

dans leur mémoire annuel au Gouvernement pendant je ne sais combien d'années consécutives.

L'honorable M. Vien: Le sénateur dispose-t-il de renseignements sur la constitutionnalité du projet de loi, en ce qui concerne les contrats d'embauchage entre patrons et employés?

L'honorable M. Roebuck: Je n'ai fait aucune étude spéciale à cet égard. On n'a pas mis ce point en doute, que je sache, car on a bien pris soin de restreindre la portée du bill aux questions qui ressortissent au parlement fédéral.

L'honorable M. Vien: Aux termes de l'article 3?

L'honorable M. Roebuck: Oui, aux termes de l'article 3. Je n'ai pas entendu dire qu'il y ait eu contestation quant à la constitutionnalité des dispositions. On pourrait soutenir qu'un sous-traitant qui passe un contrat avec un entrepreneur, lequel fait affaire avec le Gouvernement, ne relève pas de la régie de l'État et que ses droits tombent dans la catégorie de la propriété et des droits civils. Cette thèse ne mènerait pas loin. Si le Gouvernement ne peut pas réglementer ses propres contrats et ces entreprises que l'Acte de l'Amérique du Nord britannique place sous son contrôle, notre compétence est fort restreinte et boîteuse.

L'article dont je donnais lecture prescrit en outre:

(4) Nul patron ou syndicat ouvrier ne doit congédier ou expulser une personne, ni autrement établir des distinctions contre une personne, parce qu'elle a formulé une plainte ou rendu témoignage, ou prêté son concours, de quelque manière, en ce qui regarde l'introduction ou la poursuite d'une plainte ou autre procédure prévue par la présente loi.

En outre, personne ne publiera de réclame en ce sens.

La façon de procéder fixée par le projet de loi est fort simple et suit de près les dispositions de la loi actuelle sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail. Tout d'abord, quiconque se croit lésé peut porter plainte par écrit au directeur, nommé à ce poste aux termes de la loi, qui est fonctionnaire du ministère du Travail. Le directeur donnera ordre à un fonctionnaire du ministère d'enquêter, tout comme dans le cas d'une grève ou d'une menace de grève. Le fonctionnaire fera enquête et si c'est possible, en agissant peut-être un peu sur la conscience ou en exerçant une certaine pression et sans doute au moyen de beaucoup d'instruction utile, il réglera le conflit. S'il n'y arrivait pas, il en rendrait compte, et le cas serait porté à une commission appelée Commission des enquêtes en matières industrielles. La Commission,

qui fonctionne un peu comme les commissions d'arbitrage, peut entendre des témoignages, effectuer une conciliation si c'est possible, en arriver à un règlement des difficultés et, en fin de compte, faire rapport au ministre. Le ministre enverra un exemplaire du rapport à toutes les parties intéressées, car il est autorisé à rendre des ordonnances. Il peut ordonner que l'employé qui a été congédié pour conduite censée répréhensible soit repris et il peut ordonner à l'employeur de verser le salaire que l'employé a perdu, ou bien il lui est loisible d'ordonner que l'employeur soit traduit devant les tribunaux. La loi prévoit qu'aucune poursuite ne peut être intentée en vertu de la loi sans l'assentiment du ministre du Travail, de sorte qu'une personne ne peut jamais en persécuter une autre. Si, de l'avis du magistrat, le délit est suffisamment répréhensible il peut imposer une amende de \$100 à un particulier ou de \$500 à une société ou un syndicat.

L'honorable M. Vien: En vertu de cette loi, comment conseilleriez-vous un employeur, un entrepreneur général qui refuse d'embaucher, mettons, Tim Buck, ou quelqu'un de ses associés?

L'honorable M. Roebuck: Je conseillerais à l'employeur de s'en tenir à sa décision en n'employant pas Tim Buck ni ses associés s'il ne le désirait pas.

L'honorable M. Vien: Pour quels motifs refuserait-on d'embaucher Tim Buck?

L'honorable M. Roebuck: Aucune disposition de la mesure à l'étude ne contraint un employeur à engager Tim Buck.

L'honorable M. Horner: Ni aucune autre personne que l'employeur ne désire pas engager.

L'honorable M. Roebuck: En effet. Mais l'employeur ne doit pas dire à la personne qu'il ne l'emploiera pas parce que sa nationalité, sa race, la couleur de sa peau ou sa religion lui déplaisent.

L'honorable M. Vien: Comment un commissaire nommé aux termes de cette mesure répondrait-il à l'objection que pourrait formuler un employeur en ces termes: "Je ne suis pas satisfait de l'employé pour des motifs de sécurité."

L'honorable M. Roebuck: Le commissaire appuierait certes l'objection de l'employeur.

L'honorable M. Vien: L'employeur serait-il tenu de démontrer qu'il avait des motifs valables, du point de vue sécurité, pour refuser de l'embaucher?

L'honorable M. Roebuck: Non. L'employeur n'aurait qu'à établir qu'il n'avait pas refusé de l'employer pour aucun des motifs que j'ai