

*Initiatives parlementaires*

Somme toute, monsieur le Président, en ce qui concerne le projet de loi à l'étude, parrainé une fois de plus par mon collègue de Nickel Belt, le gouvernement ne peut appuyer ce projet de loi qui vise seulement la question de la protection des salariés alors qu'il s'apprête d'autre part à saisir la Chambre d'un projet de loi visant à modifier la Loi sur la faillite dans sa globalité.

L'amélioration de la protection des salariés en cas de faillite ou d'insolvabilité de leurs employeurs figure parmi les questions qui préoccupent au plus haut point notre gouvernement et fait partie du train de mesures qu'il veut mettre de l'avant. En effet, le gouvernement est à finaliser un projet de loi destiné à rajeunir cette loi de 1949. Donc, après 41 ans, il n'est pas trop tôt pour un gouvernement d'en arriver à une réforme qui soit substantielle.

Certes, les employés sont trop souvent les premières victimes d'un employeur en difficulté financière, et l'actuel Loi sur la faillite les protège mal. Le caractère inadéquat des dispositions à la présente loi est un fait que tous les intervenants admettent facilement. Malheureusement, rien n'a pu encore être fait pour remédier au problème.

Le 5 mai 1975, le projet de loi C-60 a été déposé à la Chambre des communes. On y proposait d'accorder une priorité aux salariés sur tout autre créancier garanti ou non jusqu'à concurrence de 2 000 \$ par employé.

• (1350)

Ce type de traitement privilégié, connu sous le nom de super priorité, aurait accordé aux réclamations de salaires une priorité absolue, c'est-à-dire une priorité sur toutes les créances garanties quelles qu'elles soient.

Dans son rapport sur le projet de loi C-60, le Comité permanent du Sénat chargé des faillites a toutefois indiqué que le fait d'accorder une super priorité aux salaires perturberait considérablement le système de crédit commercial. Il y a un certain nombre de raisons qui font que la clause de super priorité n'est pas la meilleure façon de protéger les droits des salariés.

En premier lieu, une telle clause ne garantirait pas de façon absolue le paiement des salaires dus par une entreprise faillie. En effet, les actifs restants d'une société risqueraient de ne pas suffire à couvrir le montant des salaires réclamés. En deuxième lieu, la super priorité accordée aux salariés ne serait pas une garantie de paiement rapide. En fait il pourrait s'écouler pas mal de temps avant que les salaires réclamés puissent être payés, car la vente et la disposition des actifs d'une société faillie est une opération qui peut se révéler assez longue. De plus, les tribunaux auraient à trancher les différends ou à régler les problèmes, ce qui risquerait également de

prolonger le processus. Une clause de super priorité ne garantirait pas que les salariés puissent obtenir immédiatement les fonds nécessaires pour tenir le coup jusqu'à ce qu'ils trouvent du travail.

La clause de super priorité présente également de graves inconvénients du point de vue administratif, monsieur le Président. Toutes les sommes versées aux salariés devraient en effet être prélevées à même l'argent dû aux créanciers garantis. Or, ils ont eux aussi des échéanciers à rencontrer et ils veulent être payés. La répartition du fardeau des réclamations de salaires à payer exigerait la mise au point d'une formule de calcul des plus complexes.

Pour ces raisons et pour bien d'autres, la clause de super priorité, quoique des plus intéressantes à première vue, n'est pas la meilleure façon de protéger les salariés dont l'employeur fait faillite. Ce fait a été admis par le Comité du Sénat qui, comme solution de rechange, a recommandé que soit créé, en vertu de la Loi sur la faillite, un fonds, géré par le gouvernement, qui garantirait le paiement des salaires impayés dès que l'employeur déclare faillite.

Cette formule, c'est-à-dire celle d'un fonds administré, semble avoir obtenu l'appui du gouvernement de l'époque. Le ministre de la Consommation et des Corporations, à l'époque, l'hon. Warren Allmand, déclarait: «Si le bien-fondé peut en être établi, une formule d'assurance par financement serait manifestement la solution la plus souhaitable en ce qui concerne le problème de l'indemnisation des salariés qui subissent des pertes de salaires lorsque leurs employeurs font faillite.» Toutefois, aucune mesure n'a été prise à l'époque. Le projet de loi C-12, présenté en 1980, a constitué une autre tentative de réforme de la Loi sur la faillite.

En 1981, un comité présidé par M. Raymond Landry, actuel doyen de la Faculté de droit civil de l'Université d'Ottawa, et ancien surintendant des Faillites, a été chargé de trouver des moyens de protéger les salariés. Dans son rapport, présenté en octobre 1981, le Comité Landry a recommandé la création d'un fonds de protection des salariés. Malgré les recommandations du Comité Landry, le projet de loi C-17 présenté en 1984 renfermait essentiellement les mêmes dispositions concernant les salariés que celles du projet de loi C-12. Toutefois, il a par la suite été amendé de façon à accorder la priorité aux réclamations de salaires.

Comme le projet de loi C-17 est mort au *Feuilleton*, on se retrouve toujours avec cette bonne vieille loi de 1949 laquelle, comme je l'ai déjà dit, a grandement besoin d'être améliorée pour protéger de façon adéquate les salariés.