

où des personnes avaient subi des pertes très sérieuses à la suite de la faillite de deux compagnies, que je me rappelle bien. A cette époque, on m'a fait remarquer que ce n'était que très rarement, si même jamais, que des salaires étaient impayés durant trois mois. J'ignore la situation aujourd'hui, mais, à ma connaissance, on ne laisse pas des salaires en souffrance durant un an. Personnellement, je suis d'avis que six mois suffisent à la protection des droits des salariés, bien que mon opinion ne soit pas fortement arrêtée ni dans un sens ni dans l'autre, si ce n'est que les salariés doivent être protégés.

M. BURY: Je suis plutôt opposé au changement proposé, car je pense qu'un administrateur peut se protéger lui-même. Mais, si nous nous prononçons pour six mois, je suggère que lorsqu'un administrateur sait parfaitement que sa compagnie continue ses opérations sans payer ses employés, cette certitude devrait le rendre responsable durant une période de douze mois, alors que les administrateurs qui n'ont pas l'assurance que la compagnie continue ses opérations si longtemps sans payer ses ouvriers ou ses serviteurs devraient être exonérés ou limités à une responsabilité de six mois. Je pense qu'un administrateur qui est concerné dans les opérations d'une compagnie, en sachant que les employés ne sont pas payés, devrait payer pour ce qu'il sait. Après tout, il est facile de dire que les employés devraient poursuivre une compagnie, mais, la plupart du temps,—dans les conditions actuelles surtout,—ils refusent de le faire, car ils perdraient leur emploi. Ils continuent à travailler avec l'espoir que les affaires de la compagnie vont s'améliorer, et qu'ils finiront par être payés. Je ne m'opposerais pas à un amendement comportant une responsabilité de douze mois pour tout administrateur positivement au fait du non paiement des employés et serviteurs de la compagnie, et de six mois pour tout administrateur qui l'ignore.

M. RYERSON: Comment cela s'établirait-il?

M. BURY: Les employés avertiraient les administrateurs.

M. DUPUIS: A qui incomberait la preuve, l'administrateur ou l'employé: la preuve que l'administrateur sait que les employés ne sont pas payés?

M. GARLAND (Bow-River): Oui, comment prouver cela?

M. BURY: Je ne crois pas que ce serait difficile. Naturellement, ce serait aux employés à le prouver.

M. DUPUIS: Cela ne serait pas juste.

M. BURY: Ce serait à l'employé qui réclame. Il pourrait en motifier formellement les administrateurs auxquels il a confiance, et cela le mettrait en état d'établir qu'il les a avertis qu'on ne lui payait pas son salaire.

L'hon. M. ELLIOTT: De douze mois à deux mois, c'est un changement trop considérable, bien que s'il était au courant, la preuve en serait bien difficile à établir. D'après mon souvenir de l'article traitant du salaire privilégié, dans notre "Assignments and Preferences Act", la responsabilité s'étendait à trois mois. Si je ne me trompe, c'était cela, et c'est à peu près ce qui convient. Comme il s'agit de changer la disposition antérieure, je crois qu'on devrait s'arrêter à mi-chemin et fixer la limite à six mois.

M. le PRESIDENT (M. Sullivan): Il est proposé de remplacer le mot "deux" par le mot "six".

M. JACOBS: Si l'amendement est adopté, il faudra revenir à l'article 96.

L'hon. M. CAHAN: Cela s'applique à une autre catégorie de compagnies.

M. JACOBS: Mais ce sont des compagnies, et l'ouvrier s'occupe peu du genre de constitution d'une compagnie. On ne peut faire cette différence. Si l'on dit six mois pour l'une, je suggère que l'on fasse de même pour l'autre.

L'hon. M. CAHAN: Cela ne s'applique pas aux mêmes compagnies.

M. JACOBS: Je le sais.

M. MacINNIS: Je me demandais qui a proposé le changement, les représentants des compagnies ou les représentants des employés?

L'hon. M. CAHAN: Je puis dire tout de suite à l'honorable député que l'idée n'est pas de moi. Depuis deux ans, des administrateurs de petites entreprises dans les villes et les villages ont démissionné pour éviter la responsabilité concernant le paiement des salaires. Leurs employés les ont priés de rester en fonction, afin que les affaires continuent dans l'espoir d'une solution ultérieure qui remettrait l'entreprise sur pied. Sous l'ancien article, l'administrateur n'avait pas d'autre alternative que de démissionner et de laisser choir la compagnie.