés aux profits de leur entreprise	406
ANNEXE 1 – Indications statistiques sur les régimes privés de pensions.	410
ANNEXE 2 – Indications statistiques sur les plans de participation aux bénéfices.	414

* La section quatre de la troisième partie du présent travail a été rédigée par Me Lubin Lilkoﬀ.

Introduction

La loi sur les corporations canadiennes ne se préoccupe guère du sort des employés de compagnies.

C'est à peine si quelques dispositions de la loi nous rappellent leur existence.

Il y a d'abord cette disposition prévoyant les pouvoirs généraux des corporations qui précise que ces dernières peuvent établir des institutions, caisses, pour le bénéfice de leurs employés, ainsi que des plans de pension et d'allocations à leur usage (Art. 14 par. (1) g).

Mais il s'agit là d'un pouvoir dont l'exercice est à la pure faculté de la compagnie.

D'autre part, les employés sont admis à recouvrer des administrateurs une quotité déterminée de leur salaires impayés lorsque la compagnie n'est plus elle-même en mesure de satisfaire à cette obligation (Art. 97). C'est là une mince consolation pour l'employé qui a pu voir fondre, stoïquement, sous ses yeux, ce qui lui paraissait, pour une part, le fruit de son labeur.

Enfin, la loi prévoit que des sommes peuvent être prêtées à des employés de la compagnie soit pour s'acheter ou construire des maisons, soit pour acquérir des actions de la compagnie (Art. 15 (2) b. c. d.).

L'intention est ici plus particulièrement louable mais elle ne témoigne pas du souci d'aborder le problème dans toutes ses dimensions.

À la vérité, l'employé ne cesse d'être considéré comme un *étranger* à la compagnie bien qu'il y dispense quotidiennement ses services. Cette proposition peut ne pas toujours se vérifier dans les faits, mais elle est et demeure irréductible en droit. L'employé est étranger à l'entreprise parce qu'il n'en est pas membre.

Le problème que l'on peut se poser est le suivant : y a-t-il possibilité de mieux intégrer l'employé à l'entreprise ? Si oui, quels procédés peut-on mettre en œuvre pour y parvenir, tout en maintenant le débat, pour les fins du présent exposé, dans la seule perspective du droit des compagnies ?

Un problème préalable doit être posé dont la solution préjuge de tout l'esprit de la loi : c'est celui qui suggère l'intégration de « l'intérêt des employés » à la notion « d'intérêt de la compagnie ».

I — Intérêt de la compagnie v. Intérêt des employés

Nous avons dit de l'employé qu'il n'était pas membre de l'entreprise. Ce statut a pour effet non seulement de situer et de limiter les

droits qu'il peut exercer contre la compagnie, *mais aussi de le disqualifier eu égard à l'intérêt que la compagnie peut lui porter.*

Il est établi en effet que les administrateurs de compagnies doivent agir dans le seul intérêt de cette dernière.

Jusqu'à tout récemment encore¹, les tribunaux ont rappelé que l'intérêt de la compagnie excluait celui des employés à moins seulement que la compagnie ne trouve elle-même son profit à considérer l'intérêt de ces derniers.

Cette conception est injuste et regrettable.

Même si, dans un sens strict, l'employé ne peut être considéré comme membre de l'entreprise parce qu'il n'y détient pas une mise de fond, il n'est pas admissible que son intérêt puisse être isolé et retranché de celui de la corporation pour la seule fin de déterminer si cette dernière n'y trouve pas son profit.

Ainsi, dans *Parke v. Daily News*², a-t-on refusé de valider une indemnité de mise à pied à des employés qui perdaient leur emploi par suite d'un changement de main de l'entreprise, parce qu'une telle compensation, a-t-on prétendu, était incompatible avec l'intérêt de la compagnie.

« Bien que louables d'un point de vue industriel, de telles considérations ne sont pas reconnues par la loi . . . »³ a-t-on déclaré.

On ne s'était pas exprimé différemment dans l'affaire du « Savoy Hotel » où le problème de l'intérêt des employés avait été soulevé :

« . . . Considerations which, however meritorious, would not seem to me to form part of a true legal definition of the interests of the companies . . . »⁴ avait dit l'enquêteur.

Dans la même veine, les employés avaient pu s'entendre dire dans une décision antérieure :

« . . . There is, however, a kind of charitable dealing which is for the interest of those who practise it, and to that extent and in that garb (I admit not a very philanthropic garb) charity may sit at the board, but not for other purpose . . . »⁵.

Ces propos parlent par eux-mêmes.

Coups d'une intégration juridique de leur intérêt à celui de la corporation, les employés sont, dans cette perspective rétrécie, mis à la

¹ *Parke v. Daily News*, [1962] All. E.R. 929.

² [1962] All. E.R. 929.

³ Cf. *Ibidem*.

⁴ BOARD OF TRADE, *The Savoy Hotel Ltd and the Berkeley Hotel Co. Ltd., Report of the Inspector* — H.M.S.O. 1954.

⁵ *Hulton v. W. Cork Rv* (1883) 23 Ch. D. 654, 672 et ss.

merci de l'entière et arbitraire discrétion des administrateurs, et il est loisible à ces derniers, dans l'état actuel du droit, de rejeter ou d'écarter toute considération de l'intérêt des employés sans que les tribunaux puissent leur en tenir grief.

Il y a ici une lacune qui ne correspond plus à la réalité d'aujourd'hui et à laquelle il est raisonnable de vouloir apporter remède.

Le remède n'est pas de demander que l'entreprise soit administrée au bénéfice des employés, non plus qu'une attention spéciale soit accordée à la considération de leur intérêt, ce qui pourrait ressembler encore à une forme plus ou moins avouée de paternalisme, mais d'indiquer, hors de toute équivoque, que l'intérêt de la compagnie ne peut pas être dissocié de l'intérêt des employés; pas plus qu'il ne pouvait l'être de celui des actionnaires.

A cet effet, nous recommandons que la disposition suivante soit introduite dans la loi, de telle manière que les administrateurs s'y sentent liés :

« Les administrateurs doivent administrer les affaires de la compagnie dans le meilleur intérêt de cette dernière, de ses employés, et de la communauté en général ».

De cette manière, les administrateurs seront moins tentés de considérer l'intérêt de la compagnie comme exclusif de celui des employés, et s'ils le font, les tribunaux ne se sentiront pas dans l'obligation de leur donner raison.

Nous ajoutons « et de la communauté en général » parce que le problème s'est posé à peu près dans les mêmes termes à ce sujet. Des actionnaires ont eu et auront encore sans doute la possibilité de contester par exemple la validité des gratifications qui ont pu être faites par leur compagnie à des organisations scientifiques, culturelles ou humanitaires⁶.

Il peut convenir de suggérer que ces gratifications ne seront pas à leur face même illégales, parce qu'elles ne tombent pas dans ce qu'on est convenu d'appeler l'intérêt strict de la compagnie. C'est pourquoi nous proposons cette addition au texte suggéré.

II — L'intégration des employés à l'entreprise

Dans le schéma juridique classique, l'intégration de l'employé à l'entreprise ne peut se faire que si l'employé devient membre de l'entreprise, la notion d'entreprise étant identifiée à la personnalité juridique de la compagnie.

⁶ Voir à ce sujet : *Evans v. Brunner Mond Co.* (1921) 1 Ch. 369.

Nous examinerons au cours de cette seconde partie les modalités qui ont été mises en œuvre pour servir ce dessin.

A) Actions privilégiées rachetables

L'usage s'est, semble-t-il, répandu au Canada, de créer pour les employés une classe spéciale d'actions privilégiées rachetables.

Nous n'avons pu nous procurer de statistiques à ce sujet mais c'est l'hypothèse qui est la plus immédiatement envisagée par le *Canada Corporation Manual*.

Cette attitude paraît logique pour diverses raisons :

1. Aux termes de l'actuelle loi canadienne sur les corporations, seules les actions privilégiées peuvent être rachetables.
2. Certains avantages résultent de cette possibilité de rachat : l'employé qui quitte son emploi ou qui a un besoin immédiat d'argent peut récupérer son investissement, sauf peut-être si le rachat se fait à la seule option de la compagnie.
3. L'employé trouve en la compagnie un marché tout désigné pour revendre ses actions, s'il juge bon de s'en libérer.
4. Les actions privilégiées sont généralement dépourvues du droit de vote.

Cette politique de n'offrir aux employés que des actions privilégiées présente des inconvénients.

Le principal est certainement de maintenir à toutes fins pratiques l'employé dans son statut d'« étranger » à l'entreprise.

L'employé recevra une rémunération pour son capital mais continuera généralement à se voir dépouillé du droit de vote.

D'autre part, ce genre d'actions rachetables peut contribuer à maintenir l'employé dans une situation précaire, lorsque, par exemple, ces actions peuvent être rachetées à la seule option de la compagnie. Il se peut cependant que la compagnie se soit réservée cette possibilité pour maintenir la souplesse de sa politique financière.

Enfin, il faut souligner que l'action rachetable est exclusive de l'action sans valeur au pair (art. 12, par. 6) et que l'employé se trouve écarté par là de l'accès à ce type d'actions dont la valeur est généralement moins arbitraire.

Des problèmes non moins importants se posent aussi à propos des actions communes.

B) Actions communes

L'employé peut, comme tout investisseur, se procurer des actions communes sur le marché. Cependant, s'il désire des actions rachetables, il ne pourra avoir ainsi accès aux actions communes, puisque les actions communes ne peuvent être rachetables.

D'autre part, parce qu'elles réservent des avantages spécifiques à l'acquisition d'actions privilégiées rachetables (v.g. achat à un prix inférieur à celui du marché), les corporations canadiennes contribuent ainsi à maintenir les employés éloignés du marché des actions communes — c'est-à-dire de celles portant droit de vote.

Sans doute, l'employé demeure-t-il libre d'acheter des actions communes mais cette tâche ne lui est pas facilitée comme celle d'acheter des actions privilégiées. Sa vulnérabilité économique le convie d'autre part à se procurer des actions qui peuvent être rachetables.

L'ensemble de ces facteurs a contribué à maintenir l'employé hors de l'entreprise.

Aussi y verrions-nous une raison supplémentaire pour souhaiter

1. Que toutes les actions, aussi bien communes que privilégiées, soient rachetables. (Le principe en est admis dans certains États américains à un prix susceptible d'être déterminé).
2. Que les actions sans valeur au pair puissent être rachetables.
3. Que toutes les catégories d'actions soient offertes aux employés aux mêmes conditions.

C) Droits de souscription préférentielle (*preemptive rights*)

Les employés détiennent au sein de l'entreprise une position singulière. Ils ne sont pas membres de l'entreprise mais ils s'y dépendent quotidiennement.

La bonne marche de l'entreprise s'impose à eux comme un impératif continu et constant. La performance de la compagnie est conditionnée par la leur. Leur responsabilité est au moins aussi importante que celle des actionnaires bien qu'elle ne soit pas du même ordre.

Peut-on concevoir dans ces conditions qu'ils puissent être considérés comme de purs étrangers à l'entreprise lorsque vient le temps d'y souscrire ?

Les employés ne jouissent pas en effet du droit de souscription préférentielle à moins que la compagnie n'ait jugé à propos de leur offrir, ceci demeurant à l'entière discrétion de la compagnie.

Certaines lois étrangères permettent actuellement que la compagnie

puisse offrir un droit de souscription préférentielle aux employés, antérieur même à celui des actionnaires lorsque ces derniers y consentent.

Cette possibilité paraît de bon aloi mais elle aménage plus une contingence qu'elle n'organise vraiment le statut de l'employé.

À la vérité, l'employé devrait pouvoir jouir d'un droit de souscription préférentielle à l'endroit de toute personne actuellement étrangère à l'entreprise. Il serait normal, dans l'hypothèse où la compagnie a besoin de nouveaux actionnaires, qu'elle puisse recruter ces derniers d'abord parmi ses employés plutôt que parmi des éventuels investisseurs qui sont tout à fait étrangers à l'entreprise et qui ne partagent ni l'intérêt ni la responsabilité des employés à l'endroit de cette dernière.

Aussi recommandons-nous qu'en tout état de cause, un droit de souscription préférentielle soit accordé à l'employé à l'endroit de toute personne extérieure à l'entreprise.

III — Régimes de pensions et participation aux bénéfices

1. Pensions

La législation sur les pensions a connu de très importants développements en ces dernières années.

L'évolution s'est articulée en des directions bien définies, notamment l'instauration de régimes publics de pensions et la réglementation des régimes de pension privée.

A) Instauration de régimes publics de pensions

Chacun a pu constater, pour l'avoir vérifié sur son chèque de paye, que le gouvernement fédéral (ou provincial, dans le cas du Québec) percevait à la source une certaine quotité du revenu gagné aux fins de constituer une réserve destinée à assurer le paiement de prestations de rentes au moment de la retraite.

Deux plans sont actuellement en vigueur à cet effet.

L'un administré par le gouvernement du Canada par la voie du *Canada Pension Plan* (S.C. 1964-65 c. 51) qui est entré en vigueur le 5 mai 1965 pour devenir effectif le 1er janvier 1966.

Ce plan est contributoire et relié aux revenus. En plus de pourvoir aux pensions de retraite, il contient des dispositions de bénéfices supplémentaires qui prennent la forme de pensions aux veuves, de pensions aux veufs invalides, de pensions d'invalidité, de bénéfices pour les enfants et orphelins d'un invalide ainsi que des pensions pour les survivants d'un contribuant décédé.

Ce plan n'affecte pas directement les plans privés de pension.

Il opère dans toutes les provinces du Canada sauf dans la province de Québec qui a adopté une législation parallèle.

L'autre plan public est celui du Québec, connu sous le nom de *Régime de rentes du Québec*, devenu loi le 15 juillet 1965, qui constitue une législation parallèle à la législation fédérale.

Les objets de la loi sont à peu près similaires à ceux recherchés par le *Canada Pension Plan*.

Les revenus en provenance du régime sont, une fois assurées les dépenses d'opérations, administrés par la Caisse de dépôt et de placement.

Ces deux législations, celle du gouvernement du Canada, et celle du gouvernement du Québec sont actuellement les deux seules qui prévoient des régimes publics de pensions de retraite au Canada. Les autres provinces ont cependant le pouvoir d'établir leur propre législation à ce sujet.

B) Réglementation des plans privés de pension

Cette seconde direction intéresse plus spécialement notre propos⁷.

Quatre provinces ont, ces dernières années, adopté des législations tendant à réglementer les plans privés de pension, en les assujettissant à certaines normes de constitution, de solvabilité, d'administration et d'investissement (pour ne citer ici que les reliefs les plus intéressants).

Ce sont respectivement :

1. *La Saskatchewan* par la voie du

« *The Employee Pension Plans Registration and Disclosure Act* » — *Statutes of Saskatchewan 1961* — *chapter 50* :

Cette loi prévoit notamment l'enregistrement obligatoire de plans de pensions.

Il ne semble pas toutefois ici que la réglementation par voie de normes ait été très développée.

2. *L'Ontario* par la voie du

« *The Pensions Benefits Act*, originellement adopté en 1962-63, mais ensuite amendé à deux reprises pour devenir « *The Pension benefits Act.* » *Statutes of Ontario.* — *Chapter 96* — *Regulation 1965.*

⁷ Pour des indications statistiques sur les régimes privés de pension, voir dans annexe I ci-après reproduite, 2 tableaux tirés d'une publication du ministère (fédéral) du Travail — « Conditions de travail dans l'industrie canadienne » — 1964. *Rapport* no 8, pp. 40 et 122.

Les amendements qui ont été apportés ont spécialement porté sur les aspects de solvabilité et de portabilité des plans privés sans égard à leur dimension ou importance.

3. *Le Québec par la voie de la loi des Régimes supplémentaires de rentes — S.Q. 1965 chap 25. — Sanctionné le 15 juillet 1965.*

Cette loi organise le contrôle et la surveillance de tous les plans privés et toute comme la loi d'Ontario, les assujettit notamment à des normes de solvabilité et de portabilité.

Cette loi a été façonnée sur le type de la loi ontarienne. Elle pourvoit spécialement à la nécessité de l'enregistrement des plans privés.

4. *L'Alberta par la voie du « The Pension Benefits Act. » — Statutes of Alberta 1966 — Chapter 69 — Assented to 15th April 1966 — Coming into force on January 1 — 1967.*

Cette loi régleme spécialement la portabilité et la solvabilité. Elle est compatible dans son ensemble à celle du Québec et de l'Ontario.

Ces législations ont toutes, sauf peut-être à un moindre degré celle de la Saskatchewan, apporté une attention particulière au problème de la solvabilité et de l'investissement des fonds de pension.

2. Participation aux bénéfices (Profit sharing)

On ne trouve pas de législation analogue à celle de la réglementation des plans privés de pension sur les plans de participation aux bénéfices.

Pourtant, certains problèmes relatifs à l'administration et à l'investissement des fonds en provenant, se posent à peu près dans les mêmes termes que pour les fonds de pension. Tout au moins en est-il ainsi lorsqu'il s'agit de régime de participation aux bénéfices dits « différés ».

Tout comme les plans de pension, les plans de participation aux bénéfices sont cependant joints en certains cas par la législation de l'impôt pour fins d'admissibilité à la déductibilité. Il n'est pas toutefois de notre propos ici d'explorer cette dimension du problème.

Les plans de participation aux bénéfices ne connaissent pas encore au Canada une très grande vogue.

⁸ Pour indications statistiques, voir annexe II.

Sans doute est-ce là la raison pour laquelle ils semblent entrer si peu dans les préoccupations du législateur.

Néanmoins, on en connaît quatre grands types qui peuvent être présentés sommairement de la manière suivante :

1. *Profit sharing pension plan*

C'est en réalité un plan de pension mais où la contribution de l'employeur est en quelque manière reliée aux bénéfices de l'entreprise. Ce type de plan tombe sous le coup des sections 11 (1) (g) (h) (i) et 76 de la loi de l'impôt.

2. *Employees profit sharing plan*

3. *Deferred profit sharing plan*

Il s'agit ici de deux types de plans de participation aux bénéfices à distribution différée. Les employés sont admis à partager dans les bénéfices de l'entreprise mais la distribution de ces bénéfices est différée à une circonstance qui est généralement la retraite, l'invalidité, l'abandon de l'emploi.

Le premier de ces régimes tombe sous le coup de la section 79 de la loi de l'impôt tandis que le second tombe sous le coup de la section 79c.

4. *Cash or immediate profit sharing plan*

Ici, les employés sont admis à une participation immédiate aux bénéfices i.e. à la fin de l'année financière.

Pour les fins de l'impôt, les paiements de l'entreprise seront considérés comme des dépenses normales pourvu qu'ils soient raisonnables. En revanche, les paiements reçus par les membres du plan seront taxés comme revenus dès qu'ils auront été touchés.

Nous n'avons voulu fournir ici que quelques indications sur l'existence de diverses formes de plans de participation aux bénéfices. Beaucoup de ces plans présentent une organisation technique très élaborée et nous ne pouvons faire mieux que de renvoyer le lecteur à des études spécialisées sur le sujet ⁹.

3. Problèmes

Ce que nous avons voulu mettre en lumière, c'est l'analogie que

⁹ Voir notamment : NATIONAL TRUST TORONTO, *A study of Profit Sharing Plans in Canada* — 1th edition; CCH — *Canadian Pension Guide*, p. 501 et ss.

présentent certains problèmes aussi bien pour les plans de pensions que pour les plans de participation aux bénéfices.

Deux de ces problèmes retiendront ici notre attention.

A) Élément de « gratuité » dans les plans de pensions et de participation aux bénéfices

Les plans de pensions et, en particulier, les plans de participation aux bénéfices comportent un élément de « gratuité » de la part de l'employeur. Ces plans constituent en effet des gratifications supplémentaires que l'employé n'avait pas lieu d'espérer en vertu de son contrat, encore qu'aujourd'hui rares sont les entreprises qui ne font pas en quelques manières de ces gratifications un élément du contrat d'engagement. Quoiqu'il en soit, lorsque l'employeur est une corporation, ceci peut présenter des difficultés.

Un ou des actionnaires peuvent trouver inadmissible que l'on fasse ainsi des « gratuités » à même les actifs de la corporation.

On enseigne généralement en droit des corporations qu'il vaut mieux prendre la précaution d'obtenir l'assentiment unanime des actionnaires pour effectuer ce genre d'opérations¹⁰.

Cette obligation peut s'avérer un peu lourde. On s'y conforme à l'occasion parce que rien n'est prévu dans la loi actuelle qui permette de s'accommoder d'une ratification à un nombre inférieur.

Aussi bien conviendrait-il, croyons-nous, que soit spécifié parmi les pouvoirs des administrateurs celui d'établir des plans de pension et de participation aux bénéfices pour les employés, pouvoir dont l'exercice serait sujet à une ratification par les deux tiers des membres de l'assemblée générale.

B) Réinvestissement dans la même corporation

Les sommes obtenues consécutivement à l'établissement d'un plan de pension ou d'un plan de participation aux bénéfices à distribution différée font généralement l'objet d'un investissement.

a) Plans de pension

Dans le cas des plans de pension, ces investissements sont désor-

¹⁰ ... « *settled common law principle* : ... a corporation cannot make a valid gift of corporate assets without unanimous shareholder approval. A charter provision cannot change this common law rule governing corporate conduct ». CCH — *Canadian Pension Plan Guide*, p. 4166.

mais réglementés depuis l'adoption par diverses provinces d'une législation sur les plans de pensions privés.

Sauf pour le Québec, où la référence est faite à la Loi des Assurances (articles 154, 158K), les investissements des plans non assurés doivent être faits, à moins de dispositions au contraire, conformément aux dispositions du *Canadian and British Insurance Companies Act*, qui prévoit notamment qu'un fonds ne peut acquérir plus de 30% des actions communes d'une corporation, et de toutes manières, pas plus que 30% du total de ses actions émises (article 63 (1) (L) (iii)).

D'autre part, en vertu des nouvelles législations précitées, il est désormais interdit d'investir ou de prêter plus de 10% des actifs d'un fonds de pension dans les titres d'une même corporation. Ce qui inclut, à n'en pas douter, les titres mêmes de la corporation qui a instauré le plan.

On retrouve cette même restriction dans les textes réglementaires de la loi ontarienne, québécoise, albertaine.

Ontario — *The Pension Benefits Act* — Regulation 15

Québec — Loi des régimes supplémentaires de rentes — Règlement 6.12

(A noter que dans la loi québécoise, un autre 7% des actifs du fonds est d'investissement libre — Il pourrait donc vraisemblablement être cumulé au 10% antérieur — Règlement 6.11).

Alberta — *The Pension Benefits Act* — Regulation 14 (6)

(A noter dans cette dernière loi la mention suivante : . . . « including investment in shares, bonds, debentures or other evidencies of indebtedness, loans by way of mortgage or otherwise and investment in real estate, plant or equipment occupied or used by the corporation . . . »)

Il faut souligner enfin que les plans enregistrés sous l'empire de la loi de l'impôt font eux aussi, pour fins d'exemption, l'objet d'une restriction quant aux investissements dans la corporation employeuse.

Les investissements dans la corporation de l'employeur sont limités à 10% des actions émises de cette corporation et là encore, ils demeurent sujets à un contrôle eu égard à la performance passée des dividendes payés sur ces actions¹¹.

¹¹ (Information Bulletin no 14, The unofficial guide for registration under the Income Tax Act).

Le réinvestissement des fonds de pension dans la corporation de l'employeur est donc fortement réglementé. Si l'on estime que ces règles ne sont pas encore suffisamment sévères, c'est par des modifications aux diverses réglementations provinciales sur les plans de pensions privés ou par des amendements à la politique administrative de la loi de l'impôt qu'il conviendrait de procéder.

Eu égard aux directions prises par les développements législatifs actuels, ces interventions ne nous paraissent pas devoir relever du domaine de la loi canadienne sur les corporations.

b) Plans de participation aux bénéfices à distribution différée

Les plans de participation aux bénéfices ne font actuellement l'objet d'aucune réglementation si ce n'est par le biais de la loi de l'impôt en ce qui a trait aux plans de participation à distribution différée.

En ce dernier cas, des restrictions sont imposées quant aux investissements dans la corporation de l'employeur des fonds obtenus grâce à l'établissement du plan.

Si l'on veut resserrer ces restrictions, c'est par le biais de la politique administrative qu'on pourrait actuellement le faire.

Mais ceci nous conduit à une difficulté qui se présente aussi bien pour le cas des plans de pension que pour celui des plans de participation aux bénéfices.

Cette difficulté est d'ordre constitutionnel.

C) Problème constitutionnel

Par le biais de la loi de l'impôt, (notamment le Bulletin no 14) le gouvernement fédéral tend indirectement à apporter une réglementation sur les plans de pension et sur les plans de participation aux bénéfices à distribution différée.

Ainsi, par exemple, lorsque des restrictions sont organisées sur l'emploi ou l'investissement des fonds en provenance des plans de pension ou de participation aux bénéfices, le gouvernement fédéral se trouve à réglementer l'administration de ces fonds.

Or ceci, de toute évidence, ne relève pas de sa juridiction ou compétence.

Les plans de pension ou de participation aux bénéfices résultent d'actes ou de conventions privées et relèvent directement, à ce titre, du domaine de la *propriété et des droits civils*, qui a été spécialement réservé aux provinces.

Tout ce que le gouvernement fédéral peut faire, c'est d'établir quels montants de contribution des employeurs ou des employés peuvent être admis à déduction pour fins d'impôt.

Sans doute conscient de cette difficulté, le ministère du Revenu national a retiré en 1960 le Bulletin d'information no 14 qu'il avait publié en 1959. Mais, pourrait-on se demander, la politique administrative a-t-elle été modifiée en conséquence ?

Sous réserve de ce que nous venons de dire quant au domaine de la juridiction fédérale en matière d'impôt, nous devons donc conclure que la réglementation des plans de pension tout comme celle éventuelle des plans de participation aux bénéfices ne sauraient émaner que des juridictions provinciales.

4. L'ordonnance française sur l'intéressement des salariés aux profits de leur entreprise *

Une illustration intéressante d'une participation des employés aux bénéfices de leur entreprise est donnée par l'ordonnance du 8 août 1967. Il est utile d'en prendre connaissance, même si ce texte législatif s'applique à un milieu socio-économique différent. Une telle étude a l'avantage d'avoir comme objet une législation toute récente. Elle nous permet, aussi, au delà des modalités d'application, de mieux saisir la complexité des problèmes inhérents à la participation des employés aux profits. Enfin, le calcul par un expert-comptable, spécialiste des problèmes d'intéressement, du montant effectif qui sera reçu par chaque salarié nous permet d'apprécier, en dollars et cents, la portée de cette législation.

1. En quoi consiste le système français de la participation des travailleurs aux profits de leur entreprise ?

Il faut rappeler que, en France, l'idée n'est pas nouvelle. La loi du 7 janvier 1959 permettait l'association capital-travail. Certaines compagnies s'en étaient prévaluées et suivant un régime de contrats collectifs ont fait participer les employés à leurs bénéfices. La distinction fondamentale avec la nouvelle ordonnance est que cette dernière est obligatoire, tandis que la loi de 1959 avait un caractère facultatif.

La loi du 12 juillet 1965 sur l'allègement du fardeau fiscal des actionnaires contenait l'article 33, dit amendement Vallon, qui établissait le droit des salariés sur l'accroissement d'actif de l'entreprise. L'ordonnance de 1967 constitue une mise en application du principe adopté en 1965.

* Cette section a été rédigée par M^e Lubin LILKOFF.

Le fondement de l'ordonnance est donc basé sur *le droit* des travailleurs de participer aux profits de l'entreprise.

Ce texte s'applique à toute entreprise ayant plus de 100 salariés. On estime que cette réforme bénéficiera à quelque 4.5 millions de salariés, sur un total de 9 millions de salariés dans le secteur privé.

Les salariés des entreprises publiques auront un statut particulier qui n'est pas encore déterminé.

Le calcul des bénéfices à distribuer se fait de la manière suivante. On calcule le bénéfice fiscal. Celui-ci est diminué par le montant de l'impôt. Sur la somme ainsi obtenue on applique une rémunération forfaitaire du capital qui sera de l'ordre de 5%.

Après le paiement de la rémunération forfaitaire aux actionnaires on se trouve en présence de ce qu'on appelle le superbénéfice. Afin d'éviter à certains inconvénients qui résulteraient de sa distribution dans des entreprises ayant beaucoup ou trop peu de main-d'œuvre, ce superbénéfice est ajusté suivant le coefficient de modulation suivant.

Ce superbénéfice sera réduit par une formule qui donnera un chiffre qui, pour la plupart des entreprises, sera de l'ordre de 60 à 70% des bénéfices.

Le résultat sera réparti par moitié entre les actionnaires et les employés.

La participation de chaque employé sera accordée, après entente entre les parties, sous forme d'actions ou obligations. Les montants que représentent ces titres seront réinvestis dans l'entreprise et, en principe, les employés ne pourront les retirer qu'à partir de la cinquième année de leur distribution.

Au point de vue fiscal, les sommes d'intéressement sont considérées comme une charge sociale et, par conséquent, seront déductibles des bénéfices imposables. Ainsi le fisc, par le manque à percevoir, financera partiellement l'opération. Son assiette fiscale sera diminuée par les bénéfices distribués aux employés. Cependant les revenus provenant de ces capitaux (dividendes, intérêt des obligations) seront taxés.

2. Analyse critique du système français

Remarquons d'abord que ce régime fut adopté par le *circa* d'État contre l'avis de la plupart de ses ministres et la majorité des hauts fonctionnaires.

La Commission Mathey, qui fut chargée d'analyser l'amendement Vallon, n'a préconisé qu'un système facultatif.

Actuellement, du point de vue strictement capitaliste, on craint que ces mesures affaiblissent le marché financier en décourageant les investissements. Un investisseur éventuel pourrait hésiter de placer ses capitaux avec la perspective qu'une part des profits lui soient enlevés pour être attribués aux travailleurs.

Les patrons craignent aussi que cette ordonnance donne aux salariés un droit de regard sur la comptabilité, tenue secrète jusqu'à présent.

Du point de vue syndical on fait ressortir le fait que si le but de cette réforme est d'ordre social, c'est-à-dire la création d'autres propriétaires de capitaux et ainsi permettre la promotion sociale des travailleurs, ce but ne peut être atteint. Car, dit-on, « le capitalisme ne se caractérise pas par la distribution des bénéfices à une partie de la population mais par le pouvoir de contrôle et de direction de certains sur les capitaux ». C'est un leurre, affirme-t-on, car l'ordonnance « vise à accorder à ces travailleurs un prétendu droit, à la détermination et à l'exercice duquel ils ne participent pas ». Enfin les syndicats craignent que les employés soient frustrés dans leur participation par un jeu d'écritures des comptes patronaux.

Ainsi, tant du côté patronal que du côté ouvrier, on reste hostile au système.

Que faut-il penser de ce régime ?

Afin de pouvoir l'apprécier valablement il faut envisager l'intérêt de l'entreprise, celui de l'économie en général et, enfin, considérer l'amélioration du climat social.

Il semble que ce régime ne gênera pas l'autofinancement des entreprises. Les sommes attribuées aux employés sont, en effet, investies obligatoirement pendant 5 ans. Ces montants seraient même plus importants que ceux suivant le système précédent car une partie ne serait pas diminuée par la charge fiscale.

Eu égard à l'économie en général l'actionnaire va-t-il bouder le marché financier ? Quel sera le comportement de la bourse ?

Ici toutes les opinions sont admises allant du pessimisme le plus profond à l'optimisme exagéré. Cependant, si l'on songe à certaines expériences qui ont eu lieu, suivant un système facultatif, en Allemagne et aux Etats-Unis, il ne semble pas qu'il faille sombrer dans le pessimisme. L'actionnaire éventuel gardera l'idée que le fisc lui-même supporte une grande partie de ces charges sociales.

Enfin, quant à l'amélioration du climat social, l'opposition actuelle des syndicats nous en indique les tendances. Leur mécontentement est basé sur le peu de revenu supplémentaire que ce régime assure à l'employé.

3. Quel montant recevra chaque employé ?

Suivant les données actuelles un grand nombre de salariés ne toucheront aucun revenu supplémentaire. Un cinquième des entreprises en France ne déclarent, en effet, aucun profit.

Quant aux employés des autres entreprises, leurs avantages varieront suivant qu'ils travaillent dans une entreprise de main-d'œuvre abondante ou à faible main-d'œuvre.

Voici les résultats des calculs faits par un expert-comptable.

Une entreprise prospère de main-d'œuvre abondante distribuera en moyenne à chaque employé le montant de 1035 francs.

Deux entreprises à main-d'œuvre moyenne (métallurgie, mécanique) distribueront respectivement 0 et 183 francs.

Trois entreprises types à faible main-d'œuvre (métallurgie, chimie, alimentation) distribueront chacune 406, 0 et 1018 francs.

Ces chiffres indiquent que les employés des différentes compagnies ne sont pas également avantagés et que, d'autre part, le profit supplémentaire qu'ils retirent est négligeable. Ces montants sont nettement inférieurs à ceux reçus par les employés suivant le régime contractuel facultatif de la loi de 1965.

Il est difficile d'anticiper les résultats qui seront atteints par l'ordonnance qui vient d'être promulguée. Il est cependant certain que son idée socialement généreuse de promouvoir l'accès de la classe ouvrière à la détention de capitaux est quelque peu fallacieuse dans son principe et décevante dans ses résultats.

Annexe I : a)

PART 1 — NON-OFFICE EMPLOYEES

TABLE 3 — PENSION PLANS

SECTION 1 — CANADA AND PROVINCES — Industrial Composite

All percentages in this table are proportions of the number of employees given under survey coverage shown at the top of each column.		Canada	New- foundland	Prince Edward Island	Nova Scotia	New Brunswick	Quebec
		Canada	Terre- Neuve	Île-du- Prince- Edouard	Nouvelle- Écosse	Nouveau- Brunswick	Québec
No.	SURVEY COVERAGE						
1	Total N° of Reporting Units	19,057	246	80	648	503	4,650
2	Total N° of Employees	1,622,929	18,746	2,879	46,090	32,119	458,302
	PENSION PLANS	%	%	%	%	%	%
3	Employees in Establishments reporting a pension plan	71	65	69	68	69	63
	Type of Plan						
4	Contributory (joint employer and employee contributions)	53	56	62	50	61	51
5	Non-contributory (employer contributes only)	18	9	7	18	8	12
	Vested Rights						
6	Employees have vested rights to all or part of employer's contributions if employment is terminated before normal retirement	56	54	63	34	53	47
	Integration with the Old Age Security Act						
7	Payments integrated with Old Age Security Act payments	36	20	12	36	21	30
	Normal Retirement Age Under Pension Plans						
8	Male : Under 65 years	2	2	5	4	3	3
9	65 years	63	60	59	62	59	56
10	Over 65 years	4	3	4	1	7	2
11	Female : Under 60 years	1	—	4	6	3	2
12	60 years	15	7	15	12	17	17
13	Over 60 years	30	29	29	22	22	25

PARTIE 1 — EMPLOYÉS HORS BUREAU

TABLEAU 3 — RÉGIMES DE PENSION

SECTION 1 — CANADA ET PROVINCES — Ensemble des industries

Ontario	Manitoba	Saskatchewan	Alberta	British Columbia			
Ontario	Manitoba	Saskatchewan	Alberta	Colombie- Britannique			
						Tous les pourcentages au présent tableau sont des proportions du nombre d'employés indiqué à l'article « Cadre de l'enquête » au haut de chaque colonne.	
						No	
						CADRE DE L'ENQUÊTE	
7,902	1,072	739	1,307	1,865	Nombre total d'établissements	1	
725,180	78,760	33,897	80,574	144,286	Nombre total d'employés	2	
						RÉGIMES DE PENSION	
						Employés dans des établissements ayant un régime de pension	3
75	75	80	75	69			
						Genre de régime	
						Régime à contributions (contributions conjointes de l'employeur et des employés)	4
49	67	75	69	59			
						Régime non à contributions (seul l'employeur contribue)	5
26	8	5	6	10			
						Droits acquis	
						Les employés ont des droits acquis à la totalité ou à une partie des contributions de l'employeur s'ils quittent leur emploi avant l'âge normal de la retraite	6
64	59	64	50	54			
						Intégration dans la loi sur la sécurité de la vieillesse	
						Versements intégrés dans les versements en vertu de la loi sur la sécurité de la vieillesse	7
40	39	32	36	42			
						Âge normal de la retraite sous régimes de pension	
						Hommes : Moins de 65 ans	8
1	—	2	2	3			
						65 ans	9
65	74	78	72	65			
						Plus de 65 ans	10
7	1	—	1	1			
						Femmes : Moins de 60 ans	11
1	—	—	—	1			
						60 ans	12
15	19	12	16	12			
						Plus de 60 ans	13
34	27	33	32	27			

Annexe I : b)

PART 2 — OFFICE EMPLOYEES

TABLE 3 — PENSION PLANS

SECTION 1 — CANADA AND PROVINCES — Industrial Composite

All percentages in this table are proportions of the number of employees given under survey coverage shown at the top of each column.		Canada	New- foundland	Prince Edward Island	Nova Scotia	New Brunswick	Quebec
		Canada	Terre- Neuve	Île-du- Prince- Edouard	Nouvelle- Écosse	Nouveau- Brunswick	Québec
No.							
SURVEY COVERAGE							
1	Total No. of Reporting Units	19,260	254	84	649	484	—
2	Total No. of Employees	718,718	6,530	1,123	15,505	11,620	—
PENSION PLANS		%	%	%	%	%	%
3	Employees in Establishments reporting a pension plan	88	80	79	85	87	—
Type of Plan							
4	Contributory (joint employer and employee contributions)	75	74	75	75	77	—
5	Non-contributory (employer contributes only)	13	6	4	10	10	—
Vested Rights							
6	Employees have vested rights to all or part of employer's contributions if employment is terminated before normal retirement	68	64	64	57	67	—
Integration with the Old Age Security Act							
7	Payments integrated with Old Age Security Act payments	39	20	11	31	23	—
Normal Retirement Age Under Pension Plans							
8	Male : Under 65 years	9	12	21	17	17	—
9	65 years	74	65	49	65	66	—
10	Over 65 years	3	3	8	2	4	—
11	Female : Under 60 years	4	3	8	13	9	—
12	60 years	27	17	16	21	19	—
13	Over 60 years	45	47	32	39	48	—

PARTIE 2 — EMPLOYÉS DE BUREAU

TABLEAU 3 — RÉGIMES DE PENSION

SECTION 1 — CANADA ET PROVINCES — Ensemble des industries

Ontario	Manitoba	Saskatchewan	Alberta	British Columbia		
—	—	—	—	—		
Ontario	Manitoba	Saskatchewan	Alberta	Colombie- Britannique		
<p>Tous les pourcentages au présent tableau sont des proportions du nombre d'employés indiqué à l'article « Cadre de l'enquête » au haut de chaque colonne.</p>						
CADRE DE L'ENQUÊTE						No
—	1,108	721	1,378	1,873	Nombre total d'établissements	1
—	35,945	16,731	42,894	56,546	Nombre total d'employés	2
%	%	%	%	%	RÉGIMES DE PENSION	
—	91	92	91	88	Employés dans des établissements ayant un régime de pension	3
Genre de régime						
—	85	87	86	76	Régime à contributions (contributions conjointes de l'employeur et des employés)	4
—	6	5	5	12	Régime non à contributions (seul l'employeur contribue)	5
Droits acquis						
—	72	72	65	63	Les employés ont des droits acquis à la totalité ou à une partie des contributions de l'em- ployeur s'ils quittent leur emploi avant l'âge normal de la retraite	6
Intégration dans la loi sur la sécurité de la vieillesse						
—	45	41	39	44	Versements intégrés dans les versements en vertu de la loi sur la sécurité de la vieillesse	7
Âge normal de la retraite sous régimes de pension						
—	7	13	11	10	Hommes : Moins de 65 ans	8
—	83	79	79	77	65 ans	9
—	1	—	1	1	Plus de 65 ans	10
—	3	5	3	4	Femmes : Moins de 60 ans	11
—	28	18	28	23	60 ans	12
—	51	54	47	48	Plus de 60 ans	13

Annexe II : a)

Tableau 1 — INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE — Canada
Travailleurs d'usine

	Unités faisant rapport		Travailleurs d'usine	
	1958	1957	1958	1957
	%	%	%	%
Taux majorés				
Taux de rémunération pour :				
1) Travail supplémentaire				
Taux normal majoré de moitié	79.3	(2)	92.2	(2)
Autres taux	14.5	(2)	6.3	(2)
Absence de renseignements ou de rémunération	6.2	(2)	1.5	(2)
2) Travail samedi, ou 6 ^e jour remplaçant samedi (semaine de 5 jours)				
Taux normal	7.9	(2)	5.6	(2)
Taux normal majoré de moitié	52.3	(2)	73.9	(2)
Taux doublé	4.0	(2)	2.8	(2)
Autres taux	2.1	(2)	1.5	(2)
Absence de renseignements ou de rémunération	8.4	(2)	4.5	(2)
3) Travail dimanche, ou 7 ^e jour remplaçant dimanche				
Taux normal	8.0	(2)	4.8	(2)
Taux normal majoré de moitié	29.4	(2)	37.6	(2)
Taux doublé	30.5	(2)	41.7	(2)
Autres taux	3.3	(2)	3.4	(2)
Absence de renseignements ou de rémunération	28.8	(2)	12.5	(2)
4) Travail congés statutaires payés (1)				
Taux normal	8.8	(2)	3.7	(2)
Taux normal majoré de moitié	10.6	(2)	7.5	(2)
Taux doublé	27.2	(2)	23.4	(2)
Taux doublé majoré de moitié	22.7	(2)	44.9	(2)
Taux triplé	5.3	(2)	10.2	(2)
Congé compensateur	1.7	(2)	0.8	(2)
Autres taux	1.0	(2)	0.7	(2)
Absence de renseignements	17.2	(2)	6.7	(2)
Taux normal majoré pour travail supplémentaire :				
1) pour tout travail après heures normales ...	54.9	(2)	75.1	(2)
2) seulement si la semaine normale a été complétée	19.0	(2)	14.2	(2)
Régimes de bonis et de participation aux bénéfices				
Régime de bonis (fin d'année ou Noël)	30.5	(2)	19.8	(2)
Régime de participation aux bénéfices	4.1	(2)	4.6	(2)
Mode de participation établi	2.9	(2)	3.1	(2)
Services médicaux dans l'industrie				
Examen médical antérieur à l'emploi	16.5	(2)	48.3	(2)
Soins d'urgence dans l'établissement	33.0	(2)	67.2	(2)
Visite à domicile par infirmière	5.5	(2)	14.3	(2)
Examen médical périodique :				
1) tous les employés	8.9	(2)	23.1	(2)
2) certaines catégories d'employés seulement .	5.7	(2)	20.5	(2)
Fréquence des examens :				
1) 1 fois l'an	8.6	(2)	23.7	(2)
2) plus fréquemment	1.6	(2)	5.8	(2)
3) moins fréquemment	4.1	(2)	12.1	(2)
Cadre de l'enquête	No 6,240	No 6,105	No 758,424	No 804,953

(1) Rémunération normale de congé plus paiement de travail accompli.

(2) Non disponible pour 1957.

Annexe II : b)

Tableau 2 — INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE — Canada
Employés de bureau

	Unités faisant rapport		Employés de bureau	
	1958	1957	1958	1957
	%	%	%	%
Rémunération de travail supplémentaire	46.9	30.1	79.2	62.5
Congé compensateur	11.6	6.7	12.3	9.0
Rémunération supplémentaire en espèces :				
à taux normal	7.9	7.5	16.9	14.9
à taux majoré de moitié	13.5	12.9	34.1	29.4
Autres (y compris taux horaire uniforme établi)	3.0	1.8	3.7	7.9
Allocation de transport	3.8	5.8	6.6	8.7
Allocation pour repas	19.8	24.0	33.2	40.1
Régimes de bonis et de participation aux bénéfices				
Régimes de bonis (fin d'année ou Noël)	45.4	(1)	30.4	(1)
Régimes de participation aux bénéfices	4.6	(1)	5.9	(1)
Mode de participation établi	3.4	(1)	3.5	(1)
Services médicaux dans l'industrie				
Examen médical antérieur à l'emploi	16.5	(1)	55.1	(1)
Soins d'urgence dans l'établissement	33.0	(1)	71.5	(1)
Visites à domicile par infirmière	4.5	(1)	16.3	(1)
Examen médical périodique :				
1) tous les employés	8.9	(1)	23.5	(1)
2) certaines catégories d'employés seulement	5.7	(1)	26.5	(1)
Fréquence des examens :				
1) 1 fois l'an	8.6	(1)	28.2	(1)
2) plus fréquemment	1.6	(1)	5.5	(1)
3) moins fréquemment	4.1	(1)	14.2	(1)
Cadre de l'enquête	No 6,240	No 6,105	No 226,973	No 224,941

(1) Non disponible pour 1957.