

La caisse populaire à l'usine **The Credit Union in the Factory**

Roland Villeneuve et Gérard Perron

Volume 13, numéro 2, avril 1958

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1022461ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1022461ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Villeneuve, R. & Perron, G. (1958). La caisse populaire à l'usine. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 13(2), 130–145.

<https://doi.org/10.7202/1022461ar>

Résumé de l'article

Cet article joue sur deux plans. Au premier plan, les Auteurs posent les principes et les conditions préalables qui sous-tendent l'établissement de toute caisse populaire — milieu homogène et circonscription limitée, responsabilité solidaire illimitée, gratuité des fonctions, absence de but lucratif et service pour les membres seulement. Au second plan, ils décrivent concrètement l'organisation fonctionnelle, en bureau et comités, ainsi que les avantages de leur caisse à l'usine.

La caisse populaire à l'usine

Roland Villeneuve et Gérard Perron

Cet article joue sur deux plans. Au premier plan, les Auteurs posent les principes et les conditions préalables qui sous-tendent l'établissement de toute caisse populaire — milieu homogène et circonscription limitée, responsabilité solidaire illimitée, gratuité des fonctions, absence de but lucratif et service pour les membres seulement. Au second plan, ils décrivent concrètement l'organisation fonctionnelle, en bureau et comités, ainsi que les avantages de leur caisse à l'usine.

L'expérience démontre que le salaire, si élevé soit-il, ne suffit pas pour satisfaire les ambitions légitimes, les goûts et les besoins de celui qui le gagne. Aussi, dans la majorité des cas, le salarié doit recourir à la vente à tempérament et au crédit. Cette pratique toutefois, en plus d'être dispendieuse pour celui qui y recourt, donne souvent lieu à l'usure et la législation est pratiquement impuissante à l'empêcher; car il faut nécessairement que le prêteur soit protégé contre le risque encouru.

Voici le résultat d'une étude du Bureau International du Travail:

« Des enquêtes nombreuses ont signalé combien la libre disposition du salaire et même l'indépendance et la dignité du travailleur salarié sont menacées par la pratique de la vente à crédit. En réagissant contre ces habitudes, les coopératives de consommation ont fait oeuvre de libération économique et sociale, comme elles ont fait oeuvre d'éducation en organisant de plusieurs manières l'effort d'épargne de leurs membres. Grâce aux caisses de prévoyance et à d'autres caisses d'économie, où les membres puisent en cas de besoin, l'épargne se

PERRON, GÉRARD, surveillant de relations industrielles, et VILLENEUVE, ROLAND, gérant de personnel; tous deux sont maîtres en relations industrielles de l'Université de Montréal.

substituée à l'emprunt. Les ménages à faibles revenus peuvent néanmoins avoir de légitimes besoins de crédit que les caisses d'épargne des coopératives de consommation sont impuissantes à satisfaire. Achat d'un mobilier par un jeune ménage, ou bien achat d'un objet profitable comme une machine à coudre, une armoire frigorifique, etc. Les grandes banques ne sont pas outillées pour pratiquer ces petits prêts. Quelques institutions charitables ou semi-charitables rendent à cet égard des services, mais ils sont trop limités ou consentis dans des conditions peu commodes. Hors de ces institutions, le salarié des villes est donc obligé, pour satisfaire ses besoins légitimes de crédit, d'avoir recours aux achats à tempérament, aux petites agences de prêts ou aux acheteurs de salaires ».¹

L'organisation d'une caisse d'économie vient donc suppléer aux insuffisances du revenu de l'ouvrier en lui assurant un moyen facile d'épargner et en mettant à sa disposition une source de crédit peu dispendieuse.

Conditions préalables

a) L'homogénéité du milieu

Pour la réalisation de cet idéal de l'entraide, il faut certaines conditions que les pionniers du mouvement coopératif ont découvertes les premiers et qu'ils ont établies comme nécessaires au succès de la caisse. Ces caractéristiques s'appliquent à toutes les caisses, peu importe leur type ou leur champ d'activité. On a tout d'abord posé comme principe de base l'homogénéité du milieu. Les raisons en sont facilement compréhensibles. Il serait difficile sinon impossible de faire naître un sentiment de solidarité dans un groupe de personnes qui ne se connaissent pas, qui n'ont rien en commun, qui sont étrangères les unes aux autres à tous les points de vue: économique, social et culturel.

Il existe une expérience de tous les jours dans le milieu industriel qui fait ressortir l'importance de l'homogénéité du milieu: c'est l'exemple de l'organisation syndicale. On constate une plus grande solida-

(1) *Le mouvement coopératif et les problèmes actuels*, B.I.T., 1945, tome II, p. 177.

rité et des liens de plus en plus étroits au fur et à mesure que les gens se rencontrent pour étudier et résoudre leurs problèmes respectifs, ayant comme commun dénominateur leur métier ou leur entreprise.

b) Caractère personnel

Une autre caractéristique du mouvement repose sur le caractère personnel du candidat. Pourvu que la personne appartienne au milieu où la caisse opérera, une seule qualité, l'intégrité, suffit pour lui assurer la participation aux activités de la caisse.

Raiffeisen, dans l'établissement de la première caisse en Allemagne, admettait dans ses rangs « toute personne dont la conduite et le caractère garantissaient la réputation dans la communauté, même si elle n'avait pas un sou en son nom ». ²

Basés sur ces considérations, certains principes fondamentaux établis par Raiffeisen, le fondateur des caisses de crédit en Allemagne, s'appliquent encore de nos jours dans les caisses populaires ou dans les « Credit Unions ».

Principes coopératifs de base

a) « Le premier principe, base immuable de tout le système dans l'univers entier, est la *limitation étroite de la circonscription sociale* ». ³

Si tous les sociétaires sont domiciliés dans un petit rayon ou encore travaillent sous le même toit, comme les employés d'une même usine, ils se connaissent mieux, apprécient mieux la valeur personnelle des emprunteurs, peuvent se conseiller dans l'emploi des prêts et dans le mode de remboursement. La sobriété dans les affaires, découlant de cette restriction territoriale, assure la prospérité et la sécurité de l'institution. En vertu de ce premier principe, nos règlements stipulent que pour devenir membre de la caisse, il faut:

1 — être un employé actif de la Compagnie depuis au moins deux mois. Pour les fins de ce règlement, une personne à sa pension ou en congé autorisé par ladite Compagnie peut être considérée comme un employé actif de cette Compagnie.

(2) *The Credit Union Bridge*, June 1954, p. 9.

(3) *Semaines Sociales du Canada 1937*, article de M. E. Poirier, p. 176.

2 — advenant le cas où un membre déménage sa place d'affaires hors de la zone territoriale de la caisse, ce membre peut demeurer sociétaire de la caisse mais ne sera éligible à aucun poste. Cette exemption doit être approuvée par le bureau d'administration.

3 — un membre qui cesse de travailler pour la Compagnie ne sera plus considéré comme sociétaire de la caisse.

b) Le deuxième principe consiste dans la *responsabilité solidaire illimitée* qui, dans sa forme actuelle, s'étend à tous les officiers de la caisse. « Les directeurs et les administrateurs de la caisse sont personnellement responsables pour toute action pouvant causer du tort en violation de cette loi ». ⁴ Cette responsabilité civile s'étend aux pertes qui pourraient résulter de la faute juridique des membres par négligence grave ou mauvaise foi.

c) Le troisième grand principe est la *gratuité des fonctions*. Au temps de Raiffeisen, on payait seulement le secrétaire ou le gérant, qui agissait comme comptable et trésorier; ils ne pouvaient pas être membres du comité d'administration. Le législateur a conservé ce principe qui requiert beaucoup de désintéressement et de sens social de la part des directeurs de la caisse. L'article 23 de la Loi des syndicats coopératifs de Québec décrète que « les services du bureau d'administration, du comité de supervision et du comité de crédit seront gratuits. Seul le gérant peut être payé pour ses services ». ⁵

d) On retrouve le quatrième principe dans toutes les formes de coopératives. *Elles existent pour leurs membres seulement*. Ils sont les seuls à recevoir une ristourne ou un rabais sur le prix payé pour le service. Dans le cas d'une coopérative de crédit, seuls les membres peuvent emprunter, pourvu que le prêt soit demandé dans un but productif et que le membre fournisse certaines garanties au moins morales qu'il remboursera le prêt consenti. Aucune des premières sociétés établies par Raiffeisen ne furent un succès et elles discontinuaient leurs opérations dès qu'il changeait de village. Il fallait un homme de sa conviction et de sa trempe pour assurer le succès de la société. Cependant, Raiffeisen apprit de ses premiers échecs qu'un programme de charité n'était pas la réponse à la pauvreté. En effet, il comprit qu'un tel programme ne faisait que prolonger des conditions sordides, car il enlevait toute initiative individuelle. Il faut admettre que

(4) *Loi des syndicats coopératifs de Québec*, 1953, article 50.

(5) *Ibidem*.

des institutions de charité sont nécessaires pour parer aux éventualités subites; cependant, comme Raiffeisen le soutenait, il fallait organiser un système de coopération entre les individus eux-mêmes. Sans doute le succès des organisations de « self-help » de Schulze Delitzsh a-t-il inspiré Raiffeisen, car il écrivait à l'un de ses amis: « J'ai décidé d'organiser une société suivant ce plan de « self-help ». Son motto devint « Aide-toi et le ciel t'aidera ». Il gardait de ses premières tentatives l'idée de la solidarité des membres, l'obligation commune des officiers travaillant pour la cause et non pour la paie et le profit de l'organisation au service du bien commun. ⁶

e) Le cinquième principe, *c'est l'absence de but lucratif*. « Le but fondamental de la coopérative de crédit n'est pas la répartition entre ses membres de bénéfices faits en commun, sous forme de gains pécuniaires venant accroître leur fortune. La coopérative de crédit a pour but primordial de prêter à ses membres seulement, à un taux d'intérêt aussi bas que possible, des capitaux qu'elle emprunte sous forme de part sociale ou d'épargne de ses sociétaires. Le caractère lucratif que l'on trouve dans la société ordinaire civile ou commerciale est ici remplacé par le but avant tout social de fournir aux classes laborieuses des villes du crédit personnel pour fins de production au taux et aux conditions les plus favorables.

« La coopérative de crédit ne supprime pas l'intérêt payé, elle supprime le profit au sens capitaliste du mot. Les bénéfices nets d'opération se transforment en un rabais accordé au coopérateur sur le coût de l'argent qui lui est prêté. C'est avant tout comme formule économique-sociale: « L'argent salubre à bon marché ». Par comparaison avec la nature essentielle des actions ou parts sociales d'une société à but lucratif, il est important de noter que les détenteurs de ce qu'on appelle les parts sociales d'une caisse populaire ne possèdent ni le pouvoir de contrôle de la société, au moyen de votes proportionnels au nombre d'actions, ni la permanence au trésor de la société des sommes souscrites et payées comme actions, ni la responsabilité permanente attachée aux actions ordinaires non remboursables, ni le droit à une part proportionnelle du patrimoine de la société. Ces preuves d'absence de but lucratif ont valu aux coopératives de crédit l'exonération fiscale de l'impôt sur le revenu à Ottawa et à Québec, des impôts provinciaux et municipaux perçus des entreprises commerciales comme telles ». ⁷

(6) *The Credit Union Bridge*, juin 1954, p. 8.

(7) *La Coopération*, Semaines Sociales du Canada, 1937, p. 179.

Tels sont les principes à la base de toute coopérative; et si l'un ou l'autre est violé, ou bien l'entreprise décrépite et meurt, ou encore elle prend le caractère de l'entreprise ordinaire commerciale et capitaliste.

Notre caisse populaire, bien que conçue selon les principes coopératifs établis, diffère cependant de la caisse populaire Desjardins dans sa formule administrative. Au lieu d'avoir parts limitées et dépôts, notre caisse ne comporte que des parts illimitées qui nous permettent de mieux contrôler notre capital. Toutefois, ceci diminue la flexibilité; et il semble qu'après un certain nombre d'années, quand le capital est suffisamment bâti, le type Raiffeisen que nous connaissons mieux sous le nom de « Credit Union » adopte la formule Desjardins.

Organisation fonctionnelle de notre caisse

Quelques-uns des membres de notre compagnie, au courant des bienfaits de l'organisation coopérative, caressaient depuis plusieurs années l'idée de fonder une caisse populaire dans l'usine. Cette caisse encouragerait à l'épargne et, par là, créerait une source de crédit opportun en cas de nécessité. Encore fallait-il propager l'idée au sein de la haute administration et la faire accepter. En général, la direction des entreprises, déjà absorbée par toutes sortes de difficultés, adopte une attitude de laissez-faire vis-à-vis de tels problèmes, considérant que ceci est d'ordre particulier et qu'il n'est pas de leur compétence d'intervenir ou encore de favoriser les organisations qui touchent de si près la vie intime et hors-l'usine de leurs employés.

Que certains s'enthousiasment à l'idée des bienfaits coopératifs, il n'en reste pas moins que la majorité des gérants et des surintendants n'y voit qu'une source de difficultés de plus et peut-être une augmentation de frais généraux, puisqu'il faudra au moins au début fournir le personnel de bureau requis pour tenir les livres. On rencontre souvent cette attitude négative, sinon hostile, qui n'est pas la moindre des difficultés qu'il faut surmonter. Cependant, grâce à la compréhension de notre gérant général qui prête toujours une oreille attentive au désir généralisé de ses employés dans les limites de la raison, et sous l'influence de son assistant qui est membre d'une coopérative de crédit de sa localité depuis plusieurs années, ce rêve devenait réalité. Le 8 juillet 1953, une nouvelle coopérative de crédit officiellement

reconnue par l'administration de la compagnie venait s'ajouter au nombre des « Credit Unions » déjà en existence.

Comme toute oeuvre qui débute, ses premiers pas furent lents et difficiles. La ligue des « Credit Unions » de la province de Québec nous délégua des conférenciers et un organisateur qui nous expliquèrent le fonctionnement d'une caisse. A ce moment, nous n'étions qu'une vingtaine de membres. A peine ce qu'il faut pour être reconnu officiellement par la loi et obtenir une charte du gouvernement provincial. L'expérience étant nouvelle pour nous tous, nous avons donc constitué un cercle d'étude où diverses questions furent débattues. Ces questions portaient sur l'étude de la Loi des syndicats coopératifs, sur la rédaction de nos propres règlements et aussi sur la prise de connaissance des principes coopératifs tels qu'énoncés par le instigateurs du mouvement.

Après un mois d'étude intensive, nous avons commencé le recrutement dans la manufacture et dans les divers bureaux. Après quelques semaines, nous avons près de deux cents membres. A ce stade, nous pouvions distinguer deux catégories bien distinctes de nouveaux membres. Les sympathisants qui adhèrent au mouvement parce qu'ils avaient foi en lui et en ses résultats, et de l'autre côté le groupe des emprunteurs qui y voyaient une source facile de crédit et voulaient utiliser la caisse comme une compagnie de finance ordinaire.

Nous avons donc vu l'importance que nous devons attacher à l'enseignement des principes coopératifs et nous avons alors envisagé un programme d'éducation susceptible de créer chez les individus des sentiments coopératifs.

a) Le bureau d'administration

La direction de la caisse dépend d'un bureau d'administration de cinq membres élus par l'assemblée générale. Un président, deux vice-présidents, un secrétaire et un gérant. Le président préside aux assemblées et remplit toute autre fonction qui relève de sa charge. Si le président est absent, le vice-président le remplace et est nanti de ses pouvoirs. Le secrétaire tient le procès-verbal de l'assemblée, avertit les membres de la date des assemblées, fait la correspondance, affiche les avis susceptibles d'intéresser les membres. Suivant des règles établies par le bureau d'administration, le gérant a sous sa garde l'argent liquide, les titres, les livres de compte et tous autres papiers de valeur de la caisse. Il prépare le bilan mensuel et le bilan gé-

néral pour l'assemblée annuelle; il assume la responsabilité de la direction financière de l'entreprise.

b) Le comité de crédit

Le comité de crédit est formé de trois membres. Dans les limites prévues par les règlements, seul le comité de crédit a autorité pour accorder les prêts aux membres. Ce comité décide des garanties ou des endosseurs requis pour chaque prêt et fixe les conditions de remboursement. Si le comité de crédit refuse un prêt à un sociétaire, celui-ci peut en appeler de cette décision au bureau d'administration qui étudiera le cas et fera ses recommandations; le comité de crédit gardera son droit de maintenir sa décision ou de la modifier. Le comité de crédit est certainement l'organe principal d'une caisse, ou pour mieux dire son coeur. En effet, c'est lui qui bâtit la réputation de la caisse et en assure le fonctionnement. S'il observe une politique trop libérale, il prend des risques qui s'avéreront funestes dans un futur rapproché. D'un autre côté, s'il suit une politique trop rigoureuse et ne satisfait pas les besoins de ses membres, ceux-ci, au lieu de se tourner vers leur caisse, vont fatalement retourner à leurs anciennes sources et abandonner leur caisse qui en conséquence dépérira et vivra avant de mourir. Le comité de crédit doit donc suivre une politique de juste milieu qui tient compte des demandes et des mérites individuels.

c) Le comité de surveillance

Le comité de surveillance, qui est responsable du bon fonctionnement de toute la caisse, se compose de trois membres. Il contrôle donc le bureau d'administration et le comité de crédit en ce qui concerne les détails de leur administration. Il peut en tout temps examiner les documents et les livres et exiger la production de l'argent liquide en caisse. Si cet acte semble être dans le meilleur intérêt de la caisse populaire, il peut, par vote unanime, suspendre n'importe quel membre du bureau d'administration ou du comité de crédit, et dans les quatorze jours suivants, il doit convoquer une réunion générale spéciale pour agir sur la dite suspension. Il doit, en plus, faire l'examen des affaires de la caisse au moins tous les quatre mois. Il doit vérifier si chaque demande de prêts comporte le but de l'emprunt, la nature de la garantie s'il y a lieu, si la demande a reçu l'approbation d'au moins les deux tiers des membres du comité de crédit et si un billet promissoire dûment rempli est gardé en réserve pour couvrir chaque prêt.

Ce sont là les divers devoirs de ce comité. Au point de vue pratique, la fonction du comité de surveillance est très importante.

Un comité de surveillance qui ne fait pas son devoir invite à l'escroquerie. Quand une caisse fait face à cette situation, la nouvelle, qu'on le veuille ou non, se propage, et très souvent la caisse devient impopulaire car ses membres deviennent soupçonneux et finalement l'abandonnent. Pour éviter une fin lamentable à la caisse et garantir son succès, le comité de surveillance doit être aux aguets continuellement.

d) Le comité d'éducation

Nous considérons comme un devoir et une grave responsabilité d'assurer la survie et la croissance continue de notre organisation en essayant de gagner à notre cause tous les employés de la compagnie. Notre but ultime, c'est d'avoir quinze cents employés convaincus de l'importance d'une caisse dans leur vie économique.

A cette fin, nous avons formé un comité des membres et d'éducation. Les devoirs de ce comité ont été établis de la façon suivante: le président du comité devra se constituer une équipe de membres actuels qui seront disséminés à travers la manufacture. Nous recommandons au moins un représentant par département. Après avoir constitué son groupe, il amassera autant d'éléments que possible sur l'histoire et la philosophie du mouvement coopératif. Quand il aura réuni sa documentation, il devra compléter sa propre éducation coopérative, instruire les membres de son groupe et les membres de la caisse sur les diverses phases et les différents aspects de la coopération économique. Il aura de plus le devoir de voir à ce que les représentants établissent des contacts personnels avec les non-membres pour les inciter à joindre l'organisation.

Nous croyons par expérience que le contact personnel où il y a échange de vues entre les individus représente la meilleure formule d'éducation. Tous les ans, le président de ce comité devra organiser une campagne de recrutement de nouveaux membres. Il est de son ressort de se procurer tous bulletins ou pancartes qu'il pourra afficher sur les tableaux dans la manufacture pour faire connaître notre caisse populaire.

Notre comité d'éducation peut être fier de son travail. La dernière campagne qu'il a organisée a apporté un effectif de 385 nou-

veaux membres. L'organisation de ces campagnes est simple et dépend de la faculté du président du comité de savoir choisir ses aides. Tout d'abord, il fait connaître aux employés qu'ils seront sollicités pour devenir membres. En même temps, il invite les membres à participer à la campagne. Pour activer le recrutement, nous organisons un concours avec prix en argent aux concurrents qui font signer le plus grand nombre de nouveaux membres dans la caisse. Il ne s'agit pas pour la caisse de faire un coup d'argent, mais bien de réunir le plus grand nombre possible de membres. Chaque nouveau membre paie un dollar de frais d'inscription pour défrayer les dépenses encourues pour lui ouvrir un dossier.

A même ce dollar, nous prenons aussi les prix en argent que nous donnerons aux vainqueurs du concours. Cette pratique, pourvu que le prix en vaille la peine, stimule les concurrents qui font tout en leur pouvoir pour s'assurer le plus grand nombre d'adeptes.

Avantages de la caisse populaire dans l'usine

a) Faciliter l'épargne

Nous considérons que l'administration de notre caisse est efficace, et les résultats obtenus attestent de notre succès.

L'épargne et le remboursement des prêts se fait par déduction sur la paie. Il est plus facile pour un membre de mettre de l'argent de côté quand il n'y touche pas. De plus, la caisse s'assure un montant stable à remettre en circulation chaque semaine. Toute transaction est confidentielle. A chaque période de paie, le gérant de la caisse compile une liste indiquant le nom du membre, son numéro de paie et son numéro de compte qui sont identiques, et le montant à déduire. Le paie-maître remet au gérant de la caisse la copie de la liste avec le chèque de la compagnie pour le montant total de la déduction. La répartition en parts, remboursement de prêts et intérêts se fait par les membres de la caisse, et ainsi se trouve gardé le caractère privé des transactions qui se font dans une caisse. Hors les membres de la caisse, seul le paie-maître de la compagnie connaît le montant total des déductions, mais non sa répartition.

Notre capital social n'est formé que d'actions. Tous les membres sont actionnaires en ce sens que toute leur épargne est investie dans

l'achat de parts. Nous aurions pu conserver la section des règlements permettant les dépôts. Nous ne l'avons pas fait pour plus d'une raison. Tout d'abord en principe, Raiffeisen lui-même était opposé au retrait des actions à n'importe quel moment, car il fallait toujours une réserve grandissante au fur et à mesure que le capital grossissait. Cette réserve n'était donc pas fructueuse et ne servait pas les membres. En effet, ces dépôts étant exigibles sur demande, il faut garder une réserve en banque d'environ 30% des dépôts pour pouvoir rencontrer les chèques qui sont tirés sur la caisse.

Les actions, moins mobiles, ont un caractère plus stable. Pour les retirer, le membre en fait la demande au gérant; et avec l'expérience, il est possible de déterminer chaque semaine la demande approximative de retraits. D'autre part, quand la caisse débute, qu'elle a un faible actif et que les demandes de prêts sont considérables, il n'y a pas d'avantages à immobiliser une partie du capital.

b) Source de crédit à bon marché

Cette année, nous avons payé une ristourne de 5% sur les actions et un rabais de 20% sur l'intérêt payé sur les prêts. Notre politique de prêts étant très libérale, nous croyons avoir rendu de très grands services; et après trois ans d'opération, nous n'avons eu que deux mauvais prêts dont l'un nous a été payé par l'entremise d'une agence de collection et l'autre est en suspens dans les mains de cette agence. Nous espérons ne pas déplorer la perte de ce montant; mais à toute fin pratique, le succès obtenu ne peut pas être obscurci par tel fait (même s'il est d'une importance non négligeable), car notre actif se chiffre au delà de deux cent mille dollars. Nous avons consenti plus de mille prêts, pour une valeur de trois cent trente-deux mille dollars. En règle générale, nous avons aidé le plus possible les membres aux prises avec des difficultés financières.

Nous avons établi une limite de mille dollars sur les prêts sans endosseurs, prenant pour acquis la stabilité d'emploi, l'ancienneté avec la compagnie et le fait que les salaires perçus par nos employés sont d'environ 15% plus élevés que la moyenne des salaires de la région. Nous considérons que le comportement d'un employé avec la compagnie est un guide assez sûr de la façon dont cet employé agira par la suite avec le « Credit Union ». Nous croyons avoir été récompensés amplement de la confiance que nous avons témoignée à nos membres, et nous croyons aussi que nos membres ont été surpris et très flattés de voir que nous leur accordions notre entière confiance.

La première raison d'existence d'une caisse d'épargne est de stimuler l'économie parmi une classe de personnes à revenus modiques et, par là, créer une source de crédit à bon marché en cas de besoin. Pour que ce crédit soit à la portée de toutes les bourses, il est nécessaire que le taux d'intérêt ne soit pas excessif. Une comparaison peut mettre en relief l'avantage qu'il y a de recourir à la caisse plutôt qu'à une compagnie de finance, qu'il s'agisse de consolidation de dette, d'achat à tempérament, de financement d'articles ménagers ou encore d'automobiles.

Compagnie de finance X

Terme	12 mois	15 mois	24 mois
Montant du prêt	105.75	154.19	529.59
Paiement par mois	10.00	12.00	28.00
Montant repayé	120.00	180.00	672.00

Notre caisse populaire

Terme	12 mois	15 mois	24 mois
Montant du prêt	105.75	154.19	529.59
Paiement par mois	9.00	10.28	22.07
	Plus intérêt	Plus intérêt	Plus intérêt
Montant repayé	112.54	166.52	595.96

D'après ce tableau, il est évident qu'en plus de procurer une plus grande facilité de crédit à ses membres, la caisse accorde des prêts à un coût beaucoup moindre. Le taux d'intérêt chargé par la caisse est fixé à 1% par mois du solde impayé, sans coût additionnel de contrat. Si la caisse, à la fin de son année fiscale, se trouve en position financière satisfaisante, on recommande d'accorder un rabais sur l'intérêt payé sur le prêt; ce qui a pour conséquence de diminuer le taux chargé. Nous nous basons sur la théorie que tous les membres doivent profiter de leur participation à la caisse: les épargnants, d'une rémunération modérée de leur investissement, et les emprunteurs, d'un rabais pour diminuer le taux d'intérêt le plus possible. Ceux qui ont contribué à faire payer des dividendes ont droit à considération au même titre que les autres membres.

c) Notre service de petits prêts

La caisse met aussi à la disposition de ses membres un service de petits prêts à la semaine. Dans tout milieu industriel, il existe de ces gens qui empruntent de leur compagnon de travail quelques dollars

pour se maintenir jusqu'au moment de la paie; et parfois le prêteur, en plus d'avoir toutes sortes de difficultés à se faire rembourser son prêt, le perd. D'autre part, il arrive qu'une personne ait à payer un léger compte imprévu au milieu de la semaine et cela peut l'embarrasser. Pour parer à ces éventualités, nous avons établi le plan suivant:

- 1—Tout membre du comité de crédit ou autre membre désigné par lui qui veut en assumer le travail et la responsabilité, devra signer une demande de prêt et une note promissoire pour un montant n'excédant pas cent dollars.
- 2—Chacune de ces personnes recevra du gérant la somme de cent dollars et un livret de reçus.
- 3—Chacune de ces personnes pourra prêter un maximum de dix dollars à tout membre qui s'identifiera par son livret de caisse. Sur réception de son petit prêt, il signera une note pour le montant du prêt, avec promesse de repayer capital et intérêt à la prochaine paie.
- 4—Dès que le membre remettra le montant total dû, le collecteur marquera « payé » sur la note, l'enlèvera du livret et la remettra à l'emprunteur.
- 5—Chaque vendredi après-midi, il apportera au gérant les talons de son livret, son comptant en main. Le comptant devra toujours totaliser cent dollars et les collections d'intérêt devront correspondre au nombre de notes employées.
- 6—Chaque personne empruntant un petit montant aura un compte spécial où sera inscrit le montant original prêté et l'intérêt accumulé chaque semaine.

Afin de faciliter le calcul de l'intérêt, nous avons établi un taux fixe pour une période déterminée, soit une semaine. On ne tient pas compte du nombre de jours dans la semaine où le prêt s'est fait, car l'intérêt est toujours calculé pour une semaine. Evidemment, le pourcentage établi paraît très élevé, mais considérant le montant prêté, il n'en coûte que très peu à un membre qui veut se prévaloir de ce service pour quelques jours.

Par exemple, lorsque vous payez votre facture d'électricité au montant de \$8.00, vous avez droit à un escompte de \$1.00 si vous payez ayant l'échéance. Si vous empruntez dix dollars pour une semaine et que ça vous coûte dix sous d'intérêt, vous réalisez encore un bénéfice

de \$0.90 que vous auriez perdu si vous aviez payé ce compte après échéance. C'est là le genre de service que le petit prêt peut rendre, et c'est pourquoi nous l'avons fixé à un maximum de dix dollars.

Si une personne a besoin d'un prêt pour l'aider à repartir sur un bon pied et équilibrer son budget, il est évident que le petit prêt est inutile, et la personne en charge des petits prêts recommandera au membre de consulter son comité de crédit. Le travail de manutention des petits prêts est réduit au minimum. Il n'exige que deux signatures et l'indication du montant. Le vendredi, jour de paye, il y a collection puis remise des notes payées. Pour faciliter ces prêts, chaque département a son propre représentant qui ne peut consentir un prêt à un membre qui ne travaille pas dans son département.

Les prêts sont accordés durant les périodes de repos au caféteria ou le soir après les heures de travail, et aucun de nos contremaîtres ne s'est plaint que ce service nuisait à la production ou encore à la discipline du département. Ces petits prêts sont aussi assurés sur la vie des emprunteurs, et ceux qui manipulent ces montants pour la caisse sont aussi couverts par un bon qui les protège en cas de perte ou de vol de l'argent.

d) Un système d'assurance avantageux

Les « Credit Unions » procurent à leurs membres un autre avantage: l'assurance sous toutes ses formes. Pour nous renseigner sur les diverses modalités d'assurances, nous avons formé un comité des assurances. Dès qu'une caisse est formée et qu'elle est membre de la ligue des « credit unions » de la province de Québec, elle fait automatiquement partie de l'organisation internationale appelée « Credit Union National Association », qui administre un service d'assurances. Moyennant une prime payée par le local, elle double, à la mort d'un membre, le montant de ses parts et paie le solde de prêt contracté par lui en remboursant la caisse par l'assurance, libérant ainsi les héritiers des engagements pris par le défunt envers la caisse. Ce plan d'assurance a donc un double caractère. L'assurance est payable sur les parts et sur les prêts, et elle ne coûte rien au membre. La caisse a un contrat collectif d'assurance de protection des emprunts. La vie de chaque emprunteur acceptable est assurée pour une somme égale au solde de son emprunt jusqu'au maximum de dix mille dollars. Pour qu'un emprunteur soit acceptable, il faut qu'au moment de son emprunt il n'ait pas atteint l'âge de soixante-dix ans et qu'il soit capable de gagner son pain, au moins dans un avenir raisonnablement

rapproché. Si un emprunteur assuré meurt avant l'âge de soixante-dix ans ou s'il est victime d'une incapacité totale et permanente avant l'âge de soixante ans, « Cuna Mutual Insurance Society » remet à la caisse un chèque égal à la somme encore due. La protection des emprunts signifie que les dettes envers la caisse meurent au moment du décès ou de l'incapacité.

Aussi, sans déboursé supplémentaire, les épargnes sont doublées par une assurance-vie. Ce plan procure à chaque membre acceptable jusqu'à mille dollars d'assurance sur ces économies. Pour être accepté, il faut qu'un membre, au moment où il fait un dépôt à la caisse, n'ait pas atteint soixante-dix ans et qu'il soit capable de travailler.

Tout membre acceptable peut obtenir jusqu'à mille dollars d'assurance, suivant le montant des économies déposées dans la caisse. Le membre obtient donc un dollar d'assurance pour chaque dollar déposé avant qu'il ait atteint l'âge de cinquante-cinq ans. Dépassé cet âge, le membre obtient une part proportionnelle d'après l'échelle suivante:

Aux âges de:	55 à 59 inclusivement	75¢ d'assurance pour chaque dollar
	60 à 64 inclusivement	50¢ d'assurance pour chaque dollar
	65 à 69 inclusivement	25¢ d'assurance pour chaque dollar
	et un bébé de moins de 6 mois	reçoit 25¢ d'assurance pour chaque dollar

Cette échelle n'est valable que pour les dépôts faits après 55 ans et n'affecte pas les placements dans la caisse avant cet âge.

Conclusion

Un problème auquel nous devons faire face, c'est l'emploi saisonnier qui entraîne le renvoi de membres à qui on a accordé un prêt. Cette question est plutôt simple à résoudre. Tout d'abord, le contrat de travail de notre entreprise spécifie que lorsqu'il devient nécessaire de réduire le personnel, les employés les plus jeunes sur la liste d'ancienneté seront mis à pied les premiers et inversement lorsque le personnel doit être augmenté, le dernier mis à pied devra être rappelé le premier. Nous avons donc une certaine garantie de la part de la compagnie que les employés sur la liste d'ancienneté seront rappelés, et ce n'est plus qu'une question de la durée de la période de marasme. Notre expérience dans l'industrie indique que la durée maximum de cette période en temps normal est d'environ deux mois. Alors, connaissant bien le caractère de la personne qui nous fait une demande de prêt avant son renvoi temporaire, il semble que le risque ne soit pas si grand. Il y a deux ans, au tout début, nous avons risqué quatre prêts pour une période de quelques mois et pour un montant d'envi-

ron quinze cents dollars. Immédiatement après leur retour au travail, ces personnes ont entièrement acquitté leur dette et nous ont grandement remercié du service rendu et de la confiance que nous leur avons témoignée.

Notre organisation fait partie du grand corps coopératif. Dans la seule province de Québec en 1955, on rapportait un total de 1284 « Credit Unions » couvrant 839,812 membres dont les dépôts se chiffraient à \$349,783,500.00, l'actif total à \$400,398,000.00 et la balance de prêts à \$179,691,000.00.

L'industrie, pour sa part, fournit environ 33% de ces chiffres. On peut donc dire que ces statistiques sont impressionnantes et laissent présager un avenir brillant pour les caisses dans l'industrie. Cependant, nous osons espérer que l'administration des compagnies saura se libérer de son attitude passive de tolérance et encouragera la fondation et le développement d'une caisse dans son milieu. En plus de contribuer à relever le moral des employés dans l'usine, à les attacher à leur emploi, l'administration elle-même peut y gagner en observant les agissements des directeurs de la caisse. Ces directeurs proviennent de toutes les couches de l'organisation et sont un actif pour la gérance de la compagnie qui découvrira ainsi des potentiels de promotion pour le bien particulier de l'entreprise et le bien général de la collectivité.

Credit Union in the Factory

Any credit union has the following prerequisites: homogeneity of the community and integrity of the individual member. It operates according to the following principles:

1) A limited environment, that is, a small community (village, town or factory) where members know one another and have close relationships with one another.

2) The unlimited character of the solidary responsibility, all officers being personally responsible for damage caused by negligence or bad faith.

3) The gratuitous nature of all functions, except that of secretary or manager.

4) The existence and operation of the credit union for its members only.

5) The absence of any profit motive.

The credit union is here organized in a factory on a functional basis, with an administration board and three committees (credit, control and supervision, and education).

This credit union has been especially successful and advantageous in facilitating savings, in granting credit with a relatively low interest rate, in promoting small loans for short periods, and in securing for itself and for its members a most favourable insurance system.

It is the conclusion of this study that credit unions, good anywhere, are especially useful, valuable and easily organized in modern industry.