Document generated on 04/24/2024 1:32 p.m.

**Relations industrielles**
**Industrial Relations**

# L'Assurance-groupe et les conventions collectives
# Group Insurance Benefits and Collective Bargaining

Paul Michaud

Volume 15, Number 2, April 1960

URI: https://id.erudit.org/iderudit/1022031ar
DOI: https://doi.org/10.7202/1022031ar

See table of contents

Publisher(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (print)
1703-8138 (digital)

Explore this journal

Cite this article

Michaud, P. (1960). L'Assurance-groupe et les conventions collectives / Group Insurance Benefits and Collective Bargaining. *Relations industrielles / Industrial Relations*, *15*(2), 209–224. https://doi.org/10.7202/1022031ar

Article abstract

In this article, the author analyses the clauses of group insurance in Collective Agreements, the problems encountered in Collective Bargaining and the practical application of such clauses.

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1960

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/

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/

# L'Assurance-groupe et les conventions-collectives

**Paul Michaud**

*Dans cet article, l'auteur s'attache à l'analyse des clauses d'assurance-groupe incluses dans les conventions collectives, des difficultés rencontrées dans leur négociation et leur application pratique.*

NOTE: Aux fins de cette étude, le terme assurance-groupe désignera: L'Assurance-Vie Groupe, les asssurances en cas de Mort Accidentelle et Mutilation, d'Indemnité Hebdomadaire, d'Hospitalisation, de Chirurgie, de Frais Médicaux, d'Anesthésiste, de Diagnostic, et de Programme Médical Complet. Il est présumé que ces assurances seront pourvues par l'entremise de compagnies d'assurance, bien que plusieurs des faits et conclusions signalés dans ce travail s'appliqueront également aux assurances-groupe pourvues par l'entremise d'associations, de plans gouvernementaux ou autres.

Au cours des négociations entre patrons et ouvriers, les ententes sur les assurances-groupe prennent une part de plus en plus considérable des délibérations. La déclaration suivante prouve ce fait: « Les United Steelworkers se sont réunis la semaine dernière afin d'élaborer une politique nationale pour les négociations collectives. Une importance considérable peut être accordée à leur programme car la plupart des petits syndicats industriels au Canada ont tendance à suivre la politique de ce syndicat. Le programme des Steelworkers demeure pratiquement le même, *sauf pour ce qui a trait aux assurances collectives, où le syndicat apportera une attention toute particulière* ». [1]

La déclaration ci - dessus est suivie par une analyse des assurances-groupe que tenteront d'obtenir les Steelworkers.

A cause de l'intérêt croissant

MICHAUD, Paul, Diplômé en Relations Industrielles et licencié en Sciences Sociales (Université de Montréal), employé au Département de Fonds de Pension et d'Assurance Collective à la compagnie Johnson & Higgins (Canada) Limited.

(1) The Canada Labour Views, 10 juin 1959.

des syndicats aux assurancesgroupe, un nombre de plus en plus considérable de conventions collectives contiennent des clauses particulières sur ces assurances. Il y a un grand nombre d'exemples de telles clauses, toutefois, les trois clauses suivantes donneront un aperçu des clauses utilisées aujourd'hui:

a) ASSURANCE-GROUPE

« Après avoir été à l'emploi de la compagnie pendant trois mois, tous les employés deviennent admissibles au programme d'assurance-groupe. S'ils sont acceptés par la compagnie d'assurance comme étant assurables, ces employés seront alors admissibles aux assurances en tenant compte des conditions existantes ou des amendements aux conditions qui pourraient être établies de temps en temps ».

b) ASSURANCE-GROUPE

« La compagnie accepte de payer une contribution mensuelle de $4.34 par employé en ce qui a trait au coût des assurances-groupe.

Les conditions et particularités du plan seront acceptées mutuellement par les deux parties.

L'administration du plan sera contrôlée par la compagnie. Tous les nouveaux employés devront adhérer au plan comme condition d'emploi. Aucun employé, pourra se retirer du plan une fois qu'il en sera membre ».

c) ASSURANCE-GROUPE

« La compagnie contribuera $1.20 par semaine.
La contribution de la compagnie ne devra jamais excéder le coût des assurances pour quelque individu que ce soit ».

Ces clauses tirées de trois Conventions Collectives particulières sont relativement courtes lorsque l'on considère les bénéfices et les conditions sur lesquels patrons et ouvriers se sont entendus. Toutefois, il semble être généralement accepté de limiter ainsi dans les Conventions Collectives les déclarations relatives aux assurances-groupe. On doit, toutefois, se rendre compte qu'en plus de telles clauses, une police d'assurance-groupe détaillant les assurances et les conditions particulières a été émise, normalement à l'employeur, et que des livrets explicatifs décrivant les bénéfices et les contributions des employés ont été remis à chaque employé. La police et le livret explicatif peuvent donc être considérés comme faisant partie intégrante de la Convention Col-

lective. La compagnie aurait certainement un grief important de la part des employés si elle ne respectait pas les conditions contenues dans ces deux documents.

## BÉNÉFICES

Il ne semble pas exister de statistiques qui permettent d'établir quelles sont les assurances accordées aux employés assujettis aux Conventions Collectives au Canada. Les seuls renseignements relativement récents qui pourraient avoir de la valeur ont trait aux employés d'usine en général. Ces renseignements se retrouvent aux Tableaux I et II et sont le résultat d'enquêtes faites par le Département du Travail principalement auprès d'employeurs de 15 employés ou plus. Ces Tableaux indiquent que la majorité des employeurs en question offrent à leurs employés d'usine des assurances-vie groupe, des assurances d'Indemnité Hebdomadaire, d'Hospitalisation, de Chirurgie et de Frais Médicaux à l'hôpital. Nous présumons que ces détails s'appliquent aux employés assujettis aux Conventions Collectives.

TABLEAU I

EMPLOYES D'USINE — *1958*

| | *Nombre d'Etablissem.* | *Nombre d'Employés* |
|---|---|---|
| | 6,240 | 758,424 |
| | % | % |
| Assurance-Vie Groupe | 73.6 | 89.7 |
| Indemnité Hebdomadaire | 61.1 | 81.6 |
| Hospitalisation | 78.5 | 88.4 |
| Chirurgie | 75.8 | 89.7 |
| Frais Médicaux (à l'hôpital) | 66.1 | 78.6 |
| Frais Médicaux (à domicile ou au bureau) | 41.3 | 51.9 |
| Programme Médical Complet | 8.0 | 9.7 |

(2) Working Conditions in Canada, 1958 — Département du Travail, Canada.

TABLEAU II

LES HUIT COMBINAISONS PRINCIPALES D'ASSURANCES HOSPITALISATION ET MÉDICALE POUR LES EMPLOYÉS D'USINE DANS L'INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE, AVRIL 1956 [3]

*Lettre-Clé*

H—Hospitalisation

C—Chirurgie

M—Frais Médicaux (à l'hôpital)

(3) Group Hospitalization and Medical Insurance Plans in Canadian Manufacturing Industries — Département du Travail, Canada.

DB—Frais Médicaux (à domicile et au bureau)

P—Programme Médical Complet

| *Combinaison d'Assurances* | *Nombre d'Etablissements* | *Employés d'Usine* | *Nombre d'Etablissements* | *Employés d'Usine* |
|---|---|---|---|---|
| | | | % | % |
| H-C-M-DB | 1,044 | 220,365 | 25.9 | 33.5 |
| H-C-M | 1,015 | 151,629 | 25.2 | 23.1 |
| H-C-M-DB-P | 606 | 97,947 | 15.0 | 14.9 |
| C-M-DB | 463 | 85,663 | 11.5 | 13.0 |
| C-M-DB-P | 232 | 31,174 | 5.8 | 4.7 |
| H | 142 | 22,080 | 3.5 | 3.4 |
| H-C-M-P | 182 | 14,130 | 4.5 | 2.2 |
| Toutes les autres Assurances | 139 | 13,562 | 3.5 | 2.1 |
| | 213 | 20,913 | 5.1 | 3.1 |
| Total * | 4,036 | 657,463 | 100.0 | 100.0 |

* Ces montants comprennent tous les établissements et leurs employés, dans les cas où ceux-ci ont présenté un rapport sur leurs assurances-groupe.

Ni l'un ni l'autre de ces Tableaux ne donne des détails pour tous les travailleurs au Canada ou pour les employés assujettis aux Conventions Collectives. Toutefois, ainsi qu'on l'a signalé, des statistiques exactes ne semblent pas être actuellement établies à ce sujet. Par contre, une étude des deux Tableaux précédents donnera une indication des assurances offertes aux employés couverts par des Conventions Collectives, en présumant que les détails donnés ci-haut s'appliquent à cette catégorie d'employés.

## DISTRIBUTION DU COÛT

Les négociations entre patrons et ouvriers en matière d'assurances collectives ont surtout trait à la question du coût des assurances et des contributions qu'auront à faire l'un ou l'autre de ces deux groupes. Il ne semble pas y avoir de statistiques précises sur la question de cette distribution de coût dans les industries assujetties aux Conventions Collectives. Toutefois, le Tableau qui suit donne une indication sur la distribution du coût dans l'industrie manufacturière pour les employés d'usine.

TABLEAU III

DISTRIBUTION DES ÉTABLISSEMENTS ET DES EMPLOYÉS BASÉE SUR LE MONTANT DE LA CONTRIBUTION PATRONALE DANS LES PLANS D'ASSURANCES HOSPITALISATION ET DE FRAIS MÉDICAUX DANS LES INDUSTRIES MANUFACTURIÈRES AVRIL 1956 [4]

(4) Group Hospitalization and Medical Insurance Plans in Canadian Manufacturing Industries — Département du Travail, Canada.

| | *Contribution de l'Employeur* % | *Employés d'usine* *Etablissements* % | *Employés* % |
|---|---|---|---|
| 10—49 | | 16.8 | 17.1 |
| 50 | | 55.0 | 17.3 |
| 51—99 | | 15.9 | 45.6 |
| 100 | | 12.3 | 622,914 |
| Total No. | | 3,708 | 20.0 |

Il semble donc que la majorité des employeurs contribuent 50% ou plus du coût des assurances collectives et nous présumons que ceci est représentatif des groupes assujettis aux Conventions Collectives.

Il y a quatre principales façons de distribuer le coût des assurances collectives entre patrons et ouvriers. Ces méthodes sont les suivantes:

a) L'employeur paie un pourcentage du coût et les employés paient l'excédent;

b) Les employés paient un montant fixe sur une base hebdomadaire ou mensuelle en dollars et sous et l'employeur paie l'excédent;

c) L'employeur paie un montant fixe sur une base hebdomadaire ou mensuelle en dollars et sous, et l'employé paie l'excédent;

d) La contribution patronale est fixée en sous à l'heure et elle est ensuite déterminée sur une base hebdomadaire ou mensuelle. L'employé paie l'excédent.

Chacune de ces méthodes a ses avantages et ses désavantages particuliers et chacune a un effet particulier sur la distribution des dividendes et sur la distribution des augmentations de taux possibles.

*Méthode (a)* — Si l'employeur paie un pourcentage fixe du coût, disons 50%, et si des dividendes sont payés par la suite, il va sans dire que l'employeur et les employés devraient se diviser les dividendes en proportion des primes payées. Par contre, si le coût des assurances est augmenté à cause des réclamations trop élevées, il faudrait s'attendre à ce que l'employeur et les employés se distribuent aussi cette augmentation dans les mêmes proportions. Cette méthode a l'avantage d'exiger que les employeurs et les employés portent chacun une part déterminée du coût qu'elles qu'en soient les fluctuations. Elle a le désavantage possible d'exiger que l'employeur donne un compte rendu

des dividendes et pose le problème de la distribution de ces dividendes aux employés. [5] Parfois un « congé de prime » est une méthode satisfaisante de distribuer ces dividendes. Par contre, d'autres méthodes existent.

*Méthode (b)* — Cette méthode semble avoir été assez populaire jusqu'au moment où les syndicats ont accordé un intérêt accrû dans le coût réel des assurances collectives. Lorsque cette méthode est utilisée, l'employeur a évidemment le droit de réduire son coût par les dividendes qui peuvent être déclarés. Par contre, l'employeur aurait l'obligation de payer intégralement les augmentations de coût si celles-ci étaient requises.

*Méthode (c) et (d)* — Si l'une de ces méthodes est utilisée, le coût de l'employeur est fixé entre les dates d'entrée en vigueur et de terminaison de la Convention Collective. Dans ces cas, les dividendes devraient être payés intégralement aux employés et également les augmentations de coût devraient être subies par les employés. Vu que les dirigeants du Syndicat pourraient être en désaccord à ce sujet, il semblerait nécesaire de s'entendre sur ce point au cours des négociations. Ceci est particulièrement vrai sous la Méthode (d) où le coût de l'employeur fait alors partie des augmentations de salaire négociées.

Il est donc évident que quelle que soit la méthode utilisée, chacune a ses avantages et ses désavantages. Il faudrait porter une attention toute particulière aux détails suivants:

a) Si possible, il faudrait que le contrat d'assurance collective ait une date de renouvellement qui coïncide avec la date d'expiration de la Convention Collective;

b) Il faudrait parvenir à une entente préalable entre patrons et ouvriers sur la question de la distribution des dividendes et des augmentations de coût du plan d'assurance-groupe. Il ne faudrait pas supposer que les taux d'assurance utilisés au cours des négociations sont fixes — au contraire.

(5) Nous croyons, par contre, qu'il est normalement à l'avantage de la compagnie d'éclairer les employés autant que possible sur l'état financier de la police d'assurance-groupe. Un tel plan d'assurance fonctionne mieux si les employés sont au courant des réclamations et des dividendes payés.

Les taux de l'assurance-vie sont garantis pour une période d'un an et sont portés à varier d'une année à l'autre. Egalement le coût des assurances en cas d'Accident et de Maladie est garanti pour une période d'un an et peut augmenter ou diminuer selon les réclamations payées. Vu que les Conventions Collectives se renouvellent souvent à une date différente de la date du renouvellement des polices d'assurances-groupe et vu qu'elles sont parfois signées pour des périodes de deux ou trois ans, les changements de taux qui peuvent survenir doivent être étudiés sérieusement.

### ASSURANCE POUR EMPLOYÉS À LEUR RETRAITE

Les Syndicats commencent à négocier pour des bénéfices d'assurance-groupe pour leurs employés à la retraite.

1. *Assurance-Vie* — Si l'Assurance-Vie Groupe est offerte aux employés à leur retraite, le montant qui leur est accordé devrait être étudié attentivement. Si 25% de l'assurance en vigueur avant la retraite est accordée aux employés après leur retraite, on estime que le coût du programme d'Assurance-Vie Groupe pour tous les employés pourrait augmenter d'environ 85% au cours des prochaines quarante années. Cette augmentation n'est pas immédiatement apparente et la question du montant d'assurance à accorder aux employés à leur retraite doit être étudiée de près avant qu'une décision ne soit prise.

2. *Assurance Accident-Maladie* — Le coût des assurances en cas d'Accident et de Maladie pour les employés à leur retraite est très élevé. Il atteint parfois le triple du coût d'assurances semblables pour les employés réguliers. Il y a deux méthodes très différentes d'accorder ces bénéfices aux employés à leur retraite:

I) Ces assurances peuvent être accordées par amendement au contrat. Si cette méthode est utilisée, il est possible que les prestations payées à ce petit groupe soient la cause d'une augmentation générale des taux d'assurance collective. Ce fait doit être pris en considération au cours des négociations et l'on devrait prévoir cette conséquence possible au fait d'accorder des bénéfices accordés aux employés à leur retraite;

II) Certaines polices d'assurance collective prévoient un privilège de conversion pour les bénéfices d'asurance Accident-Maladie à 65 ans

ou au moment de la retraite. Vu que les assurances accordées ainsi aux employés à leur retraite et les prestations payées, n'affectent pas le coût des assurances prévues par la police Maîtresse, cette méthode peut présenter certains avantages. Toutefois, on doit réaliser que lorsqu'un employé convertit ainsi son assurance, une police individuelle est alors émise et les comptes payables sont adressés directement à l'assuré. Ceci pourrait causer certaines difficultés si les assurances pour ces employés à leur retraite résultent d'une convention collective et si le patron doit contribuer au coût de ces assurances.

### L'ASSURANCE-GROUPE ET LES GRÈVES

Peu de conventions collectives prévoient le maintien des assurances-groupe en cas de grève. Toutefois, le texte suivant tiré d'une Convention Collective particulière au Canada donne un aperçu d'une clause qui pourrait devenir de plus en plus commune.

« Les assurances-groupe seront maintenues de la façon suivante:

1—En cas de grève ou de contre grève toutes les assurances autre que l'Indemnité Hebdomadaire seront maintenues pour une période de trois mois de la date de la grève ou de la contre grève, pourvu que:

a) le réclamant demeure sans emploi entre cette date et la date de l'invalidité pour laquelle des prestations seront payables;

b) la prime pour tous les employés soit payée sans interruption depuis la date de la grève ou de la contre grève ».

### PROGRAMME MÉDICAL COMPLET

« Inauguration de Programmes Médicaux Complets, disent les Steelworkers, présente un réel danger à une saine utilisation des soins médicaux. Ceci est particulièrement vrai parce que les compagnies avec lesquelles nous négocions ont adopté ces plans en réponse aux demandes des employés pour une meilleure protection contre la maladie. Ces Programmes Médicaux Complets n'encouragent pas l'utilisation immédiate de soins médicaux au début de la maladie. Au contraire, les éléments de franchise décourage l'utilisation immédiate des

soins médicaux et présente des éléments de récompense au fait d'attendre que la maladie devienne sérieuse ». [6]

Cette déclaration a été faite à la réunion tenue en juin, 1959, par les United Steelworkers. L'attitude du Syndicat est très claire. Il est opposé aux éléments de franchise et de co-assurance, même si ces plans présentent de réels avantages. Ceci veut dire que si un patron croit que les avantages d'un Programme Médical Complet sont tels qu'il décide d'y adhérer, il devrait tenir compte de cette attitude syndicale et renseigner aussi complètement que possible tous les membres du syndicat sur les avantages du plan.

### QUI EST PROPRIÉTAIRE DE LA POLICE MAÎTRESSE?

Les Syndicats questionnent parfois le droit patronal au contrôle de la police Maîtresse. Toutefois, vu que l'employeur contribue au coût du plan et qu'il en administre les détails, il a certainement le droit de contrôler au moins conjointement, la police Maîtresse. Autrement, il est possible que les ouvriers décident d'augmenter ou de changer les assurances entre les dates d'expiration et de renouvellement de la Convention Collective. Si un tel geste était posé, il va sans dire que le Syndicat serait dans une position avantageuse lorsque les négociations seraient reprises, car alors, entre autre, la contribution patronale exprimée en pourcentage du total serait inférieure à celle fixée auparavant et le Syndicat ferait certainement valoir ce point. L'employeur ne désirera pas que de tels changements soient effectués pendant la durée de la convention collective et pour pouvoir s'opposer à de tels changements il doit avoir un certain contrôle de la police.

D'ailleurs, la police maîtresse établit souvent les assurances dont jouissent les employés non-syndiqués ce qui ne relève certainement pas du domaine syndical. Pour ces raisons l'employeur peut maintenir son droit au contrôle de la police.

### CONCLUSION

Le domaine de l'Assurance Collective est très vaste. Cette étude n'a certainement pas envisagé tous les éléments propres à discussion. Toutefois, s'il éclaire un peu certains des problèmes rencontrés au cours des négociations patronales et ouvrières, il a atteint son but.

(6)—The Canada Labour Views, 10 juin, 1959.

# Group Insurance Benefits and Collective Bargaining

**Paul Michaud**

*In this article, the author analyses the clauses of group insurance in Collective Agreements, the problems encountered in Collective Bargaining and the practical application of such clauses.*

NOTE: For the purposes of this study, Group Insurance Benefits shall mean any or all of the following: Group Life, Accidental Death and Dismemberment, Weekly Indemnity, Hospital, Surgical, Medical, Anaesthetist, Diagnostic, Major Medical and Comprehensive Benefits. It is assumed that these Benefits are insured through the medium of an Insurance Company, though many of the statements herein will appply equally to Welfare Benefits funded through other media.

Group Insurance Benefits are becoming a major issue in negotiations between Management and Labour. This is evidenced by the following recent statement: « The United Steelworkers met in Toronto last week to decide their National Bargaining Policy. Considerable importance can be attached to their long range program because most of the small Industrial Unions in Canada tend to follow Steel Policy. The Steelworkers program remains practically unchanged, *with the exception of Health and Welfare. In this field, the Union places new emphasis* ».[1]

The above statement is followed by a detailed analysis of the increased Life and Welfare Benefits to be sought by Steelworkers.

Because of increased Union Interest in Welfare Benefits, as evidenced above, more and more collective agreements contain clauses pertaining to these benefits. There are numerous examples of such clauses, however, the following three are illustrative of clauses used generally today:

a) WELFARE

« After three month's service, all employees become eligible to apply for membership in the Group Insurance, Sickness and Accident Plan. If accepted by the Underwriters, as insurable, such em-

MICHAUD, PAUL, Master of Industrial Relations (University of Montreal), Pension Fund and Group Insurance Department, Johnson & Higgins (Canada) Limited.

(1) The Canada Labour Views, June 10, 1959.

ployees will then be eligible to participate in all benefits of the Plan in accordance with provisions then existing or amendments to such provisions which may be established from time to time ».

b) WELFARE

« The Company agrees to pay a monthly contribution of $4.34 per employee towards the cost of the Welfare Plan.

The terms and conditions of the Welfare plan shall be mutually agreed to by both parties.

The administration of the Welfare Plan shall be entirely governed by the management of this Company. All new employees must become members of the Welfare Plan as a condition of employment. No employee shall be allowed to withdraw from the Welfare Plan after becoming a member ».

c) WELFARE

« The Company's Welfare contribution shall be $1.20 per week. In no case shall the Company's contribution to the Welfare Fund on behalf of any individual exceed the entire cost of welfare to that individual ».

These clauses taken from three particular Collective Agreements are relatively brief when the benefits and the conditions pertaining to these benefits are taken into consideration. However, it would seem to be of general acceptance to thus limit in the Collective Agreement the statements pertaining to Welfare. It must be remembered, however, that, additional to these or similar statements, a Group Insurance Policy specifying benefits and policy terms has been issued, normally to the employer, and that booklets stating benefits and employee contributions have been issued to all employees concerned. The policy, the booklets and the employee contributions specified therein may therefore be considered to be an extension of the Collective Agreement. Management would probably have a serious grievance on hand if it did not live up to the benefits and conditions agreed upon.

BENEFITS

There does not seem to be sufficient information available which would allow us to establish what benefits are provided for in the various Collective Agreements throughout Canada. The only recent information available which might be of consequence is relative to Plant Employees generally. This information is shown in Tables I and II and is a result of surveys effected by the Labour Department principally on employer groups of 15 or more employees. These Tables indicate that the majority of employer groups surveyed offer their employees Life, Weekly Indemnity, Hospital, Surgical and in hospital Medical benefits. It can be assumed that these figures apply to employees covered by Collective Agreements.

## TABLE I

PLANT EMPLOYEES — 1958 [2]

| *Benefits* | *Number of Establishments* 6,240 % | *Number of Employees* 758,424 % |
|---|---|---|
| Group Life Insurance | 73.6 | 89.7 |
| Cash Compensation for Wage Loss | 61.1 | 81.6 |
| Hospitalization | 78.5 | 88.4 |
| Surgical | 75.8 | 89.7 |
| Medical (in hospital) | 66.1 | 78.6 |
| Medical (home and office) | 41.3 | 51.9 |
| Major Medical * | 8.0 | 9.7 |

## TABLE II

THE EIGHT MAJOR COMBINATIONS OF HOSPITAL-MEDICAL BENEFITS FOR NON-OFFICE EMPLOYEES IN MANUFACTURING, APRIL 1956 [3]

*Key*

H — Hospitalization
S — Surgical Benefits
P — Physicians' Services in Hospital
HO — Physicians' Home and Office Calls
M — Major Medical

| *Combination of Benefits* | *Number of* *Establishments* | *Number of* *Non-Office Employees* | *Persentage of* *Establishments* % | *Persentage of* *Non-Office Employees* % |
|---|---|---|---|---|
| H-S-P-HO | 1,044 | 220,365 | 25.9 | 33.5 |
| H-S-P | 1,015 | 151,629 | 25.2 | 23.1 |
| H-S | 606 | 97,947 | 15.0 | 14.9 |
| H-S-P-HO-M | 463 | 85,663 | 11.5 | 13.0 |
| S-P-HO | 232 | 31,174 | 5.8 | 4.7 |
| S-P-HO-M | 142 | 22,080 | 3.5 | 3.4 |
| H | 182 | 14,130 | 4.5 | 2.2 |
| H-S-P-M | 139 | 13,562 | 3.5 | 2.1 |
| All Other Combinations | 213 | 20,913 | 5.1 | 3.1 |
| Total * | 4,036 | 657,463 | 100.0 | 100.0 |

(*) This term would seem to have been used loosely to mean either Major Medical or Comprehensive Benefits.
(2) Working Conditions in Canada, 1958 — Department of Labour Canada.

(*) These totals comprise all the establishments and their employees, where a plan and specific benefits were reported.
(3) Group Hospitalization and Medical Insurance Plans in Canadian Manufacturing Industries — Department of Labour, Canada.

Neither of these Tables show data either for the whole labour force in Canada or for employees covered by Collective Agreements. However, as mentioned, complete data does not seem to be available. Close study of the above Tables will give an indication of benefits offered to employees covered by Collective Agreements.

SHARING OF COSTS

The principal issue in bargaining for Welfare Benefits is often on the subject of Sharing of Costs. However, these does not seem to be any accurate information available on the Sharing of Costs in negotiated Welfare Plans. The following Table does show the present trend in Canada's manufacturing industry for non-office employees.

TABLE III

DISTRIBUTION OF ESTABLISHMENTS AND EMPLOYEES ACCORDING TO AMOUNT OF EMPLOYER CONTRIBUTION IN ALL GROUP HOSPITAL MEDICAL INSURANCE PLANS IN MANUFACTURING, APRIL 1956 [4]

| *Employer Contributios* % | *Non-Office Establishment* % | *Employees* % |
|---|---|---|
| 10 — 49 | 16.8 | 17.1 |
| 50 | 55.0 | 45.1 |
| 51 — 99 | 15.9 | 17.3 |
| 100 | 12.3 | 20.0 |
| Total No | 3.708 | 622,914 |

The majority of employer groups surveyed therefore contribute 50% or more of welfare costs and this can be assumed to apply to groups covered by collective agreements.

There are four principal methods of sharing the costs of Welfare Benefits. These various methods are:

a) The employer and employees each pay a fixed percentage of costs.

b) The employees pay a fixed monthly or weekly contribution in dollars and cents towards the cost of the plan and the employer pays the excess.

c) The employer pays a fixed conthly or weekly contribution in dollars and cents towards the cost of the plan and the employees pay the excess.

d) The employer's cost is determined in cents per hour and then translated into fixed weekly or monthly contributions. The employees then pay the excess.

(4) Group Hospitalization and Medical Insurance Plans in Canadian manufacturing industries — Department of Labour, Canada.

Each of these methods has its particular advantages and disadvantages and each has a marked effect on the distribution of dividends and on the sharing of possible rate increases.

*Method* a) If the employer pays a fixed percentage of costs, say 50%, and if dividends are subsequently paid, it would seem normal that the employer and the employees share these dividends proportionately. On the other hand, if the cost of the benefits is increased due to bad claims experience, it would seem normal also that both the employer and the employees by called upon to share proportionately in these increased costs. This method has the advantages of requiring that employees share a definite percentage of the cost, whether the experience is good or bad. However, it must be demembered that neither the employee nor the employer costs are an absolutely known factor since rates are subject to change. This method does have the possible disadvantage of requiring that the employer disclose dividends to the employees and the related problem of how these same dividends should be distributed. [5] On this latter point, premium holidays are often a satisfactory method of distributing the dividends paid, though other methods exist.

*Method* b) This method seems to have been quite common until the recent interest in the net cost of Welfare Benefits. Under this method, the employer has the obvious right to reduce his cost by whatever dividend is allocated. He would seem, however, to have the related obligation to meet increased costs if these are required.

*Method* c) *and* d) Under these methods, the Employer costs are fixed between Collective Agreements and it would seem that dividends, if any, should be paid to the employees and that increases in the cost of the Welfare benefits, if any, would have to be borne by the employees. Since Unions might disagree with this latter statement, it would seem necessary to clarify this point during negotiations. These statements are especially true under Method d) since the employer contributions are in normally part of the wage pattern.

It is, therefore, apparent that whatever method of sharing of cost is used, there are to each, advantages and disadvantages. Care should be taken to have:

a) The Group Insurance Contract renew on the same date as the Collective Agreement, if this is possible;

b) An understanding between both parties as to how dividends or increased costs are to be handled. It should not be assumed that the rates of the group benefits used in negotiations will remain unchanged until the following Collective Agreement is negotiated.

The cost of Life Insurance benefits is guaranteed for one year only and can vary each year. Similarly, the costs of Welfare benefits are also guaranteed for one year only and can be modified on the policy anniversary date depending on

(5) We believe, however, that it is often to the advantage of the company to disclose the experience sustained and the dividends declared under the policy. Group insurance is a joint enterprise and as such requires mutual understanding.

the experience sustained. Since Collective Agreements often renew at dates which are different from the renewal dates of the Group Contracts and since Collective Agreements are sometimes signed for two and three year periods, whereas, Group Contracts renew annually, the possible changes in the costs of Welfare benefits are an important factor to be considered. These facts should be taken into consideration during negotiations.

### Benefits for Retired Employees

Unions are beginning to negotiate with management Welfare benefits for retired employees.

1. *Life Insurance:* If Life Insurance benefits are maintained for retired employees the amount of Life Insurance granted should be carefully studied. If a benefit of 25% of coverage prior to age 65 or retirement is granted, it can be estimated that the cost of the Life Insurance program could increase by 85% over the next 40-year period. This increased cost is not immediately apparent and any decision for maintaining Life Insurance Benefits for retired lives should be effected only after careful study.

2. *Casualty Benefits:* The cost of providing Casualty Benefits for retired lives is very high sometimes as much as three times the cost of similar benefits for regular employees. However, there are two very different ways through which Casualty Benefits can be granted to retired mployees:

(i) Casualty Benefits can be provided for retired employees through amendment of the Master Contract governing all employees. In this case, it is quite possible that adverse experience in the retired group will affect the cost of benefits within the active group. This possibility has to be taken into consideration during negotiations and provision should be made for such an occurrence;

(ii) Some Casualty policies provide for a conversion privilege on Welfare Benefits at age 65 or retirement. Since the benefits granted to retired employees and the subsequent experience — which is often quite high — does not affect the cort of the group policy, this method has certain disadvantage. However, it should be remembered that on conversion, an individual policy is issued and premiums are billed directly to the Insured. This could present a problem if benefits for retired employees resulted from union negotiations.

### Benefits and Strikes

There are few Collective Agreements which provide for maintaining Welfare Benefits in the event of strikes. However, the following text does govern a Canadian Group Policy which resulted from a Collective Agreement signed in 1959. This, or similar agreements, may become more and more general.

Extension of Benefits — Benefits under this Plan will be extended as follows:

(i) That in the event of a strike or lock-out all benefits, other than weekly indemnity benefits, shall be extended for a period of up to three months from the date such strike or lock-out commences, provided:

1. That the claimant remains unemployed from such date to the date of disability for which a claim is being made and;
2. That the premiums for all employees have been paid without interruption since the date such strike or lock-out commenced.

MAJOR MEDICAL BENEFITS

« Introduction of the so called Major Medical Plans, Steelworkers say, presents a real threat to the development of a sound approach to health care. Particularly, is this so, because the Companies with whom we bargain have adopted these Plans as their answer to workers demands for better health protection. Major Medical Insurance does not encourage the prompt use of medical facilities in the early stage of illness. As a matter of fact, it does just the opposite. The deductible feature actually discourages timely recourse to medical attention and gives financial incentive for waiting until the illness becomes a major one ». [6]

The above statement is based on the report of the meeting held in June, 1959 by the United Steel Workers. Though the term Major Medical seems to be used with reference to Comprehensive Benefit Plan, the Union attitude here is quite clear — they are against deductible and co-insurance features. This attitude on the part of the Unions mean that management must take this feeling to consideration and, if management decides that the advantages of a Comprehensive Medical warrant a change to such a plan, then Unions must be properly informed on the operation of these plans before they are inaugurated.

OWNERSHIP OF THE POLICY

Unions sometimes question management's right to control the policy. Howe ver, since management contributes towards the cost of the benefits and since it administrates the details particular to the plan, it has every right to control at least jointly the master policy. Otherwise, it is possible that the Unions might have a tendency to increase or change benefits between negotiations. If this is done, Unions will be in an advantageous position when the following negotiations are undertaken since amongst other things, they can then more readily state that the employer's contributions towards Welfare is possibly different from that agreed to previously. Management would probably wish to disagree with changes in Welfare benefits between negotiations and to do this, it has to have some control of the policy.

Additionally, the policy may provide for benefits for non-unionized employees which further reinforces management's position on this issue.

CONCLUSION

The subject of Welfare Plan and Collective Bargaining is quite vast. This study has certainly not exhausted the material which could be discussed, but if it brings to light some of the problems encountered in Collective Bargaining its aim has been attained.

---

(6) Canada Labour Views, June 10, 1959.