

paraît-il, le 30 avril 1953, dans la province du Manitoba, tendant à interdire les distinctions injustes, dans le domaine de l'emploi, pour des raisons de race, de religion, de foi ou d'origine raciale. Il m'a été impossible de savoir ce qui en est et j'espère qu'il pourra m'éclairer là-dessus maintenant ou plus tard.

Le gouvernement fédéral s'est également beaucoup occupé de mesures à prendre contre ce genre condamnable d'injustices raciales. Le 7 novembre 1942, au cours de la guerre, M. Elliot Little, chef du service sélectif national, a établi le règlement n° 81 du ministère du Travail. Bien que tout le texte mérite d'être lu, je n'en citerai que l'alinéa que voici :

Il y a des employeurs qui continuent d'établir des distinctions injustes entre certaines classes de personnes à cause de leur citoyenneté, de leur origine ethnique, de leur langue, de leur nom, de leurs croyances religieuses ou de leur couleur. C'est de nature à atténuer l'effort de guerre.

Le règlement contient d'autres instructions interdisant de poser, dans les circulaires ou questionnaires, des questions visant la religion, l'origine ethnique, et ainsi que suite, quand le ministère veut confier un emploi à quelqu'un.

En juin 1952, le Parlement modifiait la loi sur l'assurance-chômage en stipulant ce qui suit :

Il est du devoir de la Commission de garantir qu'en adressant à quelque personne un travailleur en quête d'emploi, sous réserve des besoins de l'emploi, aucune distinction n'existera en faveur ou au détriment d'un tel travailleur, à cause de son origine raciale, de sa couleur, de ses croyances religieuses ou de son affiliation politique.

**L'honorable M. Euler:** Je n'ai pas lu le projet de loi, mais puis-je demander à mon honorable ami si ces dispositions s'appliquent aux nouveaux venus qui n'ont pas encore la citoyenneté?

**L'honorable M. Roebuck:** Oui. On n'établit aucune distinction injuste entre ceux qui l'ont obtenue et ceux qui ne l'ont pas obtenue; c'est évidemment l'attitude à tenir, car dans les deux cas ils demeurent au pays conformément à la loi.

Le 24 septembre 1952, le gouvernement du pays adoptait le décret du conseil C.P. 4133, assurant de justes méthodes d'embauchage en ce qui concerne les contrats accordés par l'État. L'exposé des motifs du décret, entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1953, détermine ce qui suit :

Vu l'opportunité d'insérer, dans tous les contrats passés par le Gouvernement du Canada en vue de la construction, transformation, réparation ou démolition d'édifices publics ou autres ouvrages pour la fabrication et la fourniture d'équipement, de matériaux et d'approvisionnements... une clause interdisant toute distinction injuste de la

part de l'entrepreneur dans l'embauchage de la main-d'œuvre en ce qui concerne la race, l'origine ethnique, la couleur ou la croyance religieuse.

C'était une modification simple et fort louable apportée aux règlements qui visent les contrats de l'État.

J'ai esquissé le développement de cette psychologie outre-frontière, en Ontario et dans d'autres provinces. Passons maintenant au projet de loi dont nous sommes saisis, pour étudier l'état de choses relatif à la compétence fédérale. Naturellement, le projet de loi renferme des dispositions de portée plus vaste, tout en ne ressortissant qu'à la compétence fédérale. Il porte néanmoins sur un domaine fort étendu; j'aimerais savoir combien de personnes sont en cause. La compétence fédérale s'exercera sur la navigation et le commerce maritime, les chemins de fer, les canaux et les téléphones, la télégraphie interprovinciale; le transport aérien, la radio, les banques et tous les travaux débordant la compétence exclusive des provinces, ainsi que les travaux et entreprises que le Parlement déclare être à l'avantage général du Canada. Le projet de loi vise non seulement les personnes directement employées par l'État mais les employés de sociétés de la Couronne.

Au sujet de son application, l'article 2 déclare :

"patron" désigne une personne qui emploie au moins cinq employés.

Ceux qui emploient moins de cinq employés sont si nombreux et si difficiles à suivre que les difficultés d'ordre administratif ont dicté l'adoption d'une telle disposition. On exclut ainsi également l'embauchage des domestiques, qu'on ne peut guère réglementer, et les petits employeurs dans leur ensemble.

Touchant les interdictions, qui constituent le nœud du projet de loi, l'article 4 prescrit :

(1) Nul patron ne doit refuser d'employer ou de continuer à employer une personne, ni autrement établir contre elle des distinctions en matière d'emploi ou de conditions de travail, à cause de la race, de l'origine nationale, de la couleur ou de la religion de cette personne.

(2) Un patron ne doit pas se servir, dans l'embauchage ou le recrutement pour emploi, d'une agence de placement qui établit des distinctions contre des personnes en quête d'emploi, à cause de leur race, de leur origine nationale, de leur couleur ou de leur religion.

(3) Nul syndicat ouvrier ne doit exclure une personne du plein statut de membre, ni expulser ou suspendre l'un quelconque de ses membres ou autrement établir des distinctions contre un tel membre, non plus qu'en établir contre toute personne en ce qui concerne son emploi par un patron, à cause de la race, de l'origine nationale, de la couleur ou de la religion de cette personne.

Les plus ardents champions du principe dont s'inspire le projet de loi sont les syndicats nationaux, qui ont réclamé cette disposition