

BIBLIOTHEQUE DU PARLEMENT

J CANADA. PARL. C. DES C.
103 COM. PERM. DES RELATIONS
H72 INDUSTRIELLES.
1952/53
R44 Procès-verbaux et tém.

A4

NAME - NOM

CHAMBRE DES COMMUNES

Septième session de la vingt et unième Législature

1952-1953

COMITÉ PERMANENT
DES

RELATIONS INDUSTRIELLES

Président: M. A. FRED MACDONALD

PROCÈS-VERBAUX ET TÉMOIGNAGES

Fascicule 1

SÉANCES DES
MERCREDI 15 AVRIL ET
MERCREDI 22 AVRIL 1953

BILL N° 100

Loi ayant pour objet d'empêcher toute distinction injuste en matière d'emploi et d'affiliation syndicale pour raison de race, d'origine nationale, de couleur ou de religion.

BILL N° 2

(Objet)—Loi modifiant la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail. (Prélèvement révoquant volontaire des cotisations.)

TÉMOINS:

(Pour les témoins présents, se reporter au *Procès-verbal* de la séance du mercredi 22 avril 1953.)

COMITÉ PERMANENT DES RELATIONS INDUSTRIELLES

Président: M. A. Fred Macdonald

MM.

Balcer	Conacher	McWilliam
Black (<i>Cumberland</i>)	Côté (<i>Verdun-La Salle</i>)	Mott
Boucher	Croll	Murphy
Bourget	Fairclough (M ^{me})	Nixon
Breton	Gauthier (<i>Lac-Saint-Jean</i>)	Pouliot
Brown (<i>Essex-Ouest</i>)	Gauthier (<i>Sudbury</i>)	Ross (<i>Hamilton-Est</i>)
Byrne	Gillis	Starr
Cardin	Higgins	Stewart (<i>Winnipeg-Nord</i>)
Carroll	Johnston	Stewart (<i>Yorkton</i>)
Churchill	Knowles	Viau
Clark	Lennard	Weaver
Cloutier		

Membres, 35. Quorum 8.

ORDRES DE RENVOI

CHAMBRE DES COMMUNES

LUNDI 12 janvier 1953.

Il est résolu,—Que les députés dont les noms suivent fassent partie du Comité permanent des relations industrielles:

MM.

Balcer	Côté (<i>Verdun-La Salle</i>)	MacInnis
Beaudoin	Croll	McWilliam
Black (<i>Cumberland</i>)	Fairclough (M ^{me})	Mott
Boucher	Gauthier (<i>Lac-Saint-</i>	Murphy
Bourget	<i>Jean</i>)	Nixon
Breton	Gauthier (<i>Sudbury</i>)	Pouliot
Brown (<i>Essex-Ouest</i>)	Gillis	Ross (<i>Hamilton-Est</i>)
Byrne	Higgins	Starr
Carroll	Johnston	Stewart (<i>Yorkton</i>)
Churchill	Knowles	Viau
Clark	Lennard	Weaver—35.
Cloutier	Macdonald (<i>Edmonton-</i>	
Conacher	<i>Est</i>)	

(Quorum 10)

Il est ordonné,—Que le Comité permanent des relations industrielles soit autorisé à délibérer et à s'enquérir de toutes les affaires et de toutes les matières que la Chambre lui aura renvoyées, à faire de temps à autre des rapports exprimant ses observations et vues sur ces affaires et ces matières, à assigner des témoins et à ordonner la production de pièces et dossiers.

MARDI 3 février 1953.

Il est ordonné,—Que l'objet du bill suivant, savoir: bill n° 2, Loi modifiant la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail (Prélèvement révocable volontaire des cotisations), soit renvoyé audit Comité.

LUNDI 13 avril 1953.

Il est ordonné,—Que le bill suivant, savoir: bill n° 100, Loi ayant pour objet d'empêcher toute distinction injuste en matière d'emploi et d'affiliation syndicale pour raison de race, d'origine nationale, de couleur ou de religion, soit renvoyé audit Comité.

MERCREDI 15 avril 1953.

Il est ordonné,—Que le quorum dudit Comité soit réduit de 10 à 8 membres, et que l'application de l'article 63 (1) j) du Règlement soit suspendue à cet égard.

Il est ordonné,—Que ledit Comité soit autorisé à se réunir pendant les séances de la Chambre.

Il est ordonné,—Que ledit Comité soit autorisé à faire imprimer, au jour le jour, 750 exemplaires en anglais et 200 exemplaires en français de ses procès-verbaux et des témoignages entendus, et que soit suspendue à cet égard l'application de l'article 64 du Règlement.

*Il est ordonné,—*Que le nom de M. Stewart (Winnipeg-Nord) soit substitué à celui de M. MacInnis sur la liste des membres dudit Comité.

VENDREDI 17 avril 1953.

*Il est ordonné,—*Que le nom de M. Cardin soit substitué à celui de M. Beau-doin sur la liste des membres dudit Comité.

Certifié conforme.

Le greffier de la Chambre,

LÉON-J. RAYMOND.

RAPPORT À LA CHAMBRE

MERCREDI 15 avril 1953.

Le Comité permanent des relations industrielles a l'honneur de présenter son

PREMIER RAPPORT

Votre Comité recommande

1. Que son quorum soit réduit de 10 à 8 membres, et que l'application de l'article 63 (1) j) du Règlement soit suspendue à cet égard.
2. Qu'il lui soit permis de siéger en même temps que la Chambre.
3. Que l'autorisation lui soit donnée de faire imprimer, au jour le jour, 750 exemplaires en anglais et 200 exemplaires en français de ses Procès-verbaux et des témoignages entendus, et que soit suspendue à cet égard l'application de l'article 64 du Règlement.

Le tout respectueusement soumis.

Le président,

A. F. MACDONALD.

REPORT OF THE CHAIRMAN

MEMBER, 15 APRIL 1952

The Council has received the following information from the members of the

MEMBER REPORT

MEMBER REPORT

1. The first meeting was held on 10 & 11 November at the University of London.
2. The second meeting was held on 17 & 18 November at the University of London.
3. The third meeting was held on 24 & 25 November at the University of London.
4. The fourth meeting was held on 1 & 2 December at the University of London.
5. The fifth meeting was held on 8 & 9 December at the University of London.
6. The sixth meeting was held on 15 & 16 December at the University of London.
7. The seventh meeting was held on 22 & 23 December at the University of London.
8. The eighth meeting was held on 29 & 30 December at the University of London.

MEMBER REPORT

PROCÈS-VERBAUX

MERCREDI 15 avril 1953.

Le Comité permanent sur les relations industrielles se réunit à 10 heures du matin sous la présidence de M. A. Fred Macdonald pour fins d'organisation.

Présents: MM. Croll, Fairclough (M^{me}), Gauthier (*Lac St-Jean*), Gillis, Higgins, Johnston, Knowles, Macdonald (*Edmonton-Est*), MacInnis, McWilliam, Mott, Pouliot et Starr—(13).

Le président annonce que les questions suivantes ont été déferées au Comité:

1. L'objet du bill N° 2, *Loi modifiant la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail (Prélèvement révocable volontaire des cotisations)* et
2. Le bill N° 100, *Loi ayant pour objet d'empêcher toute distinction injuste en matière d'affiliation syndicale pour raison de race, d'origine nationale, de couleur ou de religion.*

Des exemplaires de ces bills sont distribués aux membres présents.

Sur la proposition de M. Croll,

Il est résolu,—Qu'il soit recommandé à la Chambre de réduire le quorum de 10 à 8 membres.

Sur la proposition de M. Starr,

Il est résolu,—Que le Comité demande l'autorisation de faire imprimer, au jour le jour, 750 exemplaires anglais et 200 exemplaires français de ses procès-verbaux et des témoignages entendus.

Sur la proposition de M. MacInnis,

Il est résolu,—Que le Comité demande l'autorisation de se réunir pendant les séances de la Chambre.

Il est ordonné,—Que soit institué un sous-comité du programme et de la procédure comprenant le président et 6 membres nommés par lui.

Le Président fait connaître les noms des membres qui formeront avec lui le sous-comité du programme et de la procédure. Ce sont MM. Croll, Fairclough (M^{me}), Johnston, Knowles, McWilliam et Pouliot. Le sous-comité est convoqué pour 4 heures de l'après-midi.

Le Comité s'ajourne jusqu'à convocation du président.

Le MERCREDI 22 avril 1953

Le Comité permanent sur les relations industrielles se réunit à 10 heures du matin sous la présidence de M. A. Fred Macdonald.

Sont présents: MM. Breton, Byrne, Cardin, Churchill, Côté (*Verdun-La Salle*), Croll, Fairclough (M^{me}), Gauthier (*Lac St-Jean*), Gillis, Johnston, Knowles, Lennard, Macdonald (*Edmonton-Est*), McWilliam, Mott, Nixon, Pouliot, Ross (*Hamilton-Est*), Starr, Stewart (*Winnipeg-Nord*) et Viau—(21).

Aussi présents: M. Léon D. Crestohl, député; M. Irving Himel et M. E. A. Corbett, respectivement secrétaire administratif et président de l'Association pour les libertés civiles, de Toronto; M. Saul Hayes et M. Sydney Harris, tous deux membres du Congrès des Juifs canadiens et respectivement directeur administratif général et président du Comité sur les justes méthodes d'emploi; M^{lle} Isabel Menzies, de Montréal, vice-présidente de la Fédération nationale, M^{lle} Margaret Hyndman, de Toronto, vice-présidente de la Fédération internationale et présidente du Comité ontarien pour l'égalité des salaires et M^{me} Margaret Ashdown, membre du Comité ontarien pour l'égalité des salaires, toutes trois membres des Clubs de femmes d'affaires et de femmes professionnelles; M^{me} W. A. Graham, de Smiths-Falls, Ontario, trésorière du Conseil national des femmes canadiennes; M. Kalmen Kaplansky, de Montréal, directeur du Comité des travailleurs juifs du Canada; M. Leslie E. Wismer, d'Ottawa, et M. Claude Jodoin, de Montréal, tous deux membres du Congrès canadien des métiers et du travail, respectivement directeur des Relations publiques et des Recherches, et vice-président du Comité sur les distinctions de race; M. Donald MacDonald, d'Ottawa, secrétaire-trésorier du Congrès canadien du travail; M. Cuthbert Scott, d'Ottawa, représentant de l'Association des chemins de fer du Canada; M. A. H. Brown, sous-ministre du Travail, et M. M. M. Maclean, sous-ministre adjoint du Travail et directeur des relations industrielles.

Le secrétaire du Comité donne lecture du premier rapport du sous-comité du programme et de la procédure, dont suit le texte:

Votre sous-comité du programme et de la procédure s'est réuni le mercredi 15 avril et le mardi 21 avril et a convenu de présenter son PREMIER RAPPORT, comme il suit:

Votre sous-comité a étudié les communications et les représentations reçues de groupements intéressés aux deux projets de lois déferés au Comité et convient de faire les recommandations suivantes à l'égard de celles adressées au ministre du Travail ou au président du Comité:

1. Que lesdites représentations se rapportant au bill N^o 100 et à l'objet du bill N^o 2 soient imprimées comme *Appendice A* et *Appendice B* du fascicule 1 des comptes rendus et procès-verbaux;
2. Que soit approuvée la lettre écrite le 15 avril par le secrétaire du Comité à tous les groupements recommandés par le sous-comité, pour les informer que le Comité recevra leurs représentations orales et écrites à compter du 22 avril;
3. Que la liste desdits groupements recommandés par le sous-comité et le texte de la lettre écrite par le secrétaire le 15 avril soient imprimés comme *Appendice C* du fascicule 1 des Procès-verbaux et Témoignages et comme ayant été lus à la séance tenue par le Comité le 22 avril;
4. Que le secrétaire du Comité accuse réception de toutes lesdites communications et informe les intéressés que les représentations déjà reçues seront versées au compte rendu imprimé du Comité (*Voir Appendices A et B*) de même que celles des témoins invités;
5. Que tous les mémoires écrits envoyés par des groupements en réponse à la lettre écrite le 15 avril par le secrétaire, et distribués aux membres du Comité avant leur présentation, soient considérés comme lus et versés au compte rendu de la séance au cours de laquelle ils seront présentés. (*Voir la liste qui suit ce procès-verbal.*)
6. Que les particuliers ou groupements suivants soient entendus et interrogés, pour explication ou élaboration de leurs mémoires écrits, le cas échéant le mercredi 22 avril aux heures et dans l'ordre donnés:
 - (1) M. Léon D. Crestohl, M.P., relativement au bill N^o 100, séance de 10 heures du matin;

- (2) L'Association pour les libertés civiles, relativement au bill N° 100, séance de 10 heures du matin;
- (3) Le Congrès des Juifs canadiens, relativement au bill N° 100, séance de 10 heures du matin;
- (4) Le Comité des travailleurs juifs du Canada, relativement au bill N° 100, séance de 3 heures de l'après-midi;
- (5) Le Congrès canadien des métiers et du travail, relativement au bill N° 100 et l'objet du bill N° 2, séance de 3 heures de l'après-midi;
- (6) Le Congrès canadien du travail, relativement au bill N° 100 et à l'objet du bill N° 2, séance de 3 heures de l'après-midi;
- (7) La Fédération canadienne des clubs de femmes d'affaires et de femmes professionnelles, relativement au bill N° 100, séance de 8 heures du soir;
- (8) La Confédération des travailleurs catholiques du Canada, relativement au bill N° 100, séance de 8 heures du soir; et
- (9) Les autres groupements qui auront des représentants présents et que le Comité désirera entendre ou interroger.

Le tout respectueusement soumis.

Le Président,

A. FRED MACDONALD.

Sur la proposition de M. Croll:

Il est résolu—Que le premier rapport du sous-comité du programme et de la procédure, sous réserve que la délégation de la Fédération des femmes d'affaires et des femmes professionnelles soit entendue avant 3 heures cet après-midi, soit maintenant approuvé.

M. Crestohl est appelé, entendu et interrogé en marge des remarques qu'il a adressées verbalement au Comité au sujet du bill N° 100. Le témoin se retire.

A la demande de M. Knowles, il est convenu que le sous-ministre du Travail fournira au Comité une copie des arrêtés ministériels touchant les dispositions relatives aux salaires raisonnables et les distinctions injustes en matière de contrats du gouvernement, ainsi qu'un exemplaire de la formule des contrats.

M. Himel est appelé, entendu et interrogé relativement à sa déposition orale et à son mémoire présenté au nom de l'Association pour les libertés civiles au sujet du bill N° 100.

A 11 heures du matin, la séance du Comité est suspendue jusqu'à l'Ordre du jour en Chambre.

A 11 heures 20 du matin, le Comité reprend ses délibérations.

Présents: MM. Breton, Brown (*Essex-Ouest*), Byrne, Cardin, Churchill, Côté (*Verdun-La Salle*), Croll, Fairclough (*M^{me}*), Gillis, Higgins, Johnston, Knowles, Lennard, Macdonald (*Edmonton-Est*), Mott, Nixon, Pouliot, Starr, Stewart (*Winnipeg-Nord*) et Viau—(20).

Le Comité finit d'interroger M. Himel. Le témoin se retire.

MM. Hayes et Harris sont appelés, entendus et interrogés au sujet de leurs dépositions orales et du mémoire qu'ils ont présenté au nom du Congrès des Juifs canadiens relativement au bill N° 100. Les témoins se retirent.

M^{lle} Menzies, M^{lle} Hyndman et M^{me} Ashdown sont appelées, entendues et interrogées au sujet de leurs dépositions orales et du mémoire sur le bill N^o 100 qu'elles ont présenté au nom des Clubs de femmes d'affaires et de femmes professionnelles.

A 1 h. 5, la séance est suspendue jusqu'à 2 h. 30 de l'après-midi.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

Le MERCREDI 22 avril 1953.

Le Comité se réunit de nouveau à 2 h. 30 de l'après-midi sous la présidence de M. A. Fred Macdonald.

Présents: MM. Brown (*Essex-Ouest*), Byrne, Cardin, Churchill, Côté (*Verdun-La Salle*), Croll, Fairclough (M^{me}), Gillis, Higgins, Johnston, Knowles, Lennard, Macdonald (*Edmonton-Est*), Murphy, Nixon, Pouliot, Ross (*Hamilton-Est*), Starr, Stewart (*Winnipeg-Nord*), et Viau—(20).

Le Comité finit d'interroger les témoins des Clubs de femmes d'affaires et de femmes professionnelles. Les témoins se retirent.

M^{me} Graham est appelée, entendue et interrogée au sujet de la déposition orale qu'elle a faite relativement au bill N^o 100 au nom du Conseil national des femmes canadiennes. Le témoin se retire.

M. Kaplansky est appelé, entendu et interrogé au sujet de sa déposition orale et de son mémoire au nom du Comité des travailleurs juifs du Canada sur le bill N^o 100. Le témoin se retire.

MM. Wismer et Jodoin sont appelés, entendus et interrogés au sujet de leurs dépositions orales et de leurs mémoires au nom du Congrès canadien des métiers et du travail sur le bill N^o 100 et sur l'objet du bill N^o 2. Les témoins se retirent.

M. Macdonald est appelé et pendant que le Comité écoute son exposé oral au nom du Congrès canadien du travail sur l'objet du bill N^o 2, la séance est interrompue par la sonnerie annonçant un vote à 4 heures 55 de l'après-midi.

Le Comité reprend ses travaux à 5 heures 20 de l'après-midi.

Présents: MM. Brown (*Essex-Ouest*), Byrne, Churchill, Côté (*Verdun-La Salle*), Croll, Fairclough (M^{me}), Gillis, Higgins, Johnston, Lennard, Macdonald (*Edmonton-Est*), Nixon, Pouliot et Stewart (*Winnipeg-Nord*)—(14).

Le Comité finit d'entendre et d'interroger M. MacDonald sur sa déposition orale et le mémoire qu'il a présenté au nom du Congrès canadien du travail relativement à l'objet du bill N^o 2 et au bill N^o 100. Le témoin se retire.

A 6 h. 10 du soir, la séance est suspendue jusqu'à 8 heures du soir.

SÉANCE DU SOIR

Le MERCREDI 22 avril 1953.

Le Comité se réunit de nouveau à 8 heures du soir sous la présidence de M. A. Fred Macdonald.

Présents: MM. Breton, Brown (*Essex-Ouest*), Byrne, Churchill, Côté (*Verdun-La Salle*), Fairclough (*M^{me}*), Gillis, Higgins, Knowles, Macdonald (*Edmonton-Est*), McWililam, Pouliot, Ross (*Hamilton-Est*), Stewart (*Winnipeg-Nord*), et Viau—(15).

Le Président annonce au Comité que M. Gérard Picard, président général, et M. Jean Marchand, secrétaire général de la Confédération des travailleurs catholiques du Canada, devaient être présents à l'heure même pour être entendus relativement au bill N^o 100, mais que l'on n'a pas encore été informé de leur arrivée à Ottawa.

Il est convenu—Que le Comité entende M. Scott, qui parlera au nom de l'Association des chemins de fer du Canada sur l'objet du bill N^o 2.

M. Scott est donc appelé, entendu et interrogé.

A la demande de M. Knowles, il est convenu que M. Scott fournira au Comité les données statistiques suivantes:

1. Le nombre des travailleurs ferroviaires auxquels s'appliquent actuellement les dispositions de la formule Rand accordées aux employés du personnel non roulant en décembre 1952, et
2. Le nombre des travailleurs ferroviaires auxquels s'appliquent d'autres dispositions comportant la retenue des cotisations.

Le témoin se retire.

Le Comité constate la présence de M. Arthur MacNamara, ci-devant sous-ministre du Travail, et fait l'éloge des services rendus par lui dans le domaine de la législation ouvrière.

M. Arthur H. Brown, sous-ministre du Travail, est appelé. Il fait une brève déclaration sur le bill N^o 100, commente les lois correspondantes en vigueur sous d'autres juridictions et est interrogé à ce sujet.

M. M. M. MacLean, sous-ministre adjoint du Travail et directeur des Relations industrielles, est appelé, entendu et interrogé en marge des dispositions interdisant les distinctions injustes dans les contrats du gouvernement.

Les témoins se retirent.

A 9 h. 10 du soir, le Comité s'ajourne à 10 heures du matin, le lundi 27 avril, avec l'entente qu'il sera convoqué plus tôt par le Président si les représentants de la Confédération des travailleurs catholiques du Canada se présentent.

Le secrétaire du Comité,

A. SMALL.

LISTE DES GROUPEMENTS DONT LES MÉMOIRES SONT VERSÉS AU COMPTE RENDU

- A. *Relativement au bill N^o 100 (dans l'ordre où ils figurent au compte rendu)*
1. L'Association pour les libertés civiles
 2. Le Congrès des Juifs canadiens
 3. Les Clubs de femmes d'affaires et de femmes professionnelles
 4. Le Comité des travailleurs juifs du Canada
 5. Le Congrès des métiers et du travail du Canada
 6. Le Congrès canadien du travail

B. Touchant l'objet du bill N° 2 (dans l'ordre où ils figurent au compte rendu)

1. Le Congrès des métiers et du travail du Canada
2. Le Congrès canadien du travail
3. L'Association des manufacturiers canadiens

NOTE: Voir aussi les Appendices A et B, qui contiennent d'autres représentations faites par écrit au ministre du Travail et au Président du Comité sur le bill N° 100 et sur l'objet du bill N° 2, respectivement.

TÉMOIGNAGES

Le 22 AVRIL 1953,

10 heures du matin.

Le PRÉSIDENT: Messieurs, nous sommes en nombre. Les membres du Comité n'ont pas à se lever quand ils posent des questions aux témoins.

A 11 heures, nous suspendrons nos délibérations pour assister à l'ouverture de la séance aux Communes et, quand on en sera à l'Ordre du Jour, nous nous réunirons de nouveau dans cette salle pour entendre d'autres représentations.

Vous avez tous reçu un exemplaire de chaque mémoire que le Comité a reçus jusqu'à ce jour.

Messieurs, j'invite le secrétaire à donner lecture du premier rapport du sous-comité du programme et de la procédure.

(Le secrétaire du Comité donne lecture du rapport du sous-comité du programme. Voir les *Procès-Verbaux*.)

Messieurs, vous avez entendu le premier rapport du sous-comité. Quel est votre bon plaisir?

M. CROLL: J'en propose l'adoption.

Le PRÉSIDENT: Qui sont en faveur?

Adopté.

Messieurs, nous avons avec nous M. A. H. Brown, le sous-ministre du Travail. Monsieur Brown, nous sommes heureux de vous recevoir. Lorsqu'il conviendra au cours des délibérations du Comité, nous aurons sans doute l'occasion de vous interroger et d'entendre vos expressions d'opinion.

Dans le premier rapport du sous-comité, que vous venez d'entendre, il est mentionné que les délégués des Clubs de femmes d'affaires et de femmes professionnelles seront ici ce soir pour présenter leur mémoire. Or, il arrive que ces dames sont présentes ce matin et, en revenant ici après avoir assisté à l'ouverture de la séance à la Chambre jusqu'à l'Ordre du Jour, nous pourrions probablement entendre leurs représentations. (Convenu) Étant donné que tous les mémoires ont été remis préalablement aux membres du Comité, il devrait être possible de limiter à trente minutes la présentation des mémoires à recevoir ce matin, en demandant aux intéressés d'exposer les points qu'ils désirent souligner dans leurs mémoires, que les membres du Comité ont lus. Cela nous donnera un peu plus de temps pour éclaircir les points jugés les plus importants.

Le premier à nous faire des représentations ce matin sera M. Leon D. Crestohl, député. Je demande donc à M. Crestohl s'il est prêt à faire immédiatement ses représentations au Comité sur le bill n° 100.

M. POULIOT: M. Crestohl n'est pas membre du Comité, mais je propose qu'il soit entendu.

Le PRÉSIDENT: Je vous remercie beaucoup, mais cela a déjà été adopté dans le rapport du sous-comité.

M. L. D. Crestohl, M.P., est appelé:

Le TÉMOIN: Monsieur le président, messieurs. Tout d'abord, je vous remercie d'avoir bien voulu me fournir l'occasion de faire quelques observations sur deux ou trois points seulement du bill. J'ai cru que le Comité des relations industrielles était l'endroit tout désigné pour faire certaines observations. Je veux parler d'abord de l'article 3 du bill. J'imagine que la portée de cette loi s'étendra non seulement aux genres ou catégories de travaux énumérés à l'article 3, mais aussi aux accords bilatéraux qui peuvent être conclus entre le gouvernement d'une part, et un entrepreneur d'autre part. Mais le projet de loi ne contient aucune disposition à l'égard des travaux exécutés par des sous-entrepreneurs.

Par conséquent, la première recommandation que je soumettrai à l'examen du Comité est qu'il soit nettement stipulé que les obligations assumées par un entrepreneur s'étendent à tous et à chacun de ses sous-entrepreneurs. Par une interprétation très élastique, on pourrait prétendre que cette disposition se trouve dans la loi, mais il ne faut pas se fier à l'interprétation si l'on peut faire autrement. S'il est clairement établi que les sous-entrepreneurs sont également compris, l'entrepreneur ne pourra pas prétendre, en cas d'infraction, que celle-ci a été commise par un sous-entrepreneur et non pas lui-même. Cette disposition fournira une protection supplémentaire contre les abus que la loi vise à prévenir.

Ensuite, dans l'article 3, les mots "qui relèvent de l'autorité législative du Parlement du Canada" servent à établir la portée du bill. C'est un libellé très général qui s'applique bien aux travaux énumérés aux alinéas l) et m) de l'article 3 ainsi qu'aux compagnies de la Couronne. Tout cela est dit dans les notes explicatives. Mais ces travaux ne sont pas les seuls auxquels le bill s'adresse. Cela est clairement indiqué par les mots suivants de l'article 3: "...y compris, mais sans restreindre la généralité de ce qui précède". Mais alors, comment établir les autres choses auxquelles le bill s'applique sous ce titre? Voilà donc pourquoi je désire proposer respectueusement un moyen de plus d'identifier les travaux qui ne sont pas mentionnés dans l'article 3 et qui, à mon avis, "relèvent de l'autorité législative du Parlement du Canada". Ce faisant, nous ne devons pas oublier que les travaux que le Gouvernement fait exécuter à forfait sont payés à même les revenus consolidés du Canada, auxquels tous les Canadiens contribuent dans leurs impôts. Pour déterminer quels travaux sont sous l'autorité législative du gouvernement fédéral, il faut donc se rappeler entre autres choses que ce sont des travaux payés à même le revenu consolidé du Canada. Cette considération autorise une telle détermination. Aussi, monsieur le président, j'ai préparé un projet d'amendement. Qu'il soit bien compris que je n'en recommande pas spécialement l'adoption, mais je voudrais le livrer à l'examen attentif du Comité. Je propose qu'on ajoute les dispositions suivantes à l'article 3:

Les entrepreneurs ou sous-entrepreneurs indépendants, sous contrat avec le gouvernement du Canada pour l'exécution de travaux, de constructions, de fabrication de matériel, ou pour la vente de fournitures, quand ces travaux ou approvisionnements sont payés en tout ou en partie, directement ou indirectement, à même le fonds du revenu consolidé du Canada; les compagnies de prêts, les compagnies d'assurance, les sociétés hypothécaires, les sociétés de fiducie et les autres institutions financières qui consentent des prêts avec de l'argent fourni en tout ou en partie par le gouvernement du Canada, quand cet argent est destiné à des travaux de construction ou autres, entrepris sur la recommandation ou avec l'approbation du gouvernement du Canada, et quand il a été fourni par le gouvernement du Canada sous forme de prêts, d'octrois, de subventions ou de garanties.

Ensuite, monsieur le président, je voudrais dire un mot de l'article 3 qui, à mon humble avis, pourrait être amélioré. A titre d'exemple, je citerai un article semblable du *Fair Employment Practices Act* de l'Ontario. Le présent bill interdit toute distinction de race, d'origine nationale, de couleur ou de religion. A première vue, il semble que l'intention se trouve bien définie par ces mots. La loi ontarienne, cependant, interdit aussi toute distinction de "nationalité". Les mots "national origin" employés dans le texte (anglais) du bill, et le mot "nationality" employé dans la loi ontarienne sont en réalité deux choses distinctes. Un homme peut être d'une nationalité différente de celle de la nation dont il est originaire. Et comme je sais que l'on n'a pas l'intention d'autoriser les distinctions de nationalité, je prétends respectueusement qu'il faudrait ajouter le mot "nationalité" dans tous les articles pertinents du bill, particulièrement dans tous les paragraphes de l'article 4.

Monsieur le président, je voudrais soulever un autre point en rapport avec le paragraphe 5 de l'article 4 du bill, qui traite des annonces offrant des emplois. Ce paragraphe se lit ainsi:

Nul ne doit publier, à l'égard d'un emploi ou d'un futur emploi, une annonce qui exprime directement ou indirectement quelque restriction, spécification ou préférence concernant la race, l'origine nationale, la couleur ou la religion, à moins que la spécification ou préférence ne repose sur des qualités professionnelles requises de bonne foi.

Je suis bien convaincu que ce paragraphe est censé être plus efficace et, pour être mieux compris, je vais le comparer à l'article 5 de la loi ontarienne, qui est ainsi rédigé:

Nulle personne n'utilisera, ni ne fera circuler des formules de demande d'emploi, ni ne publiera des annonces concernant des emplois vacants ou en perspective, ni ne fera de recherches oralement ou par écrit si ces formules, annonces ou recherches comportent, directement ou indirectement, une restriction, précision ou préférence quant à la race, la croyance, la couleur, la nationalité, l'ascendance ou le lieu d'origine d'une personne.

Fin de la citation, article 5 de la loi ontarienne.

On note immédiatement que, dans la loi ontarienne, la demande d'emploi est comprise parmi les documents qui ne doivent faire aucune mention de race, d'origine ethnique, de couleur ou de religion. L'article 4 du projet de loi ne prévient pas ce danger. La loi ontarienne reconnaît, de plus, que des distinctions injustes peuvent résulter aussi de recherches écrites ou orales faites au sujet d'un candidat en perspective, et elle vise à prévenir également cette possibilité. Le bill 100 ne va pas aussi loin non plus à cet égard. L'article 4 du bill, qui correspond à l'article 5 de la loi ontarienne, porte seulement sur les annonces. Je voudrais que l'article 4 du bill 100 fût rédigé de façon qu'il s'applique aux éventualités que prévoit l'article 5 de la loi ontarienne.

J'espère donc, monsieur le président, que le Comité modifiera l'article 4 du bill 100 de façon à prévenir les mêmes abus que ceux interdits par l'article 5 de la loi ontarienne.

Il y a un ou deux autres points que je voudrais porter à votre attention, mais cela peut attendre.

LE PRÉSIDENT: Continuez, monsieur Crestohl, continuez.

LE TÉMOIN: Alors, je vais continuer en soulevant une autre question, peut-être pertinente, que le Comité sera mieux que moi en mesure de juger. J'ai sous les yeux un échantillon de la formule du ministère, autorisée depuis le

début de l'année par un arrêté ministériel comme l'a dit le ministre, qui accompagne chaque contrat du gouvernement. Ce document énumère les conditions ouvrières qui s'appliquent aux travaux en question. Les conditions sont imprimées sur cette formule, à laquelle sont annexés les suppléments A1 et B.

Je voudrais attirer l'attention du Comité sur le fait qu'en vertu de l'article 7 des Conditions ouvrières B, avant qu'on autorise de payer l'entrepreneur, celui-ci est tenu de faire parvenir au cabinet du ministre, à l'appui du paiement réclamé, une déclaration, certifiée par attestation, à l'effet qu'il s'est conformé aux diverses conditions stipulées à l'article 7. Néanmoins aucune mention n'est faite dans cet article, du fait que l'une des conditions auxquelles l'entrepreneur est tenu de se conformer est qu'il n'y a pas eu de distinction injuste ni de plainte injustifiée résultant d'un traitement discriminatoire.

Je propose qu'il soit rendu obligatoire d'inclure une telle déclaration dans l'attestation requise par l'article 7 des Conditions ouvrières B avant que le paiement ne soit autorisé.

Dans le même supplément, adopté par l'arrêté en conseil C.P. 5547, qui interdit les distinctions injustes, il n'est pas dit aux alinéas a), b), c), d) et e) de l'article 9 que les clauses non discriminatoires s'appliquent aussi au sous-entrepreneur. Et je répète, monsieur le président, que toutes les formes de distinction injuste que l'on a voulu prévenir doivent être interdites, dans la même mesure et le même sens, au sous-entrepreneur et que l'on doit y pourvoir dans les formules dont le ministre a parlé quand il a proposé la deuxième lecture du bill.

M. Pouliot:

D. Si vous me permettez, monsieur Crestohl, vous voudriez qu'il y ait deux attestations, l'une de l'entrepreneur et l'autre du sous-entrepreneur?—R. Oui, vous avez raison, monsieur Pouliot, ou bien que l'entrepreneur déclare sous serment qui ni lui, ni aucun de ses sous-entrepreneur, n'a eu recours à des procédés discriminatoires.

D. Mais l'entrepreneur ne peut pas savoir quelles exigences le sous-entrepreneur peut avoir posées de vive voix. Il ne pourrait pas faire pareille déclaration.—R. Non, mais alors, monsieur Pouliot, votre recommandation est peut-être plus acceptable: obliger aussi le sous-entrepreneur à faire une déclaration sous serment.

D. Je n'ai pas fait de recommandation, monsieur Crestohl. Je vous pose une question. Je vous demande si vous proposez vous-même qu'il y ait deux attestations, l'une du sous-entrepreneur et l'autre de l'entrepreneur?—R. Je voudrais qu'avant de verser la moindre somme d'argent à une personne à même le revenu consolidé, le gouvernement s'assure que ni cette personne, ni aucun de ses agents, ni aucun de ses sous-entrepreneurs n'a fait de distinctions injustes.

D. L'entrepreneur ne saurait donner cette assurance au nom des sous-entrepreneurs si l'on acceptait votre recommandation au sujet des représentations faites de vive voix.—R. Si nous ne faisons pas cela, monsieur Pouliot, nous permettons à l'entrepreneur de s'en tirer en plaçant l'ignorance de ce qui se passait, en tenant un sous-entrepreneur responsable, et c'est exactement cette échappatoire que je voudrais supprimer.

D. Oui, c'est vrai, mais vous voudriez deux attestations, une de l'entrepreneur lui-même et l'autre du sous-entrepreneur.—R. Si cela peut tourner la difficulté.

D. Il ne s'agit pas de cela. Je veux savoir si c'est là votre recommandation. Je ne l'ai pas faite moi-même. Je vous ai suivi avec attention et j'ai pris des notes. Je voudrais savoir si vous proposez que tous les sous-entrepreneurs soient tenus de présenter des attestations avant d'être payés et, en outre,

que l'entrepreneur lui-même soit tenu de faire une déclaration semblable avant d'être payé.—R. Je n'y vois aucune objection.

D. Mais est-ce bien ce que vous avez dit?—R. Oui.

M. KNOWLES: Monsieur le président, je voudrais poser une question à M. Crestohl ou à M. Brown.

Le PRÉSIDENT: M. Brown est à la disposition du Comité.

M. KNOWLES: C'est au sujet des conditions ouvrières présentement en vigueur, c'est-à-dire avant l'introduction des conditions comprises dans le bill 100. Les sous-entrepreneurs ont-ils trouvé moyen de se soustraire aux conditions exigées par les entrepreneurs ayant des contrats du gouvernement?

M. A. H. BROWN (*sous-ministre du Travail*): Non, l'entrepreneur est tenu de voir à ce que les dispositions qu'il a à respecter comme entrepreneur principal le soient également par le sous-entrepreneur.

M. KNOWLES: Je crois que le motif de ma question est évident.

M. BROWN: Ce point est prévu dans nos contrats. Je puis dire que, naturellement, le bill présentement à l'étude ne vise pas les contrats du gouvernement. Ceux-ci sont essentiellement régis par les conditions imposées dans les contrats eux-mêmes.

M. CROLL: Dans l'alinéa (3) du paragraphe 7 de la formule intitulée "Conditions ouvrières (B)", je lis:

...que toutes les conditions ouvrières du contrat ont été dûment remplies.

Quand nous aurons adopté ce bill, est-ce que ce ne sera pas là une des conditions ouvrières?

M. BROWN: Non, ce n'est pas la même question que celle sur laquelle porte notre arrêté ministérielle, qui traite de toutes les conditions de justes salaires relativement aux contrats du gouvernement. Nous y avons fait entrer une disposition obligeant l'entrepreneur à s'abstenir de tout traitement discriminatoire en matière d'embauchage, et nous avons des dispositions particulières pour appliquer ces genres de conditions, une procédure différente qui est prescrite dans l'arrêté ministériel. Le bill 100 ne couvre vraiment pas le même terrain.

M. KNOWLES: Sauf qu'il y est fait mention des travaux exécutés par une société pour le compte de la Couronne.

M. BROWN: Il s'agit là des compagnies de la Couronne, spécialement établies comme agents de la Couronne, et non pas de l'entrepreneur qui dirige une compagnie privée et qui peut agir comme agent de la Couronne seulement pour l'exécution d'un contrat. Le bill ne traite que d'organismes comme, disons, Radio-Canada, le Conseil des ports nationaux, c'est-à-dire les sociétés spécialement établies pour agir au nom de la Couronne.

M. POULIOT: Depuis combien de temps êtes-vous au ministère du Travail, monsieur Brown?

M. BROWN: Dix ans.

M. POULIOT: Et vous vous étiez intéressé auparavant aux problèmes ouvriers?

M. BROWN: Oui monsieur.

M. POULIOT: Monsieur Brown, à votre connaissance, y a-t-il eu des distinctions de race, de nationalité, de couleur ou de religion dans les contrats accordés par le gouvernement fédéral, ou dans les affaires de Radio-Canada, de la Commission des transports, du Conseil des ports nationaux ou de tout autre organisme semblable?

M. BROWN: C'est là un problème dont nous n'avons pas eu à nous occuper; il ne relève pas de notre autorité et, par conséquent, nous n'avons pas eu à régler des plaintes de ce genre. C'est tout ce que je puis dire. Je ne puis pas vous dire s'il y a eu des distinctions injustes dans ce domaine, ni dans quelle mesure.

M. POULIOT: Je vous ai posé une question sur des faits positifs... A votre connaissance...

M. BROWN: Eh bien, comme je l'ai dit...

M. POULIOT: Vous dites que vous êtes au ministère du Travail depuis dix ans et qu'auparavant vous vous intéressiez aux problèmes ouvriers. Je ne vous demande pas de nommer qui que ce soit, je veux seulement savoir si, à votre connaissance et à votre souvenance, il y a eu des cas où l'on a fait injustement des distinctions de race, de nationalité, de religion ou de couleur.

M. BROWN: Eh bien...

M. POULIOT: Qui est le monsieur près de vous avec qui vous conversez?

Le PRÉSIDENT: C'est M. Maclean, le préposé en chef des relations industrielles.

M. BROWN: C'est M. Maclean, sous-ministre adjoint du Travail.

M. POULIOT: Je suis heureux de vous connaître, monsieur.

M. BROWN: En ce qui concerne les contrats du gouvernement, c'est depuis le 1^{er} janvier dernier seulement que nos contrats contiennent une disposition qui interdit les distinctions injustes et, depuis ce temps, nous n'avons eu aucune plainte.

M. POULIOT: Vous n'avez eu aucune plainte après l'adoption de l'arrêté ministériel?

M. BROWN: Aucune.

M. POULIOT: Aviez-vous eu des plaintes auparavant? Avez-vous pris des mesures à la suite des requêtes présentées par les associations pour les droits civils et les associations ouvrières qui vous ont parlé en termes généraux, à vous ou au ministre, ou bien aviez-vous des faits concrets?

M. BROWN: Nous avons agi d'après les représentations des associations.

M. POULIOT: Des représentations d'un caractère général?

M. BROWN: Oui.

M. POULIOT: Mais à votre connaissance, a-t-on fait avant cela des distinctions de race?

M. BROWN: Aucune plainte ne nous a été adressée.

M. POULIOT: Mais avant cela, au cours des dix dernières années?

M. BROWN: Auparavant? Mais nous n'aurions eu aucune autorité pour nous en occuper.

Le PRÉSIDENT: Monsieur Pouliot, vous m'excuserez, mais nous sommes à discuter les représentations faites par M. Crestohl et, bien que vos questions soient très pertinentes, nous aurons plus tard d'autres occasions de demander à M. Brown quelles sont ses opinions et ce qui amène le gouvernement à légiférer en matière de distinctions injustes. Pour le moment, je crois que nous devrions probablement finir d'interroger M. Crestohl et appeler d'autres témoins.

M. POULIOT: M. Crestohl a présenté son exposé.

M. JOHNSTON: Il y a une question que je voudrais poser à M. Crestohl.

M. KNOWLES: Je n'ai pas fini de l'interroger.

M. POULIOT: Un instant. Nous sommes en présence d'un bill qui parle de race, d'origine nationale, de couleur, de religion et de distinctions injustes. Mais

d'abord, en existe-t-il des distinctions injustes? C'est là où j'en suis, et pour m'assurer s'il en existe vraiment, j'ai demandé à l'autorité la plus compétente dans cette salle s'il a eu connaissance de distinctions injustes au cours des dix dernières années, pendant qu'il était au ministère du Travail. Ma question est très pertinente, car c'est sur ce sujet que porte toute la discussion autour de ce bill. Y a-t-il une raison pour que nous venions ici parler de distinctions de race? Est-ce simplement de la propagande politique?

M. STEWART: Le simple fait que le Comité soit saisi du bill 100 est une preuve *prima facie* qu'il y a eu des distinctions injustes.

M. POULIOT: Qu'on le prouve.

M. STEWART: Si les preuves n'avaient pas existé, le Comité n'aurait jamais été saisi du bill.

M. POULIOT: J'ai posé une question à l'autorité la plus compétente dans cette salle et il a dit que, depuis dix ans, il n'y avait pas eu la moindre distinction injuste.

Quelques VOIX: Ce n'est pas du tout ce qu'il a dit.

M. POULIOT: A sa connaissance.

M. BROWN: Je n'ai pas dit cela. J'ai dit qu'au cours de la période écoulée depuis que je suis au ministère du Travail, il n'y a pas eu de règlement régissant l'investigation ou la réception de plaintes de ce genre. Par conséquent, nous n'avons pas à nous occuper de questions de ce genre et, quant à savoir s'il y a eu peu ou beaucoup de distinctions injustes, je ne puis vous renseigner là-dessus par expérience personnelle parce que le ministère n'était pas en mesure de recevoir les plaintes de ce genre et de faire enquête.

M. POULIOT: Je le sais, monsieur Brown, mais j'ai formulé ma question avec soin et je vous ai demandé si, à votre connaissance...

M. BROWN: Je ne peux pas me prononcer davantage là-dessus.

M. POULIOT: Je vous ai demandé si, à votre connaissance, il y avait des distinctions semblables. S'il y en a, je voudrais que vous donniez les faits.

M. BROWN: Tout ce que je puis dire, c'est que je n'ai fait aucune enquête sur des plaintes de ce genre.

M. CÔTÉ: Monsieur Pouliot, puis-je vous faire observer que les groupements qui doivent présenter des mémoires au Comité préconisent...

M. POULIOT: Ce n'est pas ce que je demande.

M. CÔTÉ: Je vous fais observer qu'il conviendrait mieux de chercher sur quoi ces groupements se fondent pour préconiser ces interdictions, plutôt d'interroger M. Brown à ce sujet.

M. POULIOT: Je n'ai qu'une seule question à poser. Je lui demande si, à sa connaissance, il y a eu distinctions de race, de couleur ou de religion au cours des 10 dernières années. Voulez-vous répondre, monsieur Brown?

Le PRÉSIDENT: Je crois que M. Brown a répondu de son mieux.

M. POULIOT: Autrement, je lui aurais demandé de citer des exemples.

M. KNOWLES: Je me demande si l'on pourrait fournir aux membres du Comité des exemplaires de l'arrêté ministériel qui est en vigueur depuis le 1^{er} janvier, et de la formule de contrat dont M. Crestohl a parlé? Si je demande ces documents, c'est que je m'intéresse vivement au point que M. Crestohl a soulevé, c'est-à-dire l'obligation qui passe des entrepreneurs aux sous-entrepreneurs. M. Brown nous a dit qu'aux termes de l'arrêté ministériel cette obligation passait aux sous-entrepreneurs, mais je voudrais comparer le libellé de l'arrêté ministériel à celui du bill, afin de pouvoir me former une opinion sur la question de savoir si le bill est rédigé de telle façon que, dans

tous les cas, l'obligation peut passer de l'entrepreneur principal au sous-entrepreneur, et je voudrais savoir si un amendement est nécessaire.

Le PRÉSIDENT: M. Brown va fournir au Comité des copies de cet arrêté.

D'autres questions?

M. JOHNSTON: Oui. En marge de la déclaration faite par M. Crestohl, à l'effet que l'entrepreneur principal signe un affidavit attestant que le sous-entrepreneur n'a violé aucune des dispositions de la loi, je crois que, probablement, il y a là une question de droit, mais une personne, l'entrepreneur général en l'occurrence, peut-elle déclarer qu'aucune infraction n'a été commise par une autre personne? Cela peut-il se faire sans que, comme M. Pouliot l'a laissé à entendre, deux affidavits soient signés, l'un par l'entrepreneur général et l'autre par le sous-entrepreneur? Je suppose que c'est une question de droit, mais il me semble qu'il n'est pas possible de donner suite à la proposition de M. Crestohl.

M. CRESTOHL: Puis-je répondre à cela?

Le PRÉSIDENT: Oui.

M. CRESTOHL: Avant d'effectuer les paiements, le gouvernement a soin d'obliger l'entrepreneur, qui reçoit les paiements, de signer une attestation à l'effet qu'il s'est conformé aux obligations imposées par la loi. Quand l'entrepreneur général a signé cela, le gouvernement se tient pour satisfait d'avoir obtenu de lui cette déclaration. Quand, à son tour, l'entrepreneur général paie son sous-entrepreneur, il peut aussi exiger du sous-entrepreneur une attestation soutenant que lui, le sous-entrepreneur, s'est conformé à toutes ses responsabilités et obligations, ce qui protégera l'entrepreneur général advenant que le gouvernement le convoque pour infraction aux règlements.

M. JOHNSTON: Dans un cas semblable, l'entrepreneur général n'a qu'à présenter la déclaration signée par le sous-entrepreneur, mais il ne peut certainement pas assumer la responsabilité du fait que le sous-entrepreneur lui-même n'a pas agi en conformité des obligations imposées par la loi.

M. CRESTOHL: Je ne demande pas cela.

M. JOHNSTON: Il faudrait vraiment deux attestations, l'une signée par le sous-entrepreneur et l'autre, par l'entrepreneur général.

M. CRESTOHL: C'est ce que M. Pouliot a fait remarquer.

M. POULIOT: Quant à l'entrepreneur lui-même, il ne pourrait pas présenter une attestation sans avoir d'abord demandé au sous-entrepreneur, et obtenu de lui, une attestation.

M. CRESTOHL: Il pourrait l'obtenir.

M. POULIOT: Il ne serait pas payé, à moins que, comme vous dites...

M. CRESTOHL: Mais l'entrepreneur général peut obtenir une attestation du sous-entrepreneur et la remettre au gouvernement.

M. POULIOT: C'est tout ce qu'a dit M. Johnston. Nous voilà sur un terrain solide.

Le PRÉSIDENT: A-t-on d'autres questions à poser à M. Crestohl? Merci beaucoup, monsieur Crestohl, de votre déposition. Les points que vous avez soulevés retiendront toute notre attention.

M. CRESTOHL: Merci beaucoup, monsieur le président.

Le PRÉSIDENT: Et maintenant, messieurs, nous avons ce matin les représentants de l'Association pour les libertés civiles. Il y a M. Corbett et M. Himel, tous deux de Toronto. Ces deux messieurs voudront bien s'avancer.

Nous sommes fort heureux d'avoir parmi nous ce matin le ministre du Travail, M. Gregg. Nous vous remercions d'être venu, monsieur Gregg, et s'il

vous convient d'assister aux séances futures du Comité, nous vous serions reconnaissants de prendre un siège ici pour que vous puissiez nous aider dans notre travail.

M. I. Himel, secrétaire administratif de l'Association pour les libertés civiles est appelé:

Le PRÉSIDENT: Veuillez vous présenter.

Le TÉMOIN: Je suis M. Himel, secrétaire administratif de l'Association pour les libertés civiles.

Le PRÉSIDENT: Monsieur Himel, avant de vous céder la parole, je vous dirai que votre mémoire au nom de l'Association pour les libertés civiles a été distribué à tous les membres du Comité, et j'ai la conviction qu'ils l'ont étudié attentivement. Pour faire le meilleur usage possible du temps qui vous est accordé—30 minutes au plus—vous pourriez peut-être souligner au Comité les points de votre mémoire que vous considérez comme les plus importants.

M. Pouliot:

D. Si vous me permettez, monsieur le président: Quelle est votre occupation monsieur Himel?—R. Je suis avocat. Je me présente ici à titre de secrétaire administratif de l'Association pour les libertés civiles. Dans la vie quotidienne, je pratique le droit.

D. Vous pratiquez le droit?—R. Oui, je suis diplômé d'Osgoode Hall.

MÉMOIRE

L'Association pour les libertés civiles désire féliciter le gouvernement d'avoir pris l'initiative de préconiser une loi canadienne sur les justes méthodes d'emploi. Nombre de Canadiens éprouvaient depuis longtemps le besoin d'une loi semblable. Cette loi redonnera de l'espoir à beaucoup de gens qui, jusqu'ici, se trouvaient en butte à des distinctions injustes dans l'attribution d'emplois dans les industries nationales à cause de leur race ou de leur religion.

Une loi qui impose de justes méthodes d'emploi comme l'a dit un éditorial du *New York Times*, est "un moyen de mettre les principes de la démocratie en pratique dans le domaine économique".

Les résultats obtenus de lois semblables dans certains États américains comme ceux de New-York, New-Jersey, Massachusetts, Connecticut, Rhode-Island, Oregon, Washington, et, au Canada, dans la province d'Ontario, démontrent amplement qu'une telle loi est avantageuse pour le public et efficace contre les distinctions injustes dans l'embauchage.

Dans une étude préparée pour un sous-comité du Sénat des États-Unis, il a été dit que les lois sur les justes méthodes d'emploi "ont offert de nombreuses occasions d'emploi à des travailleurs qui en étaient auparavant évincés à cause de leur race, leur couleur, leur religion ou leur pays d'origine", et que ces "lois ont amené les patrons, les bureaux de placement et certains syndicats ouvriers à cesser de faire des distinctions injustes". Une enquête conduite par la revue *Fortune* a constaté que "la loi de l'État de New-York contre les distinctions injustes a manifestement aidé à les éliminer dans beaucoup de secteurs".

Votre Comité a été chargé de faire rapport sur le texte du bill 100. Le gouvernement doit sans doute être loué d'avoir posé ce geste progressif, mais un examen attentif des conditions du bill nous porte à dire qu'à notre avis certains changements sont nécessaires dans la loi proposée pour qu'elle atteigne

son but. Pour rendre cette loi pleinement efficace, nous vous proposons d'approuver les amendements suivants:

1. *Formule de demande d'emploi*

Il n'y a rien, dans le projet de loi, qui permette de croire qu'il sera interdit à l'employeur de demander aux postulants à un emploi quelle est leur race, leur pays d'origine, leur couleur ou leur religion. C'est généralement ainsi que se pratiquent les distinctions injustes dans l'embauchage. La loi ontarienne interdit expressément d'utiliser ou de faire circuler une formule de demande d'emploi, ou de poser des questions écrites ou orales comportant, directement ou indirectement, une restriction, une précision ou une préférence quant à la race, la croyance, la couleur, la nationalité, l'ascendance ou le lieu d'origine d'une personne. On trouve une disposition semblable dans les différentes lois contre l'injustice dans l'embauchage aux États-Unis.

Omettre cette interdiction dans la Loi canadienne sur les justes méthodes d'emploi, ce serait donc rendre celle-ci impotente dès le début et la priver d'un dispositif considéré jusqu'ici comme partie essentielle de toute loi semblable.

2. *Les annonces*

Au paragraphe 5 de l'article 4, il est proposé, comme défense efficace contre toute plainte de distinction injuste dans les annonces publiées en vue de remplir des emplois vacants ou en perspective, que la précision ou la préférence à l'égard de la race, du pays d'origine, de la couleur ou de la religion soit fondée sur une qualité requise dans l'exercice dudit emploi.

Le sens de cette exception est loin d'être clair. Il est significatif qu'aucune exception semblable n'ait été jugée nécessaire dans la loi ontarienne non plus que dans les lois américaines. Par l'alinéa d) de l'article 2, les groupements qui sont exclusivement charitables, philanthropiques, éducatifs, fraternels, religieux ou sociaux ou les entreprises privées à but non lucratif ou toute organisation qui fonctionne principalement dans l'intérêt d'un groupe religieux ou ethnique et non au profit de particuliers, sont soustraits à l'application de la loi. On ne peut donc pas dire que cette exception vise à répondre aux besoins particuliers de ces groupes.

Il importe de souligner que ce n'est pas la bonne foi des employeurs qui entre en ligne de compte dans cette loi; ce sont leurs pratiques discriminatoires. Si cette exception n'est pas supprimée, il y aura un véritable danger qu'elle ne détruise toute l'interdiction que l'on veut faire peser sur les distinctions injustes dans les annonces.

3. *Les distinctions de nationalité*

Dans presque toutes les lois sur les justes méthodes d'emploi, il a été jugé à propos d'interdire qu'une personne soit écartée d'un emploi à cause de sa nationalité. Refuser d'embaucher une personne à cause de sa nationalité ne semble pas moins condamnable qu'un même refus en raison de la race, du pays d'origine, de la couleur ou de la religion. Nous recommandons donc d'insérer le mot "nationalité" partout où les mots race, pays d'origine, couleur ou religion paraissent dans le bill.

4. *Les plaintes*

Présentement, le paragraphe 1 de l'article 5 ne donne à la personne lésée que le droit de déposer une plainte. Nous recommandons d'ajouter au bill un dispositif autorisant le directeur à prendre l'initiative de faire des enquêtes avec ou sans plainte formelle. Nous nous rendons compte que le paragraphe 4 de l'article 4 offre une certaine protection juridique à un plaignant, mais l'expé-

rience passée a démontré qu'un grand nombre de gens reculent devant les procédures judiciaires.

Il est indispensable d'établir une procédure pour le règlement des plaintes individuelles, mais nous doutons qu'il soit sage de restreindre l'activité de l'organisme administratif à ce seul moyen d'approche. Après tout, il faut reconnaître qu'une violation de la loi n'est pas simplement une offense à un particulier, mais une offense au peuple canadien. Il est donc du devoir de l'administration de faire respecter la loi sans qu'il soit nécessaire que l'initiative vienne de la personne lésée.

5. *Un programme d'éducation*

Nous recommandons respectueusement que le bill soit amendé de la façon voulue pour que soit institué un programme d'éducation destiné à répandre partout le respect spontané de la loi. Dans les juridictions qui ont bénéficié pendant plusieurs années des lois sur les justes méthodes d'emploi, la valeur des comités consultatifs de citoyens, des conférences industrielles et de l'éducation du public par la presse, la radio et la télévision a été clairement démontrée. Par exemple, presque tous les commentaires sur la loi de l'État de New-York contre les distinctions injustes attribuent son succès à une combinaison intelligente de l'action législative et de l'éducation, cette dernière ayant permis de faire comprendre à toute la population les avantages sociaux à tirer de "l'embauchage au mérite".

6. *Pouvoirs d'une commission d'enquête industrielle*

Le paragraphe 4 de l'article 5 confère à la future commission d'enquête industrielle le pouvoir de recommander au ministre "la ligne de conduite à suivre relativement à la plainte, et cette ligne de conduite peut comprendre la réintégration, avec ou sans indemnité pour perte d'emploi." Le mot réintégration présuppose que la personne était employée et qu'elle a été congédiée à cause de sa race, sa couleur, sa religion ou son pays d'origine.

Il est peut-être voulu, mais non clairement dit, que la commission peut aussi ordonner à un employeur d'engager une personne dont la demande d'emploi a été rejetée à cause de sa race, sa couleur, sa religion ou son pays d'origine, ou d'accorder de l'avancement à un employé à qui une promotion a été refusée à cause de sa race, sa couleur, sa religion ou son pays d'origine.

Vu que la commission sera probablement appelée à s'occuper de cas d'embauchage et de promotion aussi fréquemment, sinon plus, que de cas de réintégration, nous recommandons respectueusement que le paragraphe 4 de l'article 5 soit amendé de façon à établir clairement que la commission aura aussi le pouvoir, dans les cas de distinctions injustes, d'ordonner l'embauchage et l'avancement aussi bien que la réintégration.

Nous comprenons que le succès de la loi dépendra dans une large mesure de la façon dont le personnel chargé de son application s'acquittera de ses fonctions. Il n'appartient naturellement pas à votre Comité de nommer ce personnel, mais nous espérons qu'en raison de l'importance et de la nature de leur travail, vous ferez un effort particulier pour voir à ce que le directeur et les autres fonctionnaires nommés en vue de l'application de la loi soient des gens connaissant bien le problème des distinctions injustes et ses diverses manifestations, et comprenant les problèmes des minorités.

On a dit qu'une loi sur les justes méthodes d'emploi est un moyen de mettre en pratique ce que prêche la démocratie. La volonté du gouvernement fédéral de renforcer la démocratie chez nous est un encouragement pour les gens de bonne volonté dans toute la nation. Et nous ne doutons pas que cette volonté sera davantage affermie à la conclusion de vos travaux.

Le tout respectueusement soumis.

L'ASSOCIATION POUR LES LIBERTÉS CIVILES

M. HIMEL: Je tiens à dire tout d'abord, messieurs, que notre mémoire a reçu l'appui d'un certain nombre d'autres groupements, dont les suivants:

Board of Evangelism and Social Service, United Church of Canada;
 Ontario Federation of Labour;
 Ontario Teachers Federation;
 Joint Labour Committee to Combat Racial Intolerance;
 Japanese Canadian Citizens Association;
 Windsor Council for Group Relations;
 Jewish Labour Committee, Toronto;
 Unitarian Church, Toronto;
 Brotherhood of Sleeping Car Porters, succursales de Toronto;
 United Nations Association of Toronto, Human Rights Committee;
 Ottawa Human Rights Council.

Permettez-moi de remettre cette liste au sténographe.

Je suis très reconnaissant qu'on nous ait fourni l'occasion de vous faire nos représentations. Je croyais que la façon la plus simple de procéder serait peut-être de donner lecture de notre mémoire, car nous nous sommes efforcés de condenser nos vues dans le cadre de ce mémoire. Cependant, vos questions, si vous en avez et si nous pouvons y répondre, seront bienvenues, et peut-être vais-je simplement exposer les points saillants du mémoire.

Le PRÉSIDENT: Je crois que vous avez souligné et fait ressortir dans votre mémoire la question des formules de demande d'emploi et aussi la signification du mot "nationalité".

Le TÉMOIN: Il y a six points dans le mémoire.

Le PRÉSIDENT: Je crois que ce sont les deux points sur lesquels vous insistez le plus.

Le TÉMOIN: C'est juste. En ce qui concerne les formules de demande d'emploi, le bill, dans sa forme actuelle, n'interdit aucunement à l'employeur de demander à un candidat quelle est sa race ou sa religion. Dans les juridictions où des lois sur les justes méthodes d'emploi sont en vigueur, une telle disposition est maintenant considérée comme absolument indispensable. En pratique, il est possible de rendre toute la loi inopérante si un employeur peut exiger qu'un candidat, au moment de remplir sa demande d'emploi, indique sa race ou sa religion. Ensuite, il peut inventer un prétexte quelconque pour lui refuser un emploi sans lui donner la véritable raison. Dès que l'employeur possède le renseignement qu'il lui faut pour agir de façon discriminatoire, c'est-à-dire dès qu'il connaît la race ou la religion de l'intéressé, il est en mesure d'agir sans s'exposer à des sanctions et sans avoir à se préoccuper de la loi.

Je prétends que la loi elle-même n'a plus sa raison d'être en l'absence d'une disposition quelconque interdisant, dans une formule de demande d'emploi, de poser la question de race ou de religion au candidat. Si vous permettez cela, vous donnez libre cours aux distinctions injustes. Si vous voulez atteindre la racine du mal, je prétends qu'elle se trouve justement dans les renseignements que l'employeur peut actuellement demander et que la loi devrait lui interdire de demander.

En Ontario, il est interdit d'inscrire, dans une formule de demande d'emploi, des questions portant sur la race, la religion ou l'origine nationale d'une personne. Dans l'État de New-York et ailleurs aux États-Unis, où il existe des lois sur les justes méthodes d'emploi, cette pratique est illégale; et je prétends que le Comité devrait recommander l'adoption d'un dispositif pour

que la loi fédérale, comme la loi ontarienne, interdise de s'enquérir de la race ou de la religion d'une personne dans une formule de demande d'emploi.

En ce qui concerne les annonces, il y a aussi une exception au paragraphe 5 de l'article 4 à l'effet que la défense ne s'applique pas si l'annonce est fondée sur une exigence de *bonne foi* de l'emploi lui-même. Les mots de *bonne foi*, pour un avocat, veulent dire que la loi ne s'applique pas si c'est une honnête demande pour une personne d'une certaine race ou religion. Mais l'intention même de la loi est d'interdire les questions de race ou de religion qui n'ont aucune importance en ce qui concerne l'aptitude d'une personne à occuper un emploi quelconque. Et si vous autorisez des annonces qui spécifient la race ou la religion, vous allez à l'encontre du but de la loi.

M. Pouliot:

D. Quelle est votre définition de la religion?—R. Eh bien, monsieur, je dois admettre que je n'étais pas prêt à répondre à cette question en venant ici.

D. Je crois qu'il est important de savoir de quoi nous parlons. Vous parlez de religion et je veux savoir si le communisme entre dans votre définition du mot religion.—R. Assurément pas, monsieur.

D. Vous dites assurément pas. Alors, qu'est-ce que c'est? Vous parlez donc d'une chose qui ne vous est pas familière. Si vous ne pouvez pas la définir, comment pouvez-vous en parler?—R. Je pourrais m'aventurer à fournir une définition après une heure de profonde réflexion.

D. Vous auriez dû le faire avant de venir ici.—R. C'est possible, mais de toute façon nous ne sommes pas en mesure de répondre à cette question.

Le PRÉSIDENT: Veuillez continuer, monsieur Himel.

Le TÉMOIN: Je prétends qu'une exception permettant de préciser la race ou la religion dans certaines annonces détournerait la loi de son but.

Certains diront: Que faites-vous des groupements qui ont besoin de gens d'une certaine confession religieuse? L'alinéa d) de l'article 2 les excepte déjà. Ces groupements ne posent donc aucun problème, car ils sont exclus de l'application de la loi.

A mon avis, cette exception n'a aucune raison d'être, du moins aucune valide. On ne la trouve dans aucune autre des lois sur les justes méthodes d'emploi. Et il semble que jamais une exception semblable n'a été jugée nécessaire ailleurs. Je prétends qu'elle ne servira aucune fin utile et qu'elle pourrait détourner la loi de son but si on la laisse subsister.

M. Pouliot:

D. De quel article s'agit-il?—R. Du paragraphe 5 de l'article 4.

D. Merci. C'est au sujet de l'expression "de bonne foi"?—R. Oui. Ensuite, en ce qui concerne la nationalité, nous ne comprenons pas pourquoi vous vous limitez à interdire les distinctions de race, de pays d'origine, de religion, de couleur? Pourquoi ne pas inclure les distinction de nationalité? Après tout, il est aussi répréhensible d'être injuste envers une personne à cause de sa nationalité que de l'être à cause de sa race, son pays d'origine, sa couleur ou sa religion. En ce qui concerne les plaintes, nous remarquons qu'aux termes actuels du bill toute plainte doit être portée par la personne qui a un grief.

Il arrive fréquemment que des citoyens craignent de porter plainte. Ils reculent devant les procédures légales et redoutent les délais, les embarras et les inquiétudes que les procédures peuvent entraîner. On a jugé sage de permettre au directeur des organismes chargés de l'application d'une telle loi de porter plainte lui-même, et nous proposons que l'on donne au directeur qui sera chargé de l'application de cette loi le pouvoir de faire des enquêtes et de porter plainte de sa propre initiative.

Quant à l'éducation du public, nous sommes de tout cœur pour joindre l'éducation à l'action législative. Il se peut que l'article 10 envisage un programme d'éducation qui serait institué après l'adoption du bill. Cependant, il serait très utile que le Comité manifeste au moins son désir de voir s'établir un système d'éducation et un programme semblable à ceux que l'on trouve dans d'autres juridictions. Il viserait à imprégner le public, les employeurs et les syndicats ouvriers de l'idée qu'il est mal de faire des distinctions injustes, que c'est agir en mauvais Canadien que de faire des distinctions injustes.

Finalement, nous voudrions que soit adopté un amendement en ce qui touche les pouvoirs conférés à la Commission des enquêtes industrielles. Le paragraphe 4 de l'article 5 du présent bill ne fait qu'autoriser cette commission à recommander la ligne de conduite à suivre à l'égard d'une plainte, et cela peut comporter la réintégration avec ou sans indemnité pour le temps perdu.

Il peut se présenter un cas comme celui-ci: une personne se plaint qu'elle a été victime d'une distinction injuste; le directeur n'est pas habilité à régler le cas; l'affaire est déferée par le ministre à la Commission des enquêtes industrielles; celle-ci est invitée à faire rapport sur les faits et à présenter ses conclusions.

Aux termes actuels du bill, la Commission ne pourra qu'ordonner la réintégration de la personne en question, avec ou sans compensation pour le temps perdu. Mais le réembauchage n'est qu'une des diverses formes de redressement que peut exiger une distinction injuste.

Une personne qui n'a jamais été embauchée ne peut pas être réintégrée dans un emploi. Et nous prétendons que la Commission devrait être autorisée à recommander qu'une personne soit embauchée parce qu'elle a été victime d'une distinction injuste, et non pas seulement à ordonner la réintégration d'un employé congédié. Nous avons aussi connaissance de cas où des promotions furent refusées à des personnes à cause de leur race ou de leur religion, et il faudrait une disposition autorisant la Commission à recommander qu'une personne soit promue au poste vacant en question dans son ministère.

Je termine en vous donnant lecture du dernier paragraphe de notre mémoire:

On a dit qu'une loi sur les justes méthodes d'emploi est un moyen de mettre en pratique ce que prêche la démocratie. La volonté du gouvernement fédéral de renforcer la démocratie chez nous est un encouragement pour les gens de bonne volonté dans tout le pays. Et nous ne doutons pas que cette volonté sera d'avantage affermie à la conclusion de vos travaux.

Je vous remercie.

D. Monsieur Himel, voulez-vous s'il vous plaît nous dire pourquoi le mémoire de l'Association pour les libertés civiles n'était pas signé?—R. Il n'y a aucune raison particulière. Notre mémoire était accompagné d'une lettre explicative signée par moi-même, monsieur.

D. Vous dites qu'elle était signée par vous-mêmes?—R. Elle était signée par moi au nom de l'exécutif.

D. Et qui sont les membres du bureau de l'association?—R. Le président actuel est le M. E. A. Corbett.

Le PRÉSIDENT: Le M. Corbett est ici ce matin. Le voici.

M. POULIOT: Merci. Qui sont les autres directeurs?

Le TÉMOIN: Comme vice-présidents, nous avons le rabbin Fineberg et M. Charles Millard.

M. CROLL: Peut-être dois-je vous prévenir que je suis moi-même membre de cette association.

M. POULIOT: Vous en êtes le meilleur.

M. CROLL: Je ne me prononce pas là-dessus, mais je veux vous empêcher de la confondre avec une autre association dont le nom est à peu près identique.

M. Pouliot:

D. Permettez-moi de vous poser une autre question. Dans le troisième paragraphe de votre mémoire, vous dites:

Les résultats obtenu de lois semblables, dans certains États américains comme ceux de New-York, New-Jersey, Massachusetts, Connecticut, Rhode-Island, Oregon, Washington, et, au Canada, dans la province d'Ontario, démontrent amplement qu'une telle loi est avantageuse pour le public et efficace contre les distinctions injustes dans l'embauchage.

Cela est le troisième paragraphe de votre mémoire. Voulez-vous, s'il vous plaît, nous dire pourquoi vous n'avez pas nommé les États de la Georgie, de l'Alabama et de la Louisiane?

M. CROLL: Pour une bonne raison, je suppose.

Le TÉMOIN: Parce que ces États n'ont pas, à ma connaissance, de lois semblables. Par conséquent, il serait inutile pour moi de mentionner des États qui n'ont pas de telles lois.

M. Pouliot:

D. Et vous savez que les préjugés de couleur sont très forts dans ces États, et que les hommes de couleur ne peuvent pas marcher sur le trottoir. Il leur faut marcher dans la rue?—R. Si vous relisez le paragraphe en question, vous verrez qu'il dit ceci:

Les résultats obtenu de lois semblables, dans certains États américains comme ceux de New-York, New-Jersey, Massachusetts, Connecticut, Rhode-Island, Oregon, Washington, et, au Canada, dans la province d'Ontario, démontrent amplement qu'une telle loi est avantageuse pour le public et efficace contre les distinctions injustes dans l'embauchage.

Je vous fais donc remarquer, monsieur, que si ces États que vous avez mentionnés se donnaient des lois sur les justes méthodes d'emploi, la situation y serait bien meilleure qu'à l'heure actuelle pour les noirs.

D. Oui, je le sais. Mais admettez-vous que le besoin d'une loi semblable est beaucoup plus grand dans ces États qu'au Canada?—R. Monsieur, je ne veux rien dire contre nos voisins du Sud. Personnellement, je suis d'accord avec vous. Mais le fait que le besoin en est plus grand ailleurs qu'ici n'est pas une raison pour que nous nous en passions au Canada.

D. Vous m'amenez justement à vous poser la question qui s'impose logiquement. Vous êtes un homme cultivé, monsieur Himel, et vous vous êtes occupé de problèmes ouvriers?—R. Oui monsieur.

D. Pendant combien d'années? Vous me semblez jeune?—R. Je m'en occupe depuis environ treize ans.

D. Treize ans. Vous pouvez vous assoir, monsieur. Maintenant, dites-moi si, à votre connaissance, il y a eu des distinctions de race, de pays d'origine, de couleur, ou de religion dans l'embauchage au Canada au cours des treize dernières années? Vous vous êtes intéressé aux problèmes ouvriers?—R. Monsieur, je ne consacrerai pas bénévolement une partie de mon temps à l'avancement de cette cause si je n'étais pas de cet avis. Cela, naturellement, est un point de vue personnel. Mais je puis dire aussi, monsieur, qu'il ne fait aucun doute au monde, dans l'esprit de quiconque prend le temps d'examiner le problème, qu'il se fait des distinctions injustes au Canada. Mais beaucoup de ces distinctions injustes ne se font pas publiquement et ouvertement, comme dans certaines parties des États-Unis. Mais l'on peut déduire, ou plutôt il y a

des preuves circonstanciées qui vous permettent de conclure que l'on fait des distinctions injustes.

Si vous voulez plus de précisions, monsieur, je vous dirai que, si vous vous arrêtez un moment à penser à certains des groupes de gens qui travaillent sur nos chemins de fer, vous devrez conclure qu'il y a beaucoup de distinctions injustes dans ce domaine qui relève du fédéral. Nous savons que, dans nos banques, les gens de certaines races et religions sont à peu près inexistantes parmi les employés.

D. Qu'avez-vous dit?—R. J'ai dit les gens de certaines races et religions.

Le PRÉSIDENT: Excusez-moi, monsieur Himel, monsieur Pouliot et messieurs, mais nous allons suspendre la séance jusqu'à l'Ordre du Jour. Nous reprendrons nos délibérations dès qu'il y aura quorum à notre retour. Merci.

(Après suspension, la séance est reprise)

Le PRÉSIDENT: Messieurs, nous sommes en nombre.

Vous pouvez continuer, monsieur Pouliot.

M. Pouliot:

D. J'ai noté que selon vous, monsieur Himel, les distinctions injustes ne se font pas ouvertement. C'est ce que vous avez dit, n'est-ce pas?—R. La grande majorité des cas de distinction injuste dont j'ai eu connaissance n'ont pas paru ouvertement comme dans le cas d'une personne d'une certaine race qui irait solliciter un emploi et à qui l'on répondrait: "Non, nous ne prenons pas les gens de cette race". Cela ne se passe pas ainsi. Mais s'il arrive à cet employeur de refuser les gens de cette race et si, en outre, il n'y a pas ou il y a très peu d'employés de cette race, on en conclut, surtout si c'est une grande entreprise, que l'employeur doit avoir un système d'embauchage qui exclut les gens de cette race.

D. Qui sont ces gens? Qui sont-ils?—R. Comme je le disais avant la suspension de la séance, les chemins de fer sont de gros employeurs et les banques aussi. Je ne suis pas le seul à être de cet avis. Il y a plusieurs années, le Congrès des métiers et du travail du Canada a fait une étude de la question et il a aussi constaté qu'il se faisait beaucoup de distinctions injustes dans ces deux domaines.

D. Mais c'est là du oui-dire.—R. Ce n'est pas du oui-dire. Les faits sont là.

D. Des constatations faites par d'autres, non les vôtres?—R. Je parle d'après ma connaissance de l'industrie. Vous pouvez ne pas être d'accord avec ce que je sais de l'industrie.

D. Je ne sais pas ce que vous en savez. Peut-être avez-vous des faits précis, peut-être n'en avez-vous pas. Je n'en sais rien. Je vous demande de me dire ce que vous savez personnellement et non pas de ce que peut avoir dit le Congrès du travail; c'est du oui-dire en ce qui vous concerne. Je veux parler des faits que vous avez recueillis vous-même. Vous vous dites intéressé aux problèmes ouvriers et je voudrais que vous nous parliez de votre expérience à vous. Je vous demande à vous, comme j'ai demandé au sous-ministre du Travail, si, à votre connaissance, il y a eu des distinctions de race, de couleur, de religion ou de pays d'origine de la part d'une entreprise quelconque depuis que vous vous intéressez aux problèmes ouvriers.—R. Je ne me suis peut-être pas exprimé clairement. Dans les domaines que j'ai mentionnés, j'ai eu moi-même connaissance, j'ai constaté ou conclu qu'il y avait des distinctions injustes. Je ne vous donne pas seulement mes opinions, monsieur.

D. Je ne demande pas vos opinions. Je veux que vous citiez des faits. Votre opinion ne compte pas. Je veux que vous me disiez sur quels faits vous

fondez votre opinion.—R. En ce moment, je n'ai aucun désir de discuter la question de savoir ce qu'est la connaissance, philosophiquement parlant, mais avec tout le respect que je vous dois, je crois que nous ne faisons qu'ergoter sur les mots. Je dis qu'en autant que je puisse juger, à mon avis...

D. Ce n'est pas en autant que vous puissiez juger, c'est en autant que vous sachiez. Voilà qui est très différent.

Le PRÉSIDENT: Je crois, monsieur Pouliot, que le témoin a répondu à vos questions du mieux qu'il pouvait.

M. Pouliot:

D. Non. Il n'y a pas répondu, mais pas du tout, et je veux qu'il y réponde. Vous avez parlé des chemins de fer. Voulez-vous parler des porteurs des wagons-dortoirs?—R. Oui, c'est un de ces cas.

D. Un porteur s'est-il plaint à vous de traitement discriminatoire?—R. Ce mémoire, monsieur, à l'appui de la succursale de Toronto des porteurs de wagons-dortoirs. Voilà, je pense, un témoignage qui compte.

D. Non, non. Je vous demande s'il y a un porteur en particulier qui s'est directement plaint à vous de quelque distinction injuste?—R. Oui, monsieur, je puis vous parler du cas d'un porteur dont je me souviens.

D. A quel traitement discriminatoire a-t-il été soumis?—R. Eh bien, il s'agit d'un avocat. Les temps étaient difficiles et il lui fallut accepter un emploi comme porteur à bord des trains. Je suis heureux de dire que, maintenant, il est avocat de l'une des grandes villes du Canada.

D. Il n'y a aucune distinction injuste dans ce que vous venez de dire.—R. Non. Mais il fut contraint de travailler comme porteur. Je crois qu'il avait des aptitudes pour être plus qu'un porteur apparemment, ses talents ne furent pas jugés supérieurs à ceux requis d'un porteur. Or, il me semble étrange que les gens d'une certaine race trouvent leurs voies d'accès aux emplois dans une grande industrie limitée à un certain niveau. A mon avis, monsieur, il y a quelque chose qui, au point de vue social, ne va pas quand il est interdit aux gens d'une certaine race de dépasser un certain niveau dans une industrie. Au meilleur de ma connaissance, le fait est que ce groupe est limité à un certain niveau dans cette industrie.

D. Je vous ai demandé de me fournir un exemple. Vous m'avez donné celui d'un porteur. Je vous ai demandé s'il avait été victime d'une distinction injuste et vous m'avez dit qu'il avait dû prendre un emploi qui n'était pas digne de lui, celui de porteur, afin de gagner assez d'argent pour défrayer ses études à Osgoode Hall.—R. Non, non. Il était diplômé, monsieur.

D. Il était diplômé et il était porteur. De quelle université était-il diplômé?—R. Je ne sais pas de quelle université, mais il avait obtenu le diplôme de la faculté de droit d'Osgoode.

D. Vous rendez-vous compte, monsieur Himel, qu'il n'y a pas de travail méprisable et qu'un homme qui gagne sa vie honnêtement, peu importe qu'il soit balayeur de rues ou secrétaire d'une association, est digne de respect?—R. D'accord, monsieur.

M. STEWART: Monsieur le président, M. Pouliot doit sûrement se rendre compte qu'un bon nombre de ces hommes ont des diplômes universitaires et qu'ils se trouvent condamnés à toujours travailler comme porteur. Ce n'est pas une tâche déshonorante, mais leurs aptitudes les destinent à mieux que cela.

M. Pouliot:

D. Est-ce qu'il pratique comme avocat maintenant?—R. Oui monsieur.

D. Alors, il ne souffre d'aucune distinction injuste? Si vous voulez, vous me donnerez privément son nom et je le féliciterai.

M. CROLL: C'est l'avocat de la ville de Windsor et il se trouve que je le connais. Étant donné qu'on ne fait pas de distinctions injustes à Windsor, il occupe ce poste.

M. Pouliot:

D. On n'est pas injuste pour lui. Il occupe un poste important.—R. Je suis associé à un grand nombre de gens qui ont fait des représentations au gouvernement de l'Ontario, à l'époque où fut adoptée la loi sur les justes méthodes d'emploi. Environ 150 associations vinrent témoigner et il y avait des représentants de la plupart des groupes ethniques dont se compose la population.

D. La plupart d'entre eux étaient des diplômés des universités?—R. Ils représentaient toutes les classes de la société. Ces gens réclamaient une loi contre les distinctions injustes. S'ils n'en avaient pas éprouvé le besoin, ils n'auraient pas pris leur propre temps et le temps du gouvernement pour demander une loi semblable. Il va de soi que ces gens, appartenant aux différents groupes ethniques qu'ils représentaient, jugeaient qu'ils étaient victimes de distinctions injustes, car autrement ils n'auraient pas assailli le gouvernement de requêtes pour lui faire passer une loi semblable.

D. Merci, monsieur Himel. Donc, vous avez cité un cas de distinction injuste dans lequel il n'y a pas la moindre distinction injuste. Vous avez dit qu'en plus de celui-là il y avait d'innombrables cas de traitement discriminatoire. Veuillez, s'il vous plaît, citer un deuxième cas.—R. Je ne crois pas que le Parlement serait justifié de passer cette loi si c'était simplement pour régler quelques cas.

D. S'il y en a tant,—le premier que vous avez mentionné n'en était pas un,—je veux que vous citiez un véritable cas de distinction injuste.

M. STEWART: Le premier cas était très réel à l'époque.

M. POULIOT: Non, non.

Le PRÉSIDENT: M. Himel a fait ses représentations au Comité. Le principe du bill a été adopté. Nous sommes maintenant à examiner le bill. Les représentations qui ont été faites, j'en suis certain, sont dans les limites du bill. Le témoin n'est pas venu ici pour présenter des plaintes sur les distinctions injustes.

M. POULIOT: Il n'a pas réussi à répondre à ma question. Il n'aurait pas dû venir ici. Il nous a fait perdre notre temps en venant. J'ai été très courtois, mais j'ai insisté pour obtenir une réponse et une réponse convenable. Je n'en ai pas eu.

M. CROLL: Monsieur Himel, pourriez-vous nous donner, s'il vous plaît, la liste des membres du bureau de l'Association pour les libertés civiles?

Le TÉMOIN: Voici la liste des membres du bureau:

Président: M. E. A. Corbett; vice-président, le Rév. R. S. K. Seeley, le rabbin A. L. Feinberg, M^{me} W. L. Grant, Charles H. Millard, M.L.P., le D^r Malcolm Wallace; trésorier: le Rév. W. P. Jenkins; secrétaire administratif: Irving Himel; président du Comité en faveur d'une déclaration des droits des citoyens; M. B. K. Sandwell; président du Comité pour la liberté académique, M. Malcolm Wallace; président du Comité des relations entre groupements, Gordon Milling; président du Comité juridique pour les droits civils: J. S. Midanik; conseillers: F. Andrew Brewin, Q.C., R. G. Cavell, David Croll, Q.C., député.

M. POULIOT: Bravo! Bravo! Un bon homme!

Le TÉMOIN: Je continue:

William Arthur Deacon, le Rév. Gordon Donm, le Rév. James Finlay, Anne Fromer, le prof. C. E. Hendry, G. A. Martin, Q.C., Norman J. McLean, E. B. Joliffe, M.L.P., le prof. Charles E. Phillips, le prof.

E. J. Pratt, le sénateur Arthur W. Roebuck, Q.C., Harry Simon, le prof. George Tatham, le prof. H. Wasteneys.

M. Pouliot:

D. Un seul de ces messieurs a-t-il été victime d'une distinction de race, de religion ou de couleur?—R. J'en ai moi-même été victime. Avant de terminer mes études de droit, j'ai essayé pendant quelque temps d'obtenir des emplois, des emplois qui étaient apparemment accessibles aux autres, mais j'ai constaté que dans un certain nombre de cas qu'ils ne m'étaient pas accessibles.

D. Quel genre d'emplois?—R. J'ai essayé d'obtenir du travail dans un magasin à rayons. Ils embauchaient du monde et j'ai constaté qu'ils n'étaient pas disposés à m'accepter.

D. Quel âge aviez-vous alors?—R. J'avais 21 ou 22 ans.

D. Êtes-vous certain que vous aviez les aptitudes d'un bon commis? Vous êtes un bon avocat, mais je me demande si vous êtes nanti de ce qu'il faut pour être bon commis.—R. Je ne puis répondre à cette question.

D. Vous pouvez ne pas obtenir un emploi, mais si tous ceux qui n'obtiennent pas les emplois qu'ils sollicitent se plaignaient de distinctions injustes, on n'en finirait plus. Maintenant, vous avez passé vos examens du barreau, vous avez une bonne position, et vous venez vous plaindre d'avoir été rejeté comme commis dans un magasin. Vous a-t-on dit que c'était à cause de votre race, de votre religion ou de votre pays d'origine qu'on ne voulait pas de vous? Votre patron vous a-t-il dit qu'on ne voulait pas vous accepter à cause de votre race, de votre couleur, de votre religion ou de votre pays d'origine?—R. Comme j'ai essayé de l'expliquer plus tôt, les distinctions injustes ne se pratiquent pas ainsi au Canada. On ne vous dit pas directement qu'on ne veut pas vous engager. On le fait indirectement. Et par conséquent, cela se démontre par des preuves circonstanciées et non par des preuves directes.

Vous êtes tous parfaitement au courant du fait que, dans n'importe quelle cour de justice, les preuves circonstanciées sont aussi valables que les preuves directes, ou, du moins, qu'elles tiennent lieu de preuves directes. Et très souvent, on ne peut pas obtenir de preuves directes et il faut s'en tenir aux preuves circonstanciées.

D. Pour moi, tout cela veut dire que, si vous n'obtenez pas un emploi, c'est à cause d'une distinction injuste. Vous ne savez pas combien de concurrents vous aviez pour cet emploi?—R. Ils embauchaient en prévision de la période de Noël et il leur fallait du monde.

D. Savez-vous s'il y avait des emplois vacants?—R. D'autres obtenaient des emplois pour la période de Noël, mais je n'étais pas du nombre.

D. Avant de présenter votre demande, y avait-il des emplois vacants?—R. Il se faisait de l'embauchage avant et après ma demande.

D. Et près? En êtes-vous certain?—R. Aussi certain qu'il est possible de l'être.

D. N'ayant pas obtenu d'emploi dans ce magasin, en avez-vous sollicité un dans d'autres magasins?—R. Oui. J'ai obtenu un emploi dans un autre département.

D. Alors, l'on ne vous a pas traité injustement.—R. Avec cette façon de raisonner, vous pourriez exclure des gens de la moitié des emplois disponibles au Canada et dire qu'il leur reste l'autre moitié, mais il y a de la concurrence pour les emplois disponibles dans l'autre moitié et cette façon de raisonner aboutit éventuellement au résultat que l'on abaisse le niveau économique de certaines races et religions, comme nous en avons un exemple dans le sud, où les noirs forment une classe vivant dans une pauvreté abjecte. Nous n'essayons sûrement pas de faire la même chose au Canada.

D. Notre conduite au Canada ne changera rien aux États-Unis?—R. Nous ne prétendons pas changer quoi que ce soit aux États-Unis. Nous essayons de faire mieux fonctionner la démocratie au Canada et je pense que c'est un objectif très louable.

D. Vous dites que vous avez été victime d'une distinction injuste parce que vous avez demandé un emploi dans un magasin et ne l'avez pas obtenu, mais vous avez demandé un emploi dans un autre magasin et vous l'avez obtenu. A cause de tout cela, la Chambre des communes et le Sénat sont plus tard saisis d'un projet de loi semblable parce qu'on vous a refusé dans un magasin un emploi qu'on vous a donné dans un autre.

M. STEWART: Le Comité a-t-il pour tâche de faire des preuves de distinctions injustes, ou bien d'examiner ce bill?

Le PRÉSIDENT: Est-ce que d'autres membres du Comité ont des questions à poser à M. Himel?

M. POULIOT: C'est inutile, il ne répond pas aux questions.

M^{me} FAIRCLOUGH: Je crois que cela n'est pas juste.

Le PRÉSIDENT: Au nom du Comité, permettez-moi de dire, monsieur Himel et monsieur Corbett, que nous sommes enchantés que vous ayez pris le temps de venir ici et que vos représentations seront très soigneusement étudiées. Nous vous remercions beaucoup.

M. CHURCHILL: A mon avis, M. Himel a très bien répondu aux questions posées.

Le PRÉSIDENT: Maintenant, messieurs, nous avons un autre groupe qui désire faire des représentations au Comité ce matin. C'est le Congrès des Juifs canadiens. M. Sydney Harris, de Toronto, et M. Saul Hayes, de Montréal, sont présents et je leur demande de s'avancer.

MÉMOIRE DU CONGRÈS DES JUIFS CANADIENS AU COMITÉ PERMANENT DE LA CHAMBRE DES COMMUNES SUR LES RELATIONS INDUSTRIELLES

Le Congrès des Juifs canadiens, corps politique constitué selon la Partie II de la Loi canadienne des compagnies, se présente devant ce comité comme représentant de la collectivité des Juifs canadiens, dont il est le porte-parole officiel pour les questions d'intérêt public. Son siège social est à Montréal et il a des bureaux régionaux à Halifax, Toronto, Winnipeg et Vancouver.

La population du pays fut réjouie en novembre par la mention faite dans le discours du trône que le gouvernement du Canada avait l'intention de présenter un bill ayant pour objet de rendre illégales les distinctions de race, de religion ou de pays d'origine dans l'embauchage au sein des industries tombant sous la juridiction fédérale.

Cette loi, proposée à l'heure actuelle, placerait le Canada au premier plan des nations du monde qui ont donné un sens concret à leur participation aux Nations Unies, en mettant en pratique la Déclaration des droits de l'homme et les principes moraux énoncés dans cette déclaration. Dans un monde où les valeurs morales ne sont trop souvent honorées que par de simples déclarations formelles, une mesure comme celle-ci serait une source de profonde satisfaction pour la population du pays, et rehausserait grandement le prestige et le renom du Canada dans le monde.

A titre d'association répandue dans tout le Canada, dévouée aux intérêts de tous les citoyens du pays, nous nous intéressons depuis plusieurs années à ce genre de loi proposée dans le discours du Trône, et nous l'avons réclamée précédemment en envoyant des délégations aux premiers ministres provinciaux,

aux conseils municipaux et à d'autres corps gouvernementaux. Nous n'avons pas l'intention, dans le présent mémoire, de discourir longuement sur la nécessité d'une loi semblable, ou sur sa valeur dans notre société. En proposant cette loi, le gouvernement en a reconnu le besoin et la valeur. Les partis de l'opposition ont dit à la Chambre qu'ils approuvaient cette mesure.

L'expérience acquise avec les lois sur les justes méthodes d'emploi

Dans la province d'Ontario, il y a une loi semblable en vigueur depuis un an et demi. Selon nos renseignements, le gouvernement ontarien a constaté que les employeurs avaient pris connaissance de la loi et modifié leurs formules de demande d'emploi et leurs méthodes d'embauchage de façon à s'y conformer. Au cours des dernières semaines, le gouvernement du Manitoba, dans le discours du trône, a annoncé son intention de faire adopter une loi semblable et, en Colombie-Britannique, il y a un mouvement dans le même sens. L'adoption de la loi que vous étudiez présentement aura pour effet d'inspirer et d'encourager ceux qui, dans les autres provinces, travaillent en vue d'obtenir une loi semblable. Nous ne sommes plus au temps où les lois pour la justice dans l'embauchage étaient une nouveauté, n'avaient pas été essayées et n'avaient pas subi l'épreuve des tribunaux et de la société.

L'expérience acquise en Ontario et dans les nombreux États qui ont adopté des lois semblables aux États-Unis prouve au delà de tout doute qu'elles ont un effet éducatif, car elles font comprendre aux employeurs, aux syndicats ouvriers et aux services de placement que la population du pays, par son gouvernement, est fermement opposée aux distinctions de race et de religion dans l'embauchage. Grâce à cette ferme attitude, les méthodes d'embauchage commencent à changer dans de grands secteurs de l'industrie et du commerce.

Les lois sur les justes méthodes d'emploi et la politique de l'immigration

A l'heure actuelle, le Canada admet un grand nombre d'immigrants de diverses origines ethniques et religions. Quelle meilleure façon d'induire les immigrants à s'intégrer en toute confiance dans la nation, s'ils savent que leur droit de travailler à l'abri des préjugés de race sera protégé par une loi leur donnant les mêmes privilèges qu'aux autres, et que le succès de leurs efforts pour se faire une nouvelle existence dans ce pays et contribuer à sa prospérité ne dépend que de leurs talents et leur expérience.

Législation et éducation marchant de pair

Il en est qui prétendent que l'on ne peut pas légiférer contre les préjugés et que le meilleur moyen de les combattre est l'éducation. Permettez-nous de faire observer que les lois sur les justes méthodes d'emploi ne visent pas à éliminer les préjugés; elles tendent à réduire le nombre de distinctions injustes qui se font ouvertement. La loi est appelée à empêcher les distinctions injustes seulement dans la mesure où elles violent le droit fondamental d'un Canadien de gagner sa vie convenablement. Elle n'oblige pas directement les gens à modifier leurs opinions ou à abandonner les préjugés qu'ils peuvent entretenir. Il n'est pas exagéré de croire, cependant, que les lois sur les justes méthodes d'emploi, en mettant en contact des Canadiens de toutes les origines au bureau ou à l'usine, feront inévitablement naître un climat contraire au développement des préjugés de race et de religion.

En outre, il n'y a aucun conflit entre l'éducation et la loi. L'existence de sanctions légales est elle-même l'un des moyens d'éducation les plus efficaces, car elle proclame à tous que l'opinion générale de la nation, sanctionnée par le gouvernement, reconnaît les méfaits sociaux, moraux et économiques des distinctions de race. En même temps, l'on peut aider beaucoup le public à mieux comprendre une telle loi par un programme d'éducation destiné à mettre les

Canadiens au courant des buts de la loi. Pour cela, les ressources publicitaires du gouvernement, publications, films et autres moyens, peuvent être utilisées d'une façon judicieuse et produire de bons effets.

Le bill, à notre avis,—et nous l'avons étudié avec soin au cours des quelques derniers mois,—est, comme nous l'avons dit, une mesure positive qui favorisera l'unité civique ainsi que le progrès social et économique des Canadiens. Il y a, cependant, un certain nombre de questions sur lesquelles nous voudrions attirer votre attention et qui, croyons-nous respectueusement, donneraient plus de clarté et de sens à la loi.

a) *Formules de demande d'emploi*

Le bill 100 ne fait aucune mention des formules de demande d'emploi, et c'est une omission que nous avons particulièrement notée. L'inclusion dans les formules de demande d'emploi de questions portant sur la race, la religion et le pays d'origine du candidat a souvent constitué un moyen facile de faire des distinctions injustes. Cela rend le traitement discriminatoire possible dès le premier contact entre le candidat et l'employeur. Et même, à notre avis, cette omission est assez grave pour affaiblir la loi proposée, car si l'on peut facilement obtenir l'identité ethnique et religieuse du postulant lors de l'entrevue initiale ou de la demande d'emploi, la voie est ouverte à certaines distinctions de religion ou de race de la part de l'employeur ou du syndicat s'ils veulent s'y engager. Bien plus, cette omission à elle seule soit une invite involontaire à faire une "classification" ethnique conduisant aux distinctions injustes.

Les mêmes remarques s'appliquent au fait que rien, dans la loi, n'interdit de poser oralement des questions sur les mêmes points. Il serait déplorable qu'une loi, si bien intentionnée et pouvant être si efficace, soit rendue infirme par ces deux très graves omissions.

b) *Procédures de conciliation*

Le paragraphe 12 de l'article 5 se lit ainsi: (12) Rien de contenu au présent article n'a pour effet de restreindre le droit, pour une personne lésée, d'entamer des procédures en vertu de quelque autre disposition de la présente loi devant un tribunal, un juge ou un magistrat contre une personne pour une prétendue infraction de la présente loi.

Nous reconnaissons tout à fait la valeur des procédures de conciliation prévues dans le bill 100. Nous admettons que cette méthode est la plus efficace à bien faire comprendre cette loi du public. Pour cette raison, nous proposons que l'on donne à une personne lésée le droit d'intenter des procédures judiciaires seulement lorsque les autres moyens de conciliation et de réparation, ayant été pleinement utilisés, n'ont pas donné satisfaction. Nous croyons que le paragraphe 12 de l'article 5 pourrait être amendé dans ce sens.

c) *La nationalité*

Le paragraphe 1 de l'article 4 se lit ainsi: "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."

Nous regrettons que le mot "nationalité" ne figure pas dans ce paragraphe. Il arrive trop souvent que des nouveaux venus dans notre pays soient exclus des listes d'embauchage et souffrent cruellement parce qu'ils n'ont pas encore acquis la citoyenneté canadienne. Quelle meilleure garantie de la sincérité de notre accueil et de notre bonne volonté pourrions-nous leur donner que d'inclure leur catégorie dans la loi sur les justes méthodes d'emploi. Une

forte proportion de personnes nées à l'étranger sont au nombre qui sont ici depuis moins de cinq ans. Une loi pour la justice dans l'embauchage qui laisserait faire impunément des distinctions injustes contre ce groupe important de gens, qui ont décidé de venir au Canada et de partager nos destinées serait une loi à peu près vide de sens.

Le tout respectueusement soumis.

LE CONGRÈS DES JUIFS CANADIENS.

M. Saul Hayes, directeur administratif général du Congrès des Juifs canadiens, est appelé.

Le TÉMOIN: L'association que je représente a son siège social à Montréal, des succursales et des bureaux dans plusieurs parties du Canada. Les groupes d'origine ethnique juive au Canada la regardent comme leur porte-parole dans les questions comme celle-ci.

En substance, nos représentations sont brèves, mais nous tenons à souligner un ou deux points de notre mémoire et attirer votre attention sur une ou deux autres questions. Nous voulons d'abord vous remercier formellement de nous avoir fourni l'occasion d'exprimer nos vues et de nous joindre au concert de remerciements dont le gouvernement est l'objet pour avoir présenté ce bill, qui fut si bien accueilli de tous les partis à la Chambre lorsqu'il fut débattu en deuxième lecture.

L'intérêt que nous portons à cette question découle du fait que nous avons connaissance de distinctions injustes. Nous croyons que combattre les préjugés et les distinctions injustes qui en découlent sont deux choses différentes.

A notre avis, la lutte aux préjugés doit être laissée à d'autres organismes, non pas du gouvernement mais de la Société. Nous n'oublions pas, cependant, que les préjugés aboutissent aux distinctions injustes et nous avons confiance que la loi proposée interdira à ceux qui nourrissent des préjugés d'empêcher une personne de gagner sa vie. Comme il est dit dans le mémoire précédent, les lois semblables se sont révélées efficaces sous d'autres juridictions. Nous croyons que la loi elle-même est une déclaration au monde en général et au peuple canadien en particulier, à l'effet que les valeurs morales mises en œuvre pour lutter contre les traitements discriminatoires sont mises au grand jour et ce fait suffit, à notre avis, pour justifier la loi.

M. POULIOT: Aucune?

Le TÉMOIN: Je dis que même si aucun cas de distinction injuste n'avait été signalé au Canada—et je prétends qu'il y en a eu beaucoup et si vous me le demandez, je me ferai un plaisir de vous donner des exemples—mais même s'il n'y en avait aucune, nous prétendons que cette loi devrait être mise dans les statuts du Canada parce qu'elle agira à la façon d'un phare, si vous voulez, pour indiquer à toute la population canadienne, et aux autres nations, que le Canada veut garantir à tous le droit de gagner leur vie, et que les gens n'ont pas le droit de les en empêcher.

Il y a un ou deux points complémentaires que nous voulons demander au Comité d'examiner. A l'article 6 du bill, nous croyons qu'il faudrait un amendement. Du moins, à notre humble avis, nous pensons qu'il faudrait un amendement pour imposer directement le respect de la loi si une infraction est commise, et non simplement une amende. Il faudrait ordonner le réembauchage si une personne est congédiée, et ordonner l'embauchage s'il est démontré à la satisfaction des autorités constituées par la loi qu'une personne a été écartée d'un emploi à cause de sa race, de sa religion, etc. Nous pensons aussi que, si une personne a été congédiée pour ces raisons, le salaire perdu devrait lui être versé.

Je passe au paragraphe 12 de l'article 5. Nous sommes d'avis que, pour que cette loi soit opérante, les parties doivent passer par les formalités des procédures de conciliation, et que la loi proposée exige que l'on se conforme fidèlement aux procédures de conciliation. Par conséquent, nous proposons que l'article 7 soit amendé de façon qu'un employeur puisse être trouvé coupable, non pas seulement d'avoir violé l'article 4, mais aussi d'avoir enfreint tout ordre en vertu de l'article 5, car ce n'est pas, à nos yeux, le défaut de se conformer au principe général de l'énoncé du délit qui peut fausser le jeu de la loi, mais le refus de se conformer aux ordres.

M. POULIOT: Voulez-vous, s'il vous plaît, vous expliquer davantage?

Le TÉMOIN: En d'autres termes, voici ce que dit le paragraphe 12 de l'article 5 sous le titre "*Procédure d'exécution*":

(12) Rien de contenu au présent article n'a pour effet de restreindre le droit, pour une personne lésée, d'entamer des procédures en vertu de quelque autre disposition de la présente loi devant un tribunal, un juge ou un magistrat contre une personne pour une prétendue infraction de la présente loi.

Les rédacteurs du bill savent peut-être quelles sont ces autres dispositions du projet de loi mais nous ignorons ce qu'elles sont et où elles se trouvent.

Le PRÉSIDENT: Permettez-moi de vous interrompre un moment. Vous avez dit qu'il faudrait faire payer l'équivalent du salaire perdu par un employé. Or, en vertu de l'article 7, le cour est autorisé à ordonner que ce montant soit payé. Je lis:

...le tribunal, juge ou magistrat prononçant la condamnation, en sus de toute autre peine, peut ordonner au patron de payer à l'employé une indemnité de perte d'emploi n'excédant pas la somme qui, d'après le tribunal, le juge ou le magistrat, selon le cas, équivaut au salaire, à la rémunération ou aux appointements qui auraient été acquis à l'employé jusqu'à la date de la condamnation...

Le TÉMOIN: A notre avis, ce n'est pas complet.

Le PRÉSIDENT: Mais c'est complet, je vous l'assure.

Le TÉMOIN: Il n'est pas tenu compte de l'autre cas, celui du refus d'embaucher. Naturellement, dans ce cas, la question du salaire perdu ne peut pas se poser, mais la question du salaire qu'il aurait pu gagner peut surgir.

Si on me le permet, je répondrai à la question de M. Pouliot. Comme je l'ai dit, le paragraphe (12) de l'article 5 donne à la personne lésée le droit, quel qu'il soit, d'intenter des procédures, mais nous prétendons que tous les moyens de conciliation prévus par la loi doivent avoir été épuisés avant qu'il se fasse quoique ce soit de plus, car autrement nous croyons que la loi occasionnerait une multitude de poursuites, une foule de procédures intentées à la légère par des personnes qui, pour ne pas avoir obtenu un emploi, se plaindraient de distinctions injustes sans qu'il y en ait eu. Le plus complet usage possible doit être fait des moyens de conciliation; puis, avant qu'on ait le droit d'intenter des procédures en vertu de toute autre disposition de la loi, les prescriptions pertinentes prévues à l'article 5 doivent avoir été exécutées. Ensuite si un employeur est trouvé coupable d'avoir refusé de se conformer à ces prescriptions, c'est alors seulement que le côté positif de cet article devient opérant.

Le PRÉSIDENT: L'article 7.

Le TÉMOIN: L'article 7.

M. Pouliot:

D. Que dites-vous des paragraphes (1) et (12) de l'article 5?—R. Comme il est dit, le paragraphe 1 de l'article 5 traite des infractions aux dispositions.

D. A l'article n° 5, il y a le mot "plainte" en note marginale. Vous avez mentionné les paragraphes (1) et (12) de cet article et vous avez dit qu'il fallait, si possible, tenter la conciliation avant d'intenter des actions.—R. Oui, c'est exact et, pour mettre notre recommandation en harmonie avec l'esprit du bill, nous proposons d'amender l'article 7 à l'effet qu'un employeur soit passible de sanctions seulement s'il est trouvé coupable d'avoir enfreint une des prescriptions de l'article 5.

D. Et votre recommandation en matière de conciliation s'appliquerait à l'article 7 aussi?—R. Non, l'article 7 porte sur ce qui a été fait, et nous disons que tous les moyens de conciliation devront avoir été employés.

Le PRÉSIDENT: Voulez-vous continuer votre exposé, monsieur Hayes?

M^{me} Fairclough:

D. Excusez-moi, monsieur le président, mais je crois que je ne saisis pas quand le témoin dit "si un employeur est trouvé coupable d'avoir enfreint une des prescriptions de l'article 5". Or, l'article 5 est l'article relatif à la *procédure d'exécution*. L'infraction, naturellement, tombe sous l'article 4. Veut-il dire toute prescription soumise à l'article 5?

M. POULIOT: Madame Fairclough, je crois que si jamais un employeur admet qu'il a fait des distinctions injustes, M. Hayes propose qu'avant d'appliquer des sanctions on ait recours à la conciliation.

M^{me} FAIRCLOUGH: Je comprends cela, monsieur Pouliot.

M. KNOWLES: La prescription prévue à l'article 5 dont parle M. Hayes est semblable à celle qu'il recommande d'inclure là.

Le TÉMOIN: Oui. Le paragraphe 12 de l'article 5 stipule expressément que rien dans cet article ne peut enlever à un particulier le droit d'intenter lui-même des procédures. Je crois que cela pourra empêcher la loi de bien fonctionner, car il y a des gens qui se hâteront d'intenter eux-mêmes des procédures avant que toutes les prescriptions prévues par la loi aient été essayées et mises en œuvre.

M^{me} FAIRCLOUGH: Je comprends.

Le TÉMOIN: Monsieur le président, nous sommes d'accord avec l'une des déclarations publiées par la Chambre de Commerce au sujet du paragraphe 2 de l'article 4, qui traite des services de placement faisant des distinctions injustes. A notre avis, le Comité pourrait trouver utile de réexaminer cet article, car il nous semble injuste qu'un employeur soit poursuivi si un service de placement, sur lequel il n'a aucune autorité et auquel il s'adresse seulement pour obtenir des employés, est trouvé coupable d'une infraction qui échappait à la volonté de l'employeur.

Le PRÉSIDENT: La lettre de la Chambre de Commerce du Canada sera imprimée à la suite du compte rendu comme Appendice A et cette question sera examinée.

M. CHURCHILL: M. Hayes a-t-il un libellé à proposer pour amender ce paragraphe? Par exemple, après le mot "qui", voudrait-il introduire les mots "à sa connaissance", pour que la phrase se lise "qui, à sa connaissance, établit des distinctions". C'est la onzième ligne.

Le TÉMOIN: Je ne crois pas que mon libellé serait d'un heureux choix, mais le sens y serait apparent si, comme il y est dit, la bonne foi était établie.

Le PRÉSIDENT: Mais que pensez-vous de la solution proposée par M. Churchill, d'ajouter certains mots à la 11^e ligne du paragraphe 2 de l'article 4? Cela

conviendrait-il? Voulez-vous nous lire de nouveau votre proposition, monsieur Churchill?

M. CHURCHILL: Je propose simplement d'ajouter les mots "à sa connaissance" après le mot "qui".

Le PRÉSIDENT: Oui. Continuez, monsieur Hayes.

Le TÉMOIN: Nous avons quelque chose à dire au sujet du recours à l'éducation en ce qui concerne l'application de ce bill et, avec votre permission, monsieur le président, je vais inviter M. Harris à traiter cette question, qui lui est plus familière. M. Harris est président de l'un de nos comités. Sur ce, monsieur le président, à moins que vous ne me demandiez d'attendre ici...

Le PRÉSIDENT: Je vous prie de rester. On peut avoir des questions à vous poser, monsieur Hayes.

M. Pouliot:

D. Avant que M. Harris soit appelé, je voudrais poser quelques questions à M. Hayes. A sa connaissance, y a-t-il eu des cas de distinctions de race ou d'origine nationale?—R. Malheureusement, il me faut dire oui. Je dis malheureusement, car je préférerais pouvoir dire non.

D. Veuillez citer des cas.—R. Nous avons déjà préparé un mémoire sur les plaintes que nous avons reçues au cours des années et, en conséquence, nous sommes allés voir M. Little, qui était alors directeur du Service national de placement. Je crois que tel était son titre.

D. Walter Little?—R. Non. Elliott Little, et je crois l'avoir convaincu avec les renseignements détaillés que nous lui avons préparés, accompagnés de déclarations sous serment, qu'il y avait lieu de faire insérer dans la loi, par le service qu'il dirigeait, une modification de la loi interdisant à tout fonctionnaire du Service national de placement,—tel était le nom de cet organisme à l'époque,—à tout fonctionnaire du Service sélectif d'examiner ou de satisfaire toute demande de main-d'œuvre comportant des questions sur la race, la croyance et la religion.

D. Nous sommes sur le même terrain, car j'ai dû combattre les gens du Service sélectif à la même époque. Nous sommes donc d'accord sur un point.—R. Deuxièmement, monsieur, quand on nous demanda d'appuyer les autres groupements, au nombre d'une centaine ou plus, dont M. Himel a parlé dans son exposé, qui, en délégation, ont demandé aux autorités provinciales de l'Ontario d'adopter une loi pour la justice dans l'embauchage, nous avons fait une nouvelle étude parce que la première, dont je viens de parler, avait été faite en 1942 et qu'on aurait pu la considérer...

D. En 1942?—R. Oui.

D. Il y a onze ans?—R. Oui. Évidemment, elle datait trop. Le principe restait le même, mais les exemples cités étaient périmés. Nous avons fait un autre examen d'un caractère beaucoup plus superficiel, beaucoup plus rapide, et nous avons trouvé un certain nombre d'employeurs, surtout des gérants de personnel, mais personne peut-être de rang plus élevé dans l'administration des compagnies, qui nous ont donné de nombreuses preuves qu'ils faisaient des distinctions de ce genre. Enfin, il y a des gens de temps en temps qui vont se plaindre de ceci ou de cela à notre bureau de Montréal et à notre bureau régional de Toronto. Ce détail est peut-être peu important, mais nous ne tenons pas pour acquis que toute personne qui a un grief à formuler a nécessairement raison.

D. C'est juste.—R. Nous ne prenons rien de tel pour acquis. En premier lieu, nous demandons une déclaration sous serment, et l'intéressé doit être prêt à signer sa déclaration et se faire assermenter. C'est la première chose. Deuxièmement, nous voulons savoir si la plainte est vraiment fondée. Nous

ne nous arrêtons pas aux cas comme le fameux cas de l'homme qui se plaignait de ne pas avoir été accepté par Radio-Canada, et qui formulait sa plainte en bégayant constamment. Il disait: "On, on, a été in-injuste pour moi." Nous ne considérons pas ces cas comme sérieux. Cet exemple illustre . . .

M. KNOWLES: Il aurait pu améliorer certains des programmes.

Le TÉMOIN: Je me souviens d'un particulier qui vint nous voir et qui voulait obtenir le poste de secrétaire d'une grande compagnie, une compagnie à multiples succursales dans tout le pays,—vous me permettez de ne pas mentionner les noms,—et qui prétendait que la seule raison pour laquelle il n'avait pas obtenu ce poste, c'est qu'il était Juif. J'examinai ses titres et qualités, et je lui dis que moi-même je ne l'aurais pas engagé parce qu'il n'avait pas les qualités requises.

M. Pouliot:

D. Il n'y avait donc pas eu de distinction injuste.—R. Non.

D. Mais on prétend qu'il a été lésé?—R. C'est exact. Ce à quoi je veux en venir, c'est que, s'il y a un certain nombre de gens qui ont des griefs fantaisistes, il y a aussi un bon nombre de griefs réels et nous avons porté plainte. Nous avons même fait des représentations au gouvernement et au ministère du Travail relativement à des contrats pour la défense, parce que certaines entreprises avaient refusé d'employer des gens de notre confession religieuse.

D. Selon vous, les plaintes étaient fondées dans certains cas?—R. Oui.

D. Avez-vous vérifié si vraiment il y avait eu des distinctions injustes?—R. Nous avons vérifié des cas qui nous ont permis de faire notre exposé au ministère du Travail au sujet de la Commission du service sélectif national en 1942, et nous avons vérifié d'autres cas en 1950 ou 1951 en préparant notre mémoire avant l'adoption de la loi ontarienne sur les justes méthodes d'emploi.

D. Et ce fut après cela que la Législature de l'Ontario adopta un bill?—R. Je ne sais pas si ce fut à cause de cela. Nous ne pensions certainement pas . . .

D. Quelles sortes de distinctions injustes avez-vous relevées dans les autres cas?—R. Dans le premier que j'ai mentionné, il y avait des industries, une à Toronto et une autre à Montréal, qui exécutaient des contrats pour la défense et les gens de ces compagnies s'adressaient aux fonctionnaires du Service sélectif national pour demander de la main d'œuvre. Ils disaient qu'ils ne voulaient pas de Juifs. Quand cela fut porté à notre attention, il fut naturellement facile de vérifier les faits au moyen de déclarations sous serment, puis nous avons formé un dossier avec ces déclarations et d'autres plaintes. Je voudrais me ranger avec M. Himel sur un point, et dire que, si le dossier présenté au Service sélectif constituait un mémoire très superficiel, celui que nous avons présenté au comité de la Législature ontarienne était fondé sur l'examen d'un grand nombre de cas particuliers, et non sur des preuves circonstanciées. Autrement dit, lorsque vous entendez dire, lorsque vous savez qu'un grand nombre de diplômés juifs en génie civil ne peuvent pas se placer, vous pouvez supposer, si les ingénieurs sont en demande et si les diplômés juifs sont acceptables, et ils le sont parce qu'ils ont obtenu leur diplôme, certains d'entre eux avec grande distinction,—vous pouvez supposer, dis-je, que certaines compagnies. . . En un mot, si on me passe l'expression, il faut être stupide pour ne pas voir que l'on refuse systématiquement de les embaucher.

D. Mais vous admettez probablement que l'employeur est libre de choisir qui il veut. S'il y a un postulant juif, un autre français, un autre anglais, un autre écossais, un autre italien, il est parfaitement libre de choisir qui il veut?—R. Absolument, monsieur.

D. Et vous admettez également avec moi que les candidats malheureux peuvent se plaindre d'une distinction injuste parce qu'un autre, Juif ou Chrétien, a été choisi? Il nous faut respecter la liberté de l'employeur.—R. Je crois que

nous ne sommes pas sur le même terrain, car je suis d'accord avec tout ce que vous avez dit, mais les cas d'injustice ne se présentent pas ainsi. Si un employeur a cinq personnes devant lui, et s'il en a trois à choisir, il est parfaitement libre de choisir les trois qu'il veut.

D. Vous voulez dire qu'il importe peu qu'ils soient Juifs ou Chrétiens, et je ne vois pas qui pourrait intervenir dans le choix de l'employeur.—R. D'accord, et nous ne préconisons aucune intervention semblable dans notre mémoire. Mais si une grande entreprise de construction a besoin de sept ingénieurs et va à chaque collation de diplômés d'ingénieurs au Canada pour en trouver sept et n'y parvient pas tant la demande est forte, mais refuse d'accepter un ingénieur juif, l'on se trouve en présence d'un cas différent.

D. Mais il faut que cela soit démontré, et il ne s'ensuit pas qu'un candidat a souffert de la décision de l'employeur. Je voudrais savoir s'il y a des déclarations sous serment de gens à qui on a refusé des emplois à cause de leur race ou de leur religion.—R. Oui, nos deux études précédentes l'ont incontestablement démontré.

D. Dans combien de cas?—R. Dans le mémoire que nous avons présenté à M. Little, je crois qu'il y avait une demi-douzaine de cas. Dans notre deuxième mémoire, nous en avons signalé plusieurs.

D. C'était en Ontario?—R. Oui, monsieur.

D. Et, en onze ans, il y a eu deux cas de distinction injuste?—R. Non, il y en a eu beaucoup plus car, en plus de ces deux mémoires que j'ai cités, il y a des gens qui viennent dans nos bureaux avec des griefs fantaisistes et d'autres, réels. Nous croyons pouvoir repérer par expérience les griefs fantaisistes, et avec courtoisie, mais avec fermeté quand même, nous les éliminons de toute discussion future. Il reste encore un certain nombre de cas où les griefs ne sont pas imaginaires, mais réels, et il y en a plus que deux.

D. Sont-ce des distinctions de race, de pays d'origine, de couleur ou bien seulement de religion?—R. Je n'ai personnellement eu connaissance d'aucune distinction de couleur. Je n'ai jamais eu à m'occuper des distinctions de couleur.

D. Ni des distinctions de religion?—R. Il est difficile, monsieur, de répondre à cette question.

D. Ce sont des distinctions de religion ou de race?—R. C'est juste. Je ne veux pas éluder votre question, mais j'ignore si les cas que j'ai mentionnés concernent des gens victimes d'injustices parce qu'ils pratiquaient la religion hébraïque ou parce qu'ils appartenaient au groupe ethnique qu'on appelle les Juifs.

D. Quant à l'origine nationale, il n'y a pas eu de distinctions injustes?—R. Je n'ai personnellement eu connaissance d'aucun cas de ce genre. Je ne crois pas que, dans notre champ d'action, il puisse nous arriver de rencontrer un cas semblable. Si un homme ne veut pas employer de Juifs, il n'a pas à s'occuper des pays d'origine.

D. Mais votre expérience personnelle est que ces cas sont très rares au Canada?—R. Il y a au Canada environ 210,000 Juifs et, en éliminant les femmes et les enfants, ceux qui sont employables doivent former une petite fraction de ce nombre, peut-être 6,000. Si les cas d'injustice qui nous sont signalés sont les seuls, il me faut dire honnêtement que les cas sont très rares par rapport au total.

D. Et c'est à l'honneur du pays?—R. Assurément, monsieur, assurément. Il est même à l'honneur du Canada d'être un pays cité en exemple à cause de l'harmonie qui existe entre les différentes races qui l'habitent. Mais notre plaidoyer se fonde sur le fait que les lois du pays ne devraient sans hésitation tenir compte de ce fait.

D. Vous me faites l'impression d'être un homme cultivé. Vous répondez très bien aux questions, et je vais vous en poser une dernière, à laquelle je

voudrais que vous répondiez honnêtement, comme un bon citoyen canadien. Vous êtes citoyen canadien?—R. De naissance.

D. Maintenant, monsieur Hayes, voyez ce projet de loi. Je n'y ai prêté aucune attention quand il fut présenté à la Chambre, mais je l'ai lu par la suite et j'ai été très intéressé. Je me demande si cette mesure législative qui figurera dans les statuts du Canada, ne donnera pas ici même et à l'étranger l'impression que les distinctions injustes se pratiquent au Canada autant que dans n'importe quel autre pays?—R. Sur ce point, je m'en tiens à l'accueil que des lois semblables ont reçu à ma connaissance dans l'État de New-York et surtout dans les États du New-Jersey et du Massachusetts. Je n'en nomme que trois, mais je sais qu'il y en a huit ou neuf autres. Dans ces trois États, selon les commentaires des journaux sur l'objet de la loi, on avait cru d'abord qu'il y aurait un nombre fantastique de poursuites ridicules et fantaisistes. Quand on commença à recourir à la conciliation, non seulement s'aperçut-on que la loi n'avait pas bouleversé le commerce et l'industrie, mais on découvrit que différentes maisons,—et si quelqu'un désire des preuves là-dessus, j'en fournirai avec plaisir,—on découvrit, dis-je, que la compagnie qui avait manifesté le plus d'irritation contre cette loi fut celle-là même qui commença à engager des noirs dans ses magasins à rayons, et elle constata que ses affaires n'en souffraient pas, que les clients ne fuyaient pas et qu'il n'y avait ni chaos, ni confusion. Rien ne m'a laissé croire, ou plutôt je n'ai entendu personne dire que, pour que l'on adoptât cette loi, il fallut que quelque crime infâme en nécessitât l'adoption.

D. Vous connaissez trop bien votre anglais pour employer cette expression. Vous avez employé une expression fautive.—R. Je la corrigerai en disant que je n'ai aucune preuve indiquant que dans le Massachusetts, le New-Jersey ou dans l'État de New-York, ou au Canada,—et je lis les journaux canadiens, anglais et français,—on a trouvé la situation impossible au point de faire naître des lois semblables.

D. Mais ce n'est pas au Canada que la grande cantatrice de couleur n'a pas pu trouver de salle où chanter.

M. STEWART: Marian Anderson ne fut pas admise dans son hôtel.

M. POULIOT: Cela s'est passé à Washington.

M. CROLL: Permettez-moi de citer, relativement à ces questions, un passage du mémoire présenté au premier ministre de l'Ontario par le groupe dont les représentations amenèrent l'adoption de la loi sur les justes méthodes d'emploi:

Dans un rapport adopté à l'unanimité le 15 septembre 1949 aux assises annuelles du Congrès des métiers et du travail du Canada, rapport préparé par le comité du Congrès sur les distinctions de race, il était dit:

“Nous avons constaté que les distinctions dans l'embauchage sont courantes à Toronto, particulièrement dans les agences d'assurance, les banques, les compagnies de fiducie, les maisons de courtage, et que peu de catholiques, de Juifs ou de noirs sont employés par les services municipaux. Beaucoup d'écoles commerciales et d'agences de placement ont peine à faire accepter des catholiques pour des emplois à Toronto.”

Ce rapport confirme une enquête sur le même sujet faite par le *Toronto Telegram*, dont les résultats furent publiés dans ce journal le 9 mars 1949.

Les preuves abondent à l'effet que cette pratique n'est pas limitée à la ville de Toronto, mais qu'elle s'étend à toute la province.

Dans un récent reportage intitulé “Avons-nous des préjugés de couleur?”, le *Globe and Mail* de Toronto disait:

“Beaucoup de gens de couleur sont allés aux États-Unis, préférant affronter là les préjugés sociaux plutôt que les injustices économiques qui leur rendaient la vie impossible ici.”

“Dans les affaires et l’industrie en général, les noirs sentent qu’il est inutile pour eux d’espérer obtenir mieux que des emplois manuels à petit salaire.”

J’ai cru que ce passage éclairerait la discussion actuelle. Il est tiré du mémoire qui a été présenté.

M. POULIOT: C’est fort bien, mais vous n’en savez pas plus long que moi sur ce sujet. Vous prenez pour acquis ce qui est dit dans ce rapport.

M. CROLL: Je ne prétendrai jamais en savoir plus long que vous sur n’importe quel sujet, monsieur Pouliot.

M. POULIOT: Mais nous admettrons ensemble que d’autres en savent peut-être plus long que nous, et que M. Hayes est le témoin le mieux renseigné sur la question que j’aie entendu aujourd’hui.

Le PRÉSIDENT: Maintenant, madame Fairclough.

M^{me} Fairclough:

D. Il y a un grand nombre de Juifs chrétiens au Canada, et je me demande si M. Hayes pourrait nous dire si ces gens font partie de son association. Avez-vous des Chrétiens dans votre association en plus des Juifs orthodoxes?—R. Non. Il y a un service dans notre association qui s’occupe des réfugiés, parmi lesquels se trouvent des personnes ayant déjà appartenu à la religion hébraïque et qui se sont converties, mais cela n’entre pas en ligne de compte ici.

D. En d’autres termes, votre association se compose entièrement de Juifs orthodoxes pratiquants?—R. Nos statuts le veulent ainsi en ce qui concerne les membres.

D. Ces gens qui se plaignent de ne pas avoir réussi à obtenir des emplois étaient donc apparemment tous de la religion juive. Je suppose que vous ne pouvez pas dire s’il s’agissait de distinctions de race ou de religion?—R. Non, je ne saurais le dire.

D. Si certains d’entre eux étaient des Chrétiens, il serait évident qu’ils furent tous victimes d’une distinction de race et non de religion.—R. Je l’ignore.

D. Mais s’ils avaient tous été de la religion juive, la même conclusion serait impossible?

M. Stewart:

D. J’aurais une remarque à faire sur le raisonnement de M. Pouliot relativement à la connaissance de certaines choses. Aucun physicien au monde ne connaît la lune pour y être allé, mais tous les savants connaissent assez bien ses caractéristiques physiques. Je pense que nous pouvons croire sur parole ceux qui viennent témoigner ici, bien qu’ils n’aient eux-mêmes aucune certitude absolue que ces distinctions injustes ont été commises.

M. Cardin:

D. Étant donné la façon dont se pratiquent certaines distinctions injustes, votre association est-elle en mesure de dire si, oui ou non, les dispositions semblables à celles de ce bill qui furent appliquées par la Commission de l’assurance-chômage et la Législature de l’Ontario ont pu être appliquées efficacement?—R. En ce qui concerne d’abord la deuxième question, le rapport que j’ai reçu est à l’effet que tous les cas visés par la loi ontarienne ont été réglés à l’amiable par le procédé de conciliation. Ensuite, il y a lieu de croire que l’introduction de l’infraction a réduit la fréquence des distinctions injustes *ab initio*, c’est-à-dire à leur source. Dès l’instant où les employeurs se virent obligés de modifier leur formule de demande d’emploi, et qu’ils ne pouvaient pas poser certaines questions dans leur formule, cela en soi fut immédiatement d’un grand secours et d’un grand avantage.

Pour répondre à la première question, il y eut encore des plaintes après que le Service sélectif national eût lancé sa directive, qui portait, je pense, le numéro 81-A, mais nous n'avons pas eu autant de cas qu'auparavant. Il s'agit peut-être d'une simple coïncidence, mais nous savons que le nombre de plaintes dont nous étions saisis s'est à peu près réduit à néant. Les fonctionnaires du ministère nous ont dit qu'un ou deux de leurs collègues voyaient encore des vestiges de ce mal, mais la directive fit disparaître une foule des méfaits auxquels nous avions à faire face auparavant.

D. Cela a-t-il entraîné beaucoup de formalités?—R. Je l'ignore. Je sais seulement que la directive fut envoyée du cabinet de M. Little aux bureaux régionaux du Service sélectif et que, de là, elle fut transmise aux membres du personnel. J'ignore de quelle façon ceux-ci ont agi à l'égard des patrons qui avaient besoin d'employés, en sorte que je ne puis vous répondre.

Le PRÉSIDENT: Cela termine l'interrogatoire de M. Hayes comme témoin représentant le Congrès des Juifs canadiens. Je crois que M. Harris désire faire une très brève déclaration.

M. Sydney Harris, de Toronto, est appelé.

Le TÉMOIN: Je serai très bref. Mon nom est Sydney Harris, et je suis de Toronto. J'occupe aujourd'hui, avec M. Hayes, pour le Congrès des Juifs canadiens. J'ai l'intention de ne traiter qu'un seul aspect de la question soulevée par notre mémoire. Les autres aspects ont été suffisamment élucidés par M. Hayes. Une proposition expressément mentionnée dans notre mémoire et à peine sous-entendue dans le bill, c'est que l'éducation et des mesures éducatives sont nécessaires pour réaliser l'objet du bill. Nous sommes tout à fait convaincus qu'une loi de ce genre fera défaut de quelque façon si l'on ne s'efforce pas systématiquement d'en faire connaître au public les dispositions et les principes, et de lui apprendre à apprécier, à comprendre et à appliquer ces principes.

Toute loi constitue en soi un instrument très efficace d'éducation. Par elle, les gens apprennent ce qu'il est normal de faire, ce qu'il est bien de faire, car en général ils observent les lois du pays. Cette nouvelle loi aidera donc, par son texte même, à montrer au public la ligne de conduite à suivre, et enseignera aux employeurs, aux citoyens en général et aux employés ce qui est interdit dans ce domaine.

Mais si l'on se contente de laisser cette loi dans le volume des statuts adoptés par la Chambre, elle ne sera pas consultée assez souvent, et même ne le sera-t-elle peut-être que par les avocats. C'est pourquoi nous croyons qu'il faudrait recourir à la radio de l'État, au livre et à d'autres moyens de publicité pour faire connaître au public la nature de cette loi, son fonctionnement et ses motifs.

Nous ne pensons pas, en effet, que la nouvelle loi soit une panacée et qu'elle règlera tous les problèmes dès qu'elle sera sanctionnée. Mais nous sommes d'avis qu'en la présentant comme une des lois du pays, et en l'accompagnant d'une campagne d'éducation du public, il s'exercera sur la population canadienne une force de persuasion qui permettra à la loi de réaliser son objet sans qu'il soit nécessaire peut-être de recourir souvent à ses sanctions. D'ordinaire, les gens obéissent aux lois; ils ne cherchent pas à l'échapper. Nous croyons que si on leur fait connaître la loi, celle-ci sera observée.

Je crois que je n'ai rien de plus à ajouter, sauf que je voudrais citer l'article 10:

"10. S'il le juge à propos, le Ministre peut entreprendre ou faire entreprendre les enquêtes et autres mesures qui lui paraissent utiles pour faciliter la réalisation des objets de la présente loi."

Nous espérons que, parmi les mesures prises, il y aura celle de distribuer abondamment des imprimés et des renseignements destinés à aider, par une bonne éducation, le public à connaître cette loi et son objet.

M. Pouliot:

D. Avez-vous fini?—R. Oui.

D. Je me demande si vous êtes le monsieur de Toronto qui m'a écrit une très belle lettre?—R. Non, je ne crois pas que ce soit moi.

D. Peu importe. Ce que vous avez dit, monsieur Harris, était aussi beau qu'un bon sermon. Je me demande si l'éducation ne devrait pas venir en premier lieu, afin de faire disparaître les préjugés dans le commerce et dans le cœur de ceux qui ont de ces préjugés. Ne le croyez-vous pas?—R. Je crois que les deux, le procédé législatif et le procédé éducatif, doivent coexister. Je ne crois pas que, seul, l'un ou l'autre soit nécessairement efficace. Vous avez dit que l'éducation ferait disparaître les préjugés. D'accord, mais la loi, bien appliquée et convenablement utilisée, fera disparaître les effets des préjugés, c'est-à-dire les distinctions injustes.

D. Oui?—R. Et nous sommes loin de penser que l'adoption de ce bill va soudainement faire disparaître les préjugés chez les Canadiens. Les gens préjugés ne sont pas très nombreux, mais ils n'abandonneront pas leurs préjugés. Cependant, ils vont cesser de faire des distinctions injustes, en dépit de leurs préjugés. Dans la vaste majorité des cas, ils obéiront à la loi et cesseront de faire de telles distinctions, c'est-à-dire de traduire leurs préjugés en actes. C'est notre principal souci.

D. Avez-vous lu les comptes rendus du comité mixte de la Chambre des Communes et du Sénat sur les droits et les libertés fondamentales de l'homme?—R. Quelques-uns.

D. Serez-vous surpris si je vous disais qu'une seule plainte, un seul grief fut exprimé devant le Comité des droits de l'homme en 1947?—R. Monsieur, je ne serais pas surpris de l'apprendre, car il existe une certaine somme d'inertie naturelle chez les citoyens de n'importe quel pays. La cause en est parfois l'ignorance, parfois le fait qu'il ne leur a pas été donné d'apprendre qu'ils peuvent formuler des plaintes. Le fait qu'il n'y eut qu'une seule plainte peut faire croire naturellement qu'il y avait peut-être d'autres plaintes qui ne furent pas exprimées. La seule personne qui s'est plainte était peut-être la mieux renseignée, ou peut-être celle qui cherchait avec le plus de persévérance à obtenir justice.

D. Seriez-vous encore plus étonné si je vous disais que je suis celui qui a exprimé des griefs devant le Comité des droits de l'homme, mais que ma plainte fut déclarée irrégulière par le président?

M. STEWART: Quel traitement discriminatoire aviez-vous subi?

M. POULIOT: Un membre du Parlement peut être victime de chantage de la part de certains journalistes. S'il réclame justice, on lui dit qu'il est mauvais joueur.

Le PRÉSIDENT: Messieurs, nous avons entendu M. Harris. Les membres du Comité ont-ils d'autres questions à poser en marge de son exposé?

Monsieur Harris et monsieur Hayes, je me fais l'interprète du Comité pour vous remercier d'être venus parler au nom du Congrès des Juifs canadiens, et je puis vous assurer que vos représentations seront soigneusement étudiées quand nous examinerons le bill.

Messieurs, nous voici à la fin du programme tracé pour ce matin dans le rapport préparé par le sous-comité directeur et adopté par le Comité. Cependant, des représentantes de la Fédération canadienne des clubs de femmes d'affaires et de femmes professionnelles sont présentes ici ce matin. Il y a

M^{lle} Isobel Menzies, M^{lle} Gladys Moffatt, M^{me} Margaret Ashdown, M^{lle} Margaret Hyndman et M^{me} Bertha Brocklesby. Ces dames sont de Montréal, Ottawa et Toronto et si je n'entends aucune voix dissidente, je vais inviter les représentantes de ce groupement à faire immédiatement leurs représentations devant le Comité sur le bill 100.

Convenu.

Mademoiselle Menzies et mademoiselle Hyndman, avancez-vous s'il vous plaît.

Messieurs, les représentantes de la Fédération des clubs de femmes d'affaires et de femmes professionnelles ici présentes sont: M^{lle} Isobel Menzies, M^{lle} Margaret Hyndman et M^{me} Ashdown. Je vous invite, mademoiselle Menzies, à nous dire le nom de votre groupement, les noms des dames qui le représentent et votre propre nom.

M^{lle} Isobel Menzies, vice-présidente de la Fédération canadienne des clubs de femmes d'affaires et de femmes professionnelles, est appelée.

Le PRÉSIDENT: Je dois dire que ces dames ont à présenter un mémoire qui a été envoyé à tous les membres. Il a été considéré comme un exposé, mais il a été distribué à tous les membres du Parlement il y a quelque temps, et c'est ce mémoire écrit qui nous est présenté. Il fut probablement considéré par les membres comme un exposé de faits touchant un projet de loi qui, à ce moment-là, n'avait pas encore été présenté et adopté en deuxième lecture, mais je crois que nous serons en mesure de suivre de très près les représentations qui vont nous être faites de vive voix.

Le TÉMOIN: Je représente la Fédération canadienne des clubs de femmes d'affaires et de femmes professionnelles, qui compte dans tout le pays 132 clubs ayant un total de plus de 6,000 membres. Je remplace M^{me} Margaret Campbell, de Vancouver, notre présidente. Je vous présente les membres de notre délégation: M^{me} Margaret Ashdown, membre du conseil et secrétaire administratif d'une grande maison canadienne, manufacturière et commerciale, qui fait des affaires dans tout le pays. Elle a acquis une grande expérience dans le domaine de l'embauchage, est membre de la *Canadian Personnel Association* et s'est spécialisée dans l'administration des bureaux. M^{me} Brocklesby, d'Ottawa, est une ancienne présidente d'un comité national, et elle a fait des enquêtes et des recherches pour notre fédération nationale. M^{lle} Agnes Ireland, d'Ottawa, est agent du service extérieur et elle fut, je pense, haut commissaire suppléant du Canada en Nouvelle-Zélande. M^{lle} Gladys Moffatt, d'Ottawa, vice-présidente de la Fédération canadienne des clubs de femmes d'affaires et de femmes professionnelles. Nous avons aussi parmi nous M^{me} Graham, de Smiths Falls, qui représente le *National Council of Women*, et M^{lle} Margaret Hyndman, Q.C., qui est reconnue dans sa profession une autorité sur la loi des compagnies, mais qui est aussi membre des conseils d'une compagnie de fiducie et d'une compagnie de prêt, présidente d'une compagnie théâtrale et membre des conseils de plusieurs entreprises industrielles et commerciales. Elle est vice-présidente de la Fédération internationale des femmes d'affaires et des femmes professionnelles.

Je crois qu'une copie de notre mémoire a été envoyée à chaque membre du Comité. Voulez-vous que je vous en donne lecture maintenant?

Le PRÉSIDENT: Votre mémoire sera versé au compte rendu et nous vous serions reconnaissants d'utiliser le temps disponible pour mettre en relief les principaux points de votre exposé.

MÉMOIRE

au premier ministre et aux membres de la Chambre des Communes
sur le Bill 100

La Fédération canadienne des femmes d'affaires et des femmes professionnelles félicite le gouvernement d'avoir présenté le Bill 100, "une loi ayant pour objet d'empêcher toute distinction injuste en matière d'emploi et d'affiliation syndicale pour raison de race, de couleur ou de religion". Nous prétendons, cependant, que le bill devrait aussi empêcher les distinctions de sexe dans l'embauchage et, en particulier, qu'il devrait empêcher les distinctions de sexe au moment de l'embauchage, au travail même et surtout en ce qui concerne les salaires.

Nous demandons respectueusement l'adoption d'un amendement au Bill 100, ou une loi distincte, qui empêchera les distinctions injustes en matière d'emploi contre la femme au Canada. A l'appui de notre requête pour une législation semblable, nous faisons observer ce qui suit:

1. Le préambule à la charte des Nations Unies déclare: "Nous, peuples des Nations Unies, résolus . . . à proclamer à nouveau notre foi dans les droits fondamentaux de l'homme, dans la dignité et la valeur de la personne humaine . . . dans *l'égalité de droits des hommes et des femmes*, avons décidé d'associer nos efforts pour réaliser ces desseins.
2. L'Article 2 de la Déclaration universelle des droits de l'homme dit: "Chacun peut se prévaloir de tous les droits et de toutes les libertés proclamés dans la présente Déclaration, sans distinction aucune, notamment de race, de couleur, de *sexe*, de langue, de religion, d'opinion politique ou de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation".
3. La Déclaration universelle des droits de l'homme, au deuxième paragraphe de l'Article 23, dit: "*Chacun, sans aucune distinction, a droit au salaire égal pour un travail égal*".
4. Le principe fondamental des droits de l'homme, tel qu'énoncé par la Charte des Nations Unies et la Déclaration universelle des droits de l'homme, *n'est pas reconnu* par le Bill 100, car il ne protège pas les femmes qui travaillent contre les distinctions injustes.
5. Les femmes forment une partie importante de la main-d'œuvre canadienne et, plus particulièrement, il y a plus d'un million de femmes qui travaillent, soit plus de 20 p. 100 de tous les salariés au Canada.
6. L'augmentation rapide du nombre des femmes dans les affaires et dans l'industrie est l'un des facteurs les plus importants dans la vie économique du Canada, et cette augmentation va s'accroître pendant tout le XX^e siècle.
7. Des relevés faits aux États-Unis ont montré que, sur 100 femmes ayant un emploi lucratif, 84 travaillent pour leur propre subsistance et celle de leurs proches, huit pour une raison spéciale comme le paiement d'une maison, l'amortissement de dettes ou l'instruction de leurs enfants, et les huit dernières travaillent, suppose-t-on, pour le plaisir d'acquitter l'impôt sur le revenu.
8. En temps de crise, l'économie canadienne compte à peu près uniquement sur le recrutement de femmes pour fournir la main-d'œuvre du pays, et les femmes ont magnifiquement rempli les emplois vacants au cours des dernières années quand leurs services étaient requis.

La Fédération canadienne des clubs de femmes d'affaires et de femmes professionnelles désire une loi qui protégera la femme contre les distinctions de sexe au moment de l'embauchage, au travail même et en ce qui concerne la rémunération, pour tous les emplois concernant des travaux, des entreprises ou des affaires tombant sous la juridiction du Parlement du Canada. Ces trois objectifs pourraient être réalisés par un amendement au Bill 100. Sinon, pour empêcher les distinctions en fait de rémunération, nous demandons une loi sur le salaire égal semblable à celle adoptée par la province d'Ontario en 1951 (Statuts de l'Ontario, 1951, chapitre 26) et par la province de Saskatchewan en 1952 (Statuts de la Saskatchewan, 1952, chapitre 104).

A l'appui de notre requête pour l'égalité du salaire, nous répétons les paragraphes 1 à 8 ci-dessus et nous ajoutons les suivants:

9. Le principe du salaire égal pour un travail égal fut reconnu dans des conventions adoptées par l'Organisation internationale du travail en 1928, 1944 et 1947, et, de plus, ce principe fut réaffirmé à la Conférence internationale du travail en 1951 par l'adoption d'une convention invitant chaque État-membre de cette Organisation à répandre l'application du principe de rémunération égale des hommes et des femmes faisant un travail d'une égale valeur.
10. Plusieurs pays ont des lois sur le salaire égal, par exemple l'Albanie, le Mexique, le Brésil, la Bulgarie, la Birmanie, la France et l'Italie, et des lois semblables sont en vigueur dans 14 États des États-Unis d'Amérique.
11. Les deux derniers gouvernements en Grande-Bretagne ont approuvé ce principe, mais n'ont pas adopté de loi à cet égard parce que l'augmentation des dépenses qui en eût résulté pour le Service civil pourrait nuire gravement au programme de relèvement économique en Grande-Bretagne.
12. Le principe "à travail égal, salaire égal" est reconnu par le Service civil du Canada et dans au moins 25 pour cent de toutes les conventions collectives.
13. Ce principe est approuvé par tous les syndicats ouvriers et tous les partis politiques au Canada.
14. L'inégalité des échelles de salaires entre employés et employées compromet les salaires et les emplois des hommes.
15. Un salaire inférieur force la femme qui travaille à accepter un standard de vie plus bas, ce qui nuit à la santé et au bien-être de la femme elle-même, des personnes à sa charge et de sa localité; de plus, cette infériorité pèsera sur toute sa vie, car les pensions de retraite sont réglées sur les taux de salaire.
16. L'inégalité des salaires ne peut pas se justifier par cet argument que les hommes ont des charges de famille et que les femmes n'en ont pas, ni cette affirmation que, de toute façon, les charges de famille sont couvertes par les allocations familiales, les exemptions de l'impôt sur le revenu et les pensions de vieillesse, car les femmes qui travaillent contribuent à toutes ces formes d'assistance.
17. Là où prévaut le principe du salaire égal pour un travail égal, comme dans les professions, l'opinion publique l'accepte sans réserve.

En terminant, permettez-nous de vous rappeler que, si l'objet du bill est d'empêcher et d'éliminer les distinctions injustes dans l'embauchage et s'il s'inspire du principe des droits fondamentaux de l'homme tel qu'énoncé dans la Charte des Nations Unies, comme vous dites, vous ne pourrez réaliser vos intentions qu'en adoptant la loi que nous demandons.

Signé au nom de la Fédération canadienne des clubs de femmes d'affaires et de femmes professionnelles.

La présidente nationale
M^{me} MARGARET CAMPBELL
La présidente du Comité des
conditions de travail
M^{lle} RUTH S. MCGILL

M^{lle} MENZIES: Maintenant M^{lle} Margaret Hyndman, Q.C., mettra en relief les principaux points de notre mémoire. Merci.

Le PRÉSIDENT: Je vous remercie beaucoup. Mademoiselle Hyndman?

M. POULIOT: Vous pouvez vous asseoir, mademoiselle Hyndman.

Mlle Margaret Hyndman, Q.C., de Toronto, est appelée.

Le TÉMOIN: Monsieur le président, messieurs les membres du Comité. Comme vous avez pu le constater par les lettres et le mémoire que vous avez reçus de notre groupement, nous ne sommes pas opposées à ce projet de loi. Nous l'approuvons, de même que les principes dont il s'inspire, mais nous croyons...

Le PRÉSIDENT: Excusez-moi, mademoiselle Hyndman. Nous arrivons maintenant à la partie essentielle de votre exposé, et je vous prie d'élever un peu la voix.

Le TÉMOIN: Nous ne sommes pas opposés au principe du bill présentement à l'étude. Nous l'approuvons, mais nous pensons qu'il y a une très grave omission dans ce projet de loi, qui prétend être dirigé contre les distinctions injustes en matière d'embauchage. Nous savons que les femmes sont victimes de grandes injustices à cause de leur sexe en matière d'embauchage, et je ne crois pas devoir prendre une plus grande partie de votre temps pour citer des exemples. Nous pourrions en citer beaucoup. Nous pourrions produire des foules de témoins pour démontrer hors de tout doute que, dans les genres d'emplois que vise le Bill, les femmes passent en second lieu et, dans beaucoup de cas, sont refusées, mais les plus grandes injustices se commettent probablement une fois qu'elles sont embauchées, en ce qui concerne la rémunération et l'avancement. La question de l'égalité des chances et de l'égalité des salaires a été discutée d'une façon très intéressante et assez longuement dans notre correspondance avec les membres du Parlement. Dans notre groupement, il y a des patronnes et des employées. Sur le plan international, nous avons le privilège unique d'avoir rang d'observateur, comme groupe, auprès de l'Organisation internationale du travail et cela à cause de l'expérience particulière que nous possédons. Nous osons croire que, comme groupement composé à la fois de femmes qui emploient et de femmes qui sont employées, nous pouvons traiter la question que nous essayons de vous exposer ce matin d'une façon objective et non pas seulement du point de vue du patron ou de l'employée. Notre groupement compte aussi beaucoup de femmes professionnelles, et, de nos jours au Canada, les distinctions de sexe dans les professions sont presque ou totalement inexistantes. Et nous prétendons que c'est parce que les hommes et les femmes appartenant aux professions libérales sont traitées sur un pied d'égalité par leurs associations professionnelles ainsi que par leurs clients ou leur patients. Personne ne songerait à offrir à une femme médecin, pour une opération, un prix moindre qu'à un homme médecin. Et le plus grand péché que je pourrais commettre dans ma propre profession serait de faire la guerre à mes confrères dans la question des honoraires. Il en est de même dans le domaine de l'assurance, la spécialité de M^{lle} Menzies, où c'est même une infraction que de réduire les commissions et où les femmes touchent exactement la même commission que les hommes.

Maintenant, en ce qui concerne le Bill 100—dans lequel je voudrais voir le mot “sexe”—je dois dire que la seule femme qui fasse partie du Comité a fait preuve dans le passé d'un grand intérêt envers le bien-être des femmes qui travaillent en présentant, non seulement le précurseur du Bill 100, mais aussi un autre bill sur le salaire égal pour les femmes dans les domaines de juridiction fédérale. Cependant, M^{me} Fairclough s'écarte de nous—si je puis m'exprimer ainsi—sur la question de savoir si une loi sur les distinctions injustes est bien celle qui doit contenir une disposition contre les distinctions injustes dont les femmes sont victimes, ou s'il faudrait un bill à part. Je ne suis pas encore moi-même convaincue que les distinctions de sexe ne peuvent pas être traitées exactement de la même façon que les distinctions de race, de religion et d'origine nationale.

M. Pouliot:

D. Si vous me permettez, la question de sexe est différente de celles qui intéressent la religion, la race et la nationalité. Avez-vous à vous plaindre de distinctions injustes dont les femmes seraient victimes à cause de leur race, leur religion ou leur nationalité?—R. Les femmes subissent des distinctions injustes à cause de leur race, leur religion et leur couleur tout comme les hommes, mais elles subissent en plus des distinctions injustes à cause de leur sexe.

D. Excusez-moi de vous avoir interrompue. Je vais vous écouter avec plaisir et je vous poserai des questions ensuite.—R. S'il existe des facteurs dont on tient compte dans l'emploi des femmes parce qu'elles sont femmes, alors si elles sont payées—et il faut qu'elles le soient—elles souffriront inévitablement de ce traitement discriminatoire, qui pèsera sur leurs chances d'avancement et le reste. Mais, quand elles font le même travail que les hommes, il n'y a aucune raison pour qu'elles ne touchent pas le même salaire, ou que leurs chances d'avancement soient meilleures ou moindres à cause de leur sexe. Et je puis dire que l'introduction du mot “sexe” dans ce bill aurait un effet qui n'a pas retenu beaucoup d'attention de la part du Comité ou du Parlement, et c'est qu'elle donnerait l'assurance aux hommes qu'ils n'auront pas à souffrir d'injustices à cause de leur sexe en plus de donner la même protection aux femmes. Dans certaines industries et dans certains emplois, il se peut fort bien que les hommes aient à souffrir de leur sexe. Dans mon propre bureau, je m'efforce de diviser également mes emplois entre étudiants et avocats des deux sexes, car c'est là, à mon sens, le meilleur moyen d'obtenir le meilleur rendement. Mais il peut fort bien arriver que des femmes propriétaires d'entreprises refusent, en l'absence d'une loi comme celle-ci, d'employer des hommes. Il y a naturellement l'autre danger que, dès l'instant où l'on permet que les femmes soient payées moins bien que les hommes pour le même travail, les employeurs soient tentés d'engager le sexe qui coûte le moins, en supposant que les femmes peuvent faire le travail également bien, et quand cela se produit je pense que toutes les femmes en prennent leur parti, profitent de la situation et ne réclament aucune protection.

Or, dans la correspondance que nous avons eue avec des membres du Parlement, un certain nombre d'arguments ont été avancés, et nous connaissons assez bien les arguments que l'on peut nous opposer, et je voudrais répondre à un ou deux de ces arguments. Tout d'abord, comme nous savons tous, il a fallu plusieurs mois de réflexion et d'étude pour rédiger la Charte des Nations Unies, et la Déclaration universelle des droits de l'homme. Dans ces deux documents, on trouve des déclarations contre les distinctions injustes, et les distinctions de sexe y sont sur le même pied que les autres formes de distinctions injustes. Dans le Bill 100, on trouve une note explicative disant que le bill vise à éliminer et prévenir les distinctions injustes dans l'embauchage et

l'admission dans les syndicats ouvriers. Tout le bill est fondé sur les droits fondamentaux de l'homme tels qu'énoncés par la Charte des Nations Unies. On nous a objecté qu'employer des femmes serait un gaspillage économique, si je puis ainsi m'exprimer, et on a parlé de la protection que l'on accorde aux femmes qui travaillent dans la plupart des provinces. Sur ce point, je voudrais faire observer que la façon de penser des employeurs et des femmes qui s'intéressent au bien-être des travailleuses a bien changé quant à ce qui constitue une législation favorable aux femmes qui travaillent. Une amère expérience nous a enseigné qu'adopter une loi des salaires minima pour les femmes et non pour les hommes c'était fixer, non pas le salaire minimum, mais le salaire maximum de la femme. Beaucoup des dispositions protectrices qui furent suspendues pendant la guerre sont alors apparues sous leur vrai jour. Il fut alors démontré qu'elles ne servaient pas les intérêts des travailleuses et qu'elles avaient milité contre elles, peut-être de bonne foi, comme sans doute ce bill fut rédigé de bonne foi, mais l'omission du mot "sexe" fait qu'il ne donne encore aucune protection réelle aux femmes, et leur rend plus difficile la tâche de gagner leur vie. Je prétends que ce genre de lois, dites lois protectrices, qui en réalité sont injustes pour les femmes, ne doit pas vous induire à aggraver davantage la situation en refusant d'introduire le mot "sexe" dans ce bill. Nous savons que c'est au Comité qu'il appartient de recommander si le mot "sexe" doit être inclus dans ce bill ou s'il doit faire l'objet d'un projet de loi distinct. Mais un certain nombre de questions ont été soulevées dans la correspondance que nous avons eue, et j'aimerais que M^{me} Ashdown, qui possède une grande expérience des affaires au Canada et qui est secrétaire du Comité d'enquête sur les conditions de travail des Clubs de femmes d'affaires et de femmes professionnelles, en dise un mot.

M^{me} Margaret Ashdown, secrétaire du Comité d'enquête sur les conditions de travail des Clubs de femmes d'affaires et de femmes professionnelles, est appelée.

Le TÉMOIN: Monsieur le président et messieurs les membres du Comité, j'ai l'intention d'être très brève, car je sais que vous êtes tous très impatients de poser une foule de questions à M^{lle} Hyndman. Je ne voudrais pas vous en empêcher et je sais qu'il reste peu de temps. Comme M^{lle} Hyndman l'a fait remarquer, nos membres vous ont écrit et vos réponses ont soulevé un certain nombre de questions pertinentes. Vous nous avez indiqué les raisons qui, à votre avis, s'opposent à ce que le mot "sexe" soit inclus dans ce bill. Nous nous efforçons donc de vous épargner un peu de temps et de vous dispenser de poser des questions en vous fournissant d'avance, rapidement et brièvement, nos réponses.

L'une des objections posées par un grand nombre d'entre vous concerne l'absentéisme. Vous dites que les femmes ne doivent pas s'attendre à être traitées de la même façon que les hommes parce qu'elles sont beaucoup plus portées que ceux-ci à contracter l'habitude de s'absenter du travail. Or, peut-être vais-je être corrigée par certaines des autorités présentes,—bien que M. Brown, avec qui je comptais aborder cette question, soit sorti,—mais au meilleur de ma connaissance nous avons très peu de preuves documentaires comme quoi l'habitude de s'absenter du travail est sensiblement plus grande chez les femmes que chez les hommes. Il est vrai que certaines études faites durant la guerre dans les industries de la défense ont montré que les femmes s'absentaient plus que les hommes, mais il est également vrai que la plus grande partie des femmes qui travaillent aujourd'hui sont employées dans les bureaux, et ces études ne portaient pas sur le travail de bureau. Or, il me reste à trouver des preuves documentaires à l'effet que, dans les bureaux, les femmes s'absentent plus que les hommes. Vous admettez avec moi que le simple rhume est peut-être la plus grande cause d'absentéisme que nous ayons et, à

ma connaissance, le rhume ordinaire ne fait aucune distinction entre l'homme et la femme. En réalité, les études les plus récentes ont démontré que les dérangements émotifs sont l'une des plus grandes causes d'absentéisme dans l'industrie, et que les hommes sont beaucoup plus exposés que les femmes à se laisser emporter par leurs émotions. Vous avez peut-être peine à le croire, mais c'est censé être vrai. La deuxième objection que beaucoup d'entre vous ont posée, c'est que forcer les employeurs à embaucher les femmes aux mêmes conditions que les hommes serait une entreprise coûteuse pour les employeurs, et que vous n'étiez pas en mesure de forcer les employeurs du pays à dépenser plus d'argent. Je désire réfuter carrément cette affirmation, car si vous possédez l'esprit de justice et la logique que l'on vous attribue, vous admettrez que les femmes dans l'industrie, surtout dans l'industrie légère et dans les usines de montage de notre pays, accélèrent la production d'une façon si merveilleuse que l'obligation d'installer une salle de toilette supplémentaire à cause des femmes est une dépense insignifiante auprès du gain supplémentaire à obtenir en dollars et en cents.

La troisième objection à laquelle je désire répondre est celle relative à la durée de l'emploi. Certains d'entre vous diront: "A quoi sert-il d'embaucher des femmes? Elles trouvent à se marier et disparaissent." Mais c'est là un état de choses qui change très rapidement depuis quelques années. De 1940 à 1947, le nombre des femmes de 45 à 54 ans occupant des emplois a augmenté de 47 p. 100. Une récente enquête, qui a porté sur 20,000 membres des Clubs de femmes d'affaires et de femmes professionnelles, a montré que la moyenne d'âge des femmes ayant des emplois était de 39 ans et demi. Un cinquième d'entre elles avaient 50 ans ou plus. Aujourd'hui, les femmes mariées sont plus nombreuses que les filles dans les bureaux. Les dernières données statistiques indiquent que 46 p. 100 de nos femmes de bureau sont mariées, que 18 p. 100 sont veuves ou divorcées et que 36 p. 100 seulement sont célibataires.

Le ménage où le mari et l'épouse ont chacun leur emploi se généralise rapidement et les employeurs ne peuvent plus invoquer le danger du mariage comme excuse.

La quatrième et dernière objection à laquelle je veux répondre, c'est qu'aucune des lois contre les distinctions injustes qui sont en vigueur aux États-Unis ne renferme le mot "sexe". Messieurs, nous faudra-t-il toujours être des imitateurs? Voici, pour le peuple canadien, une occasion de montrer son esprit d'initiative et être, à son tour, imité des autres pays du monde.

M. Pouliot:

D. Monsieur le président, nous sommes heureux d'avoir eu M^{lle} Margaret Hyndman, M^{me} Ashdown et M^{lle} Menzies, mais, apparemment, ce qu'elles ont dit est à côté du sujet, car nous sommes à discuter les distinctions de race, d'origine nationale, de couleur et de religion. Si le bill était amendé pour y faire entrer des dispositions concernant les problèmes des femmes, ce que ces dames ont dit serait parfaitement pertinent, mais en ce moment nous discutons seulement les distinctions de race et de religion. C'est là la portée du bill et je me demande si les dames qui ont parlé peuvent citer des cas de distinctions de race ou de religion dans un domaine quelconque.

M. CHURCHILL: Monsieur le président, ne pensez-vous pas que nous devrions interrompre la séance pour le déjeuner. La statistique dit que les femmes vivent plus longtemps que les hommes. Nous ne pouvons pas les suivre.

M. POULIOT: Quand mon esprit est bien nourri, je n'ai pas faim.

Le PRÉSIDENT: Il est 1 heure, c'est vrai, et sans votre remarque, monsieur Churchill, j'allais dire qu'il faudrait probablement continuer à un rythme très accéléré. Étant donné que les organisations ouvrières se présenteront cet après-

midi, quelqu'un proposerait-il qu'au lieu de nous réunir à 3 heures, nous nous réunissions à 2 h. 30 pour continuer d'entendre les témoins actuels?

M. CROLL: Il se peut que les témoins veuillent retourner chez eux aujourd'hui. Peut-être pourrions-nous continuer quelques minutes encore si quelqu'un désire leur poser d'autres questions, afin que ces dames puissent partir?

M. POULIOT: Je n'ai qu'une seule question à poser.

M. CROLL: Finissons donc avec elles.

Le PRÉSIDENT: Est-ce que le Comité y consent?

M. CHURCHILL: Non. Je pense qu'il serait préférable de suspendre la séance et de la reprendre à 2 h. 30, et c'est ce que je propose.

Le PRÉSIDENT: Mesdames, cela, vous conviendrait-il? Oui? La reprise de la séance à 2 heures 30 a été proposée par M. Churchill, appuyée par M. Pouliot. Nous allons donc lever immédiatement la séance pour nous réunir de nouveau ici à 2 heures 30.

APRÈS-MIDI

Le MERCREDI 22 avril 1953.

2 h. 30 de l'après-midi

Le PRÉSIDENT: Messieurs, nous sommes en nombre et je crois qu'immédiatement avant la suspension de la séance à 1 heure M. Pouliot avait soulevé la question de savoir si les distinctions de race, d'origine ethnique, de couleur ou de religion, qui se traitent en bloc à cause de leur similitude, peuvent s'assimiler aux distinctions de sexe. Monsieur Pouliot, je pense que vous aviez interrogé M^{me} Ashdown sur la possibilité de relier les distinctions injustes dont les femmes se plaignent aux distinctions de race, d'origine nationale, de religion et de couleur.

M^{lle} Margaret Hyndman, Q.C., vice-présidente de la Fédération internationale des femmes d'affaires et des femmes professionnelles, est appelée.

M. POULIOT: Je dois vous dire, monsieur le président, que lorsque des dames paraissent devant un comité parlementaire, les hommes qui en sont membres semblent appartenir au sexe faible, et c'est probablement la raison pour laquelle je n'ai pas invoqué le règlement pendant qu'elles discutaient des problèmes féminins qui n'ont aucun rapport avec les distinctions de race ou de religion. Or, vu que ces dames se sont donné la peine de venir ici, je leur demande, à toutes et à chacune, si elles ont eu connaissance de distinctions de religion, de race ou d'autres distinctions semblables dans les emplois publics.

Le TÉMOIN: Monsieur le président, nous apprécions les égards de M. Pouliot à notre endroit. Nous pensons qu'il s'emploie peut-être à nous ravir notre rôle en montrant tant de faiblesse, mais je crois pouvoir affirmer crûment que sa propre question est irrégulière, car la proposition que nous livrons à votre examen,—et peut-être ne l'ai-je pas dit assez clairement,—est que le projet de loi présentement à l'étude soit amendé par l'addition du mot "sexe" afin qu'il soit interdit de faire des distinctions de sexe dans l'embauchage tout comme en matière de race, de religion et de couleur.

M. Pouliot:

D. Chaque chose à son tour, s'il vous plaît. Ce que je veux savoir de vous, en tant que femme d'affaires et avocate c'est si vous avez eu connaissance de distinctions de race ou de religion dans l'embauchage au Canada. C'est tout ce que je veux savoir. —R. Oui, je crois qu'il y en a eu. Je crois avoir entendu citer deux exemples ce matin.

D. Acceptez-vous ce qu'a dit M. Himel ou M. Hayes?—R. J'accepte ce que les deux ont dit et je pense qu'il faut de toute évidence conclure que les noirs employés par les chemins de fer sont victimes de distinctions injustes, qu'ils sont écartés, non par leurs aptitudes mais par leur couleur, des emplois plus élevés que celui de porteur.

D. Ah, mais en ce qui concerne le premier point que vous venez de mentionner, si vous prêtez foi à ce qu'ont dit ce matin M. Himel et M. Hayes, vous une diplômée d'Osgoode Hall, vous acceptez les oui-dire?—R. Je crois que nous le faisons tous.

D. C'est dommage et ce n'est pas une réponse à ma question, car je vous ai demandé ce que vous en saviez personnellement.—R. Je sais que je n'ai jamais vu un chef de train de couleur, ni un serre-frein, ni un chauffeur de couleur à l'emploi d'une compagnie canadienne de chemin de fer.

D. Vous savez qu'il y a un syndicat de porteurs, dont la plupart des membres sont des noirs? Je suis d'accord avec vous sur ce point. Je connais très bien les porteurs. Ils sont mes amis.—R. Les miens aussi, mais je n'ai jamais vu un noir qui fût chef de train.

D. Etes-vous certaine qu'ils sollicitent ce poste de chef de train? Savez-vous, mademoiselle Hyndman, que très souvent les chefs de train sont remplacés par des porteurs et qu'à bord d'un grand train, l'Express Maritime, qui va de Montréal à Halifax, il arrive très souvent qu'il n'y ait pas de chef de train et que le préposé aux wagons-dortoirs est un porteur?—R. Vous parlez des chefs de pullman.

D. Il n'y avait pas de chefs de pullman à bord de ce train, mais les porteurs agissaient comme chefs. Or, le syndicat est un syndicat de porteurs, et avez-vous eu connaissance que des porteurs aient sollicité des places comme chef de train, chauffeur ou mécanicien de locomotive?—R. Ils me l'ont dit.

D. Ils vous l'ont dit?—R. Oui, on m'a dit cela.

D. Vous ont-ils donné une attestation?—R. Non. Je n'étais pas en train de réunir des preuves.

D. Non, mais certains porteurs vous ont dit qu'ils ne pouvaient être ni chefs de train, ni chauffeurs, ni mécaniciens de locomotive?—R. Oui.

Le PRÉSIDENT: Monsieur Pouliot, dans les représentations qu'ont faites les Clubs de femmes d'affaires et de femmes professionnelles, il n'est pas fait mention de distinctions injustes en plus de celles dont avaient à se plaindre les différentes dames qui ont déposé. Elles n'ont pas mentionné d'autres distinctions injustes que celles dont les femmes sont victimes et, si vous avez des questions à leur poser, je vous prie de les interroger sur leur mémoire.

M. POULIOT: Je vais vous demander, monsieur, de déclarer irrégulier tout ce que ces dames ont dit car leurs affirmations ne se rapportent pas au sujet traité ici. C'est par excès de courtoisie que nous n'avons pas soulevé cette objection plus tôt.

Le PRÉSIDENT: Monsieur Pouliot, le Comité était prévenu de ce que ces dames allaient avoir à dire et il a quand même adopté une motion pour qu'elles témoignent. Comme leur mémoire et leur lettre ont été distribués d'avance à tous les membres du Parlement, il appartenait au Comité de dire s'il leur permettrait de présenter des revendications de ce genre en rapport avec le genre de projet de loi que nous sommes à étudier.

M. CROLL: Monsieur le président, permettez-moi de faire observer que nous avons invité ces dames. Elles ont apporté une grande contribution en approuvant le principe du bill, et elles ont cru pouvoir améliorer le bill avec leur proposition. Que nous soyons ou non d'accord avec elles, elles ont au moins présenté leur point de vue, que nous pourrions étudier maintenant ou plus tard. Leur visite est très utile, il me semble, car nous nous trouvons à prendre connaissance d'un point de vue qui nous aurait échappé autrement.

M. POULIOT: Je n'ai qu'une chose à dire. C'est que M^{me} Ashdown et M^{lle} Hyndman ont déploré que les femmes soient considérées comme inférieures aux hommes dans les emplois. Je n'insisterai pas davantage, car je suis parfaitement convaincu de la supériorité des femmes sur les hommes.

M. CROLL: Bien.

M. POULIOT: Qu'elles soient mariées ou non, et ce n'est guère le moment de questions de mariage.

M. CROLL: Le sujet est fort à propos.

Le PRÉSIDENT: Nous avons eu de très bons témoignages aujourd'hui et je crois que tous les membres aiment entendre du bon verbiage, et je pense qu'il explique très bien une situation.

Est-ce que d'autres membres du Comité ont des questions à poser?

M. Cardin:

D. Estimez-vous que ce bill réglerait mieux le problème qui vous intéresse, que ne saurait le faire une autre loi sur la question? Il me semble que les problèmes particuliers que ce bill vise à résoudre sont un peu différents de celui que vous avez mentionné ce matin?—R. C'est vrai jusqu'à un certain point, mais je prétends que l'introduction du mot "sexe" dans ce bill viserait un plus grand nombre des distinctions injustes contre les femmes que ne pourrait le faire un autre genre de bill rédigé séparément, car le seul fait de préparer un bill distinct constituerait un traitement discriminatoire.

D. Mais pensez-vous que les distinctions injustes dont souffrent les femmes sont fondées sur les mêmes motifs que les distinctions de race, d'origine nationale ou de religion, par exemple?—R. Oui, c'est un traitement fondé sur les préjugés.

M. POULIOT: C'est un gros mot, prenez garde.

M. CROLL: Oui, et je dois dire que nous sommes tous opposés aux préjugés.

Le TÉMOIN: Je crois que les deux traitements discriminatoires plongent leurs racines dans les préjugés et que les employeurs expriment un peu plus ouvertement les préjugés qu'ils entretiennent à l'égard des femmes que ceux qui les poussent à faire des distinctions injustes à certains groupes.

M. Cardin:

D. Je ne veux par paraître vieux jeu et je ne veux pas non plus m'attirer des difficultés, mais il me semble que ce bill viserait naturellement certains genres de travaux que les femmes sont incapables de faire ou physiquement inaptes à accomplir, en sorte que le bill ne leur serait pas utile. Il me semble qu'un bill distinct serait, à votre point de vue, le meilleur moyen de résoudre le problème et de le résoudre entièrement. A mes yeux, ajouter le mot "sexe" à ce bill serait comme mettre des fleurs dans un carré de légumes.—R. C'est une façon très gentille d'exprimer ce que vous considérez comme une difficulté, monsieur Cardin, mais si le mot "sexe" était inséré dans ce bill, il s'appliquerait à une très grande variété d'emplois réservés aux femmes seulement. Il y a eu, et il y a encore des distinctions injustes, par exemple dans les banques, et l'argument au sujet de la force physique des femmes ne peut vraiment pas être invoqué. Je ne crois pas que les femmes en général aspirent à l'emploi de débardeur. Les hommes songeraient-ils à solliciter un emploi qui consiste à plier et emballer des tissus aux couleurs délicates, des couvertures et autres articles semblables. Naturellement, si l'on était obligé, dans les annonces, de décrire chaque emploi vacant pour les hommes et les femmes, il n'y a pas beaucoup de gens d'un sexe ou de l'autre qui songeraient à solliciter un emploi qu'ils seraient physiquement inaptes à remplir. Ce n'est pas la mode aujourd'hui de chercher à faire plus de travail qu'on est en mesure de faire.

D. Je voulais voir si vous êtes d'avis que ce bill réglerait tous les problèmes que vous avez rencontrés dans votre carrière.—R. Je le crois. Il le ferait mieux qu'une loi rédigée dans le sens de la loi ontarienne sur les salaires égaux ou de la même loi en Saskatchewan toutefois, monsieur le président, il est très facile pour nous, qui sommes imprégnés du sujet, de nous asseoir autour d'une table, et de faire des comparaisons et des distinctions; mais la grande majorité des femmes qui travaillent au Canada ne pourront pas, je pense, faire ces distinctions, et tout ce qu'elles sauront, c'est que la Chambre des communes a adopté une loi pour protéger les Juifs, les noirs, les minorités religieuses...

M. POULIOT: Hommes et femmes.

Le TÉMOIN: Oui...—mais qu'elle n'a rien fait pour protéger les femmes contre les véritables injustices dont elles sont victimes dans la domaine de l'embauchage.

M. CROLL: Ne devriez-vous pas dire aussi à ces dames que M^{me} Fairclough a présenté à la Chambre un projet de loi sur le sujet qui les intéresse? Ce projet de loi ne sera peut-être pas débattu cette année, mais il le sera un jour et ce projet de loi, à la réflexion, semble mieux répondre au besoin. N'est-ce pas votre avis?

Le TÉMOIN: Je comptais, monsieur le président, ne pas être amenée à discuter le bill de M^{me} Fairclough. Ce bill sera sans doute débattu un jour, mais comme je l'ai dit déjà, bien que M^{me} Fairclough et les membres de notre groupement tendent vers le même but, nos méthodes diffèrent légèrement et je préfère ne pas discuter l'efficacité du bill qu'elle propose.

M. CHURCHILL: Au début de votre exposé ce matin, mademoiselle Hyndman, vous avez insisté sur la question des possibilités d'avancement pour les femmes quand elles ont accepté des emplois à des salaires inférieurs à ceux des hommes après leur embauchage, et pendant que vous parliez je me demandais comment vous pouviez rattacher cela au présent bill. Je me demandais aussi quel effet le mot "sexe", s'il était introduit dans ce bill, produirait sur ces deux problèmes: l'avancement et le salaire égal pour les femmes?

Le TÉMOIN: Ce bill s'applique à toutes les conditions d'embauchage et je suis d'avis que l'expression "conditions d'embauchage" s'applique aux chances d'avancement et au salaire. Si elle ne s'y applique pas, à quoi servira-t-il d'adopter ce bill pour protéger les gens, si on peut en violer l'esprit en disant: "Fort bien, nous ne ferons pas de distinctions entre les Juifs, les noirs, les Musulmans ou d'autres, mais nous donnerons à un Musulman ou à un Juif 30 cents de moins l'heure". Le bill est inefficace à moins que l'expression "conditions d'embauchage" ne comprenne la rémunération et les chances d'avancement.

M. POULIOT: Mademoiselle Hyndman, en guise d'aurevoir, je vais vous raconter l'un de mes souvenirs. Il y avait un monsieur à Québec qui avait épousé une femme de couleur et leur fils était noir comme l'ébène; il n'était pas porteur, mais chauffeur et il devint mécanicien. C'est un cas isolé, mais il existe et l'homme porte le nom de Talbot.

Le TÉMOIN: Tout indique, monsieur le président, que nous allons vous laisser vous débattre avec la question des porteurs de couleur. Ce n'est pas un sujet que nous pouvons discuter.

Le PRÉSIDENT: Oui, nous le comprenons, mais nous accordons toute la latitude possible.

Vous n'avez pas d'autres questions à poser, messieurs? Mesdames, nous vous remercions beaucoup. Y a-t-il une autre membre de votre délégation qui désire parler? Oui, M^{me} Graham.

Mme W. A. Graham, présidente du Conseil national des femmes, est appelée.

Le TÉMOIN: Comme vous le savez, on nous appelle le Parlement des femmes du Canada. Le Conseil national des femmes est présentement dans sa soixantième année d'existence et se compose d'associations fédérées, dont l'une, nous sommes très heureuses de le dire, est la Fédération des clubs de femmes d'affaires et de femmes professionnelles. Quand celle-ci eût soumis son mémoire au Conseil national des femmes, nous l'avons immédiatement approuvé. Depuis 60 ans, nous essayons d'obtenir de meilleures lois et conditions pour les femmes et les enfants du Canada, et nous avons naturellement pensé que c'était un bill que nous pouvions appuyer. Je dirai donc que le Conseil national des femmes, qui compte environ 500,000 membres dans tout le Canada, approuve cette requête du groupe des femmes d'affaires et des femmes professionnelles à l'effet que le mot "sexe" soit inclus dans ce bill.

Nous appuyons certainement le bill et nous désirons que le Comité l'examine sérieusement et se conforme le plus possible à la déclaration des Nations Unies, qui comprend les mots hommes et femmes.

M. POULIOT: Vous mentionnez la déclaration des Nations Unies et vous me faites songer que ce qu'elle renferme ne s'applique pas au Canada mais aux pays d'Europe situés derrière le Rideau de Fer.

Le TÉMOIN: Je crois que les Nations Unies sont composées de 64 pays.

M. Johnson:

D. Vous représentez un très nombreux groupe de femmes. Est-ce que tous les groupements qui font partie du Conseil approuvent cette recommandation? —R. Oui. Nous leur avons écrit et ils ont approuvé ce bill en formulant l'espoir que le mot "sexe" y soit inclus, après quoi les conseils locaux et provinciaux et le conseil national ont agi dans le même sens. Nous avons écrit à nos "membres" locaux en espérant qu'ils jugeraient à propos de l'inclure dans le bill.

D. Et quel fut leur réponse?—R. Nous ne le savons pas. Nous venons seulement d'écrire à nos membres locaux du Parlement.

D. Oh, je croyais que vous parliez des membres locaux de votre groupement.

M. POULIOT: Vous pouvez vous assoir, madame Graham.

Le TÉMOIN: J'aime rester debout. Je travaille beaucoup avec les hommes et j'ai constaté que l'on retient mieux leur attention quand on reste debout.

M. CARDIN: Est-ce que vos groupements sont d'avis que les intérêts de la femme au Canada seront mieux servir par ce bill que par un autre bill?

Le TÉMOIN: Vous savez, si une chose n'est pas mise en marche sur le bon pied dès le début, il est très difficile ensuite de la remettre sur le bon pied. Nous croyons que notre cause serait mieux servie si nous parvenions à faire inclure le mot "sexe" dans ce bill. Ce résultat obtenu, nous pourrions ensuite présenter des amendements, mais nous croyons vraiment qu'il importe de faire entrer ce mot dans le bill.

Le PRÉSIDENT: A-t-on d'autres questions à poser à Mme Graham?

M. POULIOT: Madame Fairclough, n'avez-vous aucune question à poser?

Mme FAIRCLOUGH: Monsieur le président, comme les membres de la délégation le savent, je n'approuve pas le projet d'inclure le mot "sexe" et, vu que je ne favorise pas son inclusion, j'ai cru qu'il serait mieux de ne rien dire du tout.

Le PRÉSIDENT: Permettez-moi de dire, mesdames, que le mémoire que vous avez adressé aux membres du Parlement, et dont les membres du Comité ont chacun une copie, sera imprimé avec vos témoignages. Je puis vous assurer

que tous les membres du Comité examineront très sérieusement les représentations si dignes d'attention que vous avez faites au nom de vos associations. Nous vous remercions beaucoup d'avoir bien voulu venir ici et de nous avoir présenté un mémoire et des témoignages aussi intéressants.

Le TÉMOIN: Je vous remercie beaucoup.

Le PRÉSIDENT: Maintenant, messieurs, il est 3 heures. Le sous-comité a recommandé que les prochains témoins appelés soient les représentants du *Jewish Labour Committee of Canada*, et un représentant de ce groupe, M. Kaplansky, est présent. J'invite M. Kaplansky à s'avancer.

M. Kalmen Kaplansky, directeur du *Jewish Labour Committee of Canada*, est appelé.

M. POULIOT:

D. Vous êtes M. Kaplansky?—R. Mon nom est Kalmen Kaplansky, directeur du *Jewish Labour Committee*.

D. Voulez-vous nous dire, s'il vous plaît, qui est président de votre association?—R. Le président est M. Michael Rubinstein.

D. De Victoria?—R. Non, de Montréal. Le trésorier est M. Bernard Shane, qui est vice-président de l'*International Ladies Garment Workers of Canada*.

D. Où demeure-t-il?—R. A Montréal. Parmi les vice-présidents, il y a M. H. A. Reiff, gérant de l'*Amalgamated Clothing Workers Union* de Montréal, et M. Maurice Silcoff, vice-président canadien de la *United Hatters Cap and Millinery Workers International Union*; M. Max Federman, qui dirige l'*American Federation of Labour Furriers Union* à Toronto; M. Sam Kraisman, gérant de l'*International Ladies Garments Union* à Toronto; M. A. Kirzner, agent d'affaires de la *I.L.G.W.U.*, de Toronto, et M. Sam Herbst, gérant de l'*I.L.G.W.U.* à Winnipeg. La plupart de nos directeurs résident à Montréal, Toronto et Winnipeg et nous avons des branches dans ces trois villes industrielles.

M. Viau:

D. Êtes-vous affiliés au Congrès des Juifs canadiens?—R. Non, mais nous avons des relations amicales et très étroites avec cet organisme. Certains de nos propres groupements sont affiliés au Congrès des Juifs canadiens.

M. Pouliot:

D. Mais vous êtes un groupement indépendant?—R. Oui.

M. Croll:

D. Êtes-vous associés au Congrès canadien du Travail, au Congrès canadien des Métiers et du Travail?—R. Pas directement, mais certains de nos groupements affiliés sont membres du Congrès canadien du travail ou du Congrès des métiers et du travail du Canada.

M. Pouliot:

D. Êtes-vous un syndicat ouvrier?—R. Nous ne sommes pas un syndicat ouvrier, mais mon comité représente des syndicats ouvriers et des associations fraternelles qui comptent beaucoup de Juifs parmi leurs membres.

M. Viau:

D. En quelle année le *Jewish Labour Committee* fut-il formé?—R. En 1936. A cette époque, le groupement qui fait présentement partie du *Jewish Labour Committee* se réunit et décida de fonder au Canada un organisme visant à réaliser les objectifs pour lesquels il a été fondé.

D. Quelle est le principal objectif?—R. Le principal objectif est d'aider les syndicalistes juifs d'outre-mer, de les aider à émigrer dans d'autres pays, y compris le Canada, de leur fournir une assistance matérielle au besoin, d'aider les victimes de la persécution fasciste et communiste et d'exécuter un programme d'éducation au Canada en vue de favoriser la bonne entente et la bonne volonté entre les différents groupes ethniques qui forment la population.

D. Fut-il fondé à cause de traitements discriminatoires?—R. Sa fondation résulta principalement de l'horreur que la collectivité juive éprouva devant la persécution qui sévissait en Allemagne. Nous voulions attirer l'attention de nos amis dans le mouvement syndical sur les événements d'Allemagne pour que nous profitons au Canada, aux États-Unis et dans les autres pays libres des leçons à dégager de ce qui se passait en Allemagne à cette époque. Notre fondation coïncida en réalité avec l'accession au pouvoir d'Hitler et du parti nazi en Allemagne.

D. Avez-vous un groupement semblable aux États-Unis?—R. Oui, nous en avons un.

M. Pouliot:

D. Comment s'appelle-t-il?—R. Il s'appelle le *Jewish Labour Committee* et il est affilié de la même façon que le mouvement syndical au Canada est affilié à certains égards aux organisations syndicales des États-Unis.

M. Viau:

D. En d'autres termes, vos membres sont affiliés à la fois au C.I.O. et à l'A.F. of L. et paient deux cotisations?—R. Nous ne payons pas deux cotisations. Les syndicats ouvriers qui sont affiliés au *Jewish Labour Committee* et d'autres sont affiliés au C.I.O. ou à l'A.F. of L., comme par exemple, l'*International Ladies Garment Workers Union*, dont des succursales, ayant un grand nombre de membres juifs, sont affiliées au *Jewish Labour Committee*, et en partie à l'*American Federation of Labour*. L'*Amalgamated Clothing and Garments Union*, qui fait partie du *Jewish Labor Committee*, est affiliée au C.I.O. et au Congrès canadien du travail au Canada.

D. Vous dites que vous ne percevez pas de cotisations?—R. Non, nous recevons seulement les contributions bénévoles, plus les sommes fournies pour défrayer le travail que nous faisons au Canada et outre-mer.

Le PRÉSIDENT: Veuillez donc souligner les principaux points du mémoire.

Mémoire présenté au

Comité permanent des relations industrielles par le
Jewish Labor Committee of Canada

En vue de faire apporter certains modificatifs au Bill 100
Honorables membres du Comité:

Le *Jewish Labor Committee* désire féliciter de tout cœur le gouvernement d'avoir présenté le Bill 100, une loi visant à empêcher les distinctions de race, d'origine nationale, de couleur ou de religion dans les industries et les entreprises sous la juridiction du Parlement du Canada. Nous espérons que ce bill aura l'appui unanime du Parlement. Nous désirons aussi remercier le Comité de nous fournir l'occasion de vous présenter nos points de vues sur cette très importante législation sociale.

Le *Jewish Labor Committee of Canada* fut formé en 1936 à titre d'organisme représentatif auprès des syndicats ouvriers qui comptent un grand nombre de membres Juifs. Le comité est diamétralement opposé au communisme et au fascisme.

Depuis sa formation et au cours des dix-sept dernières années, le comité a soutenu des campagnes nationales d'éducation au sein du mouvement syndical afin de dénoncer l'erreur des préjugés et des distinctions de race et de religion, puis de créer une atmosphère favorable à l'union et à la bonne entente entre les divers éléments composant la population canadienne.

Notre comité a beaucoup fait pour aider les victimes des persécutions raciales et religieuses à l'étranger et pour aider les réfugiés des persécutions fascistes et communistes à trouver de nouveaux foyers et à se faire de nouvelles vies au Canada.

Le comité représente les syndicats affiliés, parmi lesquels il y a de grands syndicats comme l'*International Ladies' Garment Workers Union*, l'*Amalgamated Clothing Workers Union*, l'*United Cap, Hat and Millinery Workers Union* et le *Workmen's Circle*.

Les principaux congrès canadiens du travail, auxquels ces syndicats sont aussi affiliés, et notre propre comité ont présenté des requêtes au gouvernement canadien au cours des dernières années en vue de l'adoption d'une loi et de règlements nouveaux interdisant les distinctions de race, de couleur ou de religion dans l'embauchage. Le premier des changements demandés fut apporté l'an dernier quand le Parlement modifia la Loi de l'assurance-chômage de façon à interdire aux fonctionnaires du Service national de placement de faire des distinctions injustes en dirigeant des postulants vers les emplois disponibles.

Après cette importante mesure, l'arrêté ministériel C.P. 4138 fut adopté, stipulant que toute distinction injuste dans l'embauchage faite par un employeur exécutant un contrat du gouvernement, suffirait à motiver la résiliation du contrat.

L'adoption de ces deux mesures et leur application démontrent à l'évidence que le gouvernement et le Parlement du Canada ont pleinement accepté le principe de la justice dans les méthodes d'emploi. Le bill présenté cette session-ci en vue d'interdire les distinctions injustes dans l'embauchage de la part des entreprises et des industries tombant sous la juridiction du Parlement est un prolongement logique et nécessaire de ce principe.

Nous croyons que la nouvelle loi proposée par le Bill 100, avec certains amendements, tendra à réduire le nombre des distinctions injustes dans l'embauchage et à donner justice aux victimes des distinctions injustes qui pourraient être commises. Nous vous disons ces choses à dessein, car nous croyons que toute importante déficience de la loi, apparaîtrait vite dans son application et, à la lumière de cette expérience pratique, il sera alors possible de proposer et de faire adopter des amendements. Nous croyons que le plus important à l'heure actuelle est d'approuver ce bill et les principes qui l'ont inspiré, et d'en faire une partie intégrante de la législation sociale au Canada.

Nous voudrions, cependant, vous recommander d'apporter au bill certains changements qui, croyons-nous, le renforceront et en rendront l'application plus efficace dans tous les cas.

Nous recommandons que l'alinéa *g*) de l'article 2 soit amendé pour qu'au lieu de lire "l'origine nationale comprend l'ascendance" on lise "l'origine nationale comprend l'ascendance et la nationalité". Voilà qui est très important pour beaucoup de personnes récemment arrivées au Canada de pays autres que leur pays d'origine. A cause des bouleversements qui se sont produits en Europe, beaucoup d'immigrants arrivent au Canada avec l'obligation de porter, pendant la période de cinq ans qui doit s'écouler avant qu'ils obtiennent leur citoyenneté canadienne, une nationalité très différente de leur ascendance ou de leur origine ethnique. Nous désirons attirer l'attention du Comité sur le fait que cette protection est fournie par la Loi ontarienne sur la justice dans les méthodes d'emploi.

L'article 4 du bill, qui traite des méthodes d'emploi interdites, il n'est fait aucune mention des formules de demande d'emploi.

Le paragraphe (5) de l'article 4 interdit bien de publier, relativement à tout emploi vacant ou en perspective, des annonces exprimant directement ou indirectement une restriction, une spécification ou une préférence quant à la race, l'origine nationale, la couleur ou la religion.

Nous recommandons qu'un paragraphe (6) soit ajouté à l'article 4 du bill pour interdire que, dans les formules de demande d'emploi portant sur des emplois vacants ou en perspective, il soit fait mention de la race, de l'origine ethnique, de la couleur ou de la religion du postulant.

Nous attirons encore l'attention du Comité sur la loi ontarienne, qui renferme une interdiction semblable. Nous ferons observer que la présence de cette interdiction dans la loi ontarienne a été très efficace.

Sous d'autres juridictions, l'application et l'administration de lois contre les distinctions injustes dans l'embauchage ont enseigné d'utiles leçons. En plus de la loi ontarienne, il y a présentement des lois semblables en vigueur dans plusieurs États des États-Unis d'Amérique. Des données statistiques récemment publiées par un comité du Sénat américain montrent que plus d'un tiers des travailleurs aux États-Unis sont maintenant protégés par des lois contre les distinctions injustes dans l'embauchage.

L'expérience acquise démontre nettement que ces lois produisent leurs meilleurs résultats quand l'autorité qui applique la loi exécute dans tout son territoire un programme d'éducation bien conçu et bien mené. Malheureusement, aucun programme d'éducation n'est prévu dans le Bill 100. Nous parlons ainsi tout en sachant très bien que l'article 10 du Bill confère de grands pouvoirs au ministre du Travail, mais nous recommandons vivement et sincèrement au Comité d'ajouter au bill un autre article prévoyant l'établissement d'un programme d'éducation destiné à faire connaître la loi et ses dispositions aux patrons et employés, et donnant des instructions et une autorité précises au ministre à cet égard.

Nous espérons que le Comité acceptera et adoptera nos recommandations et que le bill, ainsi amendé, recevra l'approbation du Parlement.

Le tout respectueusement soumis par

THE JEWISH LABOR COMMITTEE OF CANADA

M. KAPLANSKY: Je dirai que notre groupement compte un grand nombre de nouveaux Canadiens, des gens arrivés au Canada au cours des six ou sept dernières années, et je suis très heureux de vous dire que la présentation de ce bill au Parlement par le ministre du Travail les a grandement réjouis. C'est un geste qui les encourage à essayer de s'intégrer, si je puis m'exprimer ainsi, de notre mode de vie au Canada. Nous avons eu un certain nombre de réunions avec eux et, à l'une de ces réunions, M. Côté était présent et il leur a parlé. Nous avons pu constater qu'en général ils estimaient que cette loi était un pas dans la bonne voie. C'est une loi dont ils ont besoin et ils sont encouragés par le fait que le gouvernement a décidé de faire entrer dans les statuts du pays une loi qui affirme expressément qu'ils n'ont pas à redouter de distinctions injustes et que tous les emplois disponibles leur sont aussi accessibles qu'aux autres Canadiens.

M. Pouliot:

D. De qui parliez-vous tantôt?—R. De M. Côté. Nous l'avons invité à parler à l'une de nos réunions.

D. Il parle bien.—R. Oh, il parle très bien.

D. Et il est sincère.

M. HIGGINS: Et c'est aussi un bon libéral.

Le TÉMOIN: Ce sur quoi je désire insister, monsieur, c'est que le problème des formules de demande d'emploi nous inquiète particulièrement. Le fils d'un membre de l'un de nos syndicats affiliés m'a fait parvenir une formule de demande d'emploi. Je ne mentionnerai pas le nom de cette compagnie. Qu'il me suffise de dire que c'est une des plus grandes entreprises industrielles du pays. Comme vous le savez, l'Ontario a une loi sur les justes méthodes d'emploi et cette loi interdit de mentionner la race, la religion ou le pays d'origine sur une formule de demande d'emploi. Ce garçon sollicitait un emploi à Montréal dans une filiale de cette grande compagnie, et les formules de demande d'emploi étaient imprimées à Toronto, et je vois que la filiale de Montréal s'est donné la peine d'écrire à la machine, sur chaque formule de demande d'emploi, une mention de la nationalité, de la religion et du lieu de naissance.

M. Pouliot:

D. Qu'est-ce qu'on a fait?—R. A Montréal, on a écrit cela à la machine sur chaque formule de demande d'emploi. Les formules avaient été imprimées à Toronto, où cela est interdit, et on inscrivit à la machine les mots nationalité, religion et lieu d'origine.

M. Higgins:

D. Quelle formule est-ce?—R. C'est une formule de demande d'emploi.

D. Pour un emploi du gouvernement?—R. Non, dans une entreprise privée, et cette affaire nous a indignés. Si de telles questions n'ont pas leur raison d'être, et si l'on peut s'en dispenser à Toronto, où une loi est en vigueur, pourquoi peuvent-elles être posées dans la ville de Montréal ou ailleurs au Canada? Nous estimons que l'un des principaux bienfaits de la loi ontarienne a été de faire disparaître les formules de demande d'emploi qui posaient ces questions sans justification.

C'est peut-être une question de psychologie populaire et je ne suis pas versé en psychologie, mais un homme qui n'est pas né au Canada, ou qui appartient à un groupe ethnique ou national considéré comme une minorité, estime qu'il est à désavantage quand il lui faut inscrire dans une demande sa race, sa religion ou son origine nationale.

M. Pouliot:

D. Personne ne doit avoir honte de sa race.—R. Il n'est pas question d'avoir honte, je parle de l'effet psychologique produit sur un homme qu'une compagnie a contraint de dire sa nationalité ou sa religion, de dire s'il est Juif ou catholique. Si l'emploi sollicité lui est refusé, il pensera que c'est à cause de son origine ethnique ou de sa confession religieuse. C'est un fait, j'en suis convaincu, ayant vécu dans des milieux ouvriers juifs pendant près de vingt ans. Et moi-même je ne suis pas né au Canada, de sorte que je puis en parler par expérience personnelle. Telles sont les remarques que je voulais ajouter au mémoire.

M. Pouliot:

D. Avant d'aller plus loin, voulez-vous nous dire, s'il vous plaît, si le siège social de la compagnie dont vous avez parlé est à Toronto ou à Montréal?—R. Je crois qu'il est à Toronto, et les formules de demande d'emploi avaient été imprimées à Toronto portant les mots dactylographiés de nationalité, religion et lieu de naissance. Cela se voit aisément. Je suis imprimeur de métier et je connais la différence entre une machine à écrire et une linotype. C'était manifestement écrit à la machine à écrire sur cette formule de demande d'emploi.

D. Vous a-t-elle été donnée personnellement?—R. Oui, par le fils d'un membre d'un syndicat affilié qui avait rempli cette formule.

D. Êtes-vous sûr qu'il ne l'avait pas écrit lui-même?—R. J'en suis sûr monsieur.

D. Si vous disiez que cette formule vous a été donnée à vous-même par la compagnie avec ces mots écrits à la machine, je vous croirais, mais si elle vous a été donnée par un autre, c'est du oui-dire, et vous admettez que l'individu qui vous l'a donnée aurait pu dactylographier lui-même ces mots ou les faire dactylographier par un autre. Vous n'avez aucune connaissance personnelle de ce fait?—R. Je suis d'accord avec vous. N'importe quoi est possible dans le monde où nous vivons.

D. Le monde n'est pas si mauvais. N'en regardez pas le mauvais côté. Mon opinion du monde en général est bonne, et mon opinion du Canada est excellente, et je m'appuie sur cette vérité.

Le PRÉSIDENT: Veuillez continuer, monsieur Kaplansky.

Le TÉMOIN: Cela est plus ou moins ce que je voulais ajouter au mémoire, et je serai enchanté de répondre aux questions que vous désirez poser.

Le PRÉSIDENT: Merci beaucoup, monsieur Kaplansky. A-t-on d'autres questions?

M. POULIOT: Oui.

M. Pouliot:

D. Vous avez dit tantôt que c'était à cause de la persécution des Juifs par Hitler en Allemagne que votre association avait été formée?—R. Oui monsieur.

D. Elle ne fut pas formée à cause d'une persécution des Juifs au Canada?—R. Non.

Ces néo-Canadiens dont vous avez parlé ne connaissaient pas beaucoup le Canada quand ils arrivèrent ici. Ils avaient une opinion différente du monde. Ils avaient été maltraités quand Hitler était au pouvoir et ils avaient une fort mauvaise opinion du monde en général, car ils avaient souffert dans leur propre pays et ils ne connaissaient pas beaucoup le Canada. Avez-vous eu connaissance que quelqu'un d'entre eux ait souffert de persécution depuis son arrivée au Canada?—R. Le mot persécution a un bien vilain sens.

D. Mais c'est celui que vous avez employé?—R. Je l'ai employé en parlant d'Hitler, mais je ne voudrais certainement pas l'employer en parlant d'un pays comme le nôtre, comme le Canada. Il n'est pas question ici de persécution. Je crois qu'il faut distinguer entre préjugé et distinction injuste, et qu'il faut distinguer entre distinction injuste et persécution. Ce qu'Hitler a fait à des millions de Juifs en disposant d'eux dans des fours crématoires est si effroyable et cruel que rien de comparable ne se trouve dans l'histoire du monde civilisé. Par conséquent, je ne voudrais pas comparer le sort des Juifs sous Hitler au sort des Juifs dans un pays comme le nôtre. Cela serait odieux de ma part.

D. Mais vous exagérez en donnant l'impression que seuls les Juifs furent les victimes d'Hitler.—R. Je n'ai rien dit de semblable.

D. Il y a des gens de plusieurs autres races qui furent persécuté sous Hitler, des Chrétiens autant que des Juifs. La persécution était générale. Ici, nous vivons dans un pays libre. C'est le pays le plus libre de l'Amérique du Nord.—R. Je suis absolument d'accord avec vous sur ce point.

D. Et je considère qu'une loi de ce genre nuit au bon renom du Canada parce qu'elle donne l'impression, surtout à ceux qui ne connaissent pas le Canada et que vous appelez les nouveaux venus ou néo-Canadiens, que le Canada est un pays où ils ont besoin d'une protection spéciale parce qu'ils viennent d'Europe. Mais cela n'est pas vrai. Ce n'est pas conforme aux faits.—R. Permettez-moi de ne pas être d'accord avec vous, monsieur. Je ne crois pas

que cela porte la moindre atteinte au bon renom du Canada. Je crois qu'il est à l'honneur du Canada de dire aux Canadiens,—de dire à ceux des Canadiens qui font des distinctions injustes,—de leur dire qu'il n'y a pas de place au Canada pour les traitements discriminatoires. Je crois que c'est un honneur pour l'ensemble du pays. Par exemple, si nous passons une loi contre le meurtre, cela veut-il dire que chaque citoyen du pays est un meurtrier, ou bien simplement que nous nous protégeons contre certains individus qui ont des tendances meurtrières?

D. Je persiste à croire qu'il est dangereux de conclure du particulier au général. Il arrive parfois qu'un homme se soit mal conduit et qu'il soit condamné en cour et que l'on entende dire qu'il a été puni à cause de sa race, puis on généralise ce cas et l'on prétend qu'il y a persécution. Cela est tout à fait mal. Chaque individu devrait être jugé à son propre mérite et selon sa propre conduite. Et s'il y a un Juif ou un Chrétien à mon emploi, et si je considère qu'il ne me donne pas satisfaction, j'ai incontestablement le droit de le congédier. Il n'y a aucune loi au monde qui m'empêchera de congédier cet homme qui ne me donne pas satisfaction dans l'accomplissement de son travail. Êtes-vous d'accord avec moi?—R. Je suis d'accord avec vous, et il me semble que la loi est également d'accord avec ce que vous venez de dire, car elle ne vise pas à protéger la personne incompétente parce qu'elle appartient à un certain groupe ethnique. Je crois que la loi vise à protéger une personne qui est compétente et satisfaisante à tous égards, mais que l'on n'embauche pas ou qui n'obtient pas d'avancement parce qu'elle est d'une certaine race ou d'une certaine religion.

D. Il me semble que la loi vise à fournir une protection à des gens qui n'ont besoin d'aucune protection dans ce pays parce qu'ils sont protégés par le mode de vie du pays. Je trouve mauvais que l'on prétende qu'ils aient besoin de protection. Avez-vous besoin d'un parapluie quand le soleil brille? Les femmes peuvent en avoir besoin pour protéger leur teint délicat contre les rayons du soleil.

Le PRÉSIDENT: A-t-on d'autres questions?

M. Higgins:

D. Je demanderais au témoin combien il y a de personnes de sa religion au Canada présentement?—R. Combien il y a de gens de ma religion au Canada présentement?

D. Oui.—R. Je crois qu'il y en a 210,000.

D. Et je crois que la plupart des hommes de votre religion travaillent. Habituellement, les femmes ne travaillent pas hors du foyer, n'est-ce pas?—R. Je crois que la proportion de travailleurs parmi les gens de la religion juive est à peu près la même que pour le reste de la population.

D. Combien y en a-t-il qui ont de bonnes places?—R. Qu'entendez-vous par de bonnes places?

D. Qui sont administrateurs ou professionnels; j'entends les gens qui font de l'argent? Ou bien, inversement, combien y en a-t-il qui font partie de la main-d'œuvre?—R. Combien sont des ouvriers ou membres de syndicats ouvriers?

D. Oui?—R. Je n'ai pas les chiffres sous la main, mais dans l'industrie du vêtement à Montréal, il doit y avoir 5,000 à 6,000 employés juifs qui sont membres des trois syndicats que nous représentons, l'*Amalgamated Clothing Workers of America*, l'*International Ladies Garment Union* et la *Hatters and Cappers Union*.

D. Ce chiffre est-il exact pour tout le Canada?—R. C'est un chiffre qui m'a été donné. Je n'en suis pas sûr. J'ignore combien d'employés juifs il y a à Toronto.

D. On me dit que le sixième environ de votre population appartient aux syndicats ouvriers ou occupe des emplois dans les domaines d'activité que représentent les syndicats ouvriers.—R. Je crois que c'est exact.

D. Est-ce que les gens qui composent ce sixième sont fréquemment victimes de distinctions injustes dans vos différents syndicats ouvriers?—R. Voilà vraiment une très bonne question. Mé permettez-vous de répondre en vous posant une question?

D. Sûrement.—R. Vous êtes-vous jamais demandé pourquoi les Juifs sont surtout employés dans l'industrie du vêtement?

D. Je l'ignore. Peut-être pouvez-vous me le dire?

Le TÉMOIN: Nous avons fait une étude de la question et nous avons constaté qu'ils se dirigent généralement vers certains genres d'emploi par suite d'une espèce d'évolution qui s'est produite au Canada tout comme en d'autres pays. Les Juifs se dirigent vers les industries protégées, où ils n'ont pas à craindre de distinctions injustes. Ils ne vont pas dans les industries où ils ont à redouter un traitement discriminatoire. Je suis imprimeur de mon métier et je suis arrivé au Canada à la fin de 1929. Je ne suis pas né au Canada.

M. Higgins:

D. Alors, vous et moi, nous avons quelque chose en commun.—R. Après avoir exercé divers métiers pendant deux ans, je fus accepté comme apprenti par un imprimeur. Il me fallut faire six ans d'apprentissage et, au bout de ce temps, je me mis à chercher un emploi pour gagner ce qui était considéré à l'époque comme un bon salaire, \$35 à \$40 par semaine. J'étais imprimeur commercial et non imprimeur de journal; mes compagnons et ceux de mon entourage me dirent: "Tu fais mieux de chercher une imprimerie juive, car nous avons entendu dire qu'il y avait un certain antagonisme à l'endroit des ouvriers juifs dans les imprimeries non juives."

M. Pouliot:

D. C'était du oui-dire.—R. Sans doute, mais de l'espèce qui produit un effet extrêmement paralysant sur celui qui recherche un emploi.

Personne n'aime les rebuffades. Pour les éviter, même s'il s'agit de oui-dire qui n'a jamais été prouvé, on se dit ceci: "J'irai offrir mes services dans un atelier appartenant à un Juif, car mes chances de trouver un emploi seront meilleures."

Cette loi reviendra à dire à chaque Canadien, quelle que soit son origine ethnique: "Tu es protégé par la loi. Tu peux changer de genre de travail. Un Canadien qui est à la recherche d'un emploi n'est pas retenu par sa religion ni par sa nationalité."

M. HIGGINS: Croyez-vous qu'il soit urgent d'adopter un bill comme celui-ci?

Le TÉMOIN: Je le crois certainement, monsieur.

M. Pouliot:

D. Avez-vous été victime de distinctions injustes dans l'atelier où vous avez travaillé pour la première fois avec des gens appartenant à d'autres races?—R. Comme je vous l'ai dit, je n'ai jamais travaillé ailleurs que dans des ateliers où seulement des Juifs travaillaient, et c'est une chose dont il faut tenir compte.

D. Vous travailliez avec des compatriotes?—R. Je suis membre d'un syndicat dont 90 p. 100 des membres ne sont pas juifs. Je n'ai jamais été témoin de distinctions injustes au sein d'un syndicat ouvrier. Ils m'ont élu membre de leur exécutif et m'ont envoyé comme représentant à des congrès syndicaux.

D. Je n'en ai pas parlé jusqu'ici, mais en posant toutes ces questions mon intention est de savoir si les témoins qui paraissent devant nous ont eu person-

nellement connaissance de distinctions injustes, ethniques ou religieuses. C'est ce que je veux savoir.—R. J'en ai eu connaissance monsieur. J'ai eu personnellement connaissance de distinctions injustes.

D. Vous en avez vous-même subies?—R. Oui monsieur.

D. De quelle façon?—R. Je ne sais pas s'il s'agit de oui-dire ou non. Corrigez-moi si c'en est. Un jeune homme vint à moi dans mon atelier il y a quatre ou cinq mois. Il venait de Belgique. Mais la Belgique n'était pas son pays d'origine. Il avait traversé à peu près tous les pays européens avant d'arriver au Canada. Je fis de mon mieux pour lui obtenir un emploi. Il affirmait être mécanicien et avoir travaillé dans une avionnerie en Belgique, ainsi que dans des usines d'automobiles en France.

Finalement, grâce à mes relations syndicales, je parvins à le faire entrer dans une des grandes usines de la défense à Montréal. Il s'écoula du temps avant qu'il pût obtenir un emploi. L'homme au guichet d'embauchage lui dit de se présenter à certaine heure. Il arriva à l'heure dite, en vêtements de travail, et s'inscrivit à l'horloge. Après qu'il se fût inscrit, un contremaître vint lui demander son nom. Le contremaître lui dit: "Voulez-vous répéter votre nom, s'il vous plaît?" Il le répéta. Il avait un de ces noms à consonance nettement juive dans un pays comme le Canada. Son heure d'arrivée à l'horloge avait été 7 h. 52; son heure de sortie fut 8 h. 15 et ce fut la fin de son emploi. Il a prétendu que la seule raison pour laquelle il n'avait pas obtenu cet emploi, après s'être inscrit à l'horloge, était que son nom de famille était Birnbaum, et son prénom, Heim. J'imagine que personne dans cette salle ne peut prononcer ce nom.

D. Vous n'avez là qu'un seul cas.—R. Oui.

D. En avez-vous d'autres?—R. Oui, j'en ai. Je ne suis pas avocat et, par conséquent, je ne me sers pas d'affidavits et de déclarations écrites. Je ne puis parler que du sentiment qu'éprouvent ces gens, monsieur.

M. GILLIS: Vous réussissez bien mieux de cette façon.

Le TÉMOIN: Le sentiment existe. C'est inévitable, où que vous alliez. J'étais en Colombie-Britannique il y a trois ans. J'étais allé là pour le compte du mouvement syndical au Canada, afin de transmettre notre message de bonne volonté et de compréhension. Permettez-moi de vous dire que les catholiques de Colombie-Britannique sont nettement convaincus qu'ils sont victimes d'injustices parce qu'ils sont catholiques.

Il y a des endroits au Canada où les catholiques se sentent victime de distinction injustes à cause de leur religion. Vous avez peut-être suivi le débat suscité à Winnipeg autour d'un règlement de nature discriminatoire que cette ville a récemment adopté. Un échevin—je crois que son nom est "Repcheck", un Ukrainien—a dit que lui-même et son épouse avaient sollicité des emplois pendant la crise et qu'on les avait refusés à cause de leur nom de famille. Je crois que les méthodes d'embauchage ont changé pour le mieux au Canada depuis le début de la guerre. C'était bien pis avant la guerre.

Je sais que de jeunes Juifs ont refusé d'étudier le génie civil parce qu'ils craignaient de ne pouvoir se placer comme ingénieurs. Mais quand la guerre commença, les industries de guerre admettaient tous ceux qui se présentaient et il y eut une certaine amélioration dans les méthodes d'embauchage. La pensée qu'une autre crise économique pourrait survenir au Canada et rendre les emplois rares m'inquiète. Qui aurait la priorité dans l'embauchage? Verra-t-on se répéter la même situation, qui irait en s'aggravant?

M. POULIOT: Ce sera la survivance des plus aptes.

Le TÉMOIN: La survivance des plus aptes! Je crois que la loi vise à empêcher l'homme d'expérience de se laisser piétiner par tout le monde. Il y a là, cependant, un problème philosophique que je n'ai pas l'intention de discuter.

M. Pouliot:

D. Voici où je veux en venir: si trois hommes sont employés et si l'un d'eux doit être congédié, je suis convaincu que le patron étudiera les aptitudes des trois, comparera leur valeur, et s'il en congédie un à cause d'une diminution de son rendement ou pour une autre raison semblable, l'employé congédié n'aura été victime d'aucune distinction injuste. L'employeur lui-même regrettera peut-être beaucoup d'avoir eu à le faire.

M. STEWART: S'il en est ainsi, je voudrais bien savoir pourquoi tant de formules demandent à chaque postulant quelle est sa race, sa religion, sa nationalité, sa croyance, le lieu de naissance de son père et le lieu de naissance de sa mère.

Le PRÉSIDENT: Monsieur Stewart, c'est là un point que M. Kaplansky a traité.

M. POULIOT: Monsieur Stewart, si vous employez quelqu'un, vous voulez savoir d'où il vient et vous voulez être renseigné sur...

M. STEWART: Je veux connaître ses aptitudes.

M. POULIOT: Alors, comment se fait-il que si souvent les gens doivent fournir des certificats? C'est précisément parce que l'employeur veut connaître les antécédents du postulant...

M. STEWART: Mais cela ne concerne pas sa religion.

M. POULIOT: Mais il n'y a rien de mal à demander à tout Canadien que vous employez, s'il est digne de ce nom, d'où il vient. Nous le demandons à une domestique.

M. STEWART: Mais le lieu de naissance du père et celui de la mère? J'ai toutes ces formules-là ici.

M. POULIOT: Vous savez qu'on ne fait pas de distinction injuste en demandant le lieu de naissance d'une personne.

Le PRÉSIDENT: Monsieur Stewart et monsieur Pouliot, nous avons un témoin et c'est M. Kaplansky.

M. POULIOT: C'est un excellent homme et je lui souhaite beaucoup de succès, mais il ne devrait pas voir la vie en noir. Il devrait la voir en rose.

Le TÉMOIN: Je suis un grand optimiste, monsieur Pouliot.

M. POULIOT: Je suis très heureux pour vous que vous soyez optimiste, car on n'a rien à gagner à être pessimiste.

Le TÉMOIN: Je suis optimiste au sujet de notre pays, car je vois qu'on adopte des lois comme celle-ci. C'est un sujet de fierté pour nous et c'est un exemple au monde.

M. POULIOT: Je ne désire pas savoir où vous êtes né, mais je suis très heureux de vous entendre dire que vous êtes satisfait du Canada. N'est-ce pas un pays merveilleux?

Le TÉMOIN: Certainement.

M. CÔTÉ: A mon avis, M. Kaplansky a fait au Comité un exposé très clair et très convaincant, mais je voudrais lui demander de parler un peu plus de la dernière recommandation du mémoire. Vous serait-il possible de commenter un peu plus l'article spécial que vous recommandez de faire insérer dans le bill en vue de l'institution d'un programme d'éducation? Êtes-vous un des auteurs du libellé de l'article proposé?

Le TÉMOIN: Je n'ai pas beaucoup contribué à sa rédaction. J'ai ce défaut de ne pas être très habile à rédiger des lois ou articles de lois.

M. KNOWLES: Il y en a un grand nombre ici qui sont dans votre cas.

Le TÉMOIN: Mais je sais que la meilleure loi au monde est lettre morte si les gens pour qui elle a été conçue n'en connaissent rien.

M. HIGGINS: Je les plains, car n'oubliez pas cette vieille maxime que l'ignorance de la loi n'est pas une excuse.

M. CROLL: M. Higgins et moi, nous vivons de cette maxime.

M. KNOWLES: Nous voilà renseignés!

Le PRÉSIDENT: Monsieur Kaplansky, vous n'avez rien de plus à ajouter au dernier paragraphe de votre mémoire?

Le TÉMOIN: La seule chose que je voudrais ajouter, c'est que nous devrions instituer un programme d'éducation par l'intermédiaire des organismes du gouvernement et des autres moyens qui existent pour communiquer avec le public, afin de dire aux gens qu'ils cessent de se plaindre, qu'une loi les protège s'ils croient être lésés, qu'ils vivent dans un pays où les torts se corrigent et où la loi et le gouvernement protègent le public.

M. HIGGINS: Téléphonnez à votre avocat.

Le TÉMOIN: Seul un programme d'éducation peut faire connaître la loi.

Le PRÉSIDENT: Nous vous remercions beaucoup, monsieur Kaplansky. Le mémoire que vous avez présenté paraîtra au compte rendu de cette séance avec votre exposé. Nous vous remercions beaucoup de votre apport utile aux délibérations du Comité.

Maintenant, messieurs, nous allons entendre les représentants du Congrès des métiers et du travail du Canada.

Nous avons parmi nous M. L. E. Wismer, directeur des relations publiques et des recherches du Congrès des métiers et du travail du Canada, et M. Claude Jodoin, vice-président du Congrès et président du comité permanent du Congrès sur les distinctions de race.

Messieurs, le mémoire que vous avez présenté a été distribué aux membres du Comité et paraîtra au compte rendu de cette séance. Vous avez présenté deux mémoires, l'un au sujet du Bill 100, qui touche aux justes méthodes d'emploi, et l'autre au sujet du Bill numéro 2, qui porte sur la retenue volontaire et révoicable des cotisations.

Pour faciliter votre tâche et celle du Comité, vous pourriez peut-être traiter en premier lieu le Bill 100, et après les questions, si vous le voulez bien, nous discuterons l'objet du Bill N° 2, et votre mémoire sur ce bill paraîtra plus tard dans le compte rendu de notre discussion du Bill N° 2. Cela vous convient-il, monsieur Wismer?

M. WISMER: Oui.

Le PRÉSIDENT: Nous vous saurions gré, maintenant, de nous indiquer les points saillants de votre mémoire.

MÉMOIRE

Le Congrès des métiers et du travail du Canada remercie vivement le Comité de lui avoir donné l'occasion d'exprimer ses vues sur le Bill N° 100. Depuis plusieurs années, nous recommandons au gouvernement canadien qu'une loi semblable, nécessaire et désirable, soit adoptée et nous sommes heureux que ce projet de loi ait été approuvé en principe et déferé au Comité pour qu'il soit étudié avec attention, afin qu'on ait la certitude que ses dispositions sont vraiment de nature à faire appliquer chaque jour le principe démocratique de la justice dans les méthodes d'embauchage, par les employeurs qui sont sous juridiction fédérale.

Nous sommes pleinement d'accord avec le principe fondamental du Bill et nous reconnaissons que tous les cas de distinctions injustes de la part d'un employeur à l'égard d'une personne qui sollicite ou veut conserver un emploi devraient se régler par la conciliation.

Vous cherchez, par des moyens législatifs, à encourager la justice dans les relations humaines. Dans les relations industrielles, qui ne sont qu'un secteur du domaine plus vaste des relations humaines, une riche expérience a été acquise sur la valeur et l'efficacité des méthodes administratives de conciliation. A notre avis, cette expérience pourrait être mise à profit dans le règlement des difficultés suscitées par les distinctions de race, de couleur, d'origine nationale ou de religion dont peuvent être victimes ceux qui sollicitent ou exercent des emplois.

Nous considérons que les dispositions du bill confèrent au ministre une autorité suffisante pour assurer l'application du principe de la justice dans les méthodes d'embauchage des employeurs sous juridiction fédérale, mais nous croyons qu'à certains points de vue le bill n'est pas assez précis pour assurer son efficacité dans tous les cas. Nous désirons donc proposer certains changements qui, à notre sens, affermeraient la position du ministre et donneraient l'assurance que la loi lui confère le pouvoir d'enquêter sur certaines formes d'activité intéressant une application judicieuse de la loi.

Notre première recommandation est d'étendre la définition de l'origine nationale, qui est trop étroite, aux personnes qui, en entrant au Canada, arrivaient ou arriveront de pays autres que leur pays natal. Vu qu'ils est maintenant possible pour un nouveau venu au Canada de posséder, au moins pour une certaine période après son arrivée, une ascendance et une nationalité, il semble tout à fait désirable que les deux entrent dans la définition de l'"origine nationale".

Deuxièmement, nous recommandons d'ajouter à l'article 4 un alinéa spécifiant qu'il est interdit à un employeur de poser aux postulants, dans ses formules de demande d'emploi, des questions quant à sa race, sa couleur, son origine nationale, sa nationalité ou sa religion. Nous notons que l'alinéa 5 de l'article 4 applique déjà cette interdiction aux annonces offrant des emplois, et nous estimons qu'il faudrait l'appliquer aussi à la formule même de demande d'emploi. Il est à remarquer que cette interdiction se trouve dans la Loi sur les justes méthodes d'emploi en vigueur dans la province d'Ontario et que ceux qui ont observé de très près le fonctionnement de cette loi sont convaincus qu'elle a rendu un très grand service en réduisant le nombre des distinctions injustes dans l'embauchage en Ontario.

Troisièmement, nous proposons un amendement à l'article 5. L'alinéa 1 de l'article 5 dit: "Toute personne se prétendant lésée par suite d'une violation alléguée de l'une quelconque des dispositions de la présente loi peut présenter une plainte par écrit au Directeur, et celui-ci peut charger un fonctionnaire du ministère du Travail ou une autre personne d'enquêter sur la plainte." Nous voudrions que cette disposition fût élargie de façon à permettre qu'un groupement, un syndicat ouvrier par exemple, dont la personne lésée est membre, porte la plainte en son nom. Nous recommandons aussi que cet alinéa soit amendé de façon à obliger le "Directeur" de faire enquête sur toutes les plaintes. D'après son libellé actuel, cette disposition laisse toute enquête à la discrétion du "Directeur". Nous croyons que cela pourrait aboutir à rendre la loi complètement inefficace et même, éventuellement, inopérante.

Nous avons noté que l'article 10 confère des pouvoirs très étendus au ministre. Il se peut qu'en pratique ces pouvoirs soient suffisants pour lui permettre de réaliser les intentions de la loi. Cependant, nous voudrions attirer l'attention du Comité sur deux aspects très importants qui, à notre avis, n'ont pas reçu suffisamment d'attention dans ce bill.

De la façon dont le bill est présentement rédigé, il est évident que son application constituera un fardeau supplémentaire pour le personnel du ministère affecté à la conciliation. Nous estimons que cela n'est pas sage et que le ministre devrait être autorisé par le bill à recruter et former un personnel

spécialement affecté à cette tâche. Il ne faudrait pas permettre que la conciliation des griefs, prévue par le bill, devienne une responsabilité secondaire pour le service de conciliation du ministère.

Enfin, l'aspect le plus important des lois sur les justes méthodes d'emploi a été, selon nous, omis du bill. Il est très important, à notre avis, que le ministre dispose de pouvoirs très étendus pour faire connaître la nature et l'objet de cette loi. On a prétendu que seule l'éducation pouvait être efficace dans ce domaine des relations humaines et que des lois comme celle-ci n'avaient aucune valeur. Nous ne l'admettons pas, mais nous reconnaissons que l'éducation est nécessaire pour rendre des lois semblables pleinement efficaces. En d'autres termes, nous croyons qu'il faudrait une campagne d'éducation pour mettre le public au courant de la nature et de l'objet de la loi, et de la protection qu'elle accorde aux victimes des distinctions injustes dans l'embauchage, et pour utiliser en même temps cette loi comme moyen d'encourager tous les Canadiens à croire que la tolérance est un bien et que l'intolérance est un mal.

Nous recommandons donc qu'une nouvelle disposition soit ajoutée au bill en vue de conférer des pouvoirs de ce genre au ministre.

En adressant ces recommandations au Comité, nous avons voulu exprimer notre parfaite adhésion au principe du bill et, en même temps, indiquer certains changements susceptibles d'en accroître l'efficacité. Nous espérons que notre mémoire sera accueilli favorablement et que vous en recommanderez les propositions au Parlement.

Respectueusement présenté au nom du

CONSEIL EXÉCUTIF
du Congrès des métiers et du travail du Canada

M. L. E. Wismer, directeur des Relations publiques et des Recherches du Congrès des métiers et du travail du Canada, est appelé:

Le TÉMOIN: Monsieur le président, voici à quoi se résume le mémoire que nous avons présenté au Comité sur le Bill 100. Nous approuvons de tout cœur le principe du bill. Nous demandons depuis plusieurs années au gouvernement du Canada d'adopter une loi semblable. Nous avons demandé une législation analogue dans les provinces et nous avons réussi dans la province d'Ontario. Nous commençons à croire que nous réussirons également dans d'autres provinces. Nous sommes très heureux de pouvoir témoigner devant vous aujourd'hui et nous espérons que le bill recevra votre approbation avec certains amendements, et qu'il sera adopté au cours de la présente session du Parlement.

Le PRÉSIDENT: Au nom des membres du Comité, je vous assure que nous sommes très heureux de vous recevoir et de prendre connaissance de vos représentations.

Le TÉMOIN: Merci. Nous croyons que ce projet de loi peut se prêter à certaines modifications qui le rendraient plus efficace. Permettez-moi, monsieur le président, de les signaler. Je voudrais voir s'élargir la définition de l'expression "origine nationale". Je crois qu'il est dit dans le bill que cette expression comprend l'ascendance, et je n'ignore pas quelles difficultés présentent ces définitions. Je n'ai aucun libellé à proposer, mais il y a des gens qui arrivent au Canada aujourd'hui et qui ont à la fois une origine nationale et une nationalité. C'est une conséquence des bouleversements, dont nous ne sommes pas responsables, qui se sont produits en Europe et ailleurs. Des hommes et des femmes ont été contraints de fuir leur pays d'origine, de s'expatrier, et ils arrivent au Canada avec la nationalité de ce dernier pays, et tant qu'ils ne seront pas devenus citoyens canadiens ce bill ne s'appliquera pas à eux si vous n'insérez pas dans cette définition la nationalité et nous espérons que vous le ferez.

Je me rends compte qu'il y a des difficultés à cet égard, mais nous espérons que vous trouverez moyen de faire cette modification.

Ce qui suit a été mentionné déjà, mais je tiens à y revenir. Le bill interdit spécifiquement à un patron qui demande un employé de publier des annonces portant des distinctions injustes. Mais, ces distinctions injustes que vous interdisez à l'employeur de faire dans ses annonces, pourquoi lui permettez-vous de les faire dans ses formules de demande d'emploi? Il n'est pas nécessaire de savoir où la grand-mère d'un homme a vu le jour pour constater si cet homme est un mécanicien. Cette loi, mesdames et messieurs, a pour objet d'amener les employeurs à ne tenir compte que des aptitudes d'un homme ou d'une femme pour un emploi et à les empêcher de chercher à savoir quelle église fréquentait le grand-père. Dans certains cas très particuliers, il peut être nécessaire, et dans l'intérêt de l'employeur et de l'employé, que tous répondent à certaines exigences, comme dans les associations fraternelles, les maisons d'enseignement et d'autres institutions, mais il n'en est pas ainsi dans l'ensemble. Nous espérons que le contenu de l'article 4 s'appliquera aux formules de demande d'emploi.

Ma troisième recommandation concerne l'application de la loi proposée. Les gens qu'elle vise à protéger peuvent appartenir à un groupement quelconque. Si une personne lésée est membre d'un groupement, il serait juste et raisonnable que ce groupement puisse porter une plainte en son nom. Comme vous le savez, j'appartiens à ce qu'on appelle la bureaucratie syndicale, mais ma tâche consiste à intercéder auprès des employeurs et des gouvernements au nom de nos membres. Si je puis intercéder auprès du ministère du Travail au nom d'employés de n'importe quelle partie du Canada, qu'ils soient au service du gouvernement ou d'une entreprise privée, en ce qui concerne leurs conditions de travail, pourquoi ne pourrais-je pas intercéder pour eux auprès du même ministère quand une personne a été ou croit avoir été victime d'une distinction de race, de couleur, d'origine nationale ou de croyance? Je crois que cela devrait être inclus. En outre, dans cet article, je pense que le libellé est un peu malheureux. Je lis:

M. Churchill:

D. Quel article est-ce?—R. Le paragraphe 1 de l'article 5. Il se lit ainsi: "Toute personne se prétendant lésée par suite d'une violation alléguée de l'une quelconque des dispositions de la présente loi peut présenter une plainte par écrit au Directeur, et celui-ci peut charger un fonctionnaire du ministère du Travail ou une autre personne d'enquêter sur la plainte."

Je crois que cela devrait être obligatoire pour le directeur, et qu'il faudrait substituer le mot "doit" au mot "peut". Autrement, l'on pourrait aisément dire: "Nous ne sommes pas tenus d'enquêter sur cette plainte après tout. Nous sommes très occupés cette semaine et nous ne nous en occuperons pas." Il convient de laisser une personne lésée libre de porter ou non une plainte, mais une fois que la plainte a été portée, je pense que le directeur devrait être tenu de faire enquête.

Maintenant, les autres propositions que nous désirons faire concernent des aspects plus étendus de ce projet de loi. Je ne veux pas faire de discours, monsieur le président, et l'on voudra bien m'écouter un moment. Parce que nous nous sommes efforcés d'améliorer les relations humaines au Canada et que nous avons trouvé nécessaire de préconiser des lois de ce genre, nous sommes profondément convaincus qu'éducation et législation doivent aller de pair et que l'une doit seconder l'autre. Nous ne sommes pas d'accord avec ceux qui prétendent que l'éducation est le seul moyen de combattre les préjugés et les distinctions injustes, mais nous ne prétendons pas non plus qu'à elle seule une loi peut faire disparaître les préjugés et les distinctions injustes. Les deux

vont de pair. En plus de ce que le bill accomplit, nous aimerions qu'un amendement, à l'article 10, j'imagine, confère au ministre du Travail le pouvoir de faire deux choses: d'abord, le pouvoir de recruter et de former un personnel pour ce travail d'éducation. Je n'ignore pas qu'il y a dans cette salle des hommes qui s'occupent de conciliation au ministère du Travail, et je sais qu'ils sont débordés de travail. Infligez-leur cette tâche supplémentaire et personne au Parlement et aucun de ceux qui comparaitront devant vous n'aura idée du travail qu'ils auront à faire. En outre, il ne faut pas que l'éducation soit une tâche secondaire et négligeable pour le personnel du service de conciliation du ministère du Travail. Elle est trop importante pour cela.

Ensuite, il faudrait que le ministre du Travail fût expressément requis par le Parlement d'éduquer le public canadien, de faire connaître aux employeurs comme aux employés quelle est sa politique générale, de leur dire que le gouvernement et le Parlement du pays s'opposent aux distinctions injustes dans l'embauchage, et que toute personne victime d'une distinction injuste a droit de recourir au ministère du Travail. Je crois qu'il y a là une tâche humaine, une tâche importante à accomplir. Le rouage administratif voulu pour l'accomplir existe. Nous savons qu'il suffit de donner au ministère du Travail le personnel nécessaire et qu'il suffit que le Parlement ait exprimé le désir qu'une campagne semblable soit instituée.

C'est tout ce que nous avons à dire, monsieur le président.

Le PRÉSIDENT: Je vous remercie beaucoup monsieur Wismer. Avez-vous quelque chose à ajouter, monsieur Jodoin?

M. JODOIN: Je crois que le point de vue de notre Congrès sur la question a été fort bien exposé.

Le PRÉSIDENT: Nous vous remercions de votre exposé. Messieurs, avez-vous des questions à poser à M. Wismer?

M. Stewart:

D. Vous parlez au nom du Congrès des métiers et du travail du Canada. Combien d'hommes et de femmes représentez-vous aujourd'hui?—R. Plus de 525,000.

D. Et le Congrès préconise depuis un bon nombre d'années l'adoption d'une loi semblable?—R. Oui.

D. Et personne ne s'y est opposé au cours de vos assises annuelles ou à d'autres occasions?—R. Je pense qu'il est juste de dire que nous avons été unanimes là-dessus.

D. Parmi vos membres, combien de femmes y a-t-il?—R. Un très grand nombre. Il y a l'*International Ladies Garment Workers Dressmakers Section*, et, en outre, il y a un nombre considérable de femmes présentement employées dans toutes les usines, mais il serait difficile de vous dire le nombre exact de femmes qu'il y a parmi nos membres. Il y en a un nombre considérable.

M^{me} Fairclough:

D. Pouvez-vous donner un chiffre approximatif?—R. Non.

M. KNOWLES: Vous ne faites pas de distinctions injustes dans vos listes?

Le TÉMOIN: Non.

M^{me} FAIRCLOUGH: C'est beau de votre part, mais s'il y avait moyen de le savoir, ce serait une réponse à certains des arguments avancés ici. Est-il juste de dire que le nombre de femmes est considérable.

Le TÉMOIN: Il est considérable, mais il n'arrive pas à la moitié du total des membres.

M. HIGGINS: En plus des amendements que vous proposez, avez-vous d'autres propositions à faire? Les amendements dont votre groupe préconise l'adoption concernent le libelle du bill.

M. KNOWLES: La formule de demande d'emploi.

Le TÉMOIN: Comme j'ai essayé de le faire comprendre dans la définition de l'expression "origine nationale", le bill fait entrer l'ascendance. Nous vous proposons d'y ajouter la nationalité.

M. Higgins:

D. Mais cela ne comprend-il pas aussi la formule de demande d'emploi?—

R. Non, il n'y a aucun rapport entre les deux.

M. KNOWLES: Vous voulez que la demande d'emploi soit traitée comme les annonces.

Le TÉMOIN: Nous voudrions qu'il soit précisé dans le bill que l'interdiction au sujet des annonces s'applique aussi aux formules de demande d'emploi.

D. Vous ne voulez pas que la nationalité soit mentionnée dans la formule de demande d'emploi?—R. Nous voulons qu'elle le soit dans le bill, mais non sur les formules de demande d'emploi.

D. C'est la seule objection que vous avez à formuler contre le bill?—

R. Nous voulons aussi que le directeur soit tenu de faire enquête sur toutes les plaintes.

D. Sont-ce là toutes les objections que vous avez?—R. Non. Dans l'article 10, je voudrais que le ministre soit autorisé à recruter un personnel spécialement affecté à ce travail et soit tenu d'instituer un programme d'éducation.

D. Que dites-vous de l'article du bill où il est dit qu'aucune action ne sera intentée sans le consentement du ministre? Est-ce que cela vous agrée?—R. Il y a plusieurs années déjà que nous comptons sur la conciliation et nous avons acquis beaucoup d'expérience. Le ministère du Travail a certainement acquis, lui aussi, beaucoup d'expérience et nous sommes disposés à nous en remettre à lui.

D. Mais il ne s'agit pas là de conciliation. Il s'agit de la procédure prescrite par l'article 9 pour tenter des poursuites. Est-ce qu'elle vous sou- rit?—R. Nous avons toujours été d'avis que les conflits de ce genre doivent se régler hors cour. Pour harmoniser les relations dans ce domaine, nous préférons la conciliation, mais il y en a toujours qui ont besoin parfois d'un peu de contrainte, et l'article du bill prévoyant que la cause sera portée en cour, s'il plaît au ministre d'en ordonner ainsi, est peut-être la meilleure façon de procéder.

D. Cela vous satisfait?—R. Oui.

M. Côté:

D. Vous préférez que l'on ait davantage recours aux procédés de conciliation?—R. Oui.

M. CÔTÉ: Il serait peut-être bon, je pense, d'entendre M. Jodoin, qui a l'honneur de diriger le Comité conjoint pour combattre les distinctions de race. Il serait peut-être intéressant pour les membres du Comité de vous entendre expliquer l'origine et l'activité de ce comité.

M. JODOIN: Monsieur le président, j'ignore s'il est conforme au rôle du Comité d'entendre un exposé des raisons qui motivent l'existence chez nous d'un comité permanent pour combattre les distinctions de race.

M. CÔTÉ: Je pense que cela donnerait plus de poids à vos représentations.

M. Claude Jodoin, vice-président du Congrès des métiers et du travail du Canada et président du Comité permanent du Congrès, est appelé.

Le TÉMOIN: La principale raison, je crois, qui a entraîné la naissance de ce comité, c'est que les syndicats veulent pratiquer ce qu'ils prêchent. Je pourrais parler, par exemple, d'une industrie qui me touche de très près parce que j'y gagne ma vie. Avant l'arrivée du syndicat, pour des raisons qu'il n'est peut-être pas nécessaire que j'expose en détail au Comité, il se faisait beaucoup de distinctions injustes, non seulement de la part des employeurs, mais entre ouvriers. Par exemple, s'il survenait une saison morte, un groupe ethnique d'ouvriers disait que c'était la faute de l'autre, et je vais tâcher de m'exprimer plus clairement. Un jour, c'était la faute des Juifs; le lendemain, c'était la faute des Italiens; deux jours plus tard, c'était la faute d'un autre groupe, avec le résultat que le chaos régnait dans l'industrie dont je parle. Lors de l'établissement du syndicat, le mien, l'*International Ladies Garment Workers Union*, notre service d'éducation recevait de 40 à 50 plaintes par semaine. Aujourd'hui, nous n'en recevons pas une par année, parce que les gens ont appris à vivre ensemble en tant que citoyens canadiens, et c'est ce à quoi nous visons. Nous croyons que le Canada est un pays merveilleux, comme l'a si bien dit le député de Témiscouata (M. Pouliot), avec qui je suis d'accord sur ce point, et nous croyons que si cette loi doit contribuer à éliminer une seule distinction injuste, son existence sera justifiée. C'est ma façon de voir. Je regrette d'avoir à dire que c'est une tâche difficile, car on a recours à toutes sortes de moyens subtils pour pratiquer les distinctions de race. Il y en a qui les pratiquent sans le savoir et c'est par l'éducation que nous atteindrons notre but avec la loi que vous avez l'intention de mettre en vigueur, ce que vous ferez, nous l'espérons, après avoir accepté les amendements que nous proposons. Le député de Spadina, M. Croll, a dit avec raison qu'il y a un code criminel au Canada. Nous croyons qu'il ne sera pas nécessaire, mais il peut le devenir et nous voulons pouvoir y recourir. Il y a encore des meurtriers et, que nous le voulions ou non, il y a encore des gens qui font des distinctions injustes, de sorte qu'il n'y aura rien d'étonnant dans une loi semblable.

Voilà ce que nous avons à recommander et permettez-moi de dire en terminant, monsieur le président, que nous croyons qu'il faut pratiquer ce que l'on prêche et que nous espérons que le Parlement canadien adoptera cette loi, —j'ajoute,—à l'unanimité.

M. Cardin:

D. Vous avez parlé tantôt de la formule de demande d'emploi et vous paraissiez croire que la présence de questions de nationalité et d'origine nationale constituait des distinctions injustes. Vous êtes-vous arrêté à songer que, pour certaines compagnies partout au Canada, les renseignements de ce genre ont une importance capitale pour les motifs de sécurité qui s'imposent aujourd'hui?

Le PRÉSIDENT: De quelle façon? Expliquez-vous, monsieur Cardin.

M. CARDIN: Comme nous le savons tous, il y a beaucoup d'immigrants qui arrivent au Canada, et il y a eu beaucoup de confusion en Europe. Ne pensez-vous pas qu'il est de la plus haute importance de consigner ce renseignement particulier concernant l'origine nationale dans la formule de demande d'emploi, de même qu'une histoire aussi complète que possible des antécédents des postulants, afin qu'en cas d'urgence ou de crise les enquêteurs puissent obtenir autant de renseignements que possible des industries? A mon avis, cela pourrait constituer une mine de renseignements très précieux sur ceux qui travaillent à certains endroits, et faciliterait les enquêtes pour la sécurité du Canada.

M. CROLL: En posant cette question, avez-vous songé au fait bien connu que tous les gens qui émigrent au Canada subissent un examen de sécurité avant d'être admis au pays?

M. POULIOT: Pas toujours.

M. CROLL: Oui, toujours.

M. POULIOT: Non, non, non. N'essayez pas de me le faire croire.

M. CARDIN: Je parle de ce qui s'est passé dans le pays. Les gens remplissent les formalités requises et certaines personnes ont éprouvé des difficultés. Je crois qu'il serait important d'obtenir les renseignements requis à un certain endroit, et, à mon avis, l'industrie est un bon endroit où l'on puisse obtenir le plus de renseignements possible sur ceux qui y sont employés, et nous ne devons pas considérer ces renseignements comme un exemple des distinctions injustes qui se pratiquent.

Le TÉMOIN: Je suppose que c'est la raison pour laquelle il y a une réserve dans l'article 11 du bill, qui se lit ainsi: "Aucune disposition de la présente loi ne doit s'interpréter comme astreignant une personne à employer quelqu'un, ou à faire ou s'abstenir de faire quelque autre chose, contrairement à des instructions, à des prescriptions ou à un règlement établis ou donnés par le gouvernement du Canada ou en son nom dans l'intérêt de la sécurité ou sûreté du Canada, ou d'un État allié ou associé au Canada."

Cet article figure dans le bill. Mais pour répondre à la question précise que vous avez posée, je tiens à dire bien clairement que les saboteurs n'ont pas, que je sache, une nationalité, ni une religion particulière. Eu d'autres termes, on ne peut pas découvrir un saboteur en cherchant la nationalité ou la religion des gens, ou encore l'endroit où le grand-père est né et l'église qu'il fréquentait.

M. Cardin:

D. Pensez-vous que cet argument soit suffisamment fort pour que l'on se dispense d'exiger les renseignements en question dans les formules de demande d'emploi? Vous avez parlé de l'article 11. C'est ainsi que le bill est présentement rédigé. L'article 4 ne renferme pas ce renseignement au sujet de la nationalité.—R. Je vais vous citer un exemple. Il n'y a pas si longtemps qu'il y avait sur des édifices à Toronto des affiches portant la mention suivante: "Inutile aux Anglais de se présenter". C'était là une distinction injuste que nous trouverions à peu près incroyable aujourd'hui.

D. Oui, peut-être.—R. C'est tout de même une réponse à votre question. Je vous pose à mon tour une question. Y a-t-il un employeur qui, en voyant sur la formule de demande d'emploi que le postulant est de nationalité anglaise, le soupçonnerait d'être un saboteur.

D. Non, pas nécessairement.—R. Et si la nationalité est tchèque, soupçonnera-t-il l'homme d'être un saboteur?

D. Cela, je crois, n'a aucun rapport avec l'utilité pour une compagnie de conserver dans ses dossiers secrets tous les renseignements qu'elle peut obtenir sur ses employés. Cela ne veut pas nécessairement dire qu'elle fera des distinctions injustes.—R. Laissez-moi vous donner un exemple.

M. KNOWLES: Est-ce que cela regarde l'industrie?

M. CARDIN: Pas nécessairement.

Le TÉMOIN: Laissez-moi vous donner un exemple. C'est un cas authentique fourni par une femme. Elle possédait à un haut degré les aptitudes voulues pour l'emploi. Et même, ses aptitudes dépassaient de beaucoup celles exigées par l'employeur. Elle alla voir un personnage haut placé dans la très grande compagnie dont il s'agissait, et cet homme voulait l'engager. Quand le gérant du personnel découvrit à son tour les grandes aptitudes qu'elle avait, il fut du même avis que l'autre jusqu'à ce qu'il eût constaté qu'elle était juive. Ni

la nationalité, ni le nom de la femme n'indiquaient qu'elle était juive. Si cette femme avait commencé par remplir une formule de demande d'emploi, le gérant n'aurait jamais pris connaissance des aptitudes de cette personne. Il aurait simplement constaté qu'elle était juive et n'aurait pas voulu en savoir davantage. Et le plus intéressant, c'est que la femme obtint l'emploi. La raison pour laquelle l'homme placé au-dessus du gérant du personnel l'avait acceptée en dépit du fait qu'elle était juive, c'est qu'il s'était rendu compte que, pour travailler dans l'atelier des dessinateurs dont il s'agissait, cette femme avait à son crédit des réalisations et possédait un talent extraordinaire. Mais elle n'aurait jamais réussi à voir un supérieur du gérant du personnel si ce dernier avait vu en premier lieu, sur sa formule de demande d'emploi, qu'elle était juive.

M. HIGGINS: Il n'y a rien là qui se rapporte à la sécurité.

M. Cardin:

D. Il y a les usines de la défense nationale.—R. Je voudrais aller plus loin et rappeler au Comité que le gouvernement et le Parlement du Canada ont déjà souscrit à cette idée. L'an dernier, vous avez apporté à la Loi de l'assurance-chômage une modification rendant illégal pour les fonctionnaires du Service national de placement de faire des distinctions injustes lorsqu'ils dirigent les postulants vers les emplois disponibles. En d'autres termes, il est maintenant interdit à un fonctionnaire du Service de placement d'indiquer directement ou indirectement qu'il ne peut pas diriger un postulant vers un emploi parce qu'il connaît sa nationalité, même s'il sait que l'employeur peut ne pas vouloir des employés de cette nationalité. Cela est déjà illégal. Le Parlement en a décidé ainsi. C'est maintenant dans la pratique et c'est une excellente chose. Or, s'il est interdit au Service de placement du gouvernement de faire des distinctions injustes, pourquoi un employeur privé serait-il autorisé à en faire?

M. Pouliot:

D. Monsieur Wismer, quel était l'emploi que voulait avoir la femme dont vous avez parlé? Était-ce dans une maison privée comme garde-malade?—R. C'était dans une très grande compagnie d'assurance.

D. Dans une compagnie d'assurance. En ce qui concerne la religion et la race, vous admettez probablement qu'il n'y a aucune injustice de la part d'un père qui retient les services d'une gouvernante de sa propre religion pour s'occuper de ses enfants?—R. Vous voulez dire une personne qui demeurera chez lui?

D. Oui, chez lui?—R. Vous ne parlez pas, naturellement, d'une garde-malade engagée à titre professionnel pour vivre dans la maison?

D. Non. Je veux dire une domestique chargée des enfants—R. Nous sommes d'accord avec vous.

D. Le père a sans doute le droit de choisir une femme de sa propre religion, et cela ne comporte aucune distinction injuste pour la femme d'une autre religion qu'il refuse?—R. Mais cela est prévu dans le code.

D. Oui, mais je veux être bien compris. Ils s'entendront peut-être mieux que vous ne croyez, par une simple discussion amicale. Quand vous dites qu'un saboteur n'a ni religion, ni race, vous avez peut-être raison, mais l'histoire ne finit pas là. Quand un saboteur est pris en flagrant délit, il ne pose pas en martyr d'une cause. Il pose en martyr d'une race ou d'une religion et se plaint d'une distinction injuste. Et parfois il est très désagréable de recourir à la loi. Mais il nous faut faire des lois. Ce n'est pas parce que le Parlement a passé une loi à la dernière session qu'il nous faut passer une douzaine d'autres lois dans le même sens. En outre, vous savez qu'il y a très peu de distinctions

injustes. A votre connaissance personnelle, y a-t-il beaucoup de distinctions injustes au Canada?

Le PRÉSIDENT: Monsieur Pouliot, j'attire votre attention sur le fait que ce point a été discuté.

M. POULIOT: Il faut que je sorte pour un appel téléphonique de l'extérieur, mais je voudrais que M. Wismer ou M. Jodoin parlent des distinctions de race, car je veux savoir s'il y a des raisons suffisantes pour adopter cette loi.

M. JODOIN: Je le regrette, mais on m'a demandé il y a un moment d'expliquer l'origine de notre comité d'enquête sur les distinctions de race, et vous deviez être absent quand je l'ai fait. Mais vous pourrez lire cela au compte rendu. J'admets de tout cœur avec vous que le Canada est un pays merveilleux, depuis Terre-Neuve jusqu'à l'île de Vancouver. J'ai dit aussi que cette loi serait justifiée même si elle ne faisait disparaître qu'un seul cas de distinction injuste. C'est le point de vue que je vous présente.

M. POULIOT: Vous admettez probablement, monsieur Jodoin, que le Canada est le pays où il y a le moins de distinctions de religion et de race.

M. JODOIN: Je l'admets, mais il n'en demeure pas moins que cette loi pourrait empêcher une seule distinction injuste, ou une et demie, et que c'est là, à mon avis, une raison suffisante de l'adopter.

M. POULIOT: Vous devez savoir que, dans la province de Québec, pas tant dans l'Ontario et dans les autres parties du Canada, les Canadiens français ont plus d'injustices à subir que les Juifs et ne s'en plaignent pas.

M. JODOIN: Je n'irai pas aussi loin. Je considère que les Canadiens d'origine française—et je vous prie de noter l'expression différente de la vôtre que j'emploie; je ne dis pas "Canadiens français", je dis "Canadiens d'origine française", car j'estime que je suis un Canadien d'origine française, et j'en suis fier. Cela n'existe pas seulement dans les provinces de Québec ou d'Ontario. Cela existe peut-être partout. Et j'ai dit que, parfois, les gens faisaient des distinctions injustes sans s'en rendre compte.

M. POULIOT: Cela existe ici même. Il y a des fonctionnaires de la Chambre des communes qui se plaignent des Canadiens français.

M. JODOIN: C'est une autre raison d'adopter cette loi plutôt que de la combattre.

M. POULIOT: Vraiment?

Le PRÉSIDENT: Monsieur Pouliot!

M. POULIOT: Dans la province de Colombie-Britannique, vous savez fort bien que la question scolaire est tout un problème, et que les Canadiens français ont à subir des injustices de la part du gouvernement de cette province.

Le PRÉSIDENT: M^{me} Fairclough a la parole.

M^{me} FAIRCLOUGH: Je sais que nos questions doivent être adressées au témoin, mais je voudrais demander au député de Témiscouata comment il peut concilier sa dernière affirmation avec son autre affirmation maintes fois répétées aujourd'hui qu'il n'y a pas de distinctions injustes au Canada?

Le PRÉSIDENT: Ne pourrions-nous pas réserver cela pour la discussion qui suivra?

M^{me} FAIRCLOUGH: Oui, mais j'aurai peut-être oublié cela.

Le PRÉSIDENT: A-t-on d'autres questions à poser aux témoins?

M. POULIOT: Si vous me le permettez, je vais dire à ma gracieuse collègue, M^{me} Fairclough, que je vois le soleil à travers les nuages.

Le PRÉSIDENT: Messieurs, M. Wismer.

Le TÉMOIN: Je crois qu'il ne faut pas laisser sans réponse l'affirmation qu'il n'y a pas de distinctions injustes au Canada. Il est vrai que nous n'avons

pas au Canada à résoudre un problème semblable aux grandes difficultés qu'on éprouve dans le sud des États-Unis, ou à la grande épreuve de l'Union sud-africaine. Et j'espère que cela n'arrivera jamais ici. Mais nous voyons un grand nombre de procédés injustes. Les catholiques subissent des injustices, les Canadiens d'origine française en subissent, et les Canadiens d'origine britannique également.

M. POULIOT: Et les Irlandais aussi.

Le TÉMOIN: Je voulais garder les Irlandais hors du débat, si possible.

M. KNOWLES: Ils aiment cela.

Le TÉMOIN: Je voulais vous donner un exemple de la sorte de distinctions injustes, très réelles, que les gens font au Canada sans s'en rendre compte. Voici une anecdote authentique. Le gérant général d'une très grande compagnie financière était interrogé par un homme qui enquêtait sur cette question et qui lui demanda: "Faites-vous des distinctions de race, de couleur et de religion?" Et le gérant général répondit: "Non." L'enquêteur demanda: "Vous ne commettez aucune injustice à l'égard de groupes quelconques dans vos méthodes d'embauchage?" Et le gérant général répondit: "Non." L'enquêteur demanda: "Employez-vous des noirs?" Le gérant général répondit: "Oui." L'enquêteur dit: "Pour quels emplois?" Et le gérant général répondit: "Nous avons un concierge noir." Et l'enquêteur demanda: "Est-il possible pour ce noir de monter en grade dans votre compagnie?" Et le gérant général s'exclama: "Oh, pour l'amour du ciel, monsieur, n'en parlons pas. Les seuls emplois que les noirs peuvent exercer sont ceux de concierge et autres emplois semblables."

Voilà la pire sorte d'injustice que nous ayons à combattre. C'est l'idée chez un employeur ou toute autre personne, que tel ou tel groupe de gens ont accès à certaines occupations dont ils ne peuvent sortir. C'est ce que vous constaterez si vous avez des entretiens avec des familles à Toronto, où il y a plus de noirs que nulle part ailleurs au Canada. Les noirs enseignent à leurs enfants qu'ils ne peuvent pas aspirer à certains emplois. Quand, chez eux, un enfant bien doué exprime le désir d'une instruction supérieure, on lui dit: "Oh non, mon garçon, ne fais pas cela. Tu ne trouveras jamais à te placer. On ne t'acceptera pas. Il n'y a que ces emplois-ci pour nous."

C'est une situation grave et c'est pourquoi nous voulons une campagne d'éducation. C'est pourquoi nous voulons que le ministre du Travail dise aux noirs des villes de Montréal, Toronto, Winnipeg et Vancouver que, dorénavant, quiconque parmi eux a les aptitudes requises peut devenir un gérant général.

M. Higgins:

D. Puis-je demander à M. Wismer si les syndicats ont un programme de ce genre?—R. Oui.

D. Dans quelle mesure l'avez-vous réalisé?—R. Nous ne venons pas seulement de l'instituer, il est en marche depuis six ou sept ans. On prétend que nos amis du Congrès canadien du travail, qui attendent ici leur tour de vous parler, et le Congrès des métiers et du travail du Canada ne peuvent pas s'entendre. Mais nous nous entendons sur certaines choses, quand la juridiction syndicale n'est pas en jeu. Nous avons des comités conjoints dans les villes de Montréal, Toronto, Winnipeg, Vancouver et Windsor. Ce sont des comités mixtes des conseils et ces comités emploient des secrétaires permanents dont le travail consiste uniquement et constamment à visiter les unités locales et à poursuivre une campagne d'éducation auprès de nos propres membres pour leur apprendre que les préjugés, l'ignorance et les distinctions injustes sont moralement condamnables. Nous faisons cela depuis sept ans et nous croyons que ces sept ans de travail ont produit d'excellents résultats. Et quand le député de Témiscouata dit qu'il n'y a pas beaucoup de distinctions injustes au Canada, il

aurait bien plus raison de dire qu'il n'y a pas autant de distinctions injustes au Canada qu'il y en avait naguère. Et cela est attribuable en partie—je pense que nous avons le droit de revendiquer ce mérite—au fait que nous avons essayé de créer au Canada un climat favorable à l'idée qu'il est bon d'être tolérant.

D. J'ai noté les différentes distinctions injustes que vous avez mentionnées. Avez-vous déjà eu raison de soupçonner que des injustices étaient commises à cause des opinions politiques?—R. Ah, mais le mouvement syndical lui-même fait des distinctions dans ce domaine. Il est tout à fait impartial en politique, mais il préconise l'abolition du Sénat.

Le PRÉSIDENT: Eh bien, messieurs?

M. Viau:

D. Étant donné le programme d'éducation à l'application duquel participe votre groupe, le Congrès des métiers et du travail, considérez-vous que nous devrions passer de la persuasion à la contrainte, c'est-à-dire adopter ce bill?—R. Oui.

D. Comme mesure de contrainte?—R. La distinction injuste est un acte répréhensible. Il faut une loi pour protéger les gens contre cet acte tout comme on protège les gens contre le vol.

D. L'enseignement n'est pas une arme très utile.—R. Au contraire, il est très utile, mais à notre avis l'enseignement sera secondé par la loi. Nous ne nous aventurons pas sur un terrain totalement inconnu, comme le savent peut-être certains d'entre vous. Il y a des lois de ce genre dans divers États des États-Unis, et elles ont une grande variété de formes. Certaines sont plus coercitives que d'autres. La loi de l'État de New-York, qui est la plus vieille, a eu beaucoup de succès dans une région à population très dense composée d'à peu près toutes les races, les nationalités et les religions; et les résultats ont sans doute été très encourageants pour tous ceux qui les ont étudiés. Les employeurs eux-mêmes, ou des publications d'employeurs, disent maintenant que cette loi a fait du bien, qu'elle a profité à l'industrie et aux collectivités, que la production a augmenté à cause d'elle, etc.

Donc, nous ne nous aventurons pas sur un terrain tout à fait neuf. Nous espérons que vous amenderez ce bill et que vous l'adopterez, car il aura pour effet d'établir par une loi que les distinctions de race ou autres sont mauvaises en principe. Ensuite, les organismes bénévoles et ceux du gouvernement pourront dire à la population: "Vous avez maintenant une loi qui vous protège contre les distinctions injustes, tout comme vous avez une loi qui vous protège contre le vol et qui permet d'appréhender les voleurs et de les traduire en justice."

M. Pouliot:

D. Si les noirs dont vous avez parlé tantôt n'ont aucune ambition dans la vie en raison de ce que leurs parents leur ont dit, ils ne subissent aucune distinction injuste. Ne le pensez-vous pas?—R. Je ne crains pas de me tromper en vous disant qu'il y a de jeunes noirs très instruits au Canada et qu'ils occupent de très humbles emplois. Ils sont nettement victimes d'une distinction de race, et pourtant ce sont des jeunes qui auraient assez d'ambition pour s'élever au-dessus du niveau économique de leurs familles et de leur milieu. Des gens comme nous, qui ont eu la bonne fortune de naître blancs, refusent de voir, à travers le pigment de la peau, l'intelligence et la compétence de l'individu.

D. C'est vrai. Il y a un complexe d'infériorité, cependant, qui remonte au temps où leurs parents leur disaient que la majorité d'entre eux n'auraient aucune chance d'aboutir à quelque chose. Vous savez cela.—R. Monsieur, pour vous répondre, je vous dirai seulement que vous venez d'une localité essen-

tiellement homogène. Vous n'y avez jamais vu de distinctions injustes. Moi de même, je suis issu d'un groupe de gens qui n'ont jamais eu à souffrir de distinctions injustes sur ce continent. Ils sont venus ici parce qu'ils étaient persécutés. Ils ne sont pas arrivés il y a aussi longtemps que vos ancêtres. Je n'ai personnellement pas connu de distinctions injustes, mais j'ai des yeux, je puis en constater les effets et elles me répugnent. Je crois que le Canada est le pays dont vous parlez, mais ce n'est pas le même Canada pour tout le monde. Le Canada est merveilleux pour quelques rares privilégiés. Cette loi pourrait rendre le pays merveilleux pour tous.

D. Je ne suis pas d'accord avec vous parce que la majorité des Canadiens ont des chances égales et vous le savez, monsieur Wismer. Quant aux noirs, la plupart d'entre eux forment une classe à part et n'ont pas beaucoup d'ambition dans la vie. Certains d'entre eux sont très instruits et réussissent bien. Mais la plupart suivent les enseignements de leurs parents, qui leur ont inculqué un complexe d'infériorité.

Le PRÉSIDENT: Ce n'est pas la question.

M. POULIOT: Je le sais. C'est une remarque que je fais.

Le PRÉSIDENT: On a dit que les parents pourraient peut-être recevoir un peu d'éducation eux aussi. Y a-t-il d'autres questions sur le Bill 100 que vous aimeriez poser à ces témoins du Congrès des métiers et du travail? Sinon, êtes-vous disposés à passer maintenant au Bill 2? L'un des membres du Comité voudrait-il proposer que l'examen du Bill 100 soit suspendu afin que nous puissions passer au Bill 2? Nous voudrions que les témoignages sur chacun de ces deux sujets soient produits séparément dans le compte rendu.

(Note: Pour plus de clarté, le compte rendu a été imprimé de façon que tous les témoignages portant sur le même bill soient rassemblés. Pour reconstituer l'ordre exact des délibérations, voir les Procès-verbaux.)

Mémoire présenté par le Congrès canadien du travail au Comité permanent de la Chambre des communes sur les relations industrielles au sujet du Bill 100 une loi ayant pour objet d'empêcher toute distinction injuste en matière d'emploi et d'affiliation syndicale pour raison de race, d'origine nationale, de couleur ou de religion.

1. Le Congrès canadien du travail approuve le principe mais non les détails de ce bill. C'est une mesure qui, de l'avis du Congrès, recevra l'appui unanime du Parlement et de la vaste majorité du peuple canadien. L'adoption de ce bill sera une source de satisfaction particulière pour le Congrès, car c'est enfin le succès, dans le domaine fédéral, des démarches que lui-même et d'autres formations syndicales ont faites pour obtenir l'adoption de lois sur les justes méthodes d'emploi.

2. Le Congrès n'entretient pas l'illusion que les mesures coercitives prescrites dans le bill amèneront immédiatement la situation rêvée. Les employeurs qui ont des préjugés ne les perdront pas soudainement. Mais le Canada est un pays où le respect des lois est profondément enraciné, et l'habitude de l'observance, si on y ajoute des mesures d'éducation et de persuasion, finira par faire accepter comme chose naturelle l'égalité de traitement dans l'embauchage. La plupart des lois semblables que certains États et municipalités possèdent aux États-Unis sont coercitives. La loi ontarienne aussi est coercitive bien, qu'à notre avis elle soit déficiente à certains autres égards. Le Congrès est porté à croire que la ligne de conduite exposée dans le Bill 100, qui interdit certains procédés mais prévoit en même temps l'application de méthodes non coercitives, est probablement la meilleure, du moins dans les circonstances actuelles. La question est bien résumée dans les notes explicatives du bill: "Bien que le projet de loi, pour être efficace, s'appuie principale-

ment sur la conciliation, il prévoit un recours aux tribunaux en cas d'échec des procédures de conciliation."

3. Comme il est dit ci-dessus, le Congrès approuve le principe du bill. D'autre part, il estime qu'on lui ferait plus facilement atteindre son objectif si l'on amendait certains articles et si l'on rectifiait certaines omissions.

4. *Interprétation.* 2 a)—Le Congrès n'a aucune critique à formuler contre le projet de nommer un directeur pour appliquer la loi. Il craint, cependant, que les fonctions du directeur ne soient attribuées à un fonctionnaire ayant déjà de lourdes responsabilités, et, en conséquence, ne pouvant pas accorder à cette loi toute l'attention voulue.

5. *Méthodes d'emploi interdites.* 4 (1)—Nous proposons que le mot "nationalité" soit ajouté ici. Cela compléterait les motifs invoqués pour cet article, le rendrait plus efficace et donnerait aussi une meilleure protection aux étrangers et aux immigrants qui ne sont pas encore naturalisés. En vertu du paragraphe 1 de l'article 4, par exemple, c'est une infraction de refuser d'embaucher un Canadien naturalisé dont l'origine nationale est italienne. Il ne semble pas que ce soit une infraction, cependant, de refuser d'embaucher quelqu'un parce que sa nationalité actuelle est italienne.

4. L'article 5—Le Congrès ne saurait trop insister sur la gravité de l'omission constatée à la lecture de cet article. L'on a omis d'interdire les formules de demande d'emploi qui posent des questions visant à écarter des postulants pour les raisons mentionnées au paragraphe 1 de cet article, et d'interdire les questions orales de ce genre. Ces interdictions se trouvent dans l'article 5 de la loi ontarienne, qui se lit ainsi:

Nul ne doit utiliser ou mettre en circulation des formules de demande d'emploi, ni publier une annonce au sujet de quelque emploi ou futur emploi, ni faire d'enquête orale ou écrite, qui exprime directement ou indirectement une restriction, spécification ou préférence quant à la race, la croyance, la couleur, la nationalité, l'ascendance ou le lieu d'origine d'une personne.

Le Congrès prie instamment le Comité de recommander un amendement au paragraphe 5 de l'article 4 pour y faire insérer ce qui précède ou quelque chose d'équivalent. La loi de l'État de New-York contre les distinctions injustes et les lois d'autres États américains renferment des dispositions très semblables.

Il est à peine nécessaire de faire observer que la formule de demande d'emploi et l'entrevue sont les occasions prochaines de faire des distinctions injustes. En acceptant notre proposition, vous porteriez un grand coup aux procédés interdits dans ce bill. Si vous n'en tenez pas compte, vous laisserez une porte de sortie qui permettra à quiconque de violer le bill impunément.

En outre, au paragraphe 5 de l'article 4, le Congrès s'inquiète de la présence de la phrase suivante: "à moins que la restriction, spécification ou préférence ne repose sur des qualités professionnelles requises de bonne foi." Cette réserve, il nous semble, fournit une échappatoire. En l'invoquant, un employeur pourrait publier une annonce renfermant certaines distinctions injustes. Il nous semble que les cas spéciaux sont déjà bien prévus par l'alinéa d) de l'article 2 et par l'article 11. Nous proposons que cette réserve soit supprimée.

6. *Procédure d'exécution,* 5 (1)—Le Congrès s'inquiète du mot "pourra" en ce qui concerne les pouvoirs conférés au directeur par cet article. Il importe de savoir si le directeur pourra, à sa discrétion, ordonner ou ne pas ordonner une enquête. A noter que la loi de l'état de New-York spécifie (par. 297) qu'"après la déposition d'une plainte, le président de la commission désignera

l'un des commissaires qui sera chargé d'enquêter promptement, avec l'aide du personnel de la commission, sur la plainte. . .”

Il se peut que les pouvoirs discrétionnaires conférés par le bill aient pour effet d'éliminer les plaintes sans fondement. Cependant, il n'existe aucun moyen de s'assurer qu'une plainte apparemment mal fondée l'est réellement. La loi de l'État de New-York est maintenant en vigueur depuis neuf ans, et il est permis de supposer que la législature aurait substitué le mot “may” (pourra) au mot “shall” (devra) si elle avait été convaincue que le libellé actuel entraînait des enquêtes inutiles et ennuyeuses.

5. *Les articles 3 à 8.* Le Congrès éprouve ici deux inquiétudes. Il y a d'abord la longueur des délais que semble impliquer la procédure. Et il y a encore la question des pouvoirs discrétionnaires, mais ceux du ministre cette fois.

Il semble que cet article a deux objectifs: Le premier est de mettre à jour les cas de distinction injuste. L'autre est d'aider les plaignants, soit à obtenir un emploi qui leur a été illégalement refusé, soit à obtenir la réparation d'un tort, réembauchage ou remboursement de toute perte de salaire entraînée par une distinction injuste dans les termes ou conditions de travail. Dans les cas de placement ou de réembauchage, tout retard peut aisément être fatal. Le plaignant peut se trouver un emploi ailleurs; il peut aller demeurer dans une autre ville; il peut cesser de s'intéresser à la question; il peut ne pas avoir les ressources voulues pour attendre l'issue de l'enquête et la décision. La promptitude est indispensable, tant en ce qui concerne les besoins du plaignant qu'en ce qui concerne le prestige de la loi et du Parlement lui-même.

Le Congrès croit qu'un délai devrait être fixé pour chaque étape de la procédure, comme dans la Loi des enquêtes sur les relations industrielles et les conflits du travail. Ces délais ne devraient pas être plus longs qu'il n'est absolument nécessaire pour procéder efficacement à l'enquête et fournir la réparation voulue. Le Congrès propose, à titre d'exemple, (1) que l'enquête commence dans les trois jours qui suivent la déposition de la plainte; (2) que le fonctionnaire chargé de faire l'enquête présente son rapport dans les sept jours; (3) que, dans les trois jours qui suivent la réception du rapport, le directeur fasse savoir au plaignant si une commission sera nommée ou non; (4) que la nomination de la commission coïncide avec l'avis à cet effet donné au plaignant; (5) que, dans les dix jours suivant sa formation, la commission produise son rapport et informe immédiatement toutes les parties intéressées de ses recommandations; et (6) que toute action de la part du ministre devant résulter du rapport de la commission suive, dans les cinq jours la réception du rapport. Il pourrait être stipulé aussi que tout délai peut être prolongé avec le consentement écrit du plaignant ou sur l'ordre du ministre du Travail. Il est évident que, même avec les délais proposés ici, il pourrait bien s'écouler environ un mois entre la déposition d'une plainte et l'action du ministre. Mais il faudrait sûrement avoir le souci de traiter les plaintes de la façon la plus expéditive possible.

Les paragraphes (3), (6) et (8), surtout les paragraphes (3) et (8), confèrent des pouvoirs discrétionnaires au ministre quant aux mesures à prendre à la suite d'une enquête ou des recommandations d'une commission d'enquête. Avec tout le respect dû au ministre actuel, qui jouit de l'estime générale, nous croyons que cela expose l'application de la loi à des inconséquences. On sera fondé, dans une certaine mesure, à douter que la loi soit appliquée d'une façon juste, courageuse et impartiale, d'autant plus que beaucoup des employeurs auxquels elle s'applique sont de grandes et puissantes compagnies. Quand une commission a constaté qu'il y avait eu distinction injuste, il ne devrait pas y avoir place à discrétion. Des mesures devraient être prises.

7. *Infractions et peines*, 6—Le Congrès n'est pas disposé à discuter le montant de l'amende prévue dans cet article. Ce qui le préoccupe, c'est qu'il ne semble exister aucune disposition relative à l'infraction prolongée comme il en existe une, par exemple, dans la loi des relations industrielles et des enquêtes visant les différends du travail, articles 39, 40 et 41. Pour une grande compagnie, une amende de \$500 peut paraître minime en retour du privilège de se livrer à des distinctions injustes. Mais une amende de \$500 par jour, pendant tout le temps que dure l'infraction la fera peut-être réfléchir. Pour que la loi soit efficace, la punition doit être proportionnée au délit.

8. *L'article 10*—Le Congrès se hâte de dire franchement que cet article est très décevant. Ses objectifs sont inadéquats et sa phraséologie nébuleuse. Le Congrès avait espéré que la loi instituerait explicitement un programme d'éducation populaire comme condition *sine qua non* de toute loi contre les procédés d'embauchage injustes.

Il va de soi, croyons-nous, que le bill aura tout le succès désiré lors de sa mise en vigueur si la grande majorité des employeurs s'y conforment entièrement et volontairement. Nous croyons qu'à la longue il en sera ainsi. Pour le moment, toutefois, il est indispensable que les employeurs et le public en général soient parfaitement mis au courant de la loi et des raisons qui l'ont motivée. Il ne suffit pas de supposer que la plupart des gens croient en la justice. Il leur faut des raisons pour y croire.

Le Congrès croit donc qu'il faudrait substituer à l'article 10 quelque chose de comparable à ce que renferme la loi de l'État de New-York (par. 295, pouvoirs généraux et attributions de la commission, alinéas 8 et 9):

8. De créer tels groupes consultatifs et conseils de conciliation, locaux, régionaux ou pour tout l'État, qui, à son avis aideront à réaliser les buts de cet article et ceux du paragraphe 11 de l'article un de la constitution de cet État. La commission peut les autoriser à étudier les problèmes de distinctions injustes dans tous les domaines ou dans des domaines particuliers des relations humaines, ou à étudier des cas particuliers d'injustices commises en raison de la race, la croyance, la couleur ou l'origine nationale, et de cultiver, par des efforts collectifs ou autrement, le bon vouloir, la coopération et la conciliation parmi les groupes et les éléments de la population de l'État, et à faire des recommandations à la commission en vue d'élaborer la politique et les procédures à suivre dans les cas généraux ou particuliers et pour instituer des programmes d'éducation scolaire ou populaire, l'exécution de ces programmes devant être confiée à des organismes appropriés recommandés par la commission. Ces groupes consultatifs et ces conseils de conciliation seront composés de citoyens représentatifs, sans rémunération sauf le remboursement des frais de déplacement véritablement encourus et nécessaires; et la commission peut fournir à ces groupes et conseils l'aide requise pour l'aide matérielle et les écritures et payer le coût de ladite aide.

9. De faire imprimer et publier les publications et les résultats d'enquêtes et de recherches qui, à son avis, tendront à cultiver le bon vouloir et à atténuer ou éliminer les injustices commises en raison de la race, la couleur, la croyance ou l'origine nationale.

La position du Congrès se trouve affermie par les observations suivantes de M. Herbert R. Northrup, qui était l'expert consultant du comité qui s'employait aux États-Unis pendant la guerre à faire respecter la justice dans les méthodes d'embauchage. (*Commentary*, Septembre 1952):

Pour qu'un programme d'adhésion volontaire réussisse vraiment à instaurer la justice dans les méthodes d'embauchage, cependant, il lui faut remplir trois conditions principales; 1) ménager des séances

publiques avec droit d'assigner des témoins et de publier les conclusions et recommandations; 2) informer et éduquer le public afin de lui enseigner le sens et la portée des justes méthodes d'emploi, et 3) effectuer des études générales sur les procédés et les tendances relatifs aux emplois sous le rapport de la race, la religion et l'origine nationale, ainsi que les moyens à prendre pour améliorer les chances des travailleurs appartenant aux groupes minoritaires.

9. On a peut-être noté que le Congrès s'est abstenu de commenter le fait que les syndicats ouvriers sont compris dans l'ordre de renvoi du bill. Le Congrès veut se contenter de citer, avec une fierté pardonnable, le passage suivant de sa constitution (article 2, section 5):

Le Congrès canadien du travail désire se prononcer nettement pour l'égalité de traitement sans égard à la race, la religion et la couleur et recommande à tous les groupements qui lui sont affiliés de s'opposer à toutes les distinctions de race, de religion et de couleur partout où elles peuvent se manifester.

Telle est aussi la politique des syndicats affiliés au Congrès. Nous n'avons rien à redouter de ce bill. Au contraire, nous-mêmes et tout le peuple canadien ont beaucoup à y gagner.

Le tout respectueusement soumis.

Congrès canadien du travail,
Le secrétaire-trésorier

DONALD MacDONALD.

M. Donald MacDonald, secrétaire-trésorier du Congrès canadien du travail, est appelé.

Le TÉMOIN: Monsieur le président, messieurs les membres du Comité, je désire avant tout vous dire que, si ce projet de loi est adopté, ce sera la réalisation de l'un des vœux les plus chers de tout le mouvement syndical au Canada. Depuis la naissance de notre Congrès canadien du travail, nous n'avons pas eu de plus grand souci que celui de faire triompher ce principe, non seulement dans nos propres rangs, mais dans tous les domaines des relations humaines, par l'éducation et par l'action législative. Nous croyons que le ministre mérite des félicitations pour avoir présenté ce bill et nous voulons nous inscrire comme étant entièrement en faveur du principe du bill, même si nous voulons recommander que l'on amende certains articles et que l'on rectifie certaines omissions. Je sais que les membres du Comité sont fatigués; ils ont eu une longue journée; je ne commenterai donc pas notre mémoire plus qu'il n'est absolument nécessaire. Je veux cependant exprimer l'espoir, au nom du Congrès, que ce projet de loi reçoive l'attention la plus grande et la plus sympathique, qu'il fera l'objet d'un rapport favorable et qu'il recevra l'approbation unanime des membres de la Chambre.

Il y a certains aspects du projet de loi que je me dois, à tout le moins, de commenter. Et mes premières remarques porteront sur l'absence d'un programme positif en matière d'éducation, si l'on veut, ou la diffusion de renseignements, la préparation des esprits de ceux qui en ont besoin pour que les principes sur lesquels repose ce projet de loi ne soient pas de vains espoirs, de simples paroles couchées dans un texte de loi, mais qu'ils entrent vraiment dans la vie de tous les Canadiens.

Je vais maintenant essayer de passer rapidement, dans l'ordre où ils apparaissent dans le bill, sur les points traités en détail dans notre mémoire.

Le premier point concerne l'alinéa *a* de l'article 2, qui prévoit la nomination d'un directeur. Comme d'autres l'ont déjà dit au Comité, nous espérons que les fonctions du directeur administratif éventuel ne seront pas considérées comme des fonctions insignifiantes à infliger à un fonctionnaire déjà surchargé, et nous pensons que la chose est suffisamment importante pour justifier la nomination d'un directeur et d'un personnel exclusivement affectés à l'application de la loi, un directeur et un personnel ayant la compétence voulue pour s'acquitter des responsabilités et des fonctions que comporte la loi.

Le point suivant que je voudrais mentionner concerne le paragraphe 1 de l'article 4. Comme vous le savez,—tous les membres du Comité sont sans doute au courant des dispositions du bill,—ce passage réitère l'intention du bill et mentionne les conditions d'embauchage et d'emploi où ne doit intervenir aucune distinction "de race, d'origine nationale, de couleur ou de religion". Nous vous prions respectueusement de faire entrer le mot "nationalité" dans cet article. Nous croyons avoir une fort bonne raison pour cela. Sans m'éterniser là-dessus, je voudrais citer un exemple, comme nous l'avons fait dans notre mémoire. Cet article interdit les distinctions d'origine nationale, mais non de nationalité. Un Canadien naturalisé, dont l'origine nationale est italienne, sera aussi bien protégé que n'importe qui par le bill; mais si c'est un immigrant qui n'a pas encore obtenu la nationalité canadienne, il semble qu'il ne sera pas protégé et qu'il y aura une distinction très nette entre lui et son collègue qui a obtenu la nationalité canadienne ou bien est né de parents italiens.

Le Comité a déjà entendu beaucoup de représentations très au point au sujet de la formule de demande d'emploi. Nous ne désirons pas abuser de la patience du Comité, mais nous aussi nous avons des objections à formuler là-dessus. Nous considérons que c'est l'une des omissions les plus graves que l'on déplore dans le projet de loi, vu les façons subtiles dont se pratiquent très souvent les distinctions injustes. Une fois qu'on a su, par la formule de demande d'emploi, qu'une personne est de telle race, de telle couleur ou de telle religion, il devient extrêmement facile de pratiquer la sorte de distinctions injustes que cette loi vise à empêcher. Je pense que c'est l'une des formes de traitement discriminatoire les plus insidieuses que nous rencontrons, et à notre avis une omission de ce genre est extrêmement grave. Je n'irai pas jusqu'à dire qu'elle annule la loi elle-même, ou plutôt le bill devrais-je dire, mais elle l'affaiblit tout de même considérablement, et nous ne trouvons aucune bonne raison pour la justifier.

Les lois existantes que l'on considère ordinairement comme faisant autorité,—et je parle en particulier des lois de l'État de New-York et de l'Ontario,—sont très explicites là-dessus et, au nom du Congrès, je recommande au Comité, avec la plus grande insistance possible, de faire entrer quelque chose de semblable dans ce projet de loi.

Il y a aussi un autre défaut très grave dans la procédure prescrite par le bill, et c'est qu'aucun délai n'est spécifié. Nous considérons que, si tous les retards présentement possibles dans le bill s'ajoutent les uns aux autres, quiconque devient victime d'une distinction injuste aura le temps de s'en aller ailleurs, d'arriver à la conclusion que les injustices commises rendent complètement intolérable pour lui de garder le même emploi, de continuer de demeurer au même endroit ou de demeurer dans le même milieu. Nous proposons dans notre mémoire, comme vous l'avez vu sans doute, qu'un délai précis soit fixé pour chaque étape de la procédure afin d'atténuer le plus possible ce très grave défaut que nous voyons, et nous avons spécifié les délais qui, à notre avis, devraient être prescrits. Nous savons que les délais que nous proposons peuvent même être trop longs. Nous reconnaissons, comme vous le constaterez, qu'il pourrait s'écouler au moins un mois et peut-être plus entre l'institution de l'enquête et la décision finale. Pour la victime du genre d'abus

auxquels nous essayons de mettre fin par cette loi, un mois peut signifier que le coupable, si je puis employer ce mot, celui qui a fait la distinction injuste, pourra s'en tirer sans craindre de réparations ni de représailles.

M. Croll:

D. Qui donc dans le Congrès a songé à employer ce mot "coterminous"? Qui parle ainsi dans votre fédération?—R. Vous pouvez bien penser que ce n'est pas moi. Au fait, voilà qui démontre que nos esprits, M. Croll, se rencontrent. Moi aussi, ce mot m'a surpris quand je l'ai remarqué.

M. Higgins:

D. Existe-t-il un tel mot?—R. Je ne l'ai pas vérifié, mais on m'a donné l'assurance qu'il y en avait un.

Notre attitude à l'égard de l'article relatif aux infractions et peines est clairement exposé dans le mémoire que nous avons déjà présenté. Comme vous verrez, nous prétendons que la peine devrait être proportionnée à la durée de l'infraction. C'est-à-dire que si une personne est passablement décidée à faire des distinctions injustes, elle payera l'amende afin d'agir à sa guise et l'affaire se trouvera réglée pour toujours en ce qui la concerne, tandis que le principe de la continuité de l'infraction, qui n'est pas abondamment et qui vous est très familier, à tous, serait le meilleur préventif qu'il soit possible d'imaginer si on l'introduisait dans la loi.

L'article qui nous inspire le plus grand souci est l'article 10. Nous avons dit dans notre mémoire que nous étions extrêmement déçus. Nous avons même déclaré que, si notre interprétation est bonne, il est tout à fait insuffisant. A notre avis, il faudrait y substituer quelque chose de semblable à ce qu'il y a dans la loi de l'État de New-York, que nous citons abondamment. Nous croyons qu'il n'est pas suffisant d'énoncer simplement, en principe, que le ministre agira à sa discrétion. Nous avons grand confiance dans le ministre actuel, et nous savons qu'il est bien disposé, mais nous croyons quand même que le directeur lui-même devrait posséder le pouvoir d'intenter des actions, et nous croyons aussi que certaines procédures devraient être obligatoires et qu'elles ne devraient pas être discrétionnaires sur toute la ligne. A notre avis, c'est là une très grande faiblesse du bill. Si les échappatoires que j'ai mentionnées étaient supprimées de la façon que nous proposons, je crois que le Parlement ferait un grand pas dans la bonne voie, car il rendrait la loi pleinement efficace. En ce qui concerne la discrétion laissée au ministre d'ordonner ou non des enquêtes et de prendre ou non des mesures pour réaliser les intentions de la loi, nous ne sommes pas venus ici simplement pour exprimer des généralités. En nous fondant sur notre connaissance des lois semblables, nous croyons pouvoir proposer des méthodes très pratiques et efficaces qui ont déjà été instaurées et qui ont produit d'excellents résultats. A notre avis, des conférences éducatives, des conseils de conciliation, des comités consultatifs, des personnalités représentatives et responsables profitant de toutes les occasions pour parler en public, des films, des imprimés et une multitude d'autres moyens pourraient être employés pour répandre l'éducation qui doit être un supplément indispensable à la mesure législative présentement envisagée. Nous reconnaissons qu'un programme semblable est absolument nécessaire, et qu'il ne faut pas le laisser à la discrétion d'un individu ou d'un groupe et que la loi doit en faire expressément une responsabilité de quiconque sera éventuellement chargé d'appliquer la loi.

C'est tout ce que j'ai à dire pour le moment, monsieur le président, mais nous serons naturellement très heureux de répondre aux questions qu'on voudra nous poser relativement à notre mémoire ou mes remarques.

Le PRÉSIDENT: Je dois dire, monsieur MacDonald, que l'attention soutenue avec laquelle les membres du Comité vous ont écouté indique que votre mémoire a été reçu avec le plus vif intérêt. Je désire vous remercier au nom du Comité des explications que vous avez données sur vos mémoires, et vous assurer que vos propositions seront examinées.

M. Pouliot:

D. A votre connaissance personnelle, y a-t-il jamais eu des injustices causées par des distinctions de race, de couleur ou de religion?—R. Je dois dire, monsieur qu'il y en a eu. J'en ne suis pas venu ici, cependant, avec l'intention de porter des accusations et de prononcer des condamnations et je n'ai d'ailleurs pas sur moi de preuves à l'appui. Mon intention en venant ici était de faire connaître au Comité les vœux et l'attitude du Congrès canadien du travail à l'endroit du projet de loi qui est à l'étude, mais si cela peut être utile au Comité, je puis sûrement dire que j'ai en connaissance de distinction injustes.

D. Quels étaient ces cas?—R. Pardon?

D. Quels était ces cas? De quelles distinctions injustes avez-vous eu connaissance?—R. Monsieur, j'ai eu pendant plusieurs années un emploi dans une entreprise où aucun homme de sang français n'aurait pu espérer se placer. Je suis par hasard à demi Français et j'étais entré là à cause de mon nom.

D. Je ne comprends pas ce que vous dites. Voulez-vous répéter, s'il vous plaît?—R. J'ai dit que j'avais eu pendant plusieurs années un emploi...

D. Oui?—R. (...) dans une entreprise où une personne d'origine française n'aurait jamais été employée.

D. Oui. Quelle entreprise était-ce?—R. Je ne tiens pas à entrer dans les détails pour le moment.

D. Alors, ces gens ne voulaient pas employer de personnes de langue française?—R. C'est exact.

D. Est-ce que cela arrivait fréquemment? Avez-vous personnellement eu connaissance de bien des cas semblables? Je ne veux pas parler de votre cas, mais des cas dont vous avez eu personnellement connaissance?—R. Oui. Je connais personnellement des gens qui sont victimes de distinctions de race, de classe, de couleur et de croyance. J'en ai eu connaissance dans certains emplois et dans certaines industries. Ce que j'ai surtout constaté au cours de mes voyages à travers le pays, c'est que les distinctions injustes revêtent des formes et des aspects qui varient d'une partie à l'autre du pays, d'une industrie à l'autre, et d'un genre d'emplois à l'autre. J'ai connu des gens qui étaient victimes de distinctions injustes à cause de leur religion, de leur couleur, de leur race et de leur origine nationale.

D. Personnellement?—R. Oui, personnellement.

D. Où? Dans quelles provinces?—R. J'ai dit que j'en avais une connaissance générale. J'ai voyagé dans toutes les provinces du Canada et j'ai rencontré cela à plusieurs endroits.

D. Vous avez probablement entendu M. Brown, le sous-ministre du Travail, dire qu'au cours des dix dernières années il n'avait eu personnellement connaissance d'aucune distinction injuste. Qu'est-ce qu'une distinction injuste selon vous, monsieur MacDonald?—R. Tout d'abord, si vous voulez entrer dans les détails, je pense qu'un individu est victime d'une distinction injuste quand on lui refuse un emploi ou quand on lui refuse son droit fondamental et élémentaire comme être humain et comme Canadien...

D. Oui.—R. (...) d'obtenir dans une industrie quelconque un emploi quand il a la compétence et les aptitudes requises, ou quand on le prive de son gagne-pain à cause de l'accident de sa naissance ou de sa couleur.

D. Êtes-vous certain que son impuissance à obtenir un emploi résulte d'une injustice de ce genre et non d'un manque d'aptitudes pour l'emploi?—R. J'en suis sûr, monsieur. Dans bien des cas, je l'ai dit précédemment au cours de

mes remarques—la distinction injuste est si subtile et si insidieuse qu'il est difficile de la toucher du doigt quand on pose des questions comme celle que vous m'avez posée. Il est difficile de répondre à une question semblable. Mais j'ai exercé différents emplois, et j'ai vu les traitements discriminatoires se pratiquer dans sa forme vile et mauvaise, dans sa forme subtile, dans ses procédés insidieux que vous ne pouvez pas indiquer du doigt, ni prouver devant un tribunal. Et je l'ai également vue se pratiquer ouvertement, au vu et au su de tous, quand des employeurs disaient: "Cet individu ne travaillera pas pour moi" ou encore "Je n'embauche pas des gens de telle race ou de telle couleur".

Le PRÉSIDENT: N'admettez-vous pas que M. MacDonald vous a donné une réponse très sincère et très honnête?

M. Pouliot: Je veux en savoir plus long. Je suis ici pour me renseigner auprès des témoins. Je ne suis pas bien au courant de la question et je veux bien la connaître avant d'exprimer mes propres vues.

M. HIGGINS: Je crois que c'est là une conversation qui pourrait se faire privément, monsieur le président.

Le PRÉSIDENT: Oui.

M. POULIOT: Non. Je veux que cela soit consigné dans le compte rendu.

Le TÉMOIN: Je puis continuer, si vous aimez.

M. Pouliot:

D. Vous vous exprimez avec beaucoup de faconde. Vous avez un vocabulaire très riche. Ce sont les faits et non les discours qui m'impressionnent. Admettez-vous ou niez-vous que l'employeur a le droit de faire son propre choix entre deux, trois, quatre ou six hommes? Voilà la question.—R. C'est la question en ce qui concerne l'employeur. Je lui accorde le droit d'employer qui il voudra, mais je n'accorde à aucun être humain le droit d'être injuste pour un de ses semblables à cause de la couleur de sa peau, à cause de sa façon d'adorer Dieu ou à cause du pays où il est né. Voilà qui est mal. C'est de la licence.

D. Monsieur MacDonald, vous êtes trop intelligent et vous avez trop l'expérience de la vie pour prétendre que la première impression créée par un candidat sur l'employeur ne compte pas du tout. Et ce n'est pas une question de race, de religion ou de quoi que ce soit de semblable. Quand un homme se présente pour obtenir un emploi, il peut lui arriver de convenir mieux qu'un autre à l'employeur. Mais voici ce à quoi je veux en venir, et ce sera mon dernier mot. Vous avez votre tournure d'esprit et vous tenez pour acquis qu'il y a distinction injuste quand un homme est parfaitement libre de choisir Pierre, Jean ou Jacques, ou n'importe qui, ou Moïse ou Enoch. C'est son affaire à lui. Il ne commet aucune injustice envers ceux qu'il ne choisit pas. L'employeur peut faire son propre choix. L'admettez-vous?

Le PRÉSIDENT: Il est maintenant 6 heures et nous allons ajourner à 8 heures.

M. POULIOT: C'est son affaire à lui et, quand l'employeur a choisi celui qui lui convient, il ne commet aucune injustice envers ceux qu'il n'a pas choisis. Vous admettez cela?

Le PRÉSIDENT: Messieurs, il est 6 heures. Allons-nous demander à M. MacDonald de revenir?

M. Stewart:

D. Je voudrais poser une question à M. Macdonald. Combien de membres de votre fédération représentez-vous?—R. Environ 370,000.

D. Sur ce nombre, a-t-il des femmes?—R. Oh oui.

D. Un nombre considérable?—R. Je suis heureux que vous posiez cette question, car vous me fournissez l'occasion de dire, pour le compte rendu, que nous mettons en pratique ce que nous prêchons. Dans nos listes, nous ne faisons pas de distinction de race, de couleur, de nationalité ou de croyance.

M. POULIOT: J'ai rencontré plus de gens que vous n'en avez jamais rencontrés et je ne suis pas tout à fait d'accord avec vous.

Le PRÉSIDENT: Nous vous remercions beaucoup d'être venu, monsieur MacDonald.

(NOTE: *Ce qui suit est tiré de la reprise de la séance le soir.*)

Le PRÉSIDENT: M. Arthur Brown, sous-ministre du Travail, est ici présent et, si cela vous convient, il serait peut-être en mesure de vous dire ce qui se fait ailleurs pour la justice dans l'embauchage. Vous conviendrait-il de prendre la parole maintenant, monsieur Brown?

M. BROWN: Je puis vous faire une courte description du bill et, si vous le désirez, vous expliquer la législation en vigueur sous d'autres juridictions.

Le PRÉSIDENT: Vous parlez du Bill 100, n'est-ce pas?

M. BROWN: Oui.

Le PRÉSIDENT: Merci.

M. Arthur Brown, sous-ministre du Travail, est appelé.

Le TÉMOIN: Monsieur le président, j'ai un court exposé, dactylographié, au sujet des distinctions de race, d'origine nationale, de couleur ou de religion dans l'embauchage et, pour gagner du temps, si vous me le permettez, je vais en donner lecture.

Cette loi a pour objet principal d'empêcher les distinctions injustes de la part des employeurs. On y a fait entrer aussi une disposition visant à interdire aux syndicats ouvriers de pratiquer les mêmes injustices dans leurs conditions d'admissibilité.

La loi s'applique aux emplois directement ou indirectement reliés aux diverses catégories de travaux, d'entreprises et d'affaires qui tombent sous l'autorité législative du Parlement fédéral. Elle s'applique aux employeurs chargés de ces travaux, entreprises ou affaires, aux employés ou aux personnes sollicitant des emplois pour ces travaux, entreprises ou affaires et aux syndicats ouvriers composés de tels employés. Elle s'applique également aux compagnies de la Couronne et à leurs employés.

Peut-être devrais-je faire observer ici, en ce qui concerne la déclaration faite ce matin par M. Crestohl, qu'il semble se méprendre sur la nature des dispositions de la loi relatives à ces compagnies de la Couronne. La loi s'applique à peu près aux mêmes catégories de compagnies de la Couronne que celles mentionnées dans la loi des relations industrielles et des enquêtes sur les différends du travail. C'est-à-dire qu'elle s'applique aux compagnies relevant réellement de la Couronne. Elle ne prétend pas s'appliquer à un entrepreneur privé qui a un contrat avec la Couronne. Ses employés, en effet, peuvent être occupés aujourd'hui à exécuter un contrat du gouvernement et travailler demain à l'exécution d'un autre; il se peut aussi qu'une partie de ses employés s'occupent à l'exécution d'un contrat du gouvernement et que l'autre partie soient employés ailleurs. Nous avons prévu le cas de ce genre d'entrepreneurs dans notre arrêté ministériel relatif aux distinctions injustes dans l'exécution des contrats du gouvernement, qui nous autorise à insérer dans chaque contrat des clauses par lesquelles l'entrepreneur s'engage expressément à ne pas faire de distinctions injustes dans l'embauchage, et nous lui demandons d'assumer la même obligation à l'égard d'un sous-entrepreneur, mais nous ne pouvons pas réglementer directement la conduite du sous-entrepreneur parce que nous n'avons pas de contrat avec lui.

M. Knowles:

D. Dois-je comprendre qu'au point de vue juridique l'arrêté ministériel vous donne plus de latitude que la loi?—R. Oui.

M. Higgins:

D. De quel arrêté ministériel parlez-vous?—R. Nous parlons d'un arrêté en conseil passé en décembre dernier visant à faire insérer dans les contrats du gouvernement une clause par laquelle l'entrepreneur s'engage à ne pas faire de distinctions de race, de couleur ou de religion en embauchant des personnes pour exécuter son contrat.

D. Quelle publicité a-t-on donné à cet arrêté ministériel?—R. Il fut affiché. Cette clause fait partie du contrat même conclu avec l'employeur. Elle est affichée dans les établissements de l'employeur.

D. Quelles mesures, en l'occurrence, ont été prises en vertu de cet arrêté en conseil?—R. Je vais demander à M. MacLean, sous-ministre adjoint et directeur des relations publiques, qui s'occupe de ces contrats du gouvernement, de vous répondre sur ce point.

D. Cet arrêté ministériel prend-il plus ou moins la place du projet de loi que nous sommes présentement à étudier?—R. Non.

D. Voulez-vous énumérer ce que dit l'arrêté ministériel?—R. Il décrète que, dans les contrats que le gouvernement accorde pour faire exécuter des travaux ou pour faire fabriquer certaines fournitures, l'entrepreneur, en plus de s'engager à payer des salaires raisonnables comme auparavant, devra aussi s'engager à ne faire aucune distinction de race, de couleur ou de religion en embauchant des personnes pour l'exécution de son contrat.

D. Ce sont les mêmes dispositions qu'il y a dans ce projet de loi?—R. Oui. Mais elles s'appliquent à une catégorie différente de gens.

D. Mais seulement des gens du gouvernement?—R. Oui.

M. MACLEAN: L'arrêté ministériel initial était en vigueur depuis plusieurs années. Il fut modifié à plusieurs reprises et, l'automne dernier, cet arrêté en conseil C.P. 5547 fut modifié par un autre arrêté qui a mis en vigueur les dispositions relatives aux distinctions injustes dont M. Brown a parlé.

C'est la division des relations industrielles, relevant du sous-ministre, qui applique le vieil arrêté en conseil C.P. 5547 de même que la loi sur les salaires et les heures de travail raisonnables qui s'applique aux contrats du gouvernement fédéral. L'application de l'arrêté relatif aux distinctions injustes, qui est entré en vigueur le 1^{er} janvier dernier, relève aussi de la division des relations industrielles.

Avant le 1^{er} janvier, chaque ministère accordant des contrats pour des travaux de construction ou des fournitures fut informé qu'un arrêté ministériel modifiant le C.P. 5547 avait été passé et fut prié de faire entrer une clause interdisant les distinctions injustes dans chaque contrat qui serait accordé après le 1^{er} janvier 1953. En même temps, tous les fonctionnaires préposés aux relations industrielles à différents endroits au Canada furent également informés de l'entrée en vigueur de cet arrêté ministériel, et ils reçurent des instructions sur la manière de l'appliquer. Ils reçurent l'ordre de faire enquête sur tous les contrats du gouvernement fédéral pour la fabrication de fournitures ou la construction de bâtiments, et des instructions sur la façon de s'assurer que la clause relative aux distinctions injustes soit respectée. On leur donna aussi des affiches exposant la teneur de l'arrêté ministériel relatif aux distinctions injustes avec ordre de les mettre en évidence sur les chantiers ou dans les établissements où s'exécutent des contrats. Depuis ce temps, nous avons reçu un certain nombre de rapports de nos hommes au sujet de l'embauchage, des formules de demande d'emploi utilisées par les entrepreneurs et des annonces publiées par eux dans les journaux pour

demander de la main-d'œuvre. Ils nous ont envoyé des exemplaires de formules et d'annonces et, en général, nous n'avons rien négligé pour faire respecter l'arrêté ministériel relatif aux distinctions injustes. Il s'agit là, naturellement, d'un travail de tous les jours qui s'ajoute au travail que nous faisons depuis des années.

M. HIGGINS: Depuis combien de temps cet ancien arrêté ministériel est-il en vigueur, monsieur MacLean?

M. MACLEAN: Nous appliquons depuis plusieurs années l'ancien arrêté en conseil que j'ai mentionné, le C.P. 5547, et nos hommes faisaient des enquêtes pour s'assurer que les salaires et les heures de travail dans l'exécution des contrats du gouvernement fédéral étaient raisonnables.

M. HIGGINS: Avez-vous eu des plaintes de distinctions injustes?

M. MACLEAN: Pas depuis le 1^{er} janvier.

M. HIGGINS: Le 1^{er} janvier de quelle année?

M. MACLEAN: Cette année. Depuis l'entrée en vigueur de l'arrêté ministériel relatif aux distinctions injustes, nous n'avons reçu aucune plainte accusant un entrepreneur d'avoir commis des distinctions injustes de ce genre dans l'exécution d'un seul des contrats sur lesquels nous avons enquêté. Or, depuis le 1^{er} janvier, il ne s'est pas écoulé assez de temps pour nous permettre de vérifier la façon dont furent exécutés tous les contrats accordés par le gouvernement fédéral au cours des deux dernières années, mais c'est un travail qui se poursuit continuellement.

M. HIGGINS: Quand avez-vous d'abord constaté le besoin d'une loi semblable à celle proposée par ce bill?

M. MACLEAN: L'arrêté ministériel fut passé par le gouvernement à la suite de nombreuses représentations qui lui avaient été faites pour l'adoption d'une loi semblable.

M. HIGGINS: Quand ces représentations commencèrent-elles?

M. MACLEAN: Des représentations de ce genre ont été faites au gouvernement depuis assez longtemps, probablement deux ans.

M. HIGGINS: Pourquoi l'arrêté ne fut-il pas passé plus tôt?

M. MACLEAN: Je ne crois pas que cette question soit de ma compétence.

Le PRÉSIDENT: Voulez-vous continuer, monsieur Brown, s'il vous plaît?

Le TÉMOIN: Monsieur le président, comme je le disais, ce projet de loi s'applique aux mêmes catégories de travaux, entreprises et affaires et aux mêmes employeurs, employés et syndicats que la Loi des relations industrielles et enquêtes sur les différends du travail.

Il est important de retenir qu'il ne s'agit là que d'environ 400,000 employés sur le total d'environ 3,800,000 salariés qu'il y a au Canada, c'est-à-dire 9 à 10 p. 100 du total des salariés.

M^{me} FAIRCLOUGH: A l'exclusion des contrats?

Le TÉMOIN: A l'exclusion des contrats, oui. Seulement le groupe relevant de cette loi.

Les lois de ce genre visant à empêcher les distinctions de race, d'origine nationale, de couleur ou de religion de la part des employeurs ou des syndicats ouvriers sont modelées sur la loi pour la justice dans les procédés d'embauchage que l'État de New-York adopta en 1945. Aux États-Unis, des lois semblables ont été adoptées depuis par les législatures des États de New-Jersey, Massachusetts, Connecticut et Rhode-Island.

Au Canada, la province d'Ontario a mis en vigueur au mois de juin 1951 une loi pour la justice dans l'embauchage qui dérive essentiellement de la loi pionnière de l'État de New-York. Au cours de sa dernière session, cette année,

la Législature du Manitoba a aussi adopté une loi pour la justice dans l'embauchage qui, je crois, suit de près les dispositions du projet de loi que le Comité est à étudier. En plus des lois provinciales que j'ai mentionnées et de la loi de la Sasaktchewan sur les droits de l'homme, adoptée en 1947 et procédant d'une formule un peu différente, il n'existe aucune autre loi provinciale de ce genre au Canada.

A plusieurs égards, le Bill 100 ressemble à la loi de l'État de New-York, mais en rédigeant ce bill nous avons tenu compte du fait que les problèmes qui se posent sous la juridiction fédérale en ce qui concerne ce projet de loi ne sont pas aussi apparents ni aussi variés que dans l'État de New-York. En outre, le nombre des industries, des employeurs et des syndicats ouvriers que vise le bill est limité.

Par conséquent, les dispositions du bill n'ont rien de complexe. Ce sont celles jugées nécessaires pour réaliser l'intention de la loi proposée dans le secteur industriel où elle s'appliquera et le bill ne renferme pas de dispositions élaborées qui pourraient convenir ailleurs.

Je voudrais maintenant repasser rapidement les dispositions du bill.

La définition de l'employeur exclut les personnes employant moins de cinq personnes. C'est pour exclure les petits établissements domestiques, les entreprises familiales et d'autres petits établissements où l'on a jugé qu'il ne serait pas possible d'appliquer la loi. Sont également exclues les institutions philanthropiques, fraternelles et religieuses qui ne recherchent aucun profit, et leur exclusion se conçoit sans peine. Ces exclusions se retrouvent dans toutes les autres lois de ce genre.

L'article 4 du bill renferme l'essence du projet de loi et je crois que je vais m'abstenir d'entrer dans les détails de cet article. Ils ont été traités aujourd'hui par les témoins qui ont paru devant le Comité.

Les autres articles du bill ont trait aux enquêtes sur les plaintes, à la réparation des plaintes fondées et à la procédure d'application, qui va au besoin jusqu'au recours judiciaire.

La marche à suivre dans l'étude des plaintes est sensiblement la même que la procédure prévue dans la Loi des relations industrielles et des enquêtes sur les différends du travail pour les plaintes alléguant que des injustices ont été commises pour participation à un syndicat ou pour activité syndicale.

C'est une procédure essentiellement conçue pour régler les plaintes à l'amiable plutôt que par un recours aux sanctions.

Il est à noter que la procédure à suivre pour les plaintes correspond de très près aux dispositions de l'ancienne loi et est fondée sur notre propre expérience dans le domaine des relations industrielles.

L'expérience acquise dans l'application des lois de ce genre sous d'autres juridictions démontre que les rencontres et la conciliation ont permis de régler à peu près toutes les plaintes. L'action judiciaire n'a été trouvée nécessaire que dans un pourcentage insignifiant de cas.

La loi sera appliquée par le ministère du Travail.

Nous considérons que notre procédure pour l'application et le recours aux tribunaux doit être aussi simple et aussi claire que possible et que, pour le moment, il serait inutile d'introduire des dispositions élaborées touchant les procédures judiciaires. Si l'expérience nous enseigne avec le temps qu'il est nécessaire d'apporter une modification ou de renforcer notre position, nous nous adresserons naturellement de nouveau au Parlement.

M. STEWART: Sur environ 5,600 cas, je crois que sept seulement furent portés devant les tribunaux. Avez-vous les chiffres? Vous avez dit que la plupart des cas avaient été réglés par la conciliation.

Le TÉMOIN: J'ai les nombres de cas traités dans les États de Connecticut, Massachusetts, New-Jersey, New-York, Oregon, Rhode-Island et Washington, où des lois de ce genre sont en vigueur. On a eu à enquêter sur environ 4,900 cas dans ces divers États depuis que ces lois ont été mises en vigueur. Sur ce nombre, des distinctions injustes ont été constatées dans des proportions variant de 48 à 69 p. 100. La moyenne générale s'établit probablement aux environs de 60 p. 100. Il faut dire que, dans cette région, naturellement, ce sont des noirs qui se plaignent de distinctions injustes. Trois seulement des cas traités en vertu de ces lois ont été portés en cour. Les résultats sont ainsi résumés: "Les rencontres, la conciliation et la persuasion ont permis de régler presque tous les cas. Sept cas seulement ont été portés en cour, trois dans le Connecticut, deux dans New-York, un dans le Massachusetts et un dans l'Oregon."

C'est un succès remarquable et il démontre que la confiance mise par notre propre projet de loi dans la procédure de conciliation...

M. Higgins:

D. L'article 9 de la loi est l'article relatif aux poursuites, n'est-ce pas? Je crois qu'en réponse à une question que j'ai posée moi-même aujourd'hui au représentant du Congrès des métiers et du travail, ce dernier a recommandé qu'il soit laissé à la discrétion du ministre de décider si tel cas doit être porté en cour. Quelle est l'attitude du gouvernement là-dessus? Pourquoi dites-vous qu'il faut obtenir la permission du ministre pour intenter des poursuites?—R. Afin qu'aucune action ne soit intentée brusquement et pour que nous soyons certains que toutes les ressources de la procédure de conciliation ont été épuisées.

D. Vous ne voulez pas que des poursuites soient intentées à la légère?—R. Exactement. Nous avons la même disposition dans la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail.

M^{me} Fairclough:

D. Chacun de ces huit États où la conciliation a produit de si bons résultats possède un programme d'éducation?—R. Il y a des commissions dans un certain nombre de ces États.

D. Mais ils ont tous des programmes d'éducation, n'est-ce pas?—R. Je l'ignore.

D. Oui, ils en ont tous.

M. Stewart:

D. Savez-vous si, dans ces États, la loi est appliquée par un directeur qui y consacre tout son temps?—R. Certains de ces États ont des commissions.

D. Qui sont constamment au travail?—R. Je crois que celle de New-York l'est.

M. Higgins:

D. Croyez-vous qu'il sera nécessaire de faire accompagner cette loi d'un programme d'éducation, si elle est adoptée?—R. Ce qu'il nous faudra faire, naturellement, ce sera de mettre les employeurs et chaque syndicat au courant des dispositions de la loi, et je crois que les pouvoirs conférés par la loi sont suffisants, si nous obtenons l'argent voulu du Parlement, afin de répandre toute éducation supplémentaire que nous pourrions trouver nécessaire pour rendre la loi efficace.

D. Vous avez entendu cet après-midi comment ces deux grandes fédérations syndicales parlaient des programmes d'éducation. Elles veulent un programme d'éducation ayant beaucoup d'ampleur. Qu'en pensez-vous?—

R. Je pense qu'en cette matière il nous faudrait, naturellement, collaborer avec les autorités provinciales, car c'est un petit secteur de l'industrie seulement qui est sous la juridiction fédérale, mais nous avons pris l'initiative du travail d'éducation par le cinéma et d'autres moyens dans d'autres domaines. C'est ce que nous avons fait, par exemple, au moyen de films dans le domaine de la prévention des accidents; dans les comités mixtes d'employeurs et d'employés pour la production et la réadaptation des anciens combattants. Je pense que nous devrions sûrement nous acquitter de nos responsabilités en rapport avec cette loi.

D. Le besoin d'un programme spécial d'éducation sera-t-il plus grand à cause de cette loi qu'il ne l'aurait été normalement?

M. STEWART: Normalement, l'on n'instituerait aucun programme d'éducation à ce sujet.

Le TÉMOIN: Nous n'éprouvons pas ce besoin à l'heure actuelle, mais si le Parlement adopte le bill, il nous faudra élaborer un programme pour rendre la loi efficace.

M. STEWART: Il y a une question que je voudrais poser parce que toute la question d'un programme d'éducation s'y rattache. Ce n'est pas une question que je pose au témoin, mais à l'adjoint parlementaire. A-t-on l'intention de mettre à la tête de cette division un directeur qui y consacrerait tout son temps?

M. CÔTÉ: Je ne puis dire exactement ce que l'on fera. Je sais que nous avons des fonctionnaires qui possèdent la compétence voulue pour appliquer cette loi sous les ordres de M. MacLean.

M. STEWART: Je ne nie pas la compétence d'un seul de vos fonctionnaires, mais vous ne pouvez pas donner à des fonctionnaires déjà surchargés plus de travail qu'ils ne peuvent en faire, et je pense que ce sera une tâche exigeant tout le temps d'un homme. Je me demande si le gouvernement partage mon avis.

Le TÉMOIN: Je suis peut-être en mesure de répondre. C'est à moi qu'est dévolue, sous l'autorité du ministre, la responsabilité d'appliquer la loi, et tout ce que je puis dire, c'est que nous ferons le nécessaire en fait d'organisation pour l'appliquer efficacement, tout comme nous l'avons fait ou tenté de le faire en rapport avec chacune des lois dont l'exécution a été confiée au ministère du Travail.

M. Knowles:

D. Puis-je demander à M. Brown si, lors de la rédaction de ce bill, il a été question d'appliquer aux formules de demande d'emploi une interdiction semblable à celle qui pèse sur les annonces publiées pour offrir des emplois, comme l'ont demandé des témoins cet après-midi?—R. Oui, nous y avons songé au début. Nous avons jugé que l'interdiction relative aux annonces était indispensable. Mais nous avons hésité à faire entrer dans le bill une disposition relative aux formules de demande d'emploi parce que cela eût apporté un trop grand changement dans les procédés normaux d'embauchage.

M^{me} Fairclough:

D. Vous dites que vous avez hésité, monsieur Brown. Voulez-vous dire que c'est à cause de la somme de travail que cela eût comporté?—R. Non, nous avons jugé que nous étions justifiés d'aller aussi loin en ce qui concerne les annonces, mais nous ne savions pas dans quelle mesure le problème relevait de notre juridiction et s'il nous fallait régler les formules de demande d'emploi. Car, après tout, je présume que, normalement, l'employeur a besoin de connaître jusqu'à un certain point les antécédents des postulants et, s'il ne les obtient pas sur la formule de demande d'emploi, il les obtiendra au cours de

l'entrevue. Nous avons donc simplement décidé de commencer par cette seule interdiction au sujet des annonces, en nous réservant de faire modifier la loi si l'expérience nous démontre qu'il est nécessaire d'aller plus loin dans cette direction et de réglementer les formules de demande d'emploi.

Le PRÉSIDENT: Excusez-moi, monsieur Brown, de vous interrompre. Le Comité a reçu beaucoup de représentations aujourd'hui et nombre d'amendements ont été proposés. Je vois qu'il est 9 heures—et la journée a été longue et fatigante comme vous l'avez dit tantôt, monsieur Stewart. Ne pensez-vous pas qu'il serait sage que quelqu'un propose l'ajournement? Le sous-comité se réunira immédiatement après cette séance, et je voudrais vous demander, monsieur Brown, s'il vous conviendrait de vous présenter de nouveau ici lors d'une autre séance s'il arrive que les membres du Comité, après avoir étudié les représentations faites aujourd'hui, ont des questions à poser pour obtenir des éclaircissements?

M^{me} FAIRCLOUGH: Nous sommes présentement au milieu d'une discussion. Si vous croyez que nous pourrions continuer cette discussion à une autre séance, fort bien, mais...

Le PRÉSIDENT: Je constate simplement que certains membres sont fatigués.

M^{me} FAIRCLOUGH: Personnellement, je commence seulement à me sentir intéressée pour la première fois, ce soir.

Le PRÉSIDENT: Très bien. Si tel est le désir du Comité, nous allons continuer.

M. Knowles:

D. Je voudrais reprendre le fil de mes questions précédentes. Savez-vous si l'Ontario s'est heurté à des difficultés à cause de sa loi réglementant les formules de demande d'emploi?—R. Je ne puis vous en dire bien long sur ce point. L'Ontario n'a pas encore une longue expérience, et je sais qu'on n'a pas eu là jusqu'ici beaucoup de plaintes à ce sujet.

D. A combien de travailleurs la loi ontarienne s'applique-t-elle? Leur nombre est probablement plus grand que le total de ceux qui sont sous la juridiction fédérale dans tout le pays?—R. Je suis bien loin de prétendre que nous ne pouvons pas entrer dans ce domaine. Il s'agit simplement d'établir s'il est nécessaire d'y entrer.

M. STEWART: Ceux qui ont paru devant le Comité ont je crois, tous été unanimes à dire qu'il serait à propos d'imiter l'Ontario et d'interdire cette sorte de formules de demande d'emploi. J'ai ici un bon nombre de ces formules et voici peut-être la plus étonnante de toutes. Non seulement demande-t-elle au postulant sa nationalité, sa religion et la couleur de son teint, mais aussi le nom et la place natale de son père, de sa mère, de son épouse, du père de son épouse, de la mère de son épouse, les noms et lieux de naissance de ses frères et sœurs et des enfants, les noms des parents employés par le gouvernement du Canada, par des gouvernements étrangers, son emploi actuel. Il y a tant de questions surprenantes que l'on ne peut faire autrement que de conclure que cette formule sert à trier soigneusement ceux que l'on embauche. Je partage en principe l'opinion de ceux qui veulent faire interdire les formules de demande d'emploi posant des questions susceptibles d'entraîner des distinctions injustes. Les aptitudes d'un homme pour un emploi ne dépendent pas de la couleur de sa peau, et ces questions sont, à mon avis, totalement inutiles.

Le TÉMOIN: Pouvez-vous me dire où cette formule de demande d'emploi est utilisée?

M. STEWART: Je ne puis vous donner ici le nom de l'employeur, mais je pourrai vous le dire privément.

Le TÉMOIN: Je me rends compte que tous les témoins entendus aujourd'hui ont fortement insisté sur ce point et j'avoue franchement que nous voudrions nous-mêmes, tout comme le Comité, étudier la question plus à fond.

M^{me} FAIRCLOUGH: Que ces questions soient ennuyeuses ou non, je pense que si vous les interdisez dans les annonces, vous feriez aussi bien de les interdire dans les formules de demande d'emploi. Si les indésirables ne sont pas écartés au moyen des annonces, ils le seront lorsqu'ils solliciteront un emploi, et je ne conçois pas que l'on fasse la chose à demi. Vous feriez mieux d'y aller à fond.

Le PRÉSIDENT: Voudriez-vous avoir plus de temps pour examiner la question?

M^{me} FAIRCLOUGH: Je ne demande pas à M. Brown de se prononcer. Je parle au Comité et je crois que c'est mal.

Le TÉMOIN: Il faut naturellement tenir compte du fait que si l'on pousse trop loin la stérilisation de ces formules de demande d'emploi quant aux questions portant sur les antécédents, on aura simplement plus de questions à poser oralement à chaque postulant.

M^{me} FAIRCLOUGH: Mais les autorités de l'État de New-York croient que leur loi a été très efficace sous ce rapport. J'ai autre chose à ajouter, si vous me le permettez monsieur le président, à l'égard de la question posée précédemment par M. Stewart sur la composition de la commission. M. Brown ne l'a pas mentionné, mais peut-être le Comité sera-t-il intéressé de savoir que, sauf dans l'Oregon et le New-Jersey, tous les États mentionnés ont des commissions autonomes. Celle de l'Oregon relève du ministère du Travail et celle du New-Jersey, du ministère de l'Instruction publique, mais toutes les autres commissions sont autonomes. Je ne vous propose pas de les détacher du ministère du Travail, mais l'idée d'un organisme distinct chargé non seulement de l'administration de la loi mais aussi du travail d'éducation me sourit beaucoup.

Le TÉMOIN: Nous avons un article prévoyant la nomination d'un directeur et de tous les rouages administratifs nécessaires pour bien appliquer la loi.

Le PRÉSIDENT: Rien de plus, madame Fairclough?

M^{me} FAIRCLOUGH: Pas pour le moment.

(NOTE: Pour plus de clarté, le compte rendu a été imprimé de façon que tous les témoignages portant sur le même bill soient rassemblés. Pour reconstituer l'ordre exact des délibérations, voir les Procès-Verbaux.)

(NOTE: Ce qui suit a été détaché de la séance de l'après-midi.)

Le PRÉSIDENT: Messieurs, comme je l'ai dit, M. Wismer a des représentations à faire au Comité sur le Bill 2 et son mémoire sera versé au compte rendu de la séance. Nous vous serions reconnaissants de souligner les principaux passages de votre mémoire.

MÉMOIRE SUR LE BILL N° 2

Monsieur le président, messieurs les membres,

Le Congrès des métiers et du travail du Canada est heureux d'avoir cette occasion de se présenter devant votre Comité et de vous exposer nos vues sur la nécessité et les avantages d'ajouter une disposition à la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail prescrivant que les cotisations syndicales soient retenues sur les salaires dans tous les cas où des conventions collectives sont conclues ou renouvelées en vertu de la loi.

Nous n'ignorons pas qu'il existe de grandes divergences d'opinions sur la question de savoir s'il convient de faire entrer la retenue syndicale dans une convention collective régissant la rémunération, les heures et les conditions du travail. Les opinions diffèrent aussi sur la question de savoir si la retenue

syndicale doit relever uniquement de la négociation ou bien si elle doit être imposée par la loi comme élément nécessaire aux bonnes relations industrielles.

Si Votre Comité avait le temps et le désir d'entendre les vues de chacun des syndicats ayant droit de négociier des conventions collectives pour des employés de partout au Canada, vous entendriez sans doute beaucoup d'opinions contradictoires à ce sujet. Cette diversité d'opinions, notre propre fédération l'a constatée chez les délégués des syndicats membres lors de nos congrès annuels, et les vues que nous désirons vous présenter sont celles de la majorité et constituent la politique officielle du Congrès.

Le Congrès des métiers et du travail du Canada comprend plus de 3,000 syndicats locaux qui sont groupés sur le plan provincial, le plan national et le plan international. Le nombre de nos membres dans toutes les parties du Canada dépasse 525,000. Il y a plusieurs milliers de conventions collectives protégeant ces travailleurs et la retenue syndicale fait partie des clauses d'un bon nombre de ces contrats.

Pour éviter toute confusion, nous tenons à faire observer que les conditions d'embauchage, même quand elles sont prescrites dans une convention collective, sont distinctes et à part des dispositions relatives à la retenue syndicale. Nous ne sommes pas venus ici débattre le pour et le contre de l'atelier fermé, de l'embauchage préférentiel, du maintien de la qualité de membre ou de toute autre forme de protection qu'une convention collective peut fournir à l'employé, à l'employeur ou aux deux.

Nous vous présentons nos vues seulement sur l'à-propos d'une loi rendant obligatoire la perception des cotisations syndicales par voie de retenues sur les salaires pour entretenir et cultiver de bonnes relations industrielles.

Le Congrès des métiers et du travail du Canada désire que l'on fasse entrer dans la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail un article rendant la retenue syndicale obligatoire dans tous les cas où une convention collective est conclue ou renouvelée entre des employeurs et les représentants des employés en vertu de la loi. Nous dirons plus loin qu'elle doit être, à notre avis, la substance d'un tel article.

Malheureusement, certains s'imaginent que la retenue syndicale vise à assurer la sécurité du syndicat, qu'elle est à sens unique et joue seulement à l'avantage du syndicat. Cette opinion, naturellement, n'est pas corroborée par les faits. L'introduction d'une clause pour la retenue syndicale dans une convention collective résulte toujours d'une entente entre l'employeur et le représentant des employés, et la plupart de ces conventions sont intervenues partout au Canada à la suite de négociations pacifiques.

Le véritable but d'une clause visant la retenue syndicale dans une convention collective n'est pas d'assurer la sécurité du syndicat mais la sécurité de bonnes et durables relations industrielles.

Certains groupes négociateurs sont très restreints, d'autres sont très nombreux. Les proportions sont déterminées en général non par le syndicat ou l'employeur, mais par la nature de l'entreprise. Dans les grandes formations syndicales, la retenue a pour effet, abstraction faite des autres avantages, de rendre plus efficace la perception des cotisations.

Le gouvernement fédéral a finalement reconnu les avantages de la retenue syndicale, car il a récemment consenti à ce que les cotisations soient retenues quand le demande une association nationale d'employés du gouvernement, même s'il n'a pas encore accordé la pleine reconnaissance syndicale à ces associations. Les grandes compagnies de chemin de fer ont consenti à la retenue obligatoire des cotisations syndicales de tous les employés appartenant aux groupes négociateurs, bien qu'elles ne soient pas disposées à accepter l'atelier fermé, qui ferait de l'adhésion au syndicat une condition d'embauchage. Dans les deux cas, le facteur déterminant fut apparemment le souci d'améliorer les relations avec le personnel.

Si la retenue syndicale peut se négocier et s'obtenir dans les conventions collectives, pourquoi devrait-elle être exigée par la loi?

Nous recommandons qu'une disposition semblable soit ajoutée à la loi des relations ouvrières du pays afin de protéger les employeurs et les syndicats qui ont frayé la voie pour l'établissement de bonnes relations industrielles, et qui ont créé l'atmosphère favorable à l'établissement de meilleures relations parmi ceux qui marchent sur nos traces, un peu lentement, dans ce domaine.

Sur ce point, nous voulons faire observer que la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail ne force aucun employeur, ni aucun syndicat à conclure une convention. Les deux parties sont entièrement libres à cet égard. Nous préférons qu'il en soit ainsi. Mais une fois la convention conclue, la loi exige qu'elle soit appliquée et respectée.

Nous croyons que, si l'on ajoute à la loi une disposition exigeant la retenue syndicale, celle-ci devrait être requise comme conséquence de la conclusion ou du renouvellement d'une convention collective, c'est-à-dire qu'elle devrait devenir l'une des conditions.

Ce que nous voudrions c'est que, même si la retenue syndicale n'a pas été convenue entre l'employeur et le syndicat, la loi stipule que la retenue est une condition obligatoire dans l'application de la convention.

Quelle sorte de retenue la loi devrait-elle exiger?

Le Bill 2 prévoit "le prélèvement révocable volontaire", que nous n'approuvons pas.

Le prélèvement révocable volontaire n'est qu'un pauvre substitut; c'est la perception des cotisations faite à contre-cœur. Elle ne contribuera pas beaucoup à cultiver et renforcer l'harmonie dans les relations industrielles. Nous comprenons fort bien, cependant, qu'elle se trouve dans ce bill parce qu'il est un effort louable pour faire entrer la retenue syndicale dans la loi, même sous cette forme tronquée. Le Comité, cependant, a le pouvoir de faire des recommandations au Parlement à ce sujet et nous estimons qu'il devrait faire une recommandation sur toute la question de la retenue syndicale.

La convention collective est la loi qui régit les relations industrielles au sein du groupe négociateur et ses avantages et ses bienfaits retombent sur chacun des employés compris dans le groupe. Il est donc juste et raisonnable que les frais de la négociation et de l'administration de la convention soient également partagés entre les membres du groupe, tout comme ils s'en partagent les avantages et les bienfaits.

Pour ces raisons, nous prions le Comité de recommander qu'un article soit ajouté à la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail pour exiger la perception des cotisations syndicales par voie de retenues sur les salaires dans toute convention conclue ou renouvelée, et que la retenue soit telle que chaque employé du groupe négociateur soit tenu de payer ses cotisations syndicales s'il est membre du syndicat négociant pour le groupe, ou de payer l'équivalent s'il n'est pas membre.

Respectueusement présenté au nom du

CONSEIL EXÉCUTIF

Le Congrès des métiers et du travail du Canada

(Note: Ce qui suit a été tiré de la séance de l'après-midi.)

M. L. E. Wismer, directeur des relations publiques et des recherches du Congrès des métiers et du travail du Canada, est appelé:

Je puis être très bref, monsieur le président. Je crois qu'il convient d'attirer votre attention sur le premier paragraphe de notre mémoire. Nous sommes une très grande fédération de syndicats. Il y a environ 70 syndicats internationaux affiliés au Congrès, outre 15 ou 20 fédérations provinciales et un très

grand nombre de syndicats tenant directement leur charte de nous; les uns sont des syndicats de métiers, d'autres des syndicats industriels et d'autres groupent des employés des divers gouvernements, le fédéral, les provinciaux et les municipaux. Chacun est un groupe jaloux de son autonomie, jaloux du droit de se former sa propre opinion, de tracer sa propre ligne de conduite, et vous n'aurez aucune peine à comprendre que certains d'entre eux considèrent qu'il ne serait pas sage dans leur métier d'avoir la retenue syndicale, que d'autres y attachent un grand prix et travaillent très fort dans les négociations pour obtenir la meilleure sorte de retenue.

Lors de notre congrès général annuel, nous avons traité cette question et, par une décision de la majorité, nous sommes arrivés à la conclusion que les cotisations syndicales doivent être retenues à la source, et que cela devrait être prescrit par la loi. La loi devrait le prescrire pour protéger ceux qui ont battu la marche et qui, en amenant la retenue syndicale avant qu'elle soit devenue une formule de relations industrielles, ont rendu l'atmosphère favorable à sa propagation dans tout le Canada. Nous ne discutons pas la question de savoir si les relations industrielles devraient être meilleures. Elles s'améliorent continuellement avec le temps.

La retenue syndicale est, à notre avis, un instrument très utile pour améliorer les relations industrielles. Nous nous rendons compte que le Bill 2 de M. Knowles, dans sa forme actuelle, est un bill d'initiative privée qui vise à faire entrer dans la loi une forme tronquée de retenue syndicale. Si nous nous prononçons contre cette forme de retenue dans notre mémoire, c'est parce que nous savons que le Comité, en examinant la question, a le droit de recommander au Parlement la sorte de retenue syndicale qui devrait entrer dans la loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les conflits du travail, s'il recommande une retenue quelconque.

M. Croll:

D. Est-ce que vous ne vous trouvez pas à dire que vous aimez ce qu'il y a dans le bill, mais qu'à votre avis il faudrait aller encore plus loin?—R. Je voulais leur donner ce que nous avons proposé. Ce que nous avons proposé, c'est la retenue de la formule Rand, mais ce n'est pas exactement ce que nous disons dans notre mémoire, et je veux insister là-dessus en terminant. Ce n'est pas tout à fait la même chose que M. Knowles dit dans son bill. Nous ne vous demandons pas d'écrire dans la loi la clause qui paraîtra comme résultat dans les conventions collectives. Nous voulons dans la loi une disposition qui sera l'une des conditions administratives d'application.

D. Vous voulez dire que ce serait automatique?—R. Envisageons la question de la façon suivante. La convention est conclue par consentement mutuel. Il n'y a aucune contrainte de part ou d'autre et si l'employeur et le syndicat tombent d'accord sur une retenue syndicale, le travail est fait. S'ils ne s'entendent pas sur ce point, la loi prescrit la retenue comme l'une des conditions minimums de l'application de la convention. Les avocats pourront différer d'avis avec nous, mais nous considérons que la retenue ne devrait pas entrer implicitement dans la convention.

M. Higgins:

D. Votre contentieux prétend-il que cela est nécessaire ou que cela peut se faire volontairement sans l'aide d'une loi?—R. Ma réponse, c'est que cela se fait volontairement, par voie d'entente.

D. Alors, pourquoi légiférer?—R. Une législation est nécessaire, à notre avis, tout comme il est nécessaire d'avoir une loi du salaire minimum ou une loi pour régir le travail des familles et des enfants. Cela fournirait une base minimum pour les relations industrielles.

D. C'est plus ou moins pour vous raffermir. Vous n'en avez pas besoin, mais il serait préférable que vous l'ayez?—R. Cela raffermirait la main de l'employeur et celle de l'agent négociateur. La retenue syndicale est à l'avantage des deux.

M. CROLL: Monsieur Wismer, vous avez suivi les débats de la Chambre des communes sur la retenue syndicale avec intérêt et avec inquiétude au cours des dernières années. Vous avez vu à quelles difficultés nous nous heurtons.

M. KNOWLES: M. Croll a rencontré autant de difficultés que M. Knowles.

M. CROLL: Ne pensez-vous pas que nous aurons bien réussi en obtenant une retenue volontaire au lieu de réclamer la formule Rand pour les conventions collectives?

Le PRÉSIDENT: Je pense, monsieur Croll, que si vous lisez le mémoire à la page 4 vous trouverez la réponse à cette question.

M. CROLL: J'ai lu cela, et c'est ce qui a inspiré ma question. Je suis un peu confus.

Le TÉMOIN: Voici ma réponse à votre question, monsieur Croll. Étant donné le point où en sont actuellement les relations industrielles, étant donné aussi qu'il y a littéralement des milliers de conventions collectives dans les principaux domaines de l'activité économique, nous désirons cultiver les relations qui existent en germes dans la convention et l'un des moyens de le faire, comme l'ont appris les patrons progressifs et les syndicats progressifs, c'est,—puisqu'il faut employer l'expression juste,—d'écarter ce cauchemar qu'est la perception des cotisations et de déclarer que tous ceux qui bénéficient de la convention vont payer pour. Cela est très différent de proposer, comme on pourra le faire un jour, une loi rendant obligatoire la participation au syndicat et détruisant, par conséquent, la liberté de choisir son syndicat. Le Congrès a pour attitude que la retenue volontaire et révocable est la condition minimum, et vous avez peut-être raison de dire qu'il sera plus facile de faire adopter cela par le Parlement aujourd'hui que toute autre formule, mais, à notre avis, le devoir du Comité est de déterminer quelle est la législation la plus adéquate et la meilleure, et d'indiquer au Parlement la forme de retenue syndicale à adopter si ce dernier doit en adopter une.

M. Croll:

D. Est-ce que je saisis bien? Vous ai-je entendu dire que nous ferions mieux de lutter pour obtenir la formule Rand avec la possibilité de réussir éventuellement, plutôt que d'accepter immédiatement la retenue volontaire?—R. Dois-je conclure de ce que vous dites que le Parlement est susceptible...

D. Je vous demande quel est votre choix. Vous connaissez nos difficultés car vous les avez rencontrées en même temps que nous. Nous éprouvons encore des difficultés, mais l'opinion est de plus en plus favorable à cette idée. Maintenant que la chose est à notre portée, devrions-nous dire: Non, ce n'est pas ce que nous voulons; nous désirons encore davantage.

Le PRÉSIDENT: Permettez-moi de vous interrompre un moment. Nous sommes à étudier l'objet du bill, et le Congrès des métiers et du travail a précisé dans son mémoire la forme de retenue syndicale qui devrait être adoptée.

M. CROLL: Ils sont divisés. Il a dit que c'était l'opinion de la majorité.

Le PRÉSIDENT: Nous ne pouvons pas anticiper sur la décision du Comité. Nous avons reçu de très bonnes recommandations du représentant du Congrès des métiers et du travail, M. Wismer, et je ne crois pas que nous devrions marchander avec lui. Il s'est exprimé très clairement.

M. CROLL: Voici ce que je cherche à éviter. Bientôt nous fermerons la porte et nous entreprendrons de préparer notre rapport, et certains membres

du Comité diront que les syndicats sont divisés et que nous n'avons aucune raison pour nous mettre le doigt entre l'arbre et l'écorce. L'un veut ceci et l'autre veut cela, et nous savons que nous ne pourrions plaire à tout le monde. J'ignore ce que diront les grands syndicats, mais je crois en avoir une bonne idée, sachant ce qu'ils ont dit dans le passé. Je veux savoir du témoin s'il serait satisfait pour le moment de la sorte de retenue proposée, même s'il en préconise une autre?

Le TÉMOIN: Monsieur le président, en toute justice pour M. Croll, le mouvement syndicaliste se trouve dans le cas de pouvoir dire que nous acceptons la formule proposée comme un pas dans la bonne voie. Nous n'obtenons jamais exactement ce que nous désirons au cours du premier quart de siècle. Cela vient par cycles d'environ 25 ans.

M. CROLL: Très bien. Je n'en veux pas plus.

Le PRÉSIDENT: A-t-on d'autres questions à poser à M. Wismer?

M. KNOWLES: Je crois comprendre que M. Wismer serait extrêmement heureux si nous jugions à propos de recommander au Parlement de faire entrer dans la Loi des enquêtes sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail la sorte de retenue qu'il préconise. Mais si le Comité ne se rend pas à sa demande, il considérera toute recommandation fondée sur le Bill n° 2 comme un pas dans la bonne voie.

Le TÉMOIN: Oui, nous aurions quand même à vous féliciter.

Le PRÉSIDENT: Avez-vous d'autres questions, messieurs? Monsieur Wismer, je désire vous remercier au nom du Comité des représentations que vous avez faites.

M. WISMER: Merci beaucoup.

M. KNOWLES: Maintenant que nous sommes passés au Bill n° 2, me permettez-vous de proposer de continuer à l'étudier.

Le PRÉSIDENT: Oui, nous le ferons, monsieur Knowles. Si le Comité y consent, nous continuerons d'entendre des représentations sur le Bill 2, et nous allons maintenant appeler les représentants du Congrès canadien du travail, M. Donald MacDonald, le D^r Forsey, M. Lamoureux et M. A. Andras.

Il me fait plaisir de vous souhaiter la bienvenue au nom du Comité, monsieur MacDonald et vous aussi, messieurs.

Messieurs, nous allons continuer d'étudier le Bill 2, et je crois que le Comité devrait être mis au courant que nous n'avons reçu des représentations écrites que de la *Canadian Chamber of Commerce*, dont le mémoire sera un appendice du compte rendu.

(Voir Appendice B)

M. POULIOT: Ces gens vont-ils se présenter?

Le PRÉSIDENT: Non, ils ne viendront pas. Ils ont présenté leur mémoire sous forme de lettre.

M. KNOWLES: Avez-vous dit que leur mémoire serait versé au compte rendu?

Le PRÉSIDENT: Oui. L'Association des chemins de fer du Canada est représentée par M. Scott, C.R., d'Ottawa. M. Scott écoute les représentations qui se font et reste à notre disposition si l'on désire l'entendre au nom de l'Association des chemins de fer du Canada.

L'Association des manufacturiers canadiens devait être représentée par M. George aux délibérations du Comité, et elle a présenté sur le Bill 2 un mémoire qui paraîtra au compte rendu immédiatement après les représentations orales de M. MacDonald.

Nous allons maintenant entendre M. Donald MacDonald, secrétaire trésorier du Congrès canadien du travail.

Mémoire présenté par le Congrès canadien du travail au Comité permanent des relations industrielles de la Chambre des Communes au sujet du Bill 2, une loi ayant pour objet de modifier la Loi sur les relations industrielles sur les enquêtes visant les différends et les conflits du travail.

(Prélèvement révoquant volontaire des cotisations)

1. Le Congrès canadien du travail appuie ce projet de loi. Le Congrès espère qu'il recevra un accueil favorable de la part du Comité et du Parlement lui-même. Il est inutile de vous rappeler qu'un comité permanent semblable recommanda en 1948 l'adoption d'une mesure de ce genre.

2. Ce bill comporte la retenue volontaire et révoquant. C'est la forme de sécurité syndicale la moins contentieuse. Premièrement, c'est seulement une retenue: c'est un arrangement commode en vertu duquel l'employeur retient, déduit les cotisations syndicales des enveloppes de paye et les remet au syndicat. Deuxièmement, elle s'applique seulement aux membres du syndicat. Troisièmement, elle est purement volontaire; aucun sou ne peut être déduit avant que le membre du syndicat n'ait signé une demande formelle et explicite. Quatrièmement, elle est révoquant: le membre du syndicat peut retirer son autorisation n'importe quand et la retenue cesse. Personne ne se trouve forcé d'adhérer au syndicat, ou de rester membre du syndicat, ou de payer des cotisations au syndicat. Au plus, elle a pour effet de garder un membre du syndicat en règle avec ce dernier.

3. Quant à l'employeur, elle indique qu'il respecte le désir de ceux de ses employés qui veulent que leurs cotisations soient déduites de leur salaire, et c'est une manifestation de bon vouloir à l'égard du syndicat lui-même. Quelle raison l'employeur peut-il avoir pour s'opposer à cette sorte de retenue, sauf un désir d'entraver l'œuvre du syndicat et de rendre son existence plus précaire? Il est tenu par la loi de retenir l'impôt sur le revenu et les cotisations de l'assurance-chômage. Souvent, il retient aussi des primes, cotisations et versements pour la Croix Bleue, d'autres assurances médicales, une caisse de retraite, des obligations d'épargne, une caisse de charité, le paiement d'outils et de vêtements de travail, etc. Les Chemins de fer Nationaux, par exemple, font 60 ou 70 retenues différentes. Les patrons eux-mêmes ont commencé à faire des retenues. Les retenues servaient, longtemps avant que les syndicats commencent à se répandre, à faire payer les achats faits dans les magasins de la compagnie et à une variété d'autres fins, y compris l'entretien du clergé. Dans les Maritimes, leur usage remonte à plus de 70 ans.

4. La perception des cotisations syndicales est souvent une tâche difficile, qui exige du temps. Les membres d'un syndicat peuvent être dispersés dans une vaste région, comme dans le cas des employés d'un chemin de fer. Il se peut qu'ils travaillent par groupes relativement petits, comme dans une mine de charbon, ou par équipes, comme dans une aciérie. Ils peuvent être absents pendant longtemps du lieu où est la centrale du syndicat, comme les bûcherons. Tout cela rend la perception des cotisations difficile et coûteuse. Il y a aussi la nature humaine. Les ouvriers, comme d'autres, sont enclins à oublier, sont négligents. La plupart de ceux qui n'acquitteront pas régulièrement leurs cotisations ne le feront pas parce qu'ils ne veulent pas demeurer membres du syndicat, mais parce qu'ils ont une tendance humaine et naturelle à tout différer. La retenue apporte une solution à tous ces problèmes. L'employeur, en faisant simplement une déduction de plus, surmonte toutes ces difficultés d'un seul coup. Cela ne lui coûte rien et le rehausse dans l'opinion de ses employés. Le syndicat, débarrassé de ce fardeau, peut consacrer ses énergies à d'autres tâches plus utiles.

5. Il existe chez les employeurs une tendance à demander pourquoi ils feraient la moindre chose pour aider le syndicat. Nous croyons qu'une bonne réponse à cette question a été fournie par Son Honneur le juge J. J. Coughlin et le professeur Bora Laskin, respectivement président et représentant des employés dans une commission de conciliation dont le rapport a paru en octobre 1945 dans *La Gazette du travail*.

La commission est d'avis que les négociations collectives sont chez nous pour y rester. Elle est aussi d'avis que, parmi les organisations existantes, le syndicat ouvrier est le plus en mesure de veiller sur les intérêts du travailleur industriel et qu'il est, par conséquent, le meilleur agent pour négocier. Nous sommes également d'avis que, parmi les syndicats ouvriers, celui qui servira le mieux les intérêts de ses membres est celui qui est dirigé par des hommes sensés et modérés et non par des extrémistes. Nous croyons qu'aucune influence ne pourrait contribuer davantage à amener à la tête du syndicat ouvrier des hommes sensés et modérés plutôt que des extrémistes qu'une attitude amicale et collaborative de la part des patrons envers le syndicat...

Du côté de la compagnie, l'on a soutenu que les fonctions du patron ne consistent pas à aider le syndicat à résoudre ses problèmes. Du point de vue juridique, cette obligation n'existe pas pour les patrons. Mais nous n'envisageons pas cette question comme étant strictement régie par les droits ou les obligations juridiques. Au premier plan des relations industrielles, il y a deux groupes d'hommes. Un de ces groupes a été choisi à cause de son aptitude à faire produire un rendement au capital. Ce groupe, composé des employés supérieurs de la compagnie, constitue la direction. Les hommes qui composent l'autre groupe ont été choisis à cause de leur aptitude à obtenir des salaires et des conditions de travail raisonnables pour les travailleurs. Ce groupe, composé de représentants et de comités de l'agent négociateur, est appelé ici le syndicat. Les individus que ces deux groupes représentent se partagent l'ensemble des richesses produites par l'industrie. Nous ne voyons aucune raison pour qu'un de ces groupes soit indifférent aux problèmes de l'autre. Quand il est du pouvoir d'un groupe d'aider l'autre groupe sans trop de peine et sans perte financière, tout refus de sa part d'accorder cette aide reflète une attitude dépourvue de cordialité et de bon vouloir.

6. Il est à noter que les commissions de conciliation ont fréquemment recommandé la retenue syndicale. Une analyse faite par le ministère du Travail (publiée en février 1946 dans *La Gazette du travail*) a révélé que, sur 125 commissions de conciliation, 90, ou 72 pour cent, ont recommandé une forme quelconque de sécurité syndicale:

retenue et maintien de la qualité de membre	24	commissions	ou	19.2	p. 100
retenue seulement	50	"	"	40.0	" 100
maintien de la qualité de membre seulement	11	"	"	8.8	" 100
retenue et atelier fermé	3	"	"	2.4	" 100
atelier fermé seulement	2	"	"	1.6	" 100

Ainsi, les recommandations de 77 des 90 commissions mentionnées comprenaient la retenue syndicale. Nous osons dire qu'une analyse semblable d'un groupe plus récent de rapports révélerait une proportion beaucoup plus forte de rapports qui non seulement favoriseraient la retenue syndicale, mais vont encore plus loin à l'égard des autres formes de sécurité syndicale. L'expérience acquise depuis sept ans par nos syndicats membres et affiliés dans les négociations collectives nous conduit inévitablement à cette conclusion.

7. Cette conclusion est en outre corroborée par des faits que *La Gazette du travail* a publiés en février 1953. Cette livraison contenait un article sur "les conventions collectives dans les industries manufacturières canadiennes" qui

donnait les résultats d'une analyse de 564 conventions collectives, toutes en vigueur en 1952 et protégeant 343,100 travailleurs dans 17 catégories d'industries. Voici les faits révélés par cette analyse au sujet de la retenue syndicale:

	Nombre de conven- tions	Pour- centage du total	Nombre de travailleurs protégés	Pour- centage du total des tra- vailleurs
Volontaire mais irrévocable	124	22	77,400	22
Volontaire et révocable .	89	16	59,300	17
Volontaire, mais sans mention de révocabilité	61	11	33,100	10
Volontaire pour les vieux employés mais obligatoire pour ceux embauchés après la signature de la convention	11	2	30,700	9
Obligatoire pour les membres du syndicat ..	11	2	6,800	2
Formule Rand	12	2	16,600	5
Formule Rand modifiée .	48	8	38,100	11
Obligatoire pour tous les employés, avec atelier fermé	30	5	14,000	4
Autres	21	4	12,600	4
Aucune mention de retenue	157	28	54,500	16

8. Seulement 157 conventions, ne touchant que 16 pour cent des travailleurs couverts par le total des conventions, ne comportaient aucune forme de retenue syndicale. Cela devrait être une preuve convaincante que les employeurs sont disposés à conclure des contrats renfermant une clause semblable. Et même, ils sont prêts à aller beaucoup plus loin. La même analyse a révélé que 300 conventions, embrassant 157,300 travailleurs, ou 43 pour cent, comprenaient l'atelier fermé, l'atelier syndical, le maintien de la qualité de membre ou une combinaison quelconque de ces conditions.

9. Il est à peine nécessaire de rappeler au Comité que, dans six des 10 provinces, il y a des lois imposant des formes de retenue syndicale semblables à celle prévue par le bill. Ces provinces sont Terre-Neuve, l'Île du Prince-Édouard, la Nouvelle-Écosse, la Saskatchewan, l'Alberta et la Colombie-Britannique. Les gouvernements de ces provinces représentent les principales teintes de la politique canadienne, ou les représentaient quand ces lois furent adoptées. Il est donc difficile de prétendre que la retenue syndicale est préconisée seulement par tel ou tel parti. Il n'y a pas là la moindre question idéologique en jeu.

10. On pourrait demander pourquoi, étant donné que les employeurs sont disposés à accorder la retenue syndicale et que six provinces ont légiféré à ce sujet, il soit nécessaire d'adopter ce bill. Il nous semble qu'il y a pour cela au moins trois raisons. Premièrement, les lois provinciales ne s'appliquent manifestement pas aux industries qui sont sous la juridiction fédérale. Deuxièmement, le bill prendrait soin de la minorité d'employeurs récalcitrants qui sont demeurés hostiles aux syndicats. Troisièmement, il est de l'intérêt de toute la collectivité de réduire sans cesse les possibilités de conflits indus-

triels. Étant donné que ce bill propose une retenue volontaire et révocable, il n'y a aucun grand principe en jeu. La répugnance habituelle de l'employeur à faire de la sécurité syndicale une condition d'embauchage doit disparaître ici. Dans beaucoup d'industries dont les employés sont syndiqués, la retenue est déjà tenue pour acquise. Le bill, une fois adopté, tendrait à faire considérer la retenue syndicale comme une chose simple et normale par un nombre encore plus grand d'employeurs, de syndicats et de travailleurs.

11. Les employeurs peuvent, naturellement, se plaindre de ce que l'élément de contrainte retombe sur eux. Nous ne le nions pas. La liberté est relative. Elle n'est pas absolue. Dans le cas présent, le degré de contrainte serait infiniment petit. Le nombre des bénéficiaires serait grand, et les moindres bénéficiaires ne seraient pas les employeurs. On reconnaît dans les milieux patronaux que là où le syndicat est reconnu et accepté, ceux qui le dirigent acquièrent un meilleur sens de leurs responsabilités. Nous citons à ce sujet un passage d'un article écrit par M. T. H. Robinson, gérant des relations industrielles de la *Canadian International Paper Company*, article intitulé "Les relations industrielles dans l'industrie de la pâte de bois et du papier" (*La Gazette du travail*, juin 1950):

Le syndicalisme est très répandu dans l'industrie de la pâte de bois et du papier. Sur 87 usines qui ont récemment fait l'objet d'une enquête, y compris à peu près tous les principaux producteurs, on n'en a trouvé aucune qui n'eût pas une convention de travail...

Dans cette industrie, les syndicats ont atteint une grande mesure de sécurité. Aucune des usines examinées n'avait l'atelier fermé dans sa convention... Cependant, l'atelier syndical existait dans 61 usines, y compris la plupart des plus grandes... Quarante usines accordent la préférence aux membres du syndicat en embauchant de nouveaux employés, tandis que 23 usines ont la retenue des cotisations syndicales. Le fait est que les syndicats font maintenant partie intégrante de l'industrie. Les patrons les acceptent.

Cette syndicalisation très avancée et la position fermement établie des syndicats ont eu des conséquences très significatives. En premier lieu, la syndicalisation très avancée, jointe à l'importance d'assurer la continuité de la production, a placé les syndicats, pour négocier, dans une situation exceptionnellement favorable vis-à-vis des compagnies. En second lieu, le fait que les syndicats sont acceptés comme partie intégrante de l'industrie signifie qu'ils n'ont plus à lutter pour conquérir leur rang. Dans leurs rapports avec les compagnies, les chefs des syndicats n'ont plus à protéger leurs organisations contre ce qui menaçait leur existence. Ils peuvent maintenant consacrer leurs énergies à l'amélioration du sort de leurs membres. Un tel ensemble de circonstances exige d'eux, non pas un syndicalisme belligérant et la violence des lignes de piqueteurs, mais beaucoup de talent pour diriger les ouvriers et l'intelligence des affaires pour négocier.

12. Il est très clair que ce bill ne tend pas à donner aux syndicats le même rang qu'ils possèdent dans l'industrie de la pâte de bois et du papier. Mais il tend à leur donner un certain rang et une certaine stabilité, et cela serait pour le mieux. Sûrement, si les syndicats sont acceptés comme partie intégrante de notre société, ce qu'ils sont, et si on leur accorde la protection de la loi pour l'exercice de leurs fonctions dans les négociations collectives, comme c'est le cas dans chaque province et dans l'ensemble du pays, il ne devrait exister aucune controverse autour du projet de leur accorder la maigre concession supplémentaire proposée par ce bill. A n'en pas douter non plus, il n'y a rien qui dépasse les bornes de la justice et du bon sens dans ce qu'un

employé désire que ses cotisations soient retenues et dans ce que l'employeur accède à sa demande.

13. Chaque année, depuis longtemps, un bill semblable a reçu des funérailles oratoires à la Chambre. Le Congrès n'a pas besoin d'exprimer son opinion sur ce procédé. Mais il a trouvé une certaine consolation dans le fait que, chaque année, le nombre des députés qui appuient le bill est plus grand. Nous espérons que le bill fera cette année, non seulement l'objet d'un rapport favorable de la part de votre comité, mais aussi qu'il sera adopté par les deux chambres du Parlement.

Respectueusement présenté,

Le secrétaire-trésorier,
Congrès canadien du travail,
DONALD MACDONALD.

M. Donald MacDonald, secrétaire-trésorier du Congrès canadien du travail, est appelé:

Monsieur le président, honorables membres du Comité, je dois d'abord exprimer la gratitude du Congrès pour l'occasion qui nous est fournie de nous présenter ici, non seulement pour soumettre notre mémoire à l'appui de ce projet de loi, mais aussi pour l'expliquer. Nous reconnaissons qu'il y a une limite de temps imposée, par les circonstances j'espère, car j'imagine que la longueur du temps mis à notre disposition n'est pas la mesure de l'importance que l'on attache à cet important projet de loi.

LE PRÉSIDENT: Permettez-moi de vous assurer immédiatement qu'il n'y a aucune limite de temps pour votre témoignage. Pour la convenance du Comité, nous versons votre mémoire au compte rendu, dans lequel il sera imprimé, mais il n'y a pas la moindre limite de temps. Nous avons jusqu'à 10 heures ce soir et nous serons très heureux de vous entendre.

M. KNOWLES: Est-ce un MacDonald parlant à un autre?

LE PRÉSIDENT: C'est vrai.

LE TÉMOIN: Malheureusement, moi, je n'ai pas jusqu'à 10 heures.

En soulignant les principaux passages de notre mémoire sur le Bill 2, je dois déclarer d'abord que le Congrès canadien du travail approuve le bill qui a été présenté à la Chambre. Cela ne veut pas dire, naturellement, qu'il nous apporte tout ce que nous désirons. Beaucoup s'en faut. Nous reconnaissons qu'il y a, à l'analyse, cinq ou six différentes formes de sécurité syndicale, dont chacune, à notre point de vue, est admirable et désirable. Elles varient depuis la mesure proposée par ce bill jusqu'à ce que l'on peut considérer comme le maximum de sécurité syndicale, l'atelier fermé. Entre les deux, il y a divers degrés, y compris la formule Rand, la charte préférentielle, le maintien de la qualité de membre, l'atelier syndical, etc. Cependant, nous sommes d'avis qu'il vaut mieux accepter peu que de n'obtenir rien. Nous répétons nos vues au gouvernement sur cette question depuis plusieurs années. Nous désirons la retenue syndicale dans la législation ouvrière fédérale. Il y a quelques années, en 1948, nous avons cru que nous aurions peut-être la chance d'atteindre notre objectif à cet égard. Vous vous souvenez qu'un comité semblable présentait un rapport favorable qui, si ma mémoire est bonne, ne fut pas adopté. La sorte de sécurité syndicale que comporte le Bill 2 est un minimum. C'est le moins que l'on puisse réclamer en recherchant la sécurité syndicale. C'est simplement une retenue des cotisations syndicales de ceux des membres du syndicat négociateur qui ont exprimé le désir d'acquitter leurs cotisations par ce moyen. Ils expriment volontairement ce désir et, naturellement, sont libres

de révoquer l'autorisation qu'ils ont donnée et peuvent le faire n'importe quand, mais à intervalles spécifiés, j'imagine.

Cela ne force personne à entrer dans le syndicat ni à y rester. Quant à l'employeur, cela comporte pour lui, dirai-je, un minimum de dépenses et d'inconvénients, et lui fournit certainement une occasion merveilleuse de manifester son bon vouloir et de contribuer à l'établissement de la sorte de relations industrielles que nous admirons tous et que nous désirons tous. Au cours des milliers de séances que nous avons tenues pour essayer d'obtenir ce minimum de sécurité syndicale, il s'est créé une masse formidable d'arguments classiques pour et contre. Naturellement, notre attitude au départ a toujours été que si les employeurs sont intéressés à établir et à maintenir de bonnes relations industrielles, un bon moyen pour eux d'y parvenir est d'accorder la sécurité syndicale, sous cette forme ou sous une autre.

Je crois qu'il est élémentaire de dire au Comité, dont les membres ont sans doute déjà donné beaucoup de réflexion et d'étude à cette question, que la retenue syndicale, en plus d'améliorer les relations, permet au syndicat de jouer un rôle plus utile dans l'embauchage. Cela le délivre de l'obligation d'avoir à consacrer une très forte partie de son temps, de ses efforts et de ses aptitudes à la tâche purement mécanique de percevoir les cotisations. Je crois que nous sommes tous membres d'associations diverses, et nous reconnaissons tous qu'en dépit de toute la bonne foi et toute la bonne volonté du monde, la nature humaine étant ce qu'elle est, nous avons tendance à négliger nos responsabilités et nos obligations comme membres. Invariablement, dans un syndicat, cela veut dire que ses dirigeants doivent dépenser beaucoup de temps, d'efforts et de talent qui pourraient être beaucoup mieux employés, sans cette lutte que le syndicat doit livrer pour se maintenir.

Quant au projet de loi à l'étude, je pense qu'il est important de noter que cette sorte de retenue, la retenue révocable comme nous l'appelons dans notre vocabulaire syndical, ne s'applique qu'aux seuls membres du syndicat et à personne d'autre. Certains des arguments classiques avancés par ceux qui sont toujours opposés à la retenue sont qu'elle comporte un certain degré de contrainte, qu'elle porte atteinte à la liberté des membres, qu'elle impose un fardeau à l'employeur et lui inflige un devoir et une responsabilité qui, en droit, ne lui sont pas évolutus et qui entraînent naturellement pour lui certains inconvénients et certaines dépenses. La formule prévue par le Bill 2 réduit tout cela, je pense, à un minimum. Comme je l'ai déjà dit, elle s'applique seulement aux membres, qui ont un droit de révocation dans certaines circonstances, et l'argument relatif à la dépense et aux inconvénients se trouve à peu près éliminé par l'évolution qui s'est faite depuis quelques années, ainsi que par l'introduction d'une foule de retenues obligatoires imposées par la loi ou autrement.

(La séance est interrompue par un vote en Chambre et, à la reprise:)

Le PRÉSIDENT: Monsieur MacDonald, si cela vous convient, vous pouvez continuer votre exposé sur le Bill 2.

Le TÉMOIN: Comme je le disais, monsieur le président, quand la séance fut interrompue, beaucoup des arguments classiques dont se servent les adversaires de la retenue n'ont pas ou à peu près pas de valeur, car les inconvénients et la dépense pour l'employeur se trouvent réduits presque au point de disparition parce que la loi et d'autres considérations les obligent à faire des retenues pour une multitude d'autres choses, à la demande des employés. Je mentionne simplement en passant l'impôt sur le revenu, l'assurance-chômage, la Croix-Bleue, caisse de retraite, achat d'obligations d'épargne et une foule d'autres choses. Par conséquent, la retenue syndicale n'est pas un nouveau principe, mais s'ajoute simplement à d'autres sortes de retenues. Elle n'entraîne pas l'établissement d'un nouveau mécanisme, procédé ou système. Le travail

qu'elle exige est relativement facile, n'impose pas ou à peu près pas d'inconvénients et coûte très peu si elle coûte quelque chose. On peut dire à ce sujet que certains employeurs déduisent actuellement, dans certains cas, jusqu'à \$60 ou \$70 à cause des retenues, et presque tous ont des formes quelconques de retenues à faire. Je devrais dire tous, car j'oubliais un instant l'impôt sur le revenu et l'assurance-chômage. Ces objections comptent donc à peu près plus maintenant.

Je dois aussi faire observer que la retenue syndicale est déjà si répandue aujourd'hui que l'adoption du bill pourrait être considérée simplement comme un sceau d'approbation sur ce qui se fait déjà. En parcourant notre mémoire officiel, vous constaterez que nous citons à cet égard des données statistiques révélant que la retenue syndicale existe dans la majorité des entreprises sur lesquelles ont porté les enquêtes. Il y a également le fait—et je pense qu'il vaut la peine d'y songer—qu'elle existe depuis plusieurs années dans les lois d'au moins six de nos provinces. Et même, en Nouvelle-Écosse, elle est en vigueur depuis environ 70 ans. Elle fut établie par la loi provinciale qui régit les mines de charbon dans cette province. Lors du dernier règlement entre les chemins de fer et leurs syndicats, la retenue syndicale est devenue partie intégrante des conditions de travail dans cette grande et formidable industrie ferroviaire qui donne des emplois dans tous les coins de notre pays.

Il faut aussi songer, je pense, à la retenue syndicale qui, croyons-nous, est sur le point d'être accordée aux fonctionnaires. Je crois qu'elle sera en vigueur le 1^{er} juillet, mais je n'en suis pas certain et l'on me corrigera si je fais erreur. La question est donc rendue à un point tel que les raisons de s'opposer à la retenue syndicale sont à peu près complètement disparues. Nous ne discernons aujourd'hui aucune raison pour que ce principe n'entre pas dans la législation ouvrière existante.

Je pourrais continuer dans cette veine et avancer tous les arguments que j'ai entendus de temps en temps au cours de nos négociations, mais sur le conseil de mon bon ami à ma droite, je ne le ferai pas.

M. CROLL: Que pensez-vous de la formule Rand modifiée?

Le TÉMOIN: Je suppose qu'il existe une formule Rand modifiée, car je l'ai vue revêtir diverses formes. Quand le juge Rand énonça son principe la première fois, on l'adopta à tant d'endroits qu'il essaya plus tard d'y mettre une sorte d'équilibre en accordant certains privilèges à ceux dont les cotisations étaient retenues, en leur faisant aussi accepter des responsabilités et en établissant certaines sanctions qui pouvaient être invoquées, y compris la perte de ces privilèges. Au cours de la période écoulée depuis l'adoption de la première formule, celle-ci a été modifiée de diverses façons dans un certain nombre de conventions collectives. Il y a certains cas où la clause des sanctions, par exemple, a disparu à la suite de négociations collectives nouvelles. C'est l'une des modifications qui me viennent à l'esprit en ce moment. Il y en a d'autres. La sanction dans certains cas n'est pas la même et, en d'autres cas, a complètement disparu.

M. Higgins:

D. La retenue révocable n'existe-t-elle pas actuellement dans vos conventions collectives?—R. Non, je ne puis pas dire qu'elle s'y trouve. Je n'ai pas de chiffres sous la main, mais je puis dire que la grande majorité de nos syndicats pratiquent la retenue. Et même, dans certaines provinces, tous nos syndicats le font, sauf bien peu d'exceptions. Cela est parfaitement vrai. C'est pourquoi j'ai dit tantôt que nous étions à peu près à même de demander au Parlement d'appliquer un simple sceau d'approbation.

D. Vous demandez quelque chose que vous possédez.—R. Nous demandons aussi qu'on nous en laisse la possession.

M. CROLL: J'ai entendu dire, et M. Côté pourra me corriger si je fais erreur, que 70 pour cent de toutes les conventions collectives comportent la retenue. Je l'ai appris du ministère du Travail.

Le TÉMOIN: C'est vrai.

M. Higgins:

D. Quelle est maintenant l'objection à ce qu'un employeur fasse cela? Quelles objections avez-vous entendues?—R. De la part des employeurs?

D. Oui.—R. Tout d'abord, il y a l'argument usé, classique et historique que c'est porter atteinte aux droits de leurs employés qui, après tout, restent maîtres de leurs droits s'ils déclarent qu'ils désirent que le système soit établi. Vous avez peut-être noté aussi dans notre mémoire que certains employeurs prennent l'attitude qu'ils n'ont aucune raison d'aider les syndicats.

D. Prétendez-vous que si un employé donne un ordre le patron n'est pas encore tenu de s'y conformer? Supposons que je sois votre employé et que je vous donne un ordre?—R. Votre analyse est fort juste. En ce qui concerne les emplois fédéraux, auxquels s'applique la législation fédérale, il n'existe aucun moyen pour syndiquer 100 pour cent des employés. Et si les employés signent volontairement des cartes de leur syndicat exprimant le désir d'avoir la retenue, rien n'oblige l'employeur à se rendre à leur demande.

D. Rien ne l'oblige?—R. Non.

M. CROLL: J'étais sous l'impression que l'obligation existait, et j'ai pourtant étudié la question très à fond la dernière fois qu'elle a surgi. Je regrette, toutefois, de vous dire que ce n'est pas dans la loi.

M. HIGGINS: Nous avons eu un jugement là-dessus à Terre-Neuve avant notre entrée dans la Confédération, et il fut statué que si l'employé donnait au patron l'ordre de payer tant, celui-ci devait s'exécuter.

M. CROLL: Voulez-vous dire que nous avons une loi?

M. HIGGINS: Il se peut que la loi soit différente ici. C'est une loi anglaise qui était appliquée à Terre-Neuve.

M. CROLL: Une loi anglaise? Vous avez peut-être raison. J'ai consulté le chapitre "Choses in action" et je puis donner l'assurance au Comité que telle n'est pas la loi dans notre pays.

M. HIGGINS: Notre juge en chef actuel a statué que c'était la loi qu'il fallait observer.

Le TÉMOIN: Nous voudrions qu'il en soit de même ici.

Le PRÉSIDENT: A-t-on des questions à poser à M. MacDonald au sujet du Bill 2? Monsieur Lennard?

M. LENNARD: Non.

Le PRÉSIDENT: Monsieur Brown?

M. BROWN: Non.

Le PRÉSIDENT: Vous conviendrait-il de continuer d'entendre les représentations sur le Bill 100? Je voudrais répéter, messieurs, que M. Cuthbert Scott est ici à titre de représentant de l'Association des chemins de fer du Canada. M. Scott a exprimé le désir d'être entendu sur le Bill 2. Le Comité désire-t-il accorder à M. Scott le privilège de faire un exposé plus tard aujourd'hui?

M. CROLL: Monsieur le président, M. Scott sera ici à la prochaine séance. Pensez-vous que c'est le meilleur moment pour l'entendre?

M. SCOTT: Quand cela vous conviendra.

M. HIGGINS: Si son témoignage ne doit pas être long, pourquoi ne pas en finir immédiatement avec le Bill 2?

Le PRÉSIDENT: Nous avons fait attendre M. MacDonald et ses compagnons cet après-midi, et ils ont été très patients. Nous pourrions probablement finir d'entendre leurs représentations avant 6 heures.

M. JONHSON: Si M. Scott n'en a pas pour longtemps, nous pourrions l'entendre et tous les témoignages sur le Bill 2 seraient rassemblés.

M^{me} FAIRCLOUGH: Je crois que le sous-comité directeur a nettement décidé que chaque témoin appelé parlerait sur les deux bills afin de n'avoir pas à revenir une deuxième fois.

Le PRÉSIDENT: Je vais annoncer à M. Scott que nous l'entendrons probablement ce soir.

M. SCOTT: Cela me convient tout à fait, monsieur le président.

Le PRÉSIDENT: Nous allons maintenant revenir au Bill 100 et entendre M. Donald MacDonald, qui représente le Congrès canadien du travail.

(NOTE: *Pour plus de clarté, le compte rendu a été imprimé de façon que tous témoignages portant sur le même bill soient rassemblés. Pour reconstituer l'ordre exact des délibérations, voir les Procès-Verbaux.*)

MÉMOIRE

Au PRÉSIDENT
et aux membres du Comité permanent
des relations industrielles
de la Chambre des communes

Messieurs,

L'Association des manufacturiers canadiens se réjouit d'avoir l'occasion de faire des représentations au sujet du Bill 2, une loi ayant pour objet de modifier la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail en y faisant entrer une disposition prescrivant la retenue volontaire et révocable des cotisations syndicales.

L'Association prétend respectueusement qu'il ne serait pas avantageux pour les relations entre patrons et employés d'adopter le Bill 2. L'Association adhère à la position qu'elle a toujours prise à l'endroit de la retenue volontaire et révocable, et c'est qu'elle n'a aucune place dans les lois, dont le rôle est de fournir le cadre à l'intérieur duquel employeurs et employés doivent s'entendre sur les conditions de travail. En d'autres termes, la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail est fondée sur le principe des négociations collectives libres et aucune raison valide, affirmons-nous, n'a été avancée pour soustraire au processus des négociations collectives cette question particulière de la perception des cotisations syndicales. Si l'on soustrait cette question particulière au processus des négociations collectives, l'on voudra ensuite en soustraire aussi d'autres questions, et il en résultera que le principe de la liberté des négociations collectives deviendra lettre morte.

Quand la loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail fut rédigée en 1947, le ministre du Travail à cette époque, M. Humphrey Mitchell, envoya un premier avant-projet, puis plus tard un deuxième avant-projet aux corps patronaux et syndicaux en leur demandant dans chaque cas de l'étudier et de faire connaître leurs opinions. Grâce à ces consultations, le bill, quand il fut finalement adopté, résultait en substance d'une entente entre patrons et employés sur le cadre dans lequel seraient conduites les négociations collectives libres. Il est intéressant de noter que feu M. Humphrey Mitchell, en parlant sur le bill en 1947 (voir les *Débats* de 1947, page 4231), a dit que le gouvernement avait reçu des mémoires lui demandant de faire entrer dans le bill "des mesures visant à restreindre radicalement l'activité syndicale", et d'autres mémoires renfermant des propositions qui eussent "comporté, dans certaines circonstances, l'application obligatoire du principe

de la sécurité syndicale dans les conventions collectives". Et en parlant de ces deux sortes de requêtes, le ministre ajouta: "Nous n'avons pas donné suite dans le projet de loi à ces représentations, car le gouvernement ne désire pas entraver le jeu des négociations collectives libres entre patrons et employés syndiqués, ou légiférer de façon à imposer des termes ou des conditions de travail appartenant en propre au domaine des négociations collectives".

La raison qu'invoquait feu M. Mitchell pour refuser de faire entrer dans la Loi, lors de son adoption, le principe de la sécurité syndicale obligatoire, l'Association considère qu'elle est également valide aujourd'hui. Tous sont d'accord pour reconnaître que l'adjoint parlementaire du ministre du Travail a eu raison de dire que l'administration de la loi avait produit de bons résultats jusqu'ici. A notre avis, l'une des grandes causes déterminantes de ces bons résultats, c'est le fait que la loi adoptée à l'origine constituait en substance une entente entre patrons et employés. Dans ces circonstances, nous soutenons que ce serait faire inutilement un pas en arrière que de faire entrer dans le bill un principe que l'ensemble des employeurs désapprouvent fortement et qui porte atteinte au principe fondamental de la loi, c'est-à-dire à la liberté des négociations collectives.

L'Association des manufacturiers canadiens (Inc.)
Le président du Comité des relations industrielles

R. F. HINTON.

OTTAWA, le 22 avril 1953.

SÉANCE DU SOIR

Le PRÉSIDENT: Messieurs, nous sommes en nombre et M. Picard, pour une raison quelconque, n'est pas présent. Vous avez manifesté le désir d'entendre M. Scott vous parler du Bill 2. J'invite M. Scott à prendre immédiatement la parole.

Messieurs, M. Scott représente l'Association des chemins de fer canadiens.

M. Cuthbert Scott, C.R., représentant de l'Association des chemins de fer du Canada, est appelé:

Le TÉMOIN: Je vous remercie, monsieur le président. Comme le savent, je pense, la plupart des membres du Comité, l'Association des chemins de fer du Canada est une association composée des principaux chemins de fer du pays fonctionnant sous la juridiction fédérale, y compris en particulier les Chemins de fer Nationaux et le Pacifique-Canadien. Je crois que les membres du Comité sont bien au courant que chaque année, depuis quatre ans, on a débattu un bill proposant la retenue syndicale et, qu'à trois reprises, l'Association des chemins de fer a présenté un mémoire là-dessus. Étant donné que ses vues sont bien connues, l'Association n'a pas jugé qu'il convenait d'absorber le temps du Comité en appelant des témoins et en présentant des mémoires. Comme avocat de l'Association à Ottawa, on m'a chargé de faire part de cela au président, ce que j'ai fait par lettre. D'autre part, les chemins de fer désirent qu'il soit bien entendu qu'ils sont encore opposés au principe du Bill 2 et je vais exposer brièvement les raisons de cette opposition. Je ne connais aucun autre bill qui ait été débattu aussi à fond que le présent Bill 2. Les arguments pour et contre ont été tous produits et épuisés, et je n'ai pas l'intention de revenir ici sur ces arguments, qui ont été fort bien exprimés par des membres du Comité et des membres de la Chambre des communes qui sont beaucoup plus renseignés que moi pour le faire. Mais, en résumé, l'attitude des chemins de fer c'est que la retenue volontaire, comme on l'appelle, est une retenue obligatoire pour les employeurs. Elle ne comporte rien de volontaire pour l'employeur. En d'autres

termes, elle enlève à l'employeur l'un des points à négocier qui font partie du processus traditionnel des négociations entre les chemins de fer et les syndicats de leurs employés. La dépense et les inconvénients ne sont pas les principales raisons pour lesquelles les chemins de fer s'opposent à cette mesure, et je voudrais aussi qu'il soit bien compris que les chemins de fer sont loin d'être opposés au principe d'une retenue des cotisations syndicales. Vous savez tous, je pense, car on l'a dit à la Chambre des communes le 19 décembre, que la retenue des cotisations syndicales a été accordée, il y a plusieurs années, à des fraternités d'employés des chemins de fer et à d'autres syndicats de cheminots, mais ils l'ont obtenue par la négociation et les chemins de fer estiment que c'est ainsi que la retenue doit être traitée.

Je pourrais ajouter aussi, ce que certains d'entre vous ignorent peut-être, savoir, qu'en négociant la retenue donnée à certains syndicats l'an dernier, les chemins de fer sont allés plus loin et ont accordé la formule Rand, et le témoin précédent a dit que les syndicats ouvriers préférèrent en réalité la formule Rand aux retenues syndicales. Or, il est évident que les témoignages entendus aujourd'hui, que les syndicats responsables ne sont pas unanimes à réclamer la retenue syndicale. Je crois que cela est évident. Nous l'avons entendu dire par deux des plus grandes fédérations...

M. KNOWLES: Ils ne s'entendent pas sur la forme de la retenue.

Le TÉMOIN: Oui. Ce que j'ai voulu dire, plutôt, monsieur Knowles, c'est qu'il est clair à la lecture du mémoire que le principe du bill, l'objet du bill n'est pas approuvé par une des organisations ouvrières. Je crois que cela se trouve dans le mémoire.

M. KNOWLES: Je crois que c'est une question d'interprétation.

Le TÉMOIN: Cela se peut bien, mais ce n'est pas à l'octroi de la retenue que les employeurs que je représente sont opposés. Ils s'opposent à ce que la retenue leur soit imposée par la loi. Or, j'en suis sûr, la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les conflits du travail est beaucoup plus familière aux membres du Comité qu'à moi-même, mais cette loi fournit le cadre dans lequel patrons et employés peuvent négocier. La retenue des cotisations syndicales a toujours été traitée par la négociation, et les chemins de fer estiment qu'il est juste que ce domaine soit l'objet de négociations. Un des témoins précédents a dit que les employeurs qui s'opposent à la retenue démontrent qu'ils sont opposés à la sécurité syndicale et aux négociations collectives. Je ne crois pas qu'il soit juste de tirer cette conclusion parce que beaucoup de ces patrons ont déjà accordé la retenue, y compris toute la formule Rand. C'est tout ce que j'ai à dire, monsieur le président, messieurs. Les chemins de fer entretiennent toujours les mêmes vues sur cette question, mais estimant que leurs vues sont bien connues, ils n'ont pas jugé à propos d'envoyer des témoins et de présenter des mémoires. Je vous remercie beaucoup.

M. Knowles:

D. Pouvez-vous nous dire à combien d'employés des chemins de fer s'appliquent les conditions accordées au personnel du service sédentaire en décembre dernier, c'est-à-dire la formule Rand, et à combien s'appliquent d'autres formes de retenue syndicale?—R. Je n'ai pas ces chiffres sous la main, mais j'ai fourni à l'adjoint parlementaire, il y a quelques mois, certains chiffres sur l'effet général du règlement de décembre. Je ne suis pas sûr que ces renseignements étaient divisés de la façon que vous les demandez. Mais je me ferai un grand plaisir de vous procurer ces renseignements, monsieur Knowles.

D. Je serais très heureux de les avoir.

M. Stewart:

D. Monsieur Scott, je suppose que les chemins de fer, en général, sont très disposés à reconnaître les syndicats dans le domaine des négociations?—R. Oui, sans doute. Et je pense que c'est un fait qui ressort clairement de l'histoire des négociations entre les chemins de fer et les syndicats au cours des années.

D. Serait-il juste de dire que les chemins de fer n'ont pas collaboré avec les syndicats en ce qui concerne la question de la retenue? D'après ce que vous avez dit, les chemins de fer regardent la retenue comme un point à négocier, et ne sont pas disposés à collaborer avec les syndicats pour leur donner la retenue, mais préfèrent marchander avec eux sur ce point.—R. C'est juste. Mais diverses autres questions fournissent traditionnellement matière à négociation entre le patron et l'employé.

D. Il ressort qu'essentiellement l'on se trouve encore là en présence du culte de la force, ou de la lutte que le plus fort va gagner, comme vous voudrez. Les syndicats veulent la retenue et les chemins de fer ne la veulent pas?—R. Avec tout le respect que je vous dois, je ne crois pas que ce soit une conclusion juste à tirer. Dans le passé, je pense, l'octroi de la retenue dépendait du degré d'insistance qu'une fraternité mettait à l'obtenir. Quand elle insistait beaucoup, elle lui était accordée au cours des négociations.

D. La seule conclusion à tirer de ce que vous dites est sûrement que la retenue est un point à négocier avec les syndicats, et que, par conséquent, elle peut s'évaluer à un certain nombre de cents l'heure?—R. Les négociations entre employeurs et employés ne me sont pas assez familières pour que je puisse vous dire, oui ou non, si la valeur de la retenue peut s'établir en dollars et en cents. Je l'ignore. Je n'ai pas la compétence voulue pour le dire. Mais je sais que cela a toujours été une question à négocier et je crois que le dernier règlement a donné satisfaction aux syndicats qui avaient demandé et qui ont obtenu la retenue. Mais je ne vous donne là que ma propre opinion.

D. Mais les chemins de fer estiment que leurs positions seraient affaiblies pour négocier s'ils y accédaient?—R. Oui, et j'ai dit que cela s'appliquait à n'importe quel autre employeur. C'est comme toutes les autres choses qui entrent dans un contrat, n'est-ce pas?

D. On peut prétendre que, du point de vue des syndicats, c'est une question de bon vouloir de la part de la compagnie, mais vous reconnaissez les syndicats?—R. Oui.

D. Je n'ai pas d'autres questions.

M. Knowles:

D. Il est bien entendu, je pense, que si le Bill 2 était adopté, il n'aurait aucun effet sur la disposition relative à la retenue accordée en décembre dernier?—R. Non, sauf que... Mais là encore aucune des conventions conclues entre les fraternités et les compagnies ne m'est familière. Dans mon ignorance, je suppose que chacune de ces conventions a été conclue pour un certain nombre d'années, après quoi il faudra négocier de nouveau. Mais j'ignore si l'adoption du bill signifierait que la retenue est dans les conventions pour toujours, ou si elle expire avec les conventions.

D. Je n'essaie pas de vous inspirer vos réponses, mais j'allais quand même vous poser la question suivante. Admettez-vous que les dispositions du Bill 2 n'auraient aucun effet sur ces conventions à l'heure actuelle? Et si le Bill 2 était adopté, il constituerait un minimum en bas duquel aucune convention ne pourrait descendre à l'avenir?—R. Oui, c'est juste.

D. Il est évident que certains d'entre nous considèrent que, les relations industrielles ayant progressé avec le temps jusqu'au point où elles en sont, il convient d'établir un tel minimum pour s'assurer qu'elles ne rétrograderont pas.—R. C'est un point de vue que j'apprécie.

Le PRÉSIDENT: A-t-on d'autres questions à poser à M. Scott?

M. Knowles:

D. J'espère que l'on fournira à M. Scott un exemplaire du compte rendu de nos délibérations afin qu'il puisse lire en entier les mémoires dont on n'a pas donné lecture à la séance d'aujourd'hui. Il me semble aussi que les deux fédérations syndicales ont traité la question, non seulement de leur point de vue, mais aussi du point de vue des bonnes relations ouvrières.—R. Je lirai ces mémoires avec beaucoup d'intérêt. Je vous remercie beaucoup.

Le PRÉSIDENT: Merci, monsieur Scott.

M. POULIOT: M. Scott est-il le dernier témoin?

Le PRÉSIDENT: Nous attendons M. Picard et M. Marchand, de la Confédération des travailleurs catholiques et canadiens. Je me demande ce qui a pu leur arriver. Ils devaient être ici à huit heures. La température est mauvaise et ils devaient peut-être arriver par avion.

M. POULIOT: Il y a un train qui arrive de bonne heure, vers 7 heures, et il y en a un autre qui entre vers 8 heures.

Le PRÉSIDENT: Je vais profiter de l'occasion pour signaler la présence ici, ce soir, d'un homme qui s'intéresse beaucoup à la législation ouvrière et au projet de loi que nous sommes présentement à étudier, M. Arthur MacNamara, qui était sous-ministre du Travail.

M. POULIOT: Si vous me le permettez, je vais dire un mot au sujet de M. MacNamara, que je connais très bien. M. MacNamara avait une tâche très difficile à accomplir pendant la guerre et, grâce à sa grande expérience des questions ouvrières, il fut très utile pour tous les députés sans distinction de parti. Comme sous-ministre du Travail, il était le bras droit du regretté M. Mitchell et j'apprécie hautement ce qu'il a fait, non seulement pour les ouvriers syndiqués, mais aussi pour les travailleurs canadiens en général. Il m'a aidé à résoudre plusieurs problèmes très difficiles dans ma circonscription et je n'ai pas eu l'occasion de dire à la Chambre une partie du bien que je pense de lui, mais je suis très heureux de le faire ici. Ce qui me réjouit, c'est que M. MacNamara n'est pas sorti du service public et qu'il apporte une excellente contribution au bon gouvernement du pays comme précieux conseiller du ministère de la Défense nationale et je lui souhaite autant de succès à ce titre qu'il en a eu comme sous-ministre du Travail.

M. MACNAMARA: Monsieur le président, par votre entremise, je désire remercier M. Pouliot. Je suis très heureux d'être venu.

Le PRÉSIDENT: Quel est votre bon plaisir, messieurs? Allons-nous ajourner jusqu'à 9 heures, alors que M. Picard et M. Marchand seront peut-être arrivés? Ils devaient être ici à 8 heures.

M. POULIOT: Il y a eu un changement d'heure.

M. KNOWLES: L'heure ne changera que dimanche.

M^{me} FAIRCLOUGH: Pourquoi ne pas suspendre la séance pour 15 minutes?

M. HIGGINS: Pourquoi ne pas continuer de parler ici? Si vous allez en Chambre, vous ne serez pas éclairés. Il y a une bonne bataille en cours et je ne crois pas que les députés libéraux la goûteront beaucoup. M. Fleming est bien lancé. Parlons de ce qui s'est passé cet après-midi.

Le PRÉSIDENT: Si cela vous convient, M. Arthur Brown, sous-ministre du Travail, est ici et désire peut-être exposer au Comité ce qui se fait ailleurs pour la justice dans l'embauchage. Vous conviendrait-il de prendre la parole maintenant, monsieur Brown?

M. BROWN: Je puis vous faire un bref exposé sur les lois semblables à celle que propose ce bill et qui existent dans d'autres juridictions, si c'est ce que vous désirez.

Le PRÉSIDENT: Vous parlez du Bill 100, n'est-ce pas?

M. BROWN: Oui.

Le PRÉSIDENT: Merci.

(Le témoignage de M. Brown apparaît à la suite des autres témoignages sur le Bill 100.)

Le PRÉSIDENT: La *Canadian Construction Association* a exprimé le désir de paraître devant le Comité, de même que la Confédération des travailleurs catholiques et canadiens, dont les représentants, malheureusement, ont été empêchés de quelque façon d'être ici ce soir.

M. VIAU: Avez-vous reçu des représentations du *Canadian Free Enterprise Committee*, de Winnipeg, Manitoba?

Le PRÉSIDENT: Non, monsieur Viau.

M. CÔTÉ: Je propose que l'on informe la C.T.C.C. de l'heure et du lieu de la prochaine séance, afin que ses représentants aient le privilège d'être entendus?

M. STEWART: Accepteriez-vous une motion d'ajournement?

Le PRÉSIDENT: Certainement, monsieur Stewart.

APPENDICE "A"

Autres représentations que le ministre du Travail et le président du Comité ont reçues de groupes et d'individus qui n'ont pas présenté de mémoires au sujet du Bill 100, une loi ayant pour objet d'empêcher toute distinction injuste en matière d'emploi et d'affiliation syndicale pour raison de race, d'origine nationale, de couleur ou de religion.

THE BELL TELEPHONE COMPANY OF CANADA
1050 Beaver Hall Hill, Montréal 1 (P.Q.)
UNiversity 6-3911

Le 29 janvier 1953.

L'hon. Milton F. Gregg
Ministre du Travail
Édifice du Parlement
Ottawa (Ontario)

Cher monsieur le ministre,

Le 13 janvier 1953, vous avez présenté à la Chambre des communes et fait passer en première lecture le Bill 100, "une loi ayant pour objet d'empêcher toute distinction injuste en matière d'emploi et d'affiliation syndicale pour raison de race, d'origine nationale, de couleur ou de religion".

Permettez-moi d'attirer respectueusement votre attention sur une situation qui résultera de ce bill s'il est adopté dans sa forme actuelle.

Notre compagnie, se rendant compte qu'elle fournit un service important au public non seulement en temps de paix mais aussi en temps de crise ou de guerre, s'est toujours efforcée d'écarter les communistes et les individus à tendances communistes de son personnel. Nous considérons que c'est un devoir pour nous.

L'article 4 du bill dit: "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."

Si le mot "religion" était interprété par les tribunaux comme comprenant la doctrine communiste ou d'autres idéologies subversives du genre, notre compagnie ne serait pas en mesure de refuser d'embaucher des communistes reconnus, ni de congédier ceux qui se trouvent parmi ses employés. Cela pourrait mettre en danger le service essentiel que nous fournissons.

En outre, quand notre compagnie entreprend pour le gouvernement des travaux se rapportant au programme de défense, nous sommes tenus de soumettre les employés qui y sont affectés à un examen, que la Gendarmerie royale leur fait subir je crois, pour éliminer ceux qui ont des tendances communistes ou subversives. Ce bill nous mettra par conséquent dans le cas de ne pas pouvoir congédier les employés désignés comme dangereux par l'examen, même si nous n'avons aucun autre emploi pour eux, car ce serait là congédier pour cause de "religion", si le communisme est une religion.

Les ministres de la Défense nationale et de la Production de défense pourront vous mettre au courant des circonstances et modalités de cet examen, et nous préférons que vous soyez renseignés par eux sur cet aspect de la question, car autrement il me faudrait mentionner dans cette lettre les travaux auxquels nous sommes occupés en ce moment pour le gouvernement.

Nous vous proposons donc respectueusement de modifier ce bill:

- (1) En faisant entrer dans l'article 2 une définition du mot "religion" qui fasse exclusion du "communisme"; et
- (2) En faisant entrer dans le bill une disposition rendant la loi inapplicable aux employés congédiés pour tendances subversives.

Cela nous semble indispensable parce que l'article 11 de la loi ne semble pas éliminer la difficulté qui se présente à nous. Nous pouvons recevoir du gouvernement l'ordre de ne pas affecter tel employé à tel travail, mais le gouvernement ne nous ordonnera pas de congédier cet employé à cause de ses tendances communistes. On nous interdirait simplement de l'affecter aux travaux exécutés pour le gouvernement.

Vous vous souvenez qu'un éminent personnage, le Lt-général sir Archibald Nye, haut commissaire du Royaume-Uni au Canada, a dit dans un discours le 25 novembre 1952:

Je ne sais pas ce que vous pensez du communisme, mais pour ma part il me semble que c'est l'un des phénomènes les plus importants de notre génération, peut-être de l'histoire du monde. Ce n'est pas simplement une religion, ni un système économique de gouvernement, ni une philosophie de la vie. C'est tout cela fondu ensemble et cherchant par la force et l'infiltration à s'emparer du monde.

Très sincèrement vôtre,

L'avocat général,

(signé) N. A. MUNNOCH.

B'NAI B'RITH

EASTERN CANADIAN COUNCIL

District Grand Lodge No 1

96 Bloor Street West (Toronto)

Le 10 décembre 1952.

L'hon. Milton Gregg, V.C., député
Ministre du Travail
Édifice du Parlement
Ottawa (Ontario)

Cher monsieur Gregg,

C'est un privilège particulier et un plaisir pour moi de vous communiquer la résolution suivante, qui fut entérinée à l'unanimité et avec enthousiasme au 57 congrès semestriel du Conseil de l'Est canadien du B'nai B'rith tenu récemment à Kingston:

"Attendu que le Canada est un pays composé de divers groupes ethniques et religieux; et

"Attendu qu'il est du meilleur intérêt du Canada que ces groupes ethniques et religieux soient encouragés à vivre et travailler dans l'harmonie; et

"Attendu que le gouvernement fédéral a pris l'initiative de présenter un important projet de loi pour atteindre cet objectif en éliminant les distinctions injustes de la part des entrepreneurs exécutant des contrats pour le gouvernement.

"Il est résolu que le Conseil de l'Est canadien du B'nai B'rith, réuni en congrès à Kingston, Ontario, félicite le gouvernement fédéral d'avoir présenté ce projet de loi; et

"Il est également résolu que le Conseil de l'Est canadien du B'nai B'rith recommande au gouvernement fédéral d'entreprendre une campagne d'éducation pour favoriser l'application universelle par l'industrie privée de l'idéal de la justice dans l'embauchage par tout le Canada."

Je puis ajouter qu'il a été très agréable de trouver dans le discours du trône prononcé à l'ouverture de la présente session du Parlement l'annonce que le bill fédéral sur la justice dans l'embauchage serait présentée au cours de cette session.

Nous apprécions à sa juste valeur la sagesse éclairée avec laquelle vous traitez les questions de ce genre.

Sincèrement vôtre,

Le secrétaire administratif

(signé) S. S. BERLIN

LA CONFÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS CATHOLIQUES
ET CANADIENS

555 Boulevard Charest, Québec (P.Q.)

368 rue Dalhousie, Ottawa (Ont.)

1231 Demontigny-Est, Montréal (P.Q.)

L'hon. Milton F. Gregg
Ministre du Travail
Ottawa (Ontario)

Cher monsieur le ministre,

J'accuse réception, en vous remerciant, de votre lettre du 27 janvier 1953 et dans laquelle vous commentez certains articles du Bill 100 au sujet desquels notre confédération a soulevé des objections.

Je me rends compte que, dans mon télégramme du 23 janvier, nos vues n'avaient pas été exposées d'une façon suffisamment claire, et je crois devoir y ajouter un peu.

La Confédération des travailleurs catholiques et canadiens est sans aucun doute d'accord avec le principe du Bill 100, une "loi ayant pour objet d'empêcher toute distinction injuste en matière d'emploi et d'affiliation syndicale pour raison de race, d'origine nationale, de couleur ou de religion". Mais nous estimons que la phraséologie de certains articles, dans le texte actuel, pourrait être interprétée comme rendant notre groupement illégal sous la juridiction fédérale.

Je reconnais qu'il n'est pas convenable de placer le mot "unjustly" devant le mot "discriminate". Ces deux mots ensemble constituent un pléonisme. Ce à quoi je songeais est un traitement injuste. Il peut se trouver des circonstances où il n'est pas facile de tirer une ligne de démarcation. Mais je crois quand même que l'alinéa cinq de l'article quatre peut embarrasser sérieusement notre confédération.

Il est vrai que j'ai eu des entretiens avec des fonctionnaires de votre ministère il y a quelque temps, mais c'était au sujet de l'arrêté C.P. 4138 et non au sujet du Bill 100. Cet arrêté en conseil porte sur l'embauchage par les entrepreneurs et non de l'admission dans les syndicats ouvriers.

Je ne sais vraiment pas quelle est la réponse à donner aux objections que nous avons soulevées contre certains articles du Bill 100, mais j'estime que ce bill devrait être amendé pour éviter des interprétations menant à la conclusion que notre confédération sera illégale dans le domaine fédéral.

Très sincèrement vôtre,

Le président général de la C.T.C.C.

(signé) GÉRARD PICARD

LA CHAMBRE DE COMMERCE CANADIENNE

Bureau du président de la direction
530, Immeuble Board of Trade

MONTREAL 1 (P.Q.), le 19 février 1953.

L'hon. Milton F. Gregg, V.C.,
Ministre du Travail,
Ottawa (Ontario).

Cher monsieur Gregg,

Après avoir été examiné par le comité de la législation de la Chambre canadienne de commerce, le Bill 100, une loi pour empêcher les distinctions de race, d'origine nationale, de couleur ou de religion de la part des employeurs et des syndicats ouvriers, a été discuté aujourd'hui par le conseil exécutif de la Chambre. Il a été décidé de porter les vues suivantes à votre attention.

Tout d'abord, le conseil exécutif désire qu'il soit bien entendu qu'il est tout à fait d'accord avec le principe que les employeurs et les syndicats ouvriers ne doivent pas faire de distinctions de race, d'origine nationale, de couleur ou de religion. Cela est un principe fondamental sur lequel il ne peut exister de désaccord entre hommes de bonne volonté. Le conseil exécutif, cependant, ne croit pas que ce principe devrait être imposé par une loi; il estime même qu'une telle loi ne peut pas atteindre l'objectif désiré. L'éducation et la persuasion seraient beaucoup plus efficaces et feraient éviter l'erreur d'ajouter aux statuts une loi qui pourrait se révéler inapplicable et être trop souvent violée.

Cependant, si l'on a décidé de procéder avec ce bill, nous demandons que l'on fournisse à une petite délégation l'occasion de vous présenter nos vues en détail sur certains articles particuliers du présent bill. Notre unique désir est de voir à ce que le principe, auquel nous souscrivons tous, ne soit pas compromis par une loi qui nous semble avoir besoin d'être étudiée et examinée plus à fond.

Sincèrement vôtre,

(signé) EDWARD C. WOOD.

(copie)

THE CANADIAN CHAMBER OF COMMERCE
Board of Trade Building
Montreal 1

MONTREAL (P.Q.),
Le 15 avril 1953.

M. A. F. MacDonald, député,
Président,
Comité permanent des relations industrielles,
Chambre des communes,
Ottawa, Canada.

Cher monsieur MacDonald,

Nous apprenons que, le 13 avril, le Bill 100, une "loi ayant pour objet d'empêcher toute distinction injuste en matière d'emploi et d'affiliation syndicale pour raison de race, d'origine nationale, de couleur ou de religion", a été déféré à votre comité après que son principe eût été approuvé en seconde lecture par la Chambre. Nous désirons profiter de l'occasion pour porter à votre

attention et à l'attention des membres du Comité permanent des relations industrielles les vues du conseil exécutif de la Chambre canadienne de commerce à ce sujet.

Tout d'abord, le conseil exécutif désire qu'il soit bien entendu qu'il est tout à fait d'accord avec le principe que les employeurs et les syndicats ouvriers ne doivent pas faire de distinctions de race, d'origine nationale, de couleur ou de religion. Cela est un principe fondamental sur lequel il ne peut exister de désaccord entre hommes de bonne volonté. Le conseil exécutif, cependant, ne croit pas que ce principe devrait être imposé par une loi; il estime même qu'une telle loi ne peut pas atteindre l'objectif désiré. L'éducation et la persuasion seraient beaucoup plus efficaces et feraient éviter l'erreur d'ajouter aux statuts une loi qui pourrait se révéler inapplicable et être trop souvent violée. Et même, nous croyons que la procédure élaborée proposée par le Bill 100 faciliterait peut-être des procédés de pression tout à fait étrangers à la solution des problèmes posés par les distinctions injustes.

Il semble, cependant, qu'une forme quelconque de loi sera fatalement votée à ce sujet, et nous voudrions autant que vous que ce soit la meilleure forme possible de loi. Le conseil exécutif soumet respectueusement à votre examen les points suivants:

1) On pourrait simplifier le bill en faisant une offense de commettre une distinction injuste et en prescrivant des peines pour les infractions, mais en laissant le soin d'appliquer cette loi aux autorités présentement chargées d'appliquer les sanctions prévues par d'autres lois ou par le Code criminel. Cela éliminerait la nécessité d'établir un système d'application très élaboré, qui serait coûteux et qui semble inutile étant donné le nombre apparemment négligeable des distinctions injustes qui se commettent présentement au Canada.

2) Le mot "religion" n'est pas défini. Si le mot "religion" peut être interprété par les tribunaux comme comprenant la doctrine communiste et les autres idéologies subversives du genre, les patrons ne seront pas en mesure de refuser d'embaucher, ni en mesure de congédier des communistes. Il semble donc que ce bill devrait être amendé:

- a) En faisant entrer dans l'article 2 une définition du mot "religion" qui fasse exclusion du communisme; et
- b) En faisant entrer dans le bill une disposition rendant la loi inapplicable aux employés congédiés pour tendances subversives.

On doute, semble-t-il, qu'il soit pratique de rendre obligatoire l'embauchage de groupes comme les Doukhobors, une secte religieuse.

3) L'alinéa 2 de l'article 4 stipule que: "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." Nous faisons observer qu'une personne pourrait être poursuivie en vertu de cette loi pour avoir eu recours aux services d'une agence sans savoir que cette agence se livre aux distinctions injustes interdites par la loi. Nous recommandons que le bill soit amendé pour protéger l'employeur contre toute poursuite et toute condamnation pour un acte dont il n'est pas responsable.

4) L'alinéa 8 de l'article 4 stipule que le ministre peut émettre toute ordonnance qu'il juge nécessaire pour donner suite aux recommandations de la Commission, et que toute ordonnance émise par le ministre en vertu de cet article est finale et concluante, ne peut être contestée, ni révisée. Dans les "Notes explicatives" en regard de la page 1 du Bill 100, il est dit que "Bien que le projet de loi, pour être efficace, s'appuie principalement sur la conciliation, il prévoit un recours aux tribunaux en cas d'échec des procédures de conciliation. Il semble que cette note explicative n'est pas exacte, car si le fonctionnaire et

la Commission ne réussissent pas avec la conciliation, et si le ministre accepte les recommandations de la commission, son ordre est final et ne peut pas être cassé. Le conseil exécutif est opposé, en principe, à l'octroi de pouvoirs susceptibles de priver le sujet de son recours aux tribunaux ou de le faire condamner en fait sans procès.

5) Étant donné que certaines provinces possèdent déjà ou projettent des lois de ce genre, on peut se demander si cette question ne serait pas mieux traiter par les provinces.

Nous espérons qu'en examinant ce projet de loi le Comité tiendra compte des recommandations qui précèdent.

Sincèrement vôtre,

Le président du conseil exécutif de
La Chambre de commerce du Canada,
EDWARD C. WOOD

(Copie)

LÉGION CANADIENNE

Ligue des anciens combattants de l'Empire britannique
Legion Hall, Transcona, Manitoba (Canada)

Le 20 DÉCEMBRE 1952.

L'hon. Milton Gregg, V.C., député,
Ministre du Travail,
Ottawa (Ontario).

Cher monsieur,

A une assemblée régulière de cette branche, une motion a été adoptée donnant instruction au secrétaire de vous écrire pour vous informer que la branche appuie sans réserve les résolutions du Conseil des métiers du travail de Winnipeg sur les distinctions de race et la santé nationale.

Nous vous prions de bien vouloir coopérer à cet égard. Une réponse serait appréciée.

Vôtre en coopération,

Le secrétaire,
(signé) S. R. DAVY.

THE CHURCH OF ENGLAND IN CANADA
The Department of Christian Social Service
(The Council for Social Service)
The Church House, 604 Jarvis Street, Toronto 5 (Ont.)

Le 17 AVRIL 1953.

M. Fred MacDonald, M.P., président
Comité permanent des relations industrielles,
Chambre des communes,
Édifice du Parlement,
Ottawa (Ontario).

Re: Projet de loi sur les distinctions injustes de la part des patrons, etc.
Cher monsieur,

En ce qui concerne le bill présenté au Parlement et que votre comité examine actuellement, je ne suis pas en mesure de vous communiquer des représentations strictement régulières. Aucune assemblée du comité exécutif de ce département de l'Église d'Angleterre au Canada n'aura lieu avant le milieu du mois de mai.

J'estime, cependant, que je représente l'opinion des membres de ce département de l'Église, car j'ai consulté le président et le vice-président du comité exécutif et cette lettre vous est envoyée avec leur approbation.

Nous croyons que le conseil, représentant l'Église d'Angleterre au Canada, appuiera le projet de lancer dans les statuts du Canada une loi contre les distinctions de race, de couleur ou de religion de la part des employeurs. Nous sommes convaincus que le principe général d'un tel bill est acceptable pour le conseil.

Certes, nous savons qu'aucune loi ne peut être absolument efficace sans l'entière coopération de tous. Nous savons aussi que le droit et la jurisprudence britanniques donnent déjà un très haut degré de protection aux droits des gens. Mais nous sommes d'avis qu'il est bon d'énoncer ce principe dans une loi en ce qui concerne l'embauchage.

Il y a environ deux ans, nous avons officiellement recommandé aux autorités de la province d'Ontario d'appliquer une mesure semblable dans cette province. Il y a quelques mois, nous avons fait part au synode général de l'Église d'Angleterre au Canada de la loi adoptée en Ontario et de l'autre loi, à peu près semblable, précédemment adoptée dans la province de Saskatchewan. Le synode a approuvé les deux. Nous sommes donc convaincus que, si le conseil siégeait, il appuierait votre projet de loi. Nous recommandons donc, monsieur, l'adoption de ce projet de loi dans la forme indiquée pour interdire effectivement dans tout le Canada les distinctions de couleur, de race ou de religion de la part des employeurs.

J'ai l'honneur de demeurer,

Sincèrement vôtre,

Le secrétaire général,

W. W. JUDD.

(Copie)

THE BOARD OF TRADE OF THE CITY OF TORONTO
Canada

TORONTO, le 5 février 1953.

L'hon. Milton F. Gregg, V.C.,
Ministre du Travail,
Édifice du Parlement,
Ottawa (Ontario).

Cher monsieur Gregg,

La Chambre de Commerce de Toronto a examiné avec beaucoup d'intérêt le Bill 100 de la Chambre des communes, une "loi ayant pour objet d'empêcher toute distinction injuste en matière d'emploi et d'affiliation pour raison de race, d'origine nationale, de couleur ou de religion".

Le paragraphe 2 de l'article 4 du bill, qu'il faut relier à l'alinéa b) de l'article 2, nous inspire des inquiétudes. Il semble qu'il sera possible qu'un employeur soit convaincu d'une infraction à la loi s'il a recours à un service de placement qui, à l'insu de l'employeur, pratique les distinctions injustes interdites par la loi. Cette disposition devient encore plus dangereuse si l'on se rend compte que, dans l'article des définitions, un service de placement ne se dit pas uniquement pour désigner un service de placement proprement dit, mais aussi de tout individu qui entreprend, gratuitement ou contre rémunération de fournir des emplois à des personnes.

Afin d'éviter toute possibilité d'une application semblable de la loi proposée, nous recommandons respectueusement que le paragraphe 2 de l'article 4 du bill soit amendé de façon à stipuler qu'un employeur qui a recours à un

service de placement ne pourra être convaincu d'avoir violé la loi que s'il savait que ce service commettait des distinctions contraires à la loi.

En espérant que cette recommandation recevra un accueil favorable, nous vous prions de nous croire,

Très sincèrement vôtres,

Le président,
(signé) N. J. McKINNON.

Le gérant général,
(signé) J. W. WAKELIN.

(copie)

THE UNIVERSITY OF MANITOBA

Department of history

Winnipeg (Canada)

Le 25 NOVEMBRE 1952.

Cher monsieur Gregg,

Je vous remercie de votre lettre du 21 novembre au sujet de l'*Institute of Fair Employment Practices* qui s'est réuni à Winnipeg le 15 novembre.

Je suis sûr que tous ceux qui s'intéressent à son organisation ont été très intéressés d'apprendre par le discours du Trône que le gouvernement présenterait un projet de loi pour la justice dans l'embauchage. Nos délibérations ici ont porté à peu près entièrement sur le domaine provincial, car nous espérons amener le gouvernement local à agir. J'ai fait le nécessaire, cependant, pour que toute la documentation relative à la réunion de l'*Institute* vous soit envoyée par M. H. S. Crowe, secrétaire de l'Association des libertés civiles du Manitoba, et nous espérons que vous la trouverez intéressante.

Nous vous serions très reconnaissants de nous faire parvenir un exemplaire du bill fédéral lorsqu'il sera disponible.

Sincèrement vôtre,

(signé) W. L. MORTON,
Professeur d'histoire.

L'hon. Milton F. Gregg,
Ministre du Travail,
Ottawa, Canada.

(Copie)

UNIVERSITY WOMEN'S CLUB

St. Catharines

Ontario

2 Elizabeth Street

St. Catharines (Ontario)

Le 16 FÉVRIER 1953.

L'hon. Milton Gregg, V.C.,
Ministre du Travail,
Chambre des communes,
Édifice du Parlement,
Ottawa, Canada.

Cher monsieur Gregg,

L'*University Women's Club* de St. Catharines vous prie avec instance de prendre la défense des femmes canadiennes, qui sont l'objet d'une distinction injuste dans un projet de loi.

Dans votre Bill 100, présenté le 13 janvier 1953, vous interdisez les distinctions de race, de couleur et de religion dans l'embauchage. Le mot "sexe" n'est pas compris. Pourtant, vous dites que vous vous inspirez du principe fondamental des droits de l'homme tel qu'énoncé dans la Charte des Nations Unies. Mais cette charte et la Déclaration universelle des droits de l'homme mentionnent toutes deux le mot "sexe" partout où il est question de distinctions injustes.

Nous vous prions donc de faire entrer le mot "sexe" dans votre bill. Et si vous ne désirez pas corriger ce bill, nous vous prions de présenter un bill distinct pour interdire les distinctions injustes dont les femmes sont victimes dans l'embauchage à cause de leur sexe, et pour assurer qu'elles jouiront d'un traitement égal en ce qui concerne l'embauchage, les promotions et la rémunération.

Nous vous serons reconnaissante si vous faites quelque chose de positif en faveur des milliers de femmes du Canada.

Sincèrement vôtre,

La présidente,

(Miss) Viola M. DAWSON.

(Copie)

4543 First Ave. West
Vancouver 8 (B.C.)

Le 27 MARS 1953.

L'hon. Milton Gregg, V.C.,
Ministre du Travail,
Chambre des communes,
Ottawa (Ontario).

Cher monsieur le ministre,

Le *West Point Grey Study Group* a étudié le Bill 100, qui a reçu sa première lecture le 13 janvier au Parlement.

A notre avis, une loi contre les distinctions injustes est très nécessaire, et l'adoption du Bill 100 serait incontestablement à l'avantage du pays.

Respectueusement,

Le WEST POINT GREY STUDY GROUP

(par) M^{me} G. A. Quinn.

(copie)

CITY OF WINNIPEG
City Clerks Department
Manitoba (Canada)

Le 6 JANVIER 1953.

Le Très Hon. Louis St-Laurent,
Premier ministre du Canada,
Ottawa (Ontario).

Cher monsieur,

Je sollicite l'honneur de vous communiquer la résolution suivante, qui a été adoptée hier soir par le conseil:

"Attendu qu'il est contraire à la politique publique en Manitoba de faire des distinctions de race, de croyance, de couleur, de nationalité, de sexe, d'ascendance ou de pays d'origine en matière d'embauchage à l'égard des hommes et des femmes;

"Attendu que l'adoption d'une mesure pour favoriser l'observance de ce principe est à souhaiter;

“Attendu que cette mesure serait conforme à la Déclaration universelle des droits de l’homme proclamée par les Nations Unies;

“Et attendu que le gouvernement du Canada a l’intention de présenter un projet de loi pour la justice dans l’embauchage à la prochaine session de sa législature, loi qui s’appliquera aux employeurs et aux employés sous la juridiction fédérale.

Il est par les présentes résolu que le Conseil de la Cité de Winnipeg favorise l’adoption de cette loi, et recommande au gouvernement de la province du Manitoba et au gouvernement du Canada de présenter des projets de loi dans ce sens à la prochaine session de leur législature respective.

Sincèrement vôtre,

Le greffier de la Cité,

G. L. GARDNER.

APPENDICE “B”

Autres représentations que le ministre du Travail et le président du Comité ont reçues de groupes et d’individus qui n’ont pas présenté de mémoires au sujet du Bill 2, une loi ayant pour objet de modifier la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail. (Retenue volontaire et révocable.)

(Copie)

LA CHAMBRE DE COMMERCE CANADIENNE

Immeuble Board of Trade

Montréal 1

530, Immeuble Board of Trade

Montréal 1 (P.Q.)

Le 4 mars 1953

M. A. F. MacDonald, président
Comité permanent des relations industrielles
Chambre des communes
Ottawa (Ontario)

Cher monsieur MacDonald,

Le Conseil exécutif note qu’un projet de loi visant à modifier la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail (Bill 2, retenue volontaire et révocable) a été déferé au Comité permanent des relations industrielles.

Nous avons étudié les dispositions que renferme ce bill et nous vous prions respectueusement de ne pas en recommander l’adoption à la Chambre des communes. Nous considérons que le principe sur lequel s’appuie la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail est que patrons et employés doivent en arriver volontairement à une entente sur les termes du contrat qui liera les deux parties. Jusqu’ici, heureusement, cette loi est demeurée libre de tout élément de contrainte de la part du gouvernement. Le Conseil exécutif estime donc que la question de la retenue volontaire et révocable appartient normalement aux négociations collectives et qu’il faut laisser employeurs et syndicats la discuter et la régler librement.

Nous vous serions reconnaissants de porter les vues de notre conseil exécutif à l’attention des membres du Comité.

Très sincèrement vôtre,

Le président du Conseil exécutif,

EDWARD C. WOOD.

C. C. l’hon. Milton F. Gregg.

CANADIAN GRAPHIC ARTS ASSOCIATION
Représentant les employeurs dans toute l'industrie
canadienne des arts graphiques

P.O. Box 195, Winnipeg (Manitoba)
Le 12 mars 1953

M. A. F. MacDonald, député, président,
Comité permanent des relations industrielles,
Chambre des communes,
Ottawa (Ontario)

Cher monsieur,

Les employeurs dans les industries des arts graphiques du Canada se sont alarmés en apprenant par les journaux, il y a quelques semaines, qu'il avait été proposé de former un comité spécial du Parlement pour examiner diverses modifications dans la législation ouvrière fédérale, et en particulier le projet de rendre obligatoire la retenue des cotisations syndicales des employés.

L'opinion bien pesée des membres de l'Association canadienne des arts graphiques est qu'une loi semblable est tout à fait inutile et ne servirait pas les meilleurs intérêts de l'employeur et de l'employé.

Depuis environ un demi-siècle, l'Union typographique utilise le système "Chapel" pour percevoir les cotisations de ses membres. Elle se garde ainsi étroitement en contact avec chaque atelier d'imprimerie sous sa juridiction, et peut obtenir des renseignements sur l'embauchage et sur toutes les questions relatives au bien-être de ses membres.

Ce contact sera perdu si l'employeur est contraint de percevoir les cotisations de l'Union; en outre, les relations entre employeurs et employés ne seront pas améliorées si les droits d'une minorité ne sont pas respectés.

Nous vous faisons respectueusement observer que, pendant des années, les syndicats ont lutté pour le droit des ouvriers d'appartenir au syndicat de leur choix, et ont protesté contre tout agissement de la part d'un employeur portant atteinte à ce droit. Maintenant, les syndicats demandent que les employeurs soient contraints d'exercer une fonction tout à fait étrangère à leurs responsabilités.

L'octroi de l'atelier syndical ou fermé tend à créer un monopole pour le syndicat et place trop de puissance entre les mains de ses chefs. Il n'est pas à désirer que l'une des deux parties détienne trop de puissance. Les grèves que les charbonnages et les aciéries ont eu à subir aux États-Unis ont démontré les dangers d'un développement semblable.

En outre, il est à peine raisonnable de s'attendre qu'un employeur applique le système de la retenue alors qu'il n'a jamais invité le syndicat à pénétrer dans son établissement, et il ne devrait pas être appelé à nourrir le syndicat de quelque façon que ce soit.

En général, les employeurs sont disposés à reconnaître les syndicats comme agents négociateurs, mais ils estiment que, tout comme leur propre association patronale sera maintenue par eux-mêmes si elle le mérite, les syndicats doivent être maintenus par leurs membres s'ils le méritent et non pas par le bon plaisir des employeurs.

L'Association canadienne des arts graphiques désire donc se déclarer opposée à l'adoption de tout changement semblable dans la législation fédérale.
Respectueusement présenté.

Le Président,
GEO. W. SWAN

L'ASSOCIATION CANADIENNE DES ARTS GRAPHIQUES

GWS:DFD

cc — l'hon. M. F. Gregg, V.C.

M. L. A. Henderson

M. C. H. Dickinson

(Copie)

CANADIAN METAL MINING ASSOCIATION
 620 Confederation Life Bldg
 12 Richmond Street East
 Toronto 1, Ontario

V. C. Wansbrough
 Vice-président et
 directeur gérant

Le 17 février 1953

L'hon. Milton F. Gregg, C.P., député,
 Ministre du Travail
 Édifice du Parlement
 Ottawa (Ontario)

Re: Bill n° 2 visant à modifier la Loi sur les relations
 industrielles et sur les enquêtes visant les différends
 du travail (Prélèvement révocable volontaire des
 cotisations).

Cher monsieur Gregg,

Nous sollicitons l'honneur de vous présenter les vues de notre association, qui représente la grande majorité des mines de métaux et un certain nombre de mines de minéraux industriels, à l'endroit de la modification proposée par le Bill 2 à la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail (Prélèvement révocable volontaire des cotisations).

Nous avons lu avec intérêt les opinions exprimées au cours du récent débat sur ce bill à la Chambre des communes, qui l'a déferé au Comité permanent des relations industrielles.

Il est vrai qu'il y a relativement peu de compagnies minières, comme celles exploitées dans les territoires sous la juridiction fédérale, qui relèvent directement à l'heure actuelle du code fédéral du travail, mais toutes les compagnies minières, où qu'elles soient au Canada, s'intéressent au bill et s'inquiètent du principe qu'il comporte.

De plus, en vertu des pouvoirs d'urgence dont le gouvernement fédéral est présentement investi, le code fédéral du travail pourrait, dans des circonstances particulières, être rendu applicable à toutes les industries désignées comme ayant une importance nationale.

L'opinion de tous les membres de notre association est que la sécurité syndicale, y compris toute forme de retenue des cotisations syndicales, devrait continuer d'être, comme elle l'a été jusqu'ici sous le code fédéral du travail, du domaine des négociations entre la compagnie et le syndicat. Elle ne doit pas être imposée par le Parlement.

L'adjoint parlementaire du ministre du Travail a fait observer à la Chambre des communes que toute la loi fédérale des relations ouvrières était fondée sur le principe de la liberté des négociations collectives. La modification proposée violerait ce principe et ne servirait qu'à restreindre le champ des négociations.

Une fois qu'on aura fait un premier pas en rendant la retenue volontaire et révocable obligatoire pour les patrons, on cherchera à faire entrer dans la loi d'autres formes de sécurité syndicale, ce qui affaiblira progressivement la main des patrons et restreindra la portée des négociations collectives libres.

De plus, en présence de l'important précédent qui se trouverait ainsi posé, il deviendrait de plus en plus difficile pour les provinces qui n'ont pas fait

entrer la retenue syndicale dans leur code du travail de résister à une demande qui n'est pas considérée comme susceptible de servir les meilleurs intérêts des relations entre patrons et employés.

Nous approuvons et nous appuyons avec force le principe que les porte-parole officiels du gouvernement ont énoncé en disant que la retenue syndicale *ne doit pas* être introduite dans le code fédéral du travail, mais doit continuer d'être une question à régler d'un commun accord entre patrons et employés par l'entremise du processus des négociations collectives.

Selon nous, les porte-parole du gouvernement ont eu également raison de prétendre qu'aucun changement important ne doit être apporté au code fédéral du travail sans consultations préalables et sans un certain degré d'accord entre toutes les parties intéressées.

Nous espérons que le gouvernement du Canada tiendra compte de nos opinions si la proposition qui fait l'objet du Bill 2 est de nouveau débattue à la Chambre des communes.

Sincèrement vôtres

CANADIAN METAL MINING ASSOCIATION

Le directeur gérant

(signé) V. C. WANSBROUGH

MASTER PRINTERS AND BOOKBINDERS' ASSOCIATION
OF TORONTO

84 Spadina Avenue,
Toronto 2B (Ontario),
Le 9 mars 1953.

M. A. F. Macdonald, M.P., président,
Comité permanent des relations industrielles,
Gouvernement du Canada,
Ottawa (Ontario).

Cher monsieur Macdonald,

Il y a quelque temps, les journaux ont annoncé que l'honorable Milton F. Gregg, V.C., ministre du Travail, avait recommandé qu'un comité spécial fût formé pour examiner de nouveau l'à-propos d'adopter une loi obligeant les employeurs à instituer un système de retenue des cotisations syndicales.

Notre association, qui représente les employeurs dans l'industrie des arts graphiques, désire s'inscrire comme opposée à l'adoption de toute loi semblable.

Les négociations collectives existent depuis plus de 40 ans dans l'industrie de l'imprimerie au Canada, et diverses formes d'atelier syndical ou fermé ont été adoptées par certains employeurs isolément et par de petits groupes d'employeurs, mais l'atelier ouvert prédomine chez la vaste majorité des employeurs dans l'industrie de l'imprimerie au Canada.

Il est également intéressant de noter que, même dans les cas où l'atelier syndical ou fermé existe dans les conventions, le système de retenue des cotisations par les employeurs n'a pas été introduit.

Nous sommes convaincus qu'il n'est pas nécessaire qu'un employeur déduise les cotisations syndicales pour entretenir de bonnes relations avec ses employés ou pour que les négociations collectives soient satisfaisantes. A notre point de vue, le Parlement commettrait une grave erreur en décidant de porter atteinte aux conventions collectives existantes par l'institution statutaire d'un système quelconque de retenue des cotisations syndicales.

Nous voulons aussi faire observer que l'adoption d'une telle loi fera naître plusieurs difficultés. Par exemple, dans certains secteurs de l'industrie de l'imprimerie, des employeurs ont pris l'habitude de s'associer et de conclure ensemble une entente avec le syndicat sur les conditions fondamentales du travail. Ordinairement, aucune clause sur l'atelier syndical ou fermé ne se trouve dans les contrats de ce genre, mais chaque employeur est libre de négocier des ententes séparées sur ce point avec les syndicats s'il le désire.

Dans certains cas, ces groupes ont des membres dans plus d'une province, en sorte que la loi d'une province peut s'appliquer à un contrat de groupe dans plus d'une province.

L'industrie de l'imprimerie ne serait pas directement touchée par la loi fédérale proposée, mais il ne fait aucun doute que son adoption inspirerait des lois semblables dans plusieurs provinces où il n'y en a pas actuellement.

Vous pouvez imaginer la confusion qui résulterait si, par exemple, nous avions une loi prescrivant la retenue en Ontario mais non dans la province de Québec, car il y a des conventions collectives régissant à la fois des imprimeries dans les deux provinces.

Nous sommes fermement convaincus qu'il vaut mieux laisser les parties intéressées débattre ensemble la question de la retenue dans les négociations, et nous vous serions reconnaissants de bien vouloir communiquer nos vues à tout comité spécial qui pourrait être chargé d'étudier la question.

Très sincèrement vôtre,

Le président,

CHAS. N. PARKINSON,

Master Printers and Bookbinders' Association of Toronto

THE PHOTOENGRAVERS AND ELECTROTYPERS ASSOCIATION
OF CANADA

217 Bay Street,
Toronto (Ontario).

L'hon. Milton F. Gregg,
Ministre du Travail,
Ottawa, Canada.

Cher monsieur,

Les journaux ont annoncé il y a quelque temps que vous aviez recommandé au Parlement qu'un comité spécial soit établi pour étudier le projet d'adopter une loi fédérale qui aurait pour effet de rendre obligatoire pour les employeurs concernés le système de perception des cotisations syndicales par voie de retenues sur les salaires.

La *Photoengravers and Electrotypers Association* est composée de propriétaires d'ateliers commerciaux situés dans toutes les parties du Canada. Nous nous livrons à la production de clichés originaux ou reproduits, de toutes sortes, qui servent à la production des imprimés.

Nous désirons par la présente lettre vous informer, vous et vos collègues du Parlement, que nous sommes opposés à l'adoption de toute loi semblable.

Depuis plus de quarante ans, les membres de notre association négocient des conventions collectives avec l'*International Photoengravers Union* et la *Stereotypers and Electrotypers Union*, deux syndicats affiliés à la Fédération américaine du travail; au cours de cette période, aucun d'eux n'a demandé de faire entrer la retenue dans les conventions. Ces syndicats préfèrent évidemment confier la perception des cotisations de leurs membres à leurs propres délégués d'usine ou représentants.

Les relations amicales qui existent depuis tant d'années entre ces syndicats et les employeurs indiquent qu'une loi comme celle que l'on propose est inutile, et qu'elle aurait simplement pour effet d'ajouter un item de plus à nos négociations. En outre, nous croyons que la plupart des salariés subissent déjà tant de retenues sur leur salaire qu'une nouvelle cotisation qui réduirait sensiblement le montant d'argent qu'ils emportent chez eux serait vivement ressentie.

Nous vous serions reconnaissants de bien vouloir faire part des vues des membres de notre association à tout comité spécial qui pourrait être chargé de faire rapport sur ce projet de loi.

Très sincèrement vôtre,

Le président,

(signé) W. T. NORTHGRAVE, fils,

6 Adelaide St. S.
London (Ont.)

Le 11 FÉVRIER 1953.

L'hon. M. Gregg,

Monsieur le ministre,

J'apprends que la question de la "retenue syndicale" est à l'étude au Parlement et, advenant le cas où la retenue deviendrait obligatoire, puis-je vous faire observer qu'il s'en trouve (je suis du nombre) dont la conscience leur interdit d'être affilié à n'importe quel syndicat ou association directement ou par l'entremise d'un système de retenue syndicale. Par conséquent, serait-il possible pour eux d'être libérés par un article spécial de tout lien semblable si le cas de conscience est établi devant un magistrat et attesté par lui? Cela pour éviter toute controverse et maintenir la paix parmi les ouvriers.

Je crois comprendre que l'hon. M. Daley, du gouvernement ontarien, a été saisi d'une proposition semblable.

Dans l'espoir que cette question retiendra votre attention, je me souscris,

Votre obéissant serviteur,

(signé) J. A. THOMAS.

TORONTO GRAPHIC ARTS ASSOCIATION
8 King Street West, Toronto 1 (Canada)

Le 25 FÉVRIER 1953.

L'hon. Milton F. Gregg, V.C.,
Ministre du Travail,
Gouvernement du Canada,
Édifice de la Confédération,
Ottawa (Ontario).

Cher monsieur,

Il y a quelque temps, les journaux ont annoncé que vous aviez recommandé qu'un comité spécial du Parlement fût chargé d'examiner de nouveau l'à-propos d'adopter une loi obligeant les employeurs à établir un système de retenue des cotisations syndicales.

L'association soussignée, qui représente les employeurs dans l'industrie des arts graphiques, désire exprimer son opposition à l'adoption de toute loi semblable.

Les négociations collectives existent depuis plus de quarante ans dans l'industrie de l'imprimerie au Canada, et diverses formes d'atelier fermé et

d'atelier syndical ont été adoptées par certains employeurs et par de petits groupes d'employeurs, mais la grande majorité des employeurs dans l'industrie de l'imprimerie ont conservé l'atelier ouvert.

Il est intéressant de noter aussi que, même dans les cas où les conventions comportent l'atelier fermé ou l'atelier syndical, le système de retenue des cotisations syndicales par les employeurs n'a pas été introduit.

Nous sommes convaincus qu'il n'est pas nécessaire qu'un employeur déduise les cotisations syndicales pour entretenir de bonnes relations avec ses employés ou pour que les négociations collectives donnent satisfaction, et à notre point de vue le Parlement commettrait une grave erreur s'il décidait de s'immiscer dans les conventions collectives existantes en exigeant l'institution d'un système quelconque de retenue des cotisations syndicales.

Nous voulons faire observer aussi que plusieurs difficultés pratiques pourraient surgir si une telle loi était adoptée. Par exemple, dans certains secteurs de l'industrie de l'imprimerie, des employeurs ont pris la coutume de s'associer et de conclure ensemble une entente avec le syndicat sur les conditions fondamentales du travail. Ordinairement, aucune clause sur l'atelier syndical ou fermé ne se trouve dans les contrats de ce genre, mais chaque employeur est libre de négocier des ententes séparées s'il le désire.

Dans certains cas, ces groupes ont des membres dans plus d'une province, en sorte que la loi d'une province peut s'appliquer à un contrat de groupe dans plus d'une province.

L'industrie de l'imprimerie ne serait pas directement touchée par la loi fédérale proposée, mais il ne fait aucun doute que son adoption inspirerait des lois semblables dans plusieurs provinces où il n'y en a pas actuellement.

Vous pouvez imaginer la confusion qui résulterait si, par exemple, nous avions une loi prescrivant la retenue en Ontario mais non dans la province de Québec, car il y a des conventions collectives régissant à la fois des imprimeries dans ces deux provinces.

Nous sommes fermement convaincus qu'il vaut mieux laisser les parties intéressées débattre ensemble la question de la retenue dans les négociations, et nous vous serions reconnaissants de bien vouloir communiquer nos vues à tout comité spécial qui pourrait être chargé d'étudier la question.

Très sincèrement vôtre,

Le président,

F. C. AGGETT,

GRAPHIC ARTS ASSOCIATION.

TORONTO TYPOGRAPHIC COMPOSITION ASSOCIATION

L'hon. A. F. Macdonald, député,
Président du Comité permanent
de la Chambre des Communes sur les
relations industrielles,
Gouvernement du Canada,
Édifice de la Confédération,
Ottawa (Ontario).

Cher monsieur,

Il a été porté à l'attention de l'association soussignée qu'on a de nouveau recommandé qu'un comité parlementaire soit chargé d'examiner le projet d'obliger par une loi les employeurs à instituer un système de prélèvement des cotisations syndicales par retenue sur les salaires.

La *Toronto Typographic Composition Association* désire faire savoir qu'elle est fortement opposée à toute loi semblable.

Dans l'industrie de l'imprimerie, dont nous faisons partie, les négociations collectives se pratiquent depuis plus de quarante ans, tant avec des conventions individuelles d'atelier fermé (la grande majorité de l'industrie de l'imprimerie au Canada possède l'atelier ouvert), et des conventions d'atelier syndical, et le système de retenue des cotisations syndicales par les employeurs n'a été introduit dans aucun cas.

Notre association estime qu'il surgirait beaucoup de difficultés pratiques si cette loi était adoptée, et que le Parlement commettrait une grave erreur s'il décidait de s'immiscer dans les conventions existantes en exigeant l'institution d'un système obligatoire de retenue syndicale. Nous sommes fermement convaincus que chaque employeur doit être laissé libre de régler ce point avec les comités d'atelier ou les syndicats par la négociation.

Très sincèrement vôtre,

Le secrétaire,

NORMAN D. PRINCE

TORONTO TYPOGRAPHIC COMPOSITION ASSOCIATION
UNION SHOP EMPLOYING PRINTERS
Toronto

145 Adelaide Street West,
Le 4 mars 1953.

M. A. F. Macdonald, M.P., président
Comité des relations industrielles
de la Chambre des communes
Ottawa (Ontario)

Cher monsieur,

Il y a quelque temps, les journaux ont annoncé que vous aviez recommandé qu'un comité spécial du Parlement fût chargé d'examiner de nouveau l'à-propos d'adopter une loi obligeant les employeurs à établir un système de retenue des cotisations syndicales.

L'association soussignée, qui représente les employeurs dans l'industrie des arts graphiques, désire exprimer son opposition à l'adoption de toute loi semblable.

Les négociations collectives existent depuis plus de quarante ans dans l'industrie de l'imprimerie au Canada, et diverses formes d'atelier fermé et d'atelier syndical ont été adoptées par certains employeurs et par de petits groupes d'employeurs, mais la grande majorité des employeurs dans l'industrie de l'imprimerie ont conservé l'atelier ouvert.

Il est intéressant de noter aussi que, même dans les cas où les conventions comportent l'atelier fermé ou l'atelier syndical, le système de retenue des cotisations syndicales par les employeurs n'a pas été introduit.

Nous sommes convaincus qu'il n'est pas nécessaire qu'un employeur déduise les cotisations syndicales pour entretenir de bonnes relations avec ses employés ou pour que les négociations collectives donnent satisfaction, et à notre point de vue le Parlement commettrait une grave erreur s'il décidait de s'immiscer dans les conventions collectives existantes en exigeant l'institution d'un système quelconque de retenue syndicale.

Nous voulons faire observer aussi que plusieurs difficultés pratiques pourraient surgir si une telle loi était adoptée. Par exemple, dans certains secteurs de l'industrie de l'imprimerie, des employeurs ont pris la coutume de s'associer et de conclure ensemble une entente avec le syndicat sur les conditions fonda-

mentales du travail. Ordinairement, aucune clause sur l'atelier syndical ou fermé ne se trouve dans les contrats de ce genre, mais chaque employeur est libre de négocier des ententes séparées s'il le désire.

Dans certains cas, ces groupes ont des membres dans plus d'une province, en sorte que la loi d'une province peut s'appliquer à un contrat de groupe dans plus d'une province.

L'industrie de l'imprimerie ne serait pas directement touchée par la loi fédérale proposée, mais il ne fait aucun doute que son adoption inspirerait des lois semblables dans plusieurs provinces où il n'y en a pas actuellement.

Vous pouvez imaginer la confusion qui résulterait si, par exemple, nous avions une loi prescrivant la retenue en Ontario mais non dans la province de Québec, car il y a des conventions collectives régissant à la fois des imprimeries dans ces deux provinces.

Nous sommes fermement convaincus qu'il vaut mieux laisser les parties intéressées débattre ensemble la question de la retenue dans les négociations, et nous vous serions reconnaissants de bien vouloir communiquer nos vues à tout comité spécial qui pourrait être chargé d'étudier la question.

Très sincèrement vôtre,

Le président,

SAMUEL SMITH

Union Shop Employing Printers

APPENDICE "C"

CHAMBRE DES COMMUNES CANADA

Livraison spéciale

Ottawa, le 15 avril 1953

Cher monsieur ou chère madame,

Le Comité permanent des relations industrielles commencera de siéger le mercredi 22 avril 1953, à 10 heures du matin, dans la salle 227 de la Chambre des communes pour examiner toutes représentations écrites et orales, en plus des communications que votre groupement peut avoir envoyées déjà au président du Comité ou au ministre du Travail à l'égard de chacun des projets de loi suivants:

1. Le bill 100, "une loi visant à empêcher toute distinction injuste en matière d'emploi et d'application syndicale pour raison de race, d'origine nationale, de couleur ou de religion." (Titre abrégé: "Loi canadienne sur les justes méthodes d'emploi.")
2. L'objet du Bill 2, une "loi modifiant la loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail" (Prélèvement révoicable volontaire des cotisations).

Voulez-vous nous dire, par le retour du courrier, si votre groupement a l'intention de présenter des témoignages écrits, oraux ou à la fois des témoignages écrits et oraux, outre toutes représentations que vous pouvez déjà voir faites. Si vous ne devez faire que des représentations orales, veuillez nous communiquer le nom du représentant de votre groupement. Si vous ne devez faire que des représentations écrites, 50 copies de chaque mémoire devraient nous parvenir le plus tôt possible avant le 22 avril. Si vous avez l'intention de faire des représentations orales et écrites, nous vous serions reconnaissants de nous communiquer le nom de votre représentant et de nous envoyer 50 copies de chaque mémoire avec votre réponse.

Je me permets de vous signaler que les frais de subsistance et de déplacement des témoins qui ne demeurent pas à Ottawa sont à la charge du groupe-ment ou de l'individu concerné.

Le Comité m'a chargé de vous faire part qu'il espère recevoir toutes les réponses avant le mercredi 22 avril.

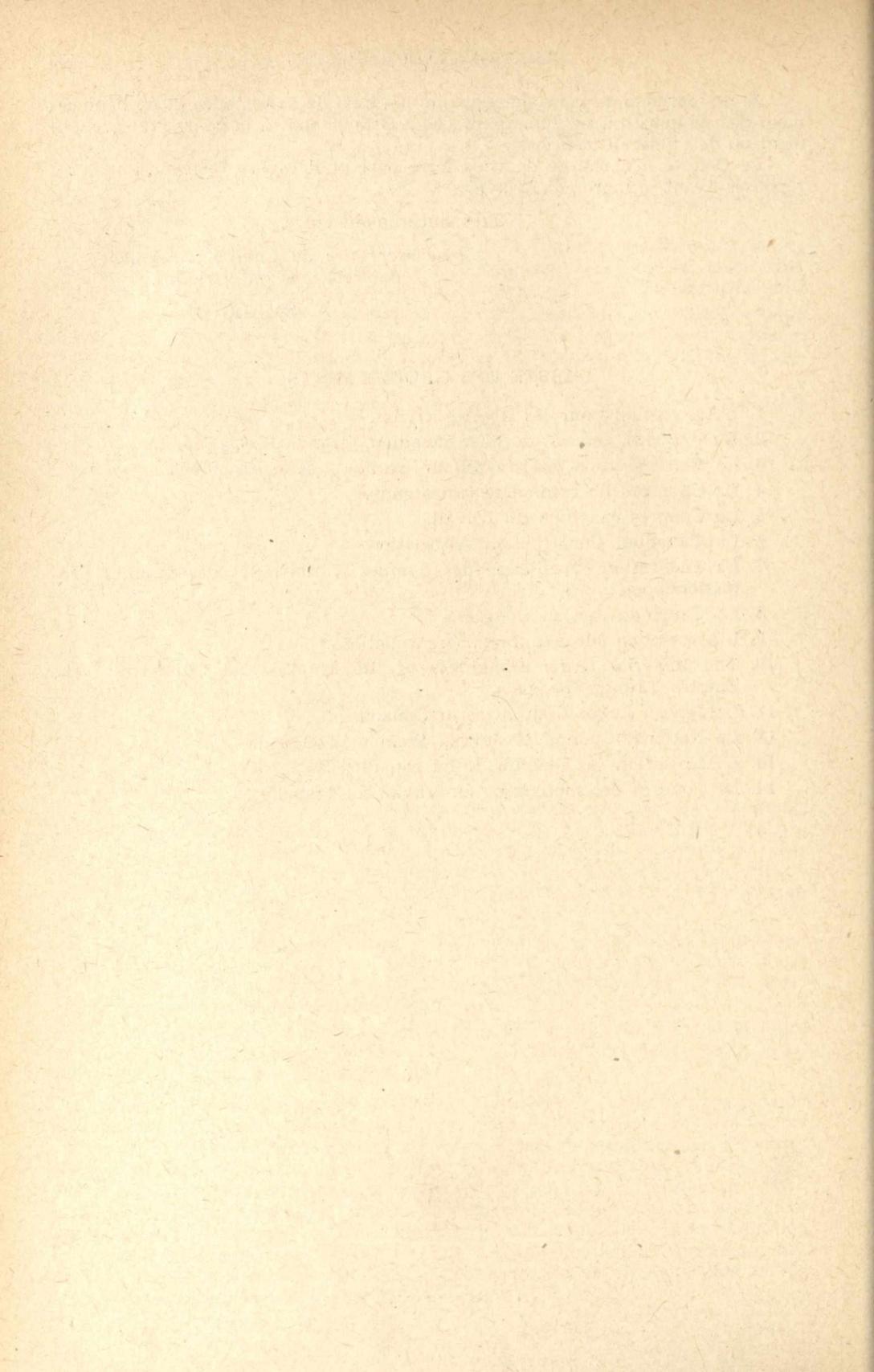
Très sincèrement vôtre,

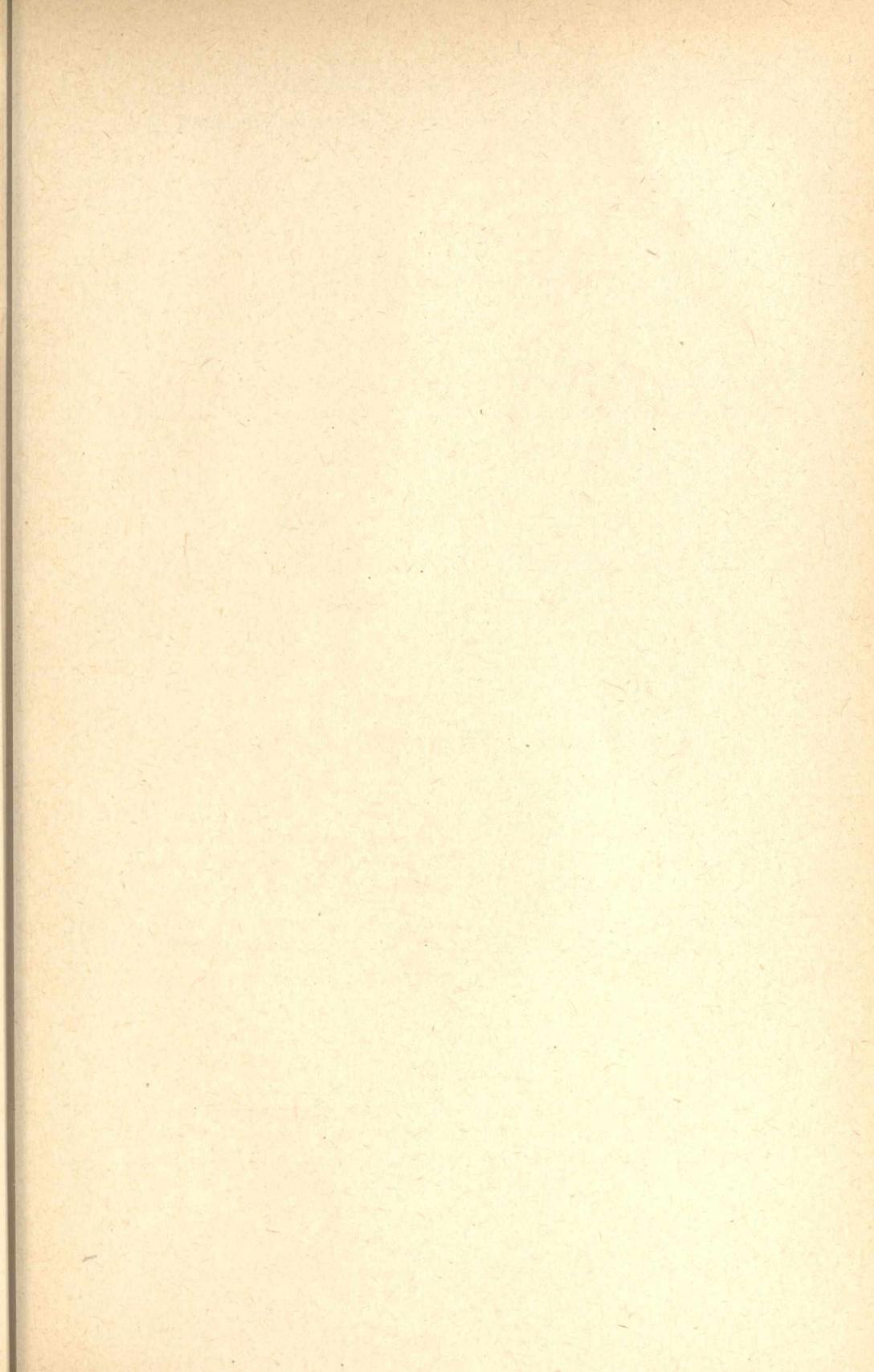
*Le secrétaire du Comité permanent
des relations industrielles,*

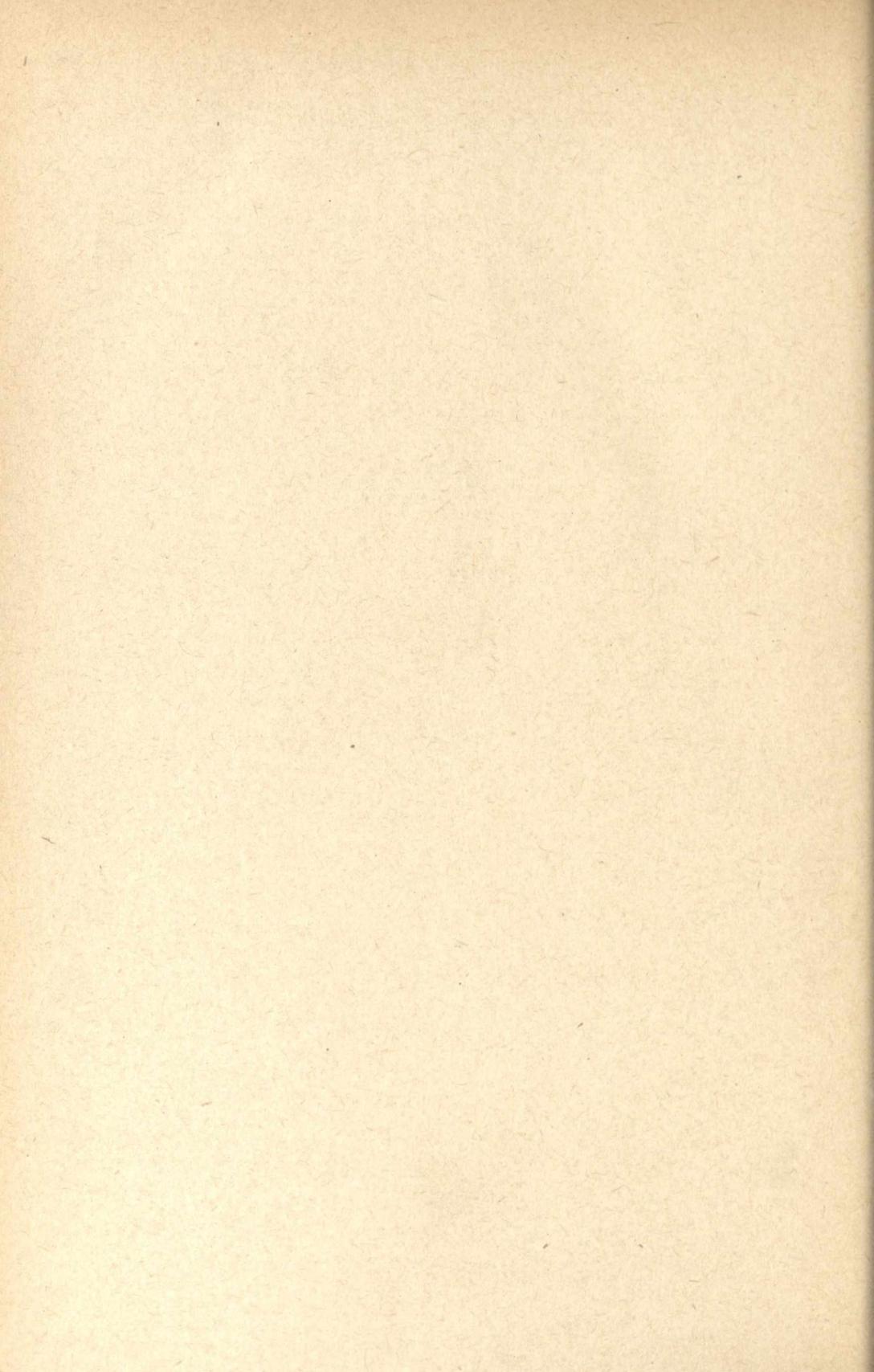
A. SMALL

LISTE DES GROUPEMENTS

1. L'Association pour les libertés civiles.
2. B'nai B'rith, Conseil de l'Est canadien, Grande Lodge No. 1.
3. La Confédération des travailleurs catholiques et canadiens.
4. La Chambre de commerce canadienne.
5. Le Congrès canadien du travail.
6. La Canadian Construction Association.
7. La Fédération canadienne des femmes d'affaires et des femmes pro-
fessionnelles.
8. Le Canadian Jewish Congress.
9. L'Association des manufacturiers canadiens.
10. The Imperial Order Daughters of the Empire and Children of the
Empire (Junior Branch).
11. Le Jewish Labor Committee of Canada.
12. Le National Council of Jewish Women of Canada.
13. L'Association des chemins de fer canadiens.
14. Le Congrès des métiers et du travail du Canada.







CHAMBRE DES COMMUNES

Septième session de la vingt et unième Législature

1952-1953

COMITÉ PERMANENT

DES

RELATIONS INDUSTRIELLES

Président: M. A. FRED MACDONALD

PROCÈS-VERBAUX ET TÉMOIGNAGES ET
RAPPORTS À LA CHAMBRE

Fascicule 2

SÉANCES DU LUNDI 27 AVRIL 1953

Bill n° 100—Loi ayant pour objet d'empêcher toute distinction injuste en matière d'emploi et d'affiliation syndicale pour raison de race, d'origine nationale, de couleur ou de religion.

Bill n° 2—(Objet)—Loi modifiant la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail (Prélèvement révo- cable volontaire des cotisations).

TÉMOINS:

M. A. H. Brown, sous-ministre, ministère du Travail; M. Gérard Picard, Président général pour le Canada, M. Théodore L'Espérance, avocat, et M. Jean Marchand, secrétaire général, tous trois de la Confédération des travailleurs catholiques du Canada.

COMITÉ PERMANENT
des
RELATIONS INDUSTRIELLES

Président: M. A. Fred Macdonald
MM.

Balcer	Côté (Verdun-La Salle)	Murphy
Black (Cumberland)	Croll	Nixon
Boucher	Fairclough (M ^{me})	Pouliot
Bourget	Gauthier (Lac-Saint- Jean)	Ross (Hamilton-Est)
Breton	Gauthier (Sudbury)	Starr
Brown (Essex-Ouest)	Gillis	Stewart (Winnipeg-Nord)
Byrne	Higgins	Stewart (Yorkton)
Cardin	Johnston	Viau
Carroll	Knowles	Weaver
Churchill	Lennard	
Clark	McWilliam	
Cloutier	Mott	
Conacher		

Membres, 35. Quorum, 8.

Secrétaire du Comité,
A. SMALL.

RAPPORTS À LA CHAMBRE

MARDI 28 avril 1953

Le Comité permanent des relations industrielles a l'honneur de présenter son

DEUXIÈME RAPPORT

Le Comité ayant examiné la substance du Bill n° 2, intitulé: loi modifiant la loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail (Prélèvement révocable volontaire des cotisations) est convenu de faire rapport ainsi qu'il suit:

Le Comité appuie le principe dont s'inspire le bill n° 2; il recommande que le gouvernement, dans sa revue et sa révision projetée des dispositions de la loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail, qui, sauf erreur, sont maintenant à l'étude, examine le principe à la base dudit projet de loi, ainsi que les observations qu'on a formulées à l'égard de la substance du projet de loi et qui ont paru dans les procès-verbaux et témoignages du comité.

Un exemplaire des procès-verbaux et témoignages du Comité est annexé au présent rapport.

Le tout respectueusement soumis.

Le président,
A. F. MACDONALD.

MARDI 28 avril 1953

Le Comité permanent des relations industrielles a l'honneur de présenter son

TROISIÈME RAPPORT

Conformément aux instructions qu'il a reçues le 13 avril, votre comité a étudié le Bill n° 100, loi ayant pour objet d'empêcher toute distinction injuste en matière d'emploi et d'affiliation syndicale pour raison de race, d'origine nationale, de couleur ou de religion, et est convenu d'en faire rapport avec amendements.

Un exemplaire des procès-verbaux et des témoignages du comité est annexé au présent rapport.

Le tout respectueusement soumis.

Le président,
A. F. MACDONALD.

THE HISTORY OF THE

REIGN OF

CHARLES THE FIRST

BY

JOHN BURNET

OF THE UNIVERSITY OF OXFORD

IN TWO VOLUMES

THE SECOND VOLUME

CONTAINING

THE HISTORY OF THE

REIGN OF

CHARLES THE FIRST

BY

PROCÈS-VERBAL

SÉANCE DU MATIN

LUNDI 27 avril 1953

Le Comité permanent des relations industrielles se réunit aujourd'hui à 10 heures du matin, sous la présidence de M. A. Fred Macdonald.

Présents: MM. Byrne, Cloutier, Croll, madame Fairclough, MM. Gauthier (*Sudbury*), Gillis, Higgins, Johnston, Knowles, Macdonald (*Edmonton-Est*), McWilliam, Pouliot, Ross (*Hamilton-Est*), et Stewart (*Winnipeg-Nord*). (14).

Aussi présent: M. A. H. Brown, sous-ministre du Travail.

Le président fait mention d'un échange de télégrammes entre la Confédération des travailleurs catholiques du Canada et le secrétaire du Comité. (*Voir le compte rendu des délibérations d'aujourd'hui pour le texte desdits télégrammes*).

Il est résolu: Que le Comité se réunisse de nouveau, après la séance du matin, à midi aujourd'hui afin d'entendre l'exposé verbal de la Confédération des travailleurs catholiques du Canada à propos du bill n° 100.

Le Comité se réunit ensuite à huis clos pour préparer son rapport à la Chambre sur la question qui fait l'objet du bill n° 2.

Le Comité convient de publier en appendice ("A") au compte rendu d'aujourd'hui, la réponse que M. Cuthbert Scott a donnée (au nom de la *Railway Association of Canada*) à la question que M. Knowles avait posée le 22 avril, au sujet des données relatives au prélèvement des cotisations syndicales.

Le président informe le Comité qu'il a reçu un mémoire de la *Canadian Construction Association* à propos du bill n° 2; des exemplaires dudit mémoire avaient été distribués à l'avance aux membres du Comité. (*Voir le compte rendu des témoignages d'aujourd'hui pour le texte.*)

M. Brown est rappelé, il fait une déclaration au sujet du bill n° 2 et est interrogé.

Il est résolu: Qu'un résumé écrit de la déclaration que M. Brown a faite de vive voix pendant que le Comité siégeait à huis clos soit fourni au secrétaire du Comité pour qu'il l'insère au compte rendu d'aujourd'hui.

Le président donne lecture d'un projet de rapport sur le bill n° 2 soumis par M. Croll afin que le Comité l'examine. Après discussion:

Il est proposé par M. Croll:

Que le président présente ledit rapport à la Chambre comme *deuxième rapport* du Comité. La motion est adoptée sur division.

A 10 h. 30 le Comité s'ajourne pour se réunir de nouveau à midi aujourd'hui.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

LUNDI 27 avril 1953

Le Comité permanent des relations industrielles se réunit de nouveau à midi sous la présidence de M. A. Fred Macdonald.

Présents: MM. Byrne, Cloutier, Croll, M^{me} Fairclough, MM. Gauthier (*Lac-Saint-Jean*), Gillis, Higgins, Johnston, Knowles, Macdonald (*Edmonton-Est*), McWilliam, Pouliot, Ross (*Hamilton-Est*) et Stewart (*Winnipeg-Nord*) —(14).

Aussi présents: MM. Gérard Picard, président général pour le Canada, Théodore L'Espérance, conseiller, Jean Marchand, secrétaire général, tous trois de la Confédération des travailleurs catholiques du Canada; M. A. H. Brown, sous-ministre du Travail.

MM. Picard, L'Espérance et Marchand sont appelés et interrogés au sujet de l'exposé présenté au nom de la Confédération des travailleurs catholiques du Canada à propos du bill n° 100.

M. Brown répond à des questions relatives aux démarches de la Confédération des travailleurs catholiques du Canada à propos du bill n° 100.

Les représentants de la Confédération des travailleurs catholiques du Canada se retirent.

A 1 h. 10 de l'après-midi, le Comité s'ajourne pour se réunir de nouveau à 8 heures du soir.

SÉANCE DU SOIR

LUNDI 27 avril 1953

Le Comité permanent des relations industrielles se réunit de nouveau à 8 heures du soir sous la présidence de M. A. Fred Macdonald.

Présents: MM. Brown (*Essex-Ouest*), Byrne, Cardin, Churchill, Croll, M^{me} Fairclough, MM. Gauthier (*Lac-Saint-Jean*), Gillis, Johnston, Knowles, Macdonald (*Edmonton-Est*), Pouliot, et Stewart (*Winnipeg-Nord*).—(13).

Aussi présent: M. A. H. Brown, sous-ministre du Travail.

Le président informe le Comité que M. Brown a fourni à M. Knowles des exemplaires des arrêtés en conseil et de la formule de contrat que M. Knowles avait demandés lors de la séance du matin, le 22 avril. Comme lesdits arrêtés en conseil avaient été déposés à la Chambre, le Comité convient de se dispenser d'imprimer les arrêtés au compte rendu.

Le Comité entreprend l'étude, article par article, du bill n° 100, intitulé: Loi ayant pour objet d'empêcher toute distinction injuste en matière d'emploi et d'affiliation syndicale pour raison de race, d'origine nationale, de couleur ou de religion.

M. Brown est appelé et interrogé sur les divers articles du bill.

L'article 1 est étudié et adopté.

Sur l'article 2:

M^{me} Fairclough propose:

Que l'alinéa g) soit modifié par l'addition des mots: "*la nationalité et*" après le mot "*comprend*".

La motion, mise aux voix, est adoptée.

M. Pouliot propose:

Que l'alinéa g) modifié soit supprimé et remplacé par ce qui suit:
"Origine nationale" signifie "nationalité".

La motion, mise aux voix, est rejetée.

L'article 2 modifié est adopté.

L'article 3 est étudié et adopté.

Sur l'article 4:

M^{me} Fairclough propose:

Que le paragraphe (5) soit supprimé et remplacé par ce qui suit:

Nul ne doit utiliser ou mettre en circulation une formule de demande d'emploi, ni publier, à l'égard de quelque emploi ou futur emploi, une annonce, ni faire, relativement à quelque emploi, une enquête écrite ou orale, qui exprime directement ou indirectement une restriction, spécification ou préférence concernant la race, l'origine nationale, la couleur ou la religion, à moins que la restriction, spécification ou préférence ne repose sur des qualités professionnelles requises de bonne foi.

La motion, mise aux voix, est adoptée.

M. Cardin propose:

Que l'article 4 soit de nouveau modifié par l'addition du paragraphe (6) suivant: "Quand il surgit un doute, sous le régime du présent article, sur la question de savoir si un syndicat ouvrier établit une distinction contrairement à cet article, aucune présomption ou déduction ne doit être tirée du nom du syndicat ouvrier."

La motion, mise aux voix, est adoptée:

L'article 4 modifié est adopté.

Les articles 5 à 12 inclusivement sont étudiés séparément et adoptés.

M. Stewart (Winnipeg-Nord) propose:

Que le bill soit de nouveau modifié par l'addition du nouvel article 13 suivant: "13. La présente loi entrera en vigueur le 1^{er} juillet 1953."

L'article, mis aux voix, est adopté.

Le titre est étudié et adopté.

Le bill modifié est adopté.

Le témoin se retire.

Il est ordonné: Que le président fasse rapport du bill modifié à la Chambre et que ce soit là le troisième rapport du Comité.

A 9 h. 45 du soir, le Comité s'ajourne sine die.

Le secrétaire du Comité,
A. SMALL.

TÉMOIGNAGES

Le 27 avril 1953,
10 heures du matin.

Le PRÉSIDENT: Messieurs, nous sommes en nombre.

Messieurs, si je me souviens bien, vendredi nous attendions M. Picard, qui devait témoigner devant le Comité. Le 23 avril, dans la matinée, nous avons reçu de M. Picard une lettre de nuit, dont copie a été adressée à tous les membres du Comité. En voici le texte:

Veillez m'excuser. Une panne d'automobile m'a empêché d'arriver à Ottawa avant neuf heures et quart. Stop Je me suis rendu à la salle du Comité des chemins de fer à neuf heures et demie, mais le Comité avait levé la séance. Stop Le présent télégramme résume l'opinion de la Confédération des travailleurs catholiques du Canada à propos du bill cent. Stop D'abord, notre syndicat est d'avis qu'il n'existe aucune raison d'adopter une nouvelle loi comme celle que propose le bill cent. Stop Si, par le passé, le Gouvernement était d'avis qu'il ne servirait aucune fin utile en déclarant le communisme hors la loi, car les syndicats pouvaient s'occuper des éléments subversifs qui pourraient se joindre à eux, pourquoi attache-t-il aujourd'hui tant d'importance à l'adoption d'une mesure qui pourrait être interprétée comme interdisant notre groupement, qui est le syndicat le plus anticommuniste du Canada? Stop Deuxièmement, le bill cent peut être interprété comme interdisant dans la sphère fédérale les mesures de sécurité syndicale comme l'atelier fermé et l'atelier syndical. Stop En outre, même si nous approuvons le principe dont s'inspire le bill, nous nous opposons à l'article quatre dans sa forme actuelle et surtout au paragraphe cinq de l'article quatre qui est, à notre avis, dirigé directement contre nous et contre certaines mesures de sécurité syndicale. Stop Enfin, si votre Comité décide de proposer à la Chambre l'adoption du bill cent, nous estimons qu'il ne devrait pas être appliqué sauf par proclamation. Stop Ce sont là les principales raisons pour lesquelles notre syndicat ne peut appuyer le bill cent dans sa forme actuelle.

Le président général de la CTCC
GÉRARD PICARD.

Après la réception de cette lettre de nuit, le secrétaire du Comité lui a envoyé le télégramme suivant:

OTTAWA, le 24 avril 1953

Monsieur Gérard Picard,
Président national,
Confédération des travailleurs catholiques du Canada,
226 avenue Québec,
Outremont (P.Q.)

Nous avons remis copie de votre lettre de nuit à tous les membres du Comité afin qu'ils l'étudient lors de la prochaine réunion du Comité, qui aura lieu lundi matin à dix heures dans la Chambre 277. Le Comité sera alors disposé à vous entendre présenter votre exposé de vive voix, si vous le désirez.

*Le secrétaire du Comité permanent
des relations industrielles*
A. SMALL

Chambre 432, Chambre des communes

Le 25 avril, M. Picard a répondu de la façon suivante:

J'ai bien reçu votre télégramme du vingt-quatre avril. Notre avocat, M. L'Espérance, le secrétaire général, M. Marchand, et moi-même nous présenterons au Comité lundi matin après l'arrivée du train du Pacifique-Canadien vers onze heures et demie. Nous croyons que des dispositions ont été prises en ce sens, selon la conversation téléphonique avec l'adjoint parlementaire au ministre du Travail, M. P.-E. Côté. Notre groupement a été placé dans une situation très injuste par suite de la nouvelle de la *Presse canadienne* à l'égard de la lettre de nuit que je vous ai envoyée mercredi dernier et qui a été interprétée comme signifiant notre opposition au principe dont s'inspire le bill cent.

Le président de la CTCC
GÉRARD PICARD.

En attendant, nous avons reçu un mémoire à propos du bill n° 2, de la *Canadian Construction Association Incorporated* et nous le consignerons au compte rendu. Voici:

Messieurs, madame Fairclough,

La *Canadian Construction Association* est heureuse de l'occasion qui lui est offerte d'exposer de nouveau au Comité permanent des relations industrielles son opinion au sujet du prélèvement des cotisations syndicales.

Bien que l'amendement projeté n'atteigne pas directement les métiers du bâtiment, nous estimons qu'un important principe est en jeu dans le domaine des relations industrielles et que les membres de la Chambre devraient continuer d'y attacher la plus grande importance.

Nous signalons respectueusement que la bonne entente dans les relations industrielles doit se fonder sur l'entente mutuelle. Toute mesure dite de "sécurité syndicale" devrait résulter de négociations libres et non de contrainte imposée par une loi.

On a souvent répété que l'objet de la loi sur les relations industrielles et les enquêtes en matière de différends industriels est de permettre d'établir les relations industrielles sur une base solide. Les dispositions que doivent comporter les mesures à cette fin sont cependant laissées entièrement à la discrétion des deux parties dans l'intérêt desquelles l'entente collective est négociée. Les membres de notre Association appuient entièrement ce principe. Toute disposition tendant à modifier les méthodes de négociations collectives affaiblirait le fondement même de la loi.

Une des raisons pour lesquelles le présent Code ouvrier s'est révélé satisfaisant dans l'ensemble, c'est que ses dispositions reçoivent l'approbation passablement générale d'importantes organisations patronales et ouvrières. En d'autres termes, les deux parties intéressées approuvent d'une façon générale les dispositions du Code. C'est aussi le critère d'une entente ouvrière satisfaisante. En imposant au moyen d'une loi une disposition concernant la "sécurité syndicale" à laquelle bien des employeurs s'opposent on ne favoriserait pas les bonnes relations entre patrons et employés. Nous avons eu, au cours des deux dernières décennies, des exemples aux États-Unis de difficultés résultant de l'adoption de lois ouvrières qui ne sont pas généralement acceptées par la majorité ou lui déplaisent.

Il convient peut-être de signaler que les conditions varient dans les diverses industries. Le prélèvement des cotisations syndicales n'a jamais eu une grande importance dans l'industrie de la construction. Il se peut fort bien que la longue expérience de feu l'honorable Humphrey Mitchell en

tant que dirigeant d'un syndicat de l'industrie du bâtiment ait donné plus de poids à ses opinions sur la question de la "sécurité syndicale", savoir qu'il convenait de régler cette question entièrement par voie de négociations collectives libres,

Respectueusement soumis,

CANADIAN CONSTRUCTION ASSOCIATION INC.,
*par le président du comité des
relations ouvrières,*
A. C. ROSS.

Le PRÉSIDENT: Le sous-ministre du Travail, M. Arthur Brown, est ici ce matin et il est disposé à répondre à vos questions. Nous pourrions ensuite nous réunir à huis clos pour l'examen du bill n° 2, si cette façon de procéder vous agréée.

Ensuite, nous pourrions ajourner la séance jusqu'à midi, moment où M. Picard et ses collègues seront ici. Nous entendrons leur exposé, puis nous les interrogerons et nous terminerons l'étude du bill 100. Quel est votre bon plaisir, messieurs?

M. GROLL: Très bien.

Le PRÉSIDENT: Êtes-vous tous d'accord?

Adopté. (Le Comité se réunit ensuite à huis clos jusqu'à midi.)

Nous reproduisons ci-après un résumé de l'exposé que le sous-ministre du Travail, M. A. H. Brown, a formulé de vive voix lorsque le Comité siégeait à huis clos, à propos du bill n° 2:

Monsieur le président,

Votre Comité apprendra sans doute avec intérêt qu'il découle d'une enquête faite par la division de l'économie et des recherches du ministère du Travail que les cotisations syndicales d'environ 193,000 employés, ou 73 p. 100, d'un chiffre approximatif de 264,000 employés dans les industries relevant de la compétence fédérale visées par des ententes collectives, sont déduites à la source en vertu des dispositions des ententes collectives en vigueur dans ces industries.

On a institué au ministère du Travail, un comité chargé d'étudier et de reviser les dispositions de la loi des relations industrielles et des enquêtes en matière de différends industriels, afin de savoir quelles modifications on pourrait y apporter et qu'on pourrait soumettre à l'approbation du Parlement en temps opportun.

Le genre de prélèvement proposé dans le bill n° 2 est identique à celui qui a été proposé en 1948 quand la présente loi a été adoptée pour la première fois.

Ceux qui appuient le principe voulant qu'on insère dans la loi dont le Comité est saisi une disposition relative au prélèvement des cotisations ne s'entendent pas sur la forme d'une telle disposition.

Le ministère serait parfaitement satisfait si le Comité décidait de déférer la question au ministère du Travail afin qu'il l'étudie à la lumière des vœux formulés au Comité et de la discussion qui y a eu lieu, en vue de l'examiner de concert avec d'autres propositions tendant à la modification de la loi, que le ministère étudie et examine en ce moment.

Reprise de la séance.

Le PRÉSIDENT: Messieurs, nous sommes en nombre. Nous sommes appelés à examiner de nouveau le bill n° 100.

Nous sommes très heureux de souhaiter la bienvenue au Comité ce matin à M. Gérard Picard, président général pour le Canada, à M. Jean Marchand, secrétaire général, et à M. Théodore L'Espérance, avocat-conseil de la Confédération des travailleurs catholiques du Canada. Je me permets de signaler à M. Picard que les télégrammes qu'il a échangés avec le secrétaire du Comité ont été insérés au compte rendu des délibérations d'aujourd'hui. Nous le prions maintenant de nous faire connaître son opinion et d'aborder les points principaux de son exposé.

M. Gérard Picard, président général de la Confédération des travailleurs catholiques du Canada, est appelé:

Le TÉMOIN: Monsieur le président, messieurs, permettez-moi d'abord de vous remercier de l'occasion que vous nous avez fournie de comparaître devant votre Comité. Je dois dire que des circonstances imprévues m'ont empêché de me présenter ici la semaine dernière, mais je suis certain, connaissant votre bienveillance, que vous m'en excuserez. Il se produit tellement de choses imprévues de nos jours.

Je me contenterai de formuler quelques brèves remarques après quoi, si vous n'y voyez pas d'objections, notre avocat-conseil, M. L'Espérance, vous indiquera les articles sur lesquels nous aimerions obtenir des éclaircissements.

Comme le principe dont s'inspire le bill 100 est déjà consacré par notre constitution, inutile de vous dire que nous ne nous opposons pas à ce principe. Nous nous demandons simplement si cette nouvelle mesure législative était bien opportune, car nous étions d'avis qu'il appartenait aux syndicats ouvriers d'appliquer un tel principe, comme ils le font dans d'autres cas.

D'autre part, si votre Comité, si la Chambre des communes et le Parlement doivent sanctionner cette nouvelle mesure, nous aimerions vous exposer certains points et vous faire connaître notre opinion, surtout en ce qui concerne l'article 4 et certains paragraphes de cet article.

Nous sommes d'avis qu'il conviendrait d'élucider l'article 4. Il convient aussi, je pense, avant que notre avocat-conseil vous explique les détails de notre mémoire, d'informer votre Comité que si le principe a été adopté par le congrès national et s'il a été inséré dans notre constitution, certains groupes affiliés à notre fédération n'ont pas encore modifié leurs propres constitutions dans le même sens.

Par le passé, les règlements de tous nos organismes affiliés renfermaient la même déclaration de principe. Le dernier congrès général a approuvé ce principe. De fait, ce principe était respecté même s'il n'était pas mentionné comme tel dans la constitution. Nos organismes ne se réunissent qu'une fois par année en congrès; c'est dire que s'il surgit quelque difficulté après un congrès annuel, il faut attendre l'année suivante pour en saisir le congrès. L'élément temps entre donc en ligne de compte.

Mais je sais maintenant et je puis dire que nos associations affiliées ont approuvé à notre congrès annuel le principe dont s'inspire le bill 100. D'autre part, s'il y a des doutes sérieux dans notre esprit sur la question de savoir si notre organisation (et vous me comprendrez sans doute) pourrait être gênée ou entravée de quelque façon, pour ne pas dire déclarée hors la loi, par la nouvelle mesure législative, nous estimons qu'il conviendrait d'élucider certaines dispositions de la mesure si elle doit être adoptée par la Chambre. Quoi qu'il en soit, nous ne voulons pas que le bill se fonde sur les intentions de personne.

Nous savons que si le bill est adopté, aucun tribunal ne tiendra compte de l'intention des membres du Parlement en l'adoptant. Nous sommes d'avis que nous nous en sommes tenus au texte du bill, même si nous avons mis en doute le bien-fondé de la mesure. Si nous procédions autrement, je pense que nous perdriions notre temps et que nous n'améliorerions aucunement la situation.

Ce sont là les seules remarques que je désirais formuler devant votre Comité, monsieur le président. Si vous le permettez, notre avocat-conseil, M. L'Espérance, vous parlera en détail de certaines dispositions du bill qui pourraient être interprétées comme exposant la situation de nos organisations ouvrières.

Le PRÉSIDENT: Merci beaucoup. Messieurs, nous entendrons maintenant M. L'Espérance, avocat-conseil de la Confédération des travailleurs catholiques du Canada.

M. Théodore L'Espérance, avocat-conseil de la Confédération des travailleurs catholiques du Canada, est appelé:

Le TÉMOIN: Merci, monsieur le président.

Le PRÉSIDENT: Vous pouvez vous asseoir si vous le voulez, monsieur L'Espérance.

Le TÉMOIN: Je voudrais traiter quelques points du projet de loi. Tout d'abord j'aimerais souligner un point que M. Picard a mentionné, qu'on ne connaît pas clairement l'intention visée par la mesure tant que le bill n'est pas adopté. Nous songeons cependant à la ligne de conduite qui sera adoptée plus tard quand le bill deviendra loi. Certains soutiennent qu'on pourrait bien alors interpréter certaines dispositions d'une façon contraire au but de la mesure, interprétation que favoriserait le texte même du bill. Il va sans dire que les législateurs n'ont pas l'intention de porter délibérément atteinte aux droits d'organismes et de particuliers honorables.

Le projet de loi renferme aux alinéas *h*) et *i*) du paragraphe (2) de l'article 2 une définition des expressions "personne" et "syndicat ouvrier". Je cite:

h) "personne" comprend une agence de placement, un syndicat ouvrier et une organisation patronale;

i) "syndicat ouvrier" désigne toute organisation d'employés formée en vue de régler les relations entre employés et patrons.

En outre, nous constatons à l'article (3) que le bill s'applique comme il est indiqué à l'alinéa *l*) aux "syndicats ouvriers composés de ces employés" et selon l'alinéa *k*) cela s'applique:

k) aux employés ou autres personnes employées ou cherchant de l'emploi pour ou concernant un ouvrage, une entreprise ou une affaire de cette nature...

L'article 4 du bill renferme les dispositions relatives aux méthodes d'emploi interdites. M. Picard vous a exposé le but général de notre organisation et vous a indiqué que de fait et dans la plupart des cas les constitutions des divers groupements renferment des dispositions en vertu desquelles il n'y a aucune restriction ni aucune distinction injuste envers qui que ce soit en raison des origines ethniques ou nationale, de la couleur ou de la religion. Il n'y a pas de distinctions injustes. N'importe qui est libre de s'affilier au syndicat. D'autre part, cependant, ces organismes sont de quelque façon associés à une croyance religieuse, comme on peut s'en rendre compte par leur désignation officielle; ils sont fondés sur une croyance religieuse ou je devrais peut-être plutôt dire sur des principes sociaux inspirés par certaines croyances religieuses.

Nous n'aimerions pas que le bill soit appliqué de façon qu'un employeur puisse de sa propre autorité refuser de négocier ou de conclure une entente avec une association tout simplement parce qu'il s'est formé une opinion de l'organisation sociale, croyant qu'elle a un rapport quelconque avec autre chose qu'il estime contraire à la loi. Ainsi, selon le paragraphe (2) de l'article 4 "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."

Le paragraphe (5) renferme une disposition concernant la réclame relative à l'embauchage ou à l'embauchage éventuel de personnes, qui interdit d'indiquer directement ou indirectement une préférence quelconque à l'égard de la religion et le reste. De fait et de droit notre organisation n'établit aucune distinction injuste envers qui que ce soit. Dans quelle situation nous trouverions-nous si quelque employeur devait croire que ces groupements établissent des distinctions injustes envers certaines personnes? Il n'en est rien, mais à notre avis si le bill est adopté dans sa forme actuelle il comporte ce danger. Il faudrait élucider ce point. Comment pourrait-on élucider cette disposition afin d'éviter qu'on l'interprète ainsi? Comme nous ne nous opposons pas au principe dont s'inspire le bill, nous sommes d'avis qu'il faudrait indiquer clairement et sans équivoque que le simple fait qu'une organisation se fonde sur des principes religieux ou a quelque rapport avec la religion ou autre chose ne doit pas être considéré comme une infraction aux principes dont s'inspire la loi si lesdites organisations n'imposent aucune restriction et ne font aucune distinction injuste en ce qui a trait aux conditions d'affiliation.

Il y a peut-être une certaine analogie entre cette mesure et le Code ouvrier canadien en ce qui concerne les dispositions relatives à la sécurité syndicale. Si vous vous souvenez bien, quand les législateurs ont interdit dans le Code certaines façons de procéder, il a été stipulé en même temps que toutes les clauses des contrats exigeant qu'un ouvrier soit membre d'un syndicat ne devraient pas être considérées comme un infraction à la loi. Il a été nécessaire d'insérer cette disposition afin d'éviter qu'on mette de côté certains principes qui ont toujours été reconnus dans nos syndicats.

M. Croll:

D. Je vous prie de m'excuser, monsieur l'Espérance, mais j'ai un peu de difficulté à suivre votre raisonnement. Que proposez-vous? Avez-vous un mémoire écrit; sinon, quelle proposition désirez-vous formuler afin que nous puissions l'examiner?—R. Je le regrette, mais je n'ai aucune proposition écrite. Voici ce que je veux vous dire: si on laisse le bill tel qu'il est en ce moment, sans y ajouter de précision, il serait dangereux qu'un employeur puisse, dans la pratique, l'interpréter comme lui accordant le droit de refuser de négocier ou de conclure une entente avec notre organisation.

D. Sous prétexte que vous enfreindriez un article du bill?—R. Oui.

D. C'est ce que vous dites?—R. Oui. Il y a danger que ces employeurs soient poussés à interpréter la mesure de cette façon tout simplement parce que notre association a quelque rapport, d'une manière générale, avec une doctrine religieuse ou sociale.

D. Mais aucune disposition de la loi ne touche ce point, monsieur l'Espérance.—R. Nous reconnaissons qu'il n'y a rien de précis à ce sujet dans la loi. Cependant, nous sommes d'avis que le texte actuel des paragraphes (2) et (5) de l'article 4 pourrait porter un employeur à croire qu'il a le droit de refuser de négocier avec notre syndicat. Dans un cas de ce genre, il nous faudrait nous présenter devant un tribunal et lui demander de statuer sur l'interprétation de ces dispositions avant. . .

D. Monsieur l'Espérance, j'essaie de vous suivre et de comprendre votre point. Le paragraphe (2) de l'article 4, dont vous avez parlé, est ainsi conçu: "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."

C'est de cela que vous parlez?

M. JEAN MARCHAND (*Secrétaire général de la Confédération des travailleurs catholiques du Canada*): Les paragraphes (2) et (5).

M. CROLL: Voici le paragraphe (5): "Nul ne doit publier, à l'égard d'un emploi ou d'un futur emploi. . ." et le reste. Comment un employeur pourrait-il invoquer cette disposition contre vous?

M. MARCHAND: Mettons qu'il y ait dans l'industrie du bâtiment un syndicat catholique national qui serve de bureau de placement pour les employeurs. Ne croyez-vous pas qu'on pourrait penser qu'il établit des distinctions injustes du fait qu'il s'agit d'un syndicat catholique?

M. CROLL: Non, pourquoi?

M. MARCHAND: Ne croyez-vous pas qu'un non-catholique se croira traité injustement s'il voit qu'il doit appartenir à ce syndicat afin d'obtenir un emploi?

M. CROLL: Ce n'est qu'un nom.

M. MARCHAND: Mais cet homme pourra se croire lésé.

M. CROLL: Il ne s'agit pas de savoir ce qu'on en pense, mais s'il y a effectivement des distinctions injustes. Vous qualifiez votre organisme de syndicat catholique. C'est très bien; quiconque s'y affine devient membre du syndicat catholique. Parce que votre organisme s'intitule "catholique", il n'exclut pas les gens d'autres religions. Vous nous dites que vous êtes en faveur des principes dont s'inspire le bill.

M. MARCHAND: Il y en a qui croiront que nous établissons des distinctions injustes; s'ils formulent des plaintes en se fondant sur le texte actuel du bill, il est certain que nous devons passer beaucoup de temps devant les tribunaux à la seule fin d'obtenir des décisions.

M. CROLL: On ne peut vous traduire devant les tribunaux parce que le ministère du Travail sait très bien ce qui en est et il ne permettrait certes pas que des objections aussi frivoles vous créent des ennuis.

M. MARCHAND: Mais un employeur pourrait refuser de négocier avec nous pour ce motif. Il pourrait être convaincu que nous enfreignons cette disposition de la loi. Je ne dis pas qu'il aurait raison de tirer cette conclusion, mais je pense qu'il serait porté à le faire.

M. JOHNSTON: Vous avez dit tout à l'heure qu'aucune disposition de votre constitution n'empêche qui que ce soit de s'affilier à votre syndicat en raison de sa religion, c'est-à-dire que des protestants, des chrétiens et des non-chrétiens pourraient en devenir membres. Est-ce vraiment exact? Est-ce qu'il y a dans votre organisme des gens qui ne sont pas catholiques?

M. MARCHAND: Oui, nous avons des syndicats dont le président n'est pas catholique.

M. JOHNSTON: Et il ne s'est jamais produit de cas où des protestants de votre organisme ont été traités injustement parce qu'ils étaient protestants? Si la chose ne s'est jamais produite, pourquoi pensez-vous qu'elle pourrait se produire à l'avenir?

Le TÉMOIN: Nous ne prévoyons pas que la chose se produira, mais nous ne voudrions pas que la loi soit rédigée de façon à pousser un employeur ou une autre personne à nous obliger à nous défendre devant un tribunal ou autre organisme juridique. Ce qui peut se produire dans un cas à ce sujet pourrait fort bien se produire dans une vingtaine de cas.

M. Johnston:

D. Alors, comment formuleriez-vous votre requête à ce propos? Avez-vous songé à un texte?—R. Voici à quoi nous songeons: il devrait être clair à première vue que le simple fait qu'un syndicat soit affilié à un organisme qui à son tour a quelque rapport avec une croyance religieuse en particulier ne peut être interprété comme constituant ou étant une infraction aux dispositions du bill, à condition bien entendu que ledit organisme ou syndicat n'établisse pas de distinction injuste dans la façon de traiter ses membres.

D. Cela ne découle-t-il pas déjà du bill?—R. Oui, cela est sous-entendu.

D. Comment pourriez-vous le rendre plus clair?—R. Nous voulons que ce soit très clair.

D. C'est clair.

M. MARCHAND: Nous voulons éliminer tout motif possible de refus de la part de l'employeur de négocier avec nous parce qu'il pense que notre organisme enfreint dans sa constitution les dispositions du bill à l'étude.

M. JOHNSTON: Monsieur le président, il me semble que c'est là une question que ce groupement devra régler lui-même. Il lui appartiendra de démontrer clairement de quelque façon qu'il n'établit aucune distinction injuste et que les employeurs n'ont aucune raison de refuser de négocier avec lui sous ce prétexte.

M. MARCHAND: Je pense qu'ils n'ont aucune raison de le faire.

M. JOHNSTON: S'il en est ainsi, la question est réglée.

Le TÉMOIN: Mais si cette exception n'est pas clairement mentionnée dans le bill, on pourrait l'invoquer pour refuser de négocier avec notre organisme.

M^{me} FAIRCLOUGH: Il va sans dire, monsieur le président, que les dispositions du bill ne visent que les ouvriers qui relèvent de la compétence du ministère fédéral du Travail. Je pense donc que les cas où cet organisme pourrait éprouver des difficultés de ce genre seraient plutôt rares et il serait facile de les régler en demandant au ministère de rendre une décision.

M. MARCHAND: Je ne pense pas que la présente loi soit adoptée pour quelque année seulement. Elle pourrait fort bien rester dans les Statuts pendant longtemps.

M^{me} FAIRCLOUGH: A mon avis, le point qu'a soulevé le témoin pourrait fort bien être mentionné dans les règlements. Je ne crois pas que ce soit un point à inscrire dans la loi.

M. CROLL: D'ailleurs, monsieur L'Espérance, cela vous fournira souvent l'occasion d'interpréter la loi comme vous l'entendez.

Le TÉMOIN: Je ne recherche pas d'occasion de me prononcer contre la mesure.

M. CROLL: Mais nous voulons vous la donner.

M. PICARD: Ce n'est pas une très bonne raison.

Le TÉMOIN: La même chose s'est produite lorsqu'on a interdit certaines façons de procéder à l'égard d'une autre loi. Les méthodes interdites, telles qu'elles étaient mentionnées dans cette loi ouvrière canadienne, auraient pu porter à croire que les dispositions relatives à la sécurité-syndicale seraient illégales.

Le PRÉSIDENT: Il n'en est pas question dans la présente mesure, monsieur L'Espérance.

Le TÉMOIN: Je parle d'une autre loi. Je répète qu'il y avait danger que certaines personnes interprètent la disposition de manière à croire que les clauses relatives à la sécurité syndicale seraient illégales et pourraient être considérées, dans certains cas, comme une distinction injuste à l'égard des ouvriers et des syndicats. Afin d'éviter cela, on a inséré dans la loi une dis-

position indiquant clairement que les clauses en question ne pourraient être considérées comme une infraction aux articles de la loi ayant trait aux méthodes interdites.

M. CROLL: Monsieur Brown, à quoi songe M. L'Espérance? Je ne me souviens pas de cela.

Le TÉMOIN: La loi sur les relations industrielles.

M. CROLL: Je ne m'en souviens pas. A quel sujet?

M. BROWN: Il n'y a aucun rapport entre la loi sur les relations industrielles et les enquêtes en matière de différends industriels et la présente loi. La première mesure est complètement indépendante. Si vous établissez vos droits de négociation en vertu de cette loi, les dispositions de cette loi et les obligations qui en découlent sont applicables comme le stipule la loi. Dans le cas qui nous occupe, il s'agit d'une question tout à fait différente, savoir les distinctions injustes dans l'embauchage. Le bill a trait à certains cas précis de distinctions injustes. Si un syndicat ouvrier n'établit pas de distinctions injustes et s'il n'y a effectivement pas de telles distinctions à l'égard de ses membres et que la chose soit démontrée advenant une plainte, la question est réglée. Il n'y a pas de délit. Il ne s'ensuit pas que parce que le nom d'un organisme fait allusion à une forme particulière de religion les dispositions du bill s'appliqueraient à cet organisme à cause de ce simple fait. Le bill a trait à des cas précis de distinctions injustes. Je comprends que vous puissiez être préoccupés par les dispositions du bill. Je me contenterai de signaler que, d'après ce qu'on a dit au sujet de la façon de procéder de cet organisme, la crainte qu'on a exprimée ne semble pas motivée, du moins pas d'après les dispositions du projet de loi.

Le TÉMOIN: Non. Nous ne voulons pas dire que notre crainte se fonde directement sur les dispositions du bill. Elle résulte de ce que, dans l'application de la loi, du moins au début, cette interprétation sera laissée aux employeurs et à d'autres qui seront appelés à se prononcer sur ce point. Comme M. Brown l'a dit, bien que ces organismes mentionnent une religion en particulier dans leur désignation, ils ne font pas de distinctions en ce qui concerne l'affiliation des membres. Cependant, le simple fait qu'il soit question de religion dans la désignation de l'organisme, pourrait pousser un employeur, du moins au début, à refuser de négocier avec ces gens. Voilà ce que je crains.

M. Pouliot:

D. Vous dites au Comité, monsieur L'Espérance, que dans certains cas votre syndicat n'interviendrait pas, mais que l'employeur ne serait pas disposé à accepter quiconque se présenterait?—R. Oui.

D. Et qu'il imposerait ses propres conditions d'emploi sous prétexte que des ouvriers recherchaient un emploi dans son entreprise?—R. Il peut se croire motivé d'agir ainsi, se croire obligé, en vertu du paragraphe (2) de l'article 4, de refuser de négocier avec un organisme d'embauchage ou un syndicat associé de quelque façon à un groupement religieux.

M. POULIOT: Vous savez, monsieur le président, il est bien difficile de faire la distinction.

Le PRÉSIDENT: Pour ma part, je ne vois aucune difficulté.

Le paragraphe (2) de l'article 4 est ainsi conçu:

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.

Si les groupements locaux de la Confédération canadienne des travailleurs catholiques fournissaient des employés ou avaient un "réservoir" d'employés

qu'on pourrait embaucher,—et d'après ce qu'ils disent ils n'établissent aucune distinction injuste, (vous avez vous-même formulé cette déclaration),—je ne vois pas ce qui irait à l'encontre des dispositions du paragraphe (2) de l'article 4 tel qu'il est rédigé en ce moment.

M. GILLIS: J'ignore si je suis bien renseigné, mais je pense que les arguments exposés sont valables pour la raison suivante: Si je ne m'abuse, l'organisme principal de la Confédération canadienne des travailleurs catholiques a inséré dans sa constitution une disposition permettant à n'importe qui d'en faire partie; on me dit que certains groupements locaux de la confédération catholique stipulent, dans leur constitution, qu'il faut être catholique pour devenir membre du syndicat.

Si je comprends bien, on soutient que l'adoption du bill à la présente session empêcherait les groupements, dont la constitution comporte une disposition établissant des distinctions, de négocier avec les patrons aux termes de la présente loi. On me dit aussi que ces groupements locaux sont disposés à modifier leur constitution, mais qu'il faudra un certain temps pour le faire; à mon avis, pendant que cette situation existera, les arguments exposés sont valables. Il en sera ainsi tant que ces groupements n'auront pas eu le temps de rendre leur constitution conforme à celle de la confédération nationale.

M. Johnston:

D. J'ai interrogé le témoin à ce sujet et il a dit que son association n'établit pas de distinctions injustes.—R. Nous n'établissons pas de telles distinctions. Comme M. Picard l'a signalé, il peut y avoir certains groupes affiliés dont il faudrait modifier la constitution. Cependant, autant que nous sachions, aucun de nos organismes affiliés n'a dans sa constitution une disposition comportant des distinctions contre la religion.

D. Autant que vous sachiez, ces distinctions n'existent pas?—R. Il faudrait qu'on nous accorde suffisamment de temps pour que nous demandions à tous les groupements locaux de se conformer à ces principes. En outre, nous pensons qu'en raison de la façon dont le bill est présentement rédigé, on pourrait croire qu'il est dirigé contre nous, à cause du qualificatif que comporte le nom de notre syndicat.

D. Vous dites qu'autant que vous sachiez aucun groupement local n'a de disposition de ce genre dans sa constitution, mais vous croyez qu'il est possible qu'il y en ait? Les groupes locaux ne pourraient-ils pas facilement se conformer aux principes établis par l'organisme principal?

M. PICARD: Si vous me le permettez, je vais essayer de vous dire exactement ce qui en est en ce qui concerne notre organisation. La Confédération canadienne des travailleurs catholiques a été fondée en 1921. A ce moment-là, pour s'affilier aux groupements locaux, aux conseils ou aux fédérations, ou même à la confédération, les membres devaient être catholiques. C'est sur ce principe que l'organisation se fondait alors. A mesure que les années ont passé, on s'est rendu compte que les employés se préoccupaient de leurs ententes collectives, de leurs relations avec leurs patrons, beaucoup plus que du mot "catholique". On a donc modifié la constitution et les conseils, les fédérations et l'organisme principal ont changé d'attitude à cet égard. Ils ont consenti à accepter dans leurs rangs n'importe quel employé, quelle que soit sa confession religieuse. Certains groupes locaux ont conservé leur constitution. Il y a quelques années, après l'adoption de la charte des Nations Unies, nous avons grandement tenu compte du principe dont s'inspire le bill 100. Nous avons inscrit la question à l'ordre du jour de nos congrès, il y a quelques années. Le congrès a convenu de modifier notre constitution de manière à y inclure le principe du traitement égal pour tous. C'est très bien. Maintenant,

d'après les lois provinciales, la fédération, les conseils et les groupements locaux sont des entités juridiques distinctes. Par conséquent, même si l'organisme principal modifie sa constitution, cela ne signifie pas que les constitutions de tous les locaux, conseils ou fédérations sont automatiquement modifiées. A présent que l'organisme principal a adopté le principe du traitement égal pour tous, comme le veut le bill 100, il faudra attendre que les fédérations tiennent leurs congrès annuels, qu'il s'agisse des syndicats d'imprimeurs, de constructeurs, d'ouvriers de l'aluminium ou autres. Ils doivent tenir leur prochain congrès dans quelques mois; si pour une raison ou pour une autre ils ne prennent pas de décisions à ce sujet au prochain congrès, la chose devra attendre au congrès suivant. Je suppose qu'ils ne voudront pas attendre. Comme vous le savez les choses vont lentement lorsqu'il s'agit de questions de constitution. Vous le savez mieux que moi, sans doute. C'est la même chose dans notre organisation que dans toute autre association, même au Parlement. Nous nous rendons compte qu'il faudra du temps pour modifier ces constitutions; c'est une des raisons pour lesquelles nous sommes d'avis qu'il faudrait édicter la loi par proclamation plutôt que par sanction royale. Voilà un point.

Notre avocat-conseil, M. L'Espérance, en a soulevé un autre, que voici: Si un patron décide, quand le bill sera adopté, qu'un de nos organismes n'est pas une agence d'embauchage comme l'entend la présente loi, il pourra refuser de négocier avec cet organisme. S'il s'agissait d'un de nos groupements locaux, que feriez-vous? Si nous voulions discuter ici les opinions de tout le monde, nous constaterions sûrement que tout le monde n'est pas du même avis. Par exemple, si nous étions convaincus que le bill 100 entraînera la mort de notre organisation dans le domaine fédéral, la raison serait certes suffisante pour que nous nous présentions au Comité et que nous cherchions à nous défendre sur ce point.

Que nous ayons tort ou raison, nous estimons ce point important. Nous ne voulons pas voir notre organisme disparaître sans protester à ce sujet. Aucun membre du comité n'est en mesure de prévoir quelles seront les opinions des employeurs ou des autres personnes qui négocient avec nous à travers le pays. Si ces gens étaient d'avis que notre syndicat n'est pas du genre de ceux avec lesquels ils peuvent négocier conformément au bill 100 quand il sera devenu loi, ce serait très important pour nous. Par conséquent, et c'est le point qu'a soulevé M. L'Espérance, nous estimons qu'il conviendrait d'élucider ce point dans la loi afin de nous éviter toute difficulté à ce sujet.

Nous ne sommes pas disposés à passer deux ou trois ans devant une cour supérieure ou une cour d'appel ou devant la Cour suprême du Canada afin de savoir si le bill vise ou non notre organisme. Nous ne voulons pas agir ainsi.

Tout à l'heure, M. Gillis a soulevé un point et il a raison. La constitution de certains de nos groupes locaux est encore ce qu'elle était il y a quelques années. Cela ne veut pas dire qu'ils font des distinctions injustes. Cependant, comme la constitution n'a pas encore été modifiée, n'importe quel patron pourrait dire: Si j'en juge par votre constitution et vos règlements, vous n'êtes pas, à mon avis, une agence de placement comme l'entend le bill 100. Quelle est la solution?

Si notre organisme avait été fondé il y a quelques années à peine, nous serions considérés comme nouveau syndicat. Mais nous existons depuis 1921. L'association-mère, le premier groupement local, a été fondée en 1901. Cela signifie que notre organisme est reconnu comme syndicat ouvrier au Canada depuis cinquante ans. Il existe un doute raisonnable dans notre esprit et nous sommes d'avis que le bill devrait être modifié de façon à

dissiper ce doute. Nous ne contestons pas les opinions qu'ont exprimées les membres du Comité, mais nous craignons que l'opinion d'autres personnes qui ne se font pas entendre ici, comme certains employeurs, pourrait créer des embarras à notre organisme, même si ce n'est pas en vertu du bill même.

Le PRÉSIDENT: Vous dites que votre organisme date de 1921?

M. PICARD: Oui.

Le PRÉSIDENT: Combien avez-vous de contrats en ce moment qui relèvent de la compétence fédérale?

M. PICARD: Très peu; peut-être 10 ou 12. C'est un chiffre approximatif.

Le PRÉSIDENT: S'agirait-il de contrats avec des organismes qui ont cessé d'exister?

M. PICARD: Il s'agit de nos contrats réguliers, des ententes collectives régulières avec l'industrie, mais il y en a beaucoup d'autres. Ce sont des contrats qui intéressent l'industrie du bâtiment. Ainsi, chaque fois que le gouvernement fédéral adjuge un contrat à un entrepreneur celui-ci peut déjà avoir signé une entente avec nous. Dans ces conditions, il se peut qu'à certaines époques nous ayons 100 contrats ou même plus dans le domaine fédéral. Tout dépend des contrats que les autorités fédérales accordent aux employeurs. Je parle des compagnies qui embauchent des débardeurs et autres ouvriers.

M. KNOWLES: N'est-il pas vrai que la question de savoir si un employeur va négocier avec un syndicat ouvrier est déterminée par la loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail, plutôt que par la présente loi?

M. PICARD: Je suis tout à fait de votre avis.

M. KNOWLES: S'il en est ainsi, mettons par exemple qu'un employeur, après l'adoption de la présente loi, s'oppose à négocier avec un syndicat de la Confédération canadienne des travailleurs catholiques. Une fois cette cause réglée, cela ne mettrait-il pas fin aux difficultés pour toujours?

M. PICARD: On ne sait jamais avec la loi, monsieur, car vous ne savez jamais si vous serez appelés devant les tribunaux du pays. Tout dépend.

M. KNOWLES: Mais une fois que la Confédération canadienne des travailleurs catholiques est reconnue, comme elle l'est maintenant, en vertu de la loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail, une fois qu'elle est reconnue, après l'adoption du présent bill, comme syndicat autorisé à négocier, le problème ne serait-il pas réglé?

M. PICARD: Même si le syndicat est reconnu par la loi fédérale sur les relations industrielles, je crains fort, monsieur, qu'un employeur ou que celui avec lequel l'organisme local est censé négocier, pourrait bien dire que le syndicat local est autorisé à négocier en vertu de la loi sur les relations industrielles, mais qu'il y a une autre loi, adoptée par le Parlement et semblable à la première, mais qui prime à son avis et qui est défavorable au syndicat local.

Il dira: "J'ai peut-être tort ou raison. Je ne veux pas discuter avec vous; je suis disposé à maintenir de bonnes relations et ainsi de suite, mais, à mon avis, je ne puis plus négocier avec votre organisme, à moins que ce point ne soit élucidé". Il aurait raison de s'exprimer ainsi. Nous ne prétendons pas le contraire. Nous soutenons simplement que s'il peut soulever cette objection c'est que la loi n'est pas suffisamment claire sur ce point.

M. POULIOT: Vous voulez avoir le temps d'arranger les choses avec les groupements locaux qui ne se conforment pas à cette loi?

M. PICARD: Oui, il s'agit d'élucider le point.

M. MARCHAND: Nous voulons éviter les discussions et les débats.

M. POULIOT: En ce moment, si j'ai bien compris, votre syndicat est non-confessionnel?

M. PICARD: Non, mais tout dépend ce qu'on entend par là. Si l'on prend le mot "confessionnel" comme on l'entendait dans les premiers temps de notre syndicat, alors que seuls les membres d'une certaine confession religieuse pouvaient en faire partie, ce serait un syndicat confessionnel; mais maintenant c'est une question de doctrine. Nous avons peut-être tort ou raison. Je ne pense pas que cela importe beaucoup. Nous nous fondons en outre, comme M. L'Espérance l'a signalé, sur une doctrine sociale découlant d'une croyance religieuse. Lorsqu'un employé désire devenir membre d'un de nos syndicats locaux ou de notre organisme, qu'il soit catholique, protestant ou autre, dès qu'il est un employé, il a le droit de s'affilier à un de nos syndicats locaux, mais lorsqu'il devient membre du syndicat, il sait que nous préconisons une doctrine particulière.

M. MARCHAND: Il n'est pas tenu de partager nos croyances.

M. POULIOT: Il peut appartenir à n'importe quelle religion, mais il doit accepter votre idéologie au sujet des syndicats ouvriers et de la main-d'œuvre.

M. PICARD: Notre doctrine sociale.

Le PRÉSIDENT: Si vous n'avez pas d'autres questions à poser aux témoins, je voudrais dire à M. Picard et à ses collègues, MM. L'Espérance et Marchand, que les idées qu'ils ont exposées au Comité seront soigneusement étudiées lorsqu'il s'agira de prendre une décision à l'égard de la présente mesure. Nous vous remercions beaucoup d'être venus témoigner.

Messieurs, nous nous réunirons de nouveau ce soir à huit heures, dans cette chambre.

M. ROSS: Ne pourrions-nous pas trouver une pièce plus petite où nous entendrions mieux?

Le PRÉSIDENT: On vous avertira de l'endroit où le Comité se réunira à huit heures ce soir.

SÉANCE DU SOIR

Le PRÉSIDENT: Messieurs, nous sommes en nombre.

M. STEWART: Monsieur le président, avant de passer aux travaux projetés, il y a un point au sujet duquel j'aimerais m'entretenir avec le sous-ministre. Il s'agit d'une division du ministère.

Le PRÉSIDENT: Au préalable, me permettez-vous de poser une question: voulez-vous que les documents que M. Brown a fournis aujourd'hui à M. Knowles soient imprimés en appendice au compte rendu?

M. STEWART: Oui.

Le PRÉSIDENT: Il s'agissait des entrepreneurs.

M. Arthur Brown, sous-ministre du Travail, est appelé:

Le TÉMOIN: On les a déjà déposés au Parlement. Il s'agissait d'une copie d'un arrêté en conseil.

M. STEWART: Pas tout cela.

M. CROLL: Non. Nous n'en avons pas besoin.

Le PRÉSIDENT: Avons-nous décidé de ne pas imprimer les documents?

Adopté.

M. Stewart:

D. A mon avis, il est quelque peu ironique que le ministre du Travail présente ce bill, étant donné qu'il y a au ministère du Travail une division qui s'occupe du personnel technique, qui envoie de temps à autre un questionnaire afin de connaître les diverses aptitudes techniques de la population du pays. Une des questions que renferme ce questionnaire est la suivante: "Quel est le lieu de naissance de votre père?" En voici une autre: "Quel est le lieu de naissance de votre mère?" Les réponses à ces questions n'ont rien à voir à l'aptitude technique d'une personne. Si je recevais un tel questionnaire, je serais enclin à les envoyer promener. M. Brown pourrait-il me dire à quoi servent ces questions? Si elles n'ont aucune valeur, ne pourrait-on pas les biffer de ces formules?—R. Monsieur le président, il ne faut pas oublier que les renseignements découlant de ces questionnaires relatifs au personnel technique sont établis dans une large mesure en vue de leur usage possible advenant une situation d'urgence. On s'en servirait lorsqu'il s'agirait d'affecter du personnel technique à des endroits qui peuvent comporter certains éléments de sécurité, et le reste. Je suppose que les questionnaires, qui ne sont pas destinés aux fins ordinaires de l'embauchage, sont établis en vue d'une situation d'urgence et tiennent compte de l'élément sécurité.

D. Mais pour ce qui est de la sécurité, le criblage d'une personne, ne relèverait-il pas de la Gendarmerie royale? Pourquoi les ministères prennent-ils sur eux de demander ces renseignements? Je ne dis pas qu'ils en font un mauvais usage, mais je ne vois pas à quelles fins ces renseignements peuvent servir au ministère, étant donné qu'un service du Gouvernement s'occupe de la sécurité.—R. Je ne veux pas entamer de discussion avec vous à ce sujet. Je vous ai indiqué la raison fondamentale pour laquelle on recueille ces renseignements. Ce n'est pas pour les fins ordinaires de l'embauchage. Permettez-moi de vous dire ceci. J'examinerai volontiers de nouveau le questionnaire avec les fonctionnaires qui s'en occupent, à la lumière de la loi qui pourra être adoptée.

D. Comme j'ai grandement confiance en votre jugement, votre réponse me satisfait pleinement.—R. Merci.

M. JOHNSTON: Le principe dont parle M. Stewart ne relèverait-il pas du bill 100 s'il est adopté?

M. CROLL: Il ne s'applique pas à nous.

Le TÉMOIN: Il ne s'applique pas à la Couronne *per se*; il s'applique aux sociétés de la Couronne. La mesure ne s'applique pas à la Couronne à moins que celle-ci ne soit spécifiquement mentionnée. Les emplois au Service civil relèvent de la Commission du Service civil qui établit ses propres règlements. Ces renseignements ne sont pas recueillis pour fins d'embauchage.

M. STEWART: J'ai dit ce que j'avais à dire, monsieur le président.

Le PRÉSIDENT: Avez-vous d'autres questions à poser avant que nous abordions l'examen du bill?

Nous étudierons le projet de loi. L'article 1 est-il adopté?

Adopté.

L'article 2 est-il adopté?

M^{me} FAIRCLOUGH: J'ai une question au sujet de l'alinéa g) de l'article 2. Monsieur le président, on a formulé plusieurs requêtes au sujet du mot "nationalité". Si nous voulons insérer les mots "la nationalité et", je pense que c'est l'article où il faudrait les insérer. Comme c'est l'article d'interprétation, je crois que c'est le moment opportun de discuter la question de savoir si nous allons ou non insérer le mot "nationalité".

M. CROLL: Tous ceux qui se sont présentés devant nous ont semblé attacher une certaine importance à ce point. La chose peut avoir son importance. Si M^{me} Fairclough veut proposer l'addition du mot "nationalité" je vais l'appuyer.

M^{me} FAIRCLOUGH: Je propose que les mots "la nationalité et" soient ajoutés.

M. CROLL: J'appuie la proposition.

Le TÉMOIN: J'aimerais dire quelques mots à ce sujet. Je pense qu'il existe une certaine confusion à propos de l'expression "origine nationale". "Origine nationale" signifie origine politique et son sens est plus large que celui de nationalité. Il englobe la nationalité. Cependant, si vous dites dans la définition de l'expression "origine nationale" quelle comprend la nationalité, je ne sais plus ce qu'on entend par "origine nationale". A mon avis, l'expression "origine nationale" revient au même.

M^{me} FAIRCLOUGH: Pourquoi dites-vous "ascendance"?

Le TÉMOIN: "Origine nationale" signifie le pays d'où vient la personne, son origine politique. "Ascendance" signifie l'endroit d'où sont venus ses pères, ses ancêtres. Si vous dites à un employeur qu'il ne peut établir de distinctions injustes, il pourrait vous répondre: "Je n'établis pas de distinctions contre cet homme, qui est Canadien, mais parce que son père était Polonais." En déclarant que l'expression "origine nationale" comprend l'ascendance, nous incluons la génération actuelle et celle qui l'a précédée.

D. Les faits qu'on nous a exposés démontrent très clairement qu'il y a une grande différence entre "origine nationale" et "nationalité", à cause des fluctuations en ce qui concerne les personnes déplacées en Europe aujourd'hui; ces gens passent d'un pays à un autre. Leur "nationalité" en ce moment n'est pas nécessairement la même que leur "origine nationale".—R. Ils peuvent avoir deux pays d'origine; ils peuvent venir au Canada de deux pays; ils peuvent avoir deux identités politiques. Ils peuvent en avoir eu une en Pologne puis avoir été naturalisés en France. Mais il s'agit toujours de leur "origine nationale".

D. Ne croyez-vous pas qu'il est fort plus probable que "origine nationale" et "ascendance" signifient la même chose qu'il est probable que "origine nationale" et "nationalité" signifient la même chose.—R. Je pense qu'il y a eu beaucoup de confusion au sujet de "origine nationale" parce qu'on avait l'habitude d'établir un rapprochement entre cette expression et "ascendance".

D. On le fait encore aujourd'hui, n'est-ce pas?—R. Non, pas dans le sens ordinaire.

D. Ne devriez-vous pas changer cela en "nationalité et ascendance"?—R. J'ai cru que l'expression "origine nationale" était plus générale. "Nationalité" signifie simplement "qui appartient à une nation en particulier". C'est tout ce qu'elle signifie.

M. CROLL: Oui.

M. Johnston:

D. Cela pourrait être différent d'origine nationale?—R. Pour ce qui est des personnes au Canada, quand nous parlons de leur origine politique, nous songeons aux pays d'où elles viennent.

D. Mettons qu'une personne vienne de Pologne. Si vous lui demandez: "Quelle est votre origine nationale?" elle répondra "La Pologne". Mais ce n'est pas nécessairement sa nationalité. Elle peut avoir été naturalisée en France.—R. Elle serait visée de l'une ou de l'autre façon.

D. Mais elle n'a répondu qu'à la seule question que vous lui avez posée, savoir: "Quelle est votre origine nationale?" et elle a répondu "La Pologne". Mais cela n'indique pas qu'elle a été naturalisée en France.—R. En effet.

D. Qui va établir des distinctions injustes contre cette personne et pour quels motifs?—R. Il ne s'agit pas de savoir pour quelle raison on établira des

distinctions injustes contre ces personnes. Il s'agit des renseignements que nous obtiendrions ou n'obtiendrions pas.—R. Vous parlez de distinctions injustes.

M. Pouliot:

D. Maintenant, afin de ne pas établir de distinctions injustes contre personne, prenons le cas des Irlandais. Mettons qu'un Irlandais soit né au Canada de parents irlandais. Il est Canadien d'origine. Il n'y a pas à en douter. C'est son "origine nationale". Il est né au Canada et il est Canadien. Cependant, plus tard quand il aura atteint un certain âge, il pourra opter pour la nationalité irlandaise. Pour ce qui est de la présente loi, son "origine nationale" sera celle de ses parents qui sont irlandais, tandis que son "ascendance" serait celle de ses grands-parents, n'est-ce pas?—R. Sa propre "origine nationale" est son propre pays politique d'origine; son ascendance comprend le pays d'origine de ses parents ou de ses grands-parents.

M. Stewart:

D. Me permettrait-on d'interrompre en signalant le cas d'un jeune homme né en Chine, par exemple, de parents anglais, missionnaires? Quelle est son "origine nationale"?—R. Je n'ai pas saisi.

D. Je demande quelle serait l'origine nationale d'un jeune homme né en Chine?—R. Je dirais qu'il est probablement Chinois dans ces circonstances. J'ignore dans quelle mesure les lois internationales peuvent influencer sur ce point, mais je pense que son "origine nationale" serait la Chine. D'autre part, son ascendance est protégée dans la mesure. Permettez-moi de dire ceci: Je ne connais qu'une loi dans ce domaine qui inclut l'expression "nationalité" en plus du pays d'origine et il s'agit d'une loi ontarienne.

M. CROLL: Oui.

Le TÉMOIN: Toutes les lois du genre aux États-Unis ne mentionnent que l'ascendance et l'origine nationale. On ne trouve dans aucune d'elles le mot "nationalité" et l'expression "origine nationale".

M. CROLL: En effet.

Le TÉMOIN: Je dois dire que j'ai discuté la question avec les légistes du ministère de la Justice; ils sont d'avis qu'en ajoutant "nationalité" à "origine nationale" on ajouterait tout simplement un élément de confusion.

M^{me} Fairclough:

D. Très bien. Mais ne trouvez-vous pas significatif que la seule loi du genre en vigueur au Canada renferme le mot "nationalité"? Les lois que vous invoquez à l'appui de votre argument ne sont pas des lois canadiennes, mais des lois américaines. La loi américaine entend la citoyenneté d'une façon différente de la loi canadienne. Tenons-nous en au Canada.—R. Je signale qu'il s'agit d'une loi qui déclare tout simplement qu'un patron ne doit pas établir de distinctions injustes contre qui que ce soit pour certains motifs. A mon avis, il s'agit tout simplement de savoir si en stipulant qu'un employeur ne doit pas établir de distinctions en raison de l'origine nationale, y compris l'ascendance, de la personne qui recherche un emploi, la situation est indiquée bien clairement. Je comprends les considérations qu'on a exposées au Comité, mais je n'ai pu comprendre pour ma part (peut-être le Comité les comprend-il) les raisons avancées en vue de nous convaincre d'ajouter le mot "nationalité" à l'expression "origine nationale". Vous dites que l'Ontario est la seule province où une loi du genre existe. Je dois dire que la loi manitobaine est entrée en vigueur tout récemment.

D. Est-elle en vigueur en ce moment?—R. Il y est question d'origine nationale.

D. Je pense que la Saskatchewan a devancé le Manitoba.—R. Le bill adopté en Saskatchewan n'est pas tout à fait pareil. Ce n'est pas le même genre de loi. Il envisage la question d'une autre façon. Je ne m'étendrai pas sur la question, mais je tiens à signaler que j'ai discuté le point avec les fonctionnaires du ministère de la Justice quand nous rédigeons le projet de loi. Je l'ai discuté après la réception de ces mémoires. A mon avis, les dispositions actuelles ne comportent pas de lacune à cet égard. Je ne veux pas être dogmatique. Je vous expose seulement mon opinion sur la question, au meilleur de ma connaissance.

M. Croll:

D. Êtes-vous d'avis que l'expression "origine nationale" comprend "citoyenneté"?—R. Permettez-moi de m'exprimer ainsi...

M. Pouliot:

D. Ce ne serait pas juste.—R. Permettez-moi de m'exprimer de cette façon: Si l'on veut établir des distinctions injustes contre une personne à cause du pays d'où elle vient ou où elle est née ou à cause de ses parents ou de ses ancêtres, nous sommes d'avis que les mots "origine nationale" et "ascendance" devraient suffire. C'est tout ce que j'ai à dire en ce moment.

D. Mais il y a des degrés en ce qui concerne l'ascendance.—R. Oui.

D. Combien de degrés le mot "ascendance" comprend-il?—R. Permettez-moi de m'exprimer ainsi...

D. Comprend-il les parents, les grands-parents, les arrière-grands-parents? C'est assez compliqué vous savez.—R. Tout ce que nous cherchons à faire c'est établir un filet au travers duquel l'employeur ne pourra glisser si on l'accuse d'établir des distinctions injustes en matière d'embauchage. Nous avons inséré des mots comme "race", "ascendance" et "origine nationale"; on propose maintenant que nous en ajoutions un autre "nationalité", pour combler ce qu'on estime être une lacune. Tout ce que je puis dire à ce sujet c'est que les juristes que j'ai consultés sont d'avis qu'il n'y a pas de lacune.

M^{me} FAIRCLOUGH: La question de M. Pouliot m'intéresse beaucoup. Permettez-moi de vous donner un exemple. Je suis canadienne de la cinquième génération du côté de mon père et de ma mère. Mon sang est français dans la proportion de 80 p. 100; le reste est d'origine hollandaise et écossaise. Que suis-je?

M. STEWART: Je dirais que vous êtes très bien.

Le TÉMOIN: Bien entendu votre "origine nationale" est canadienne. Votre "ascendance" dépend du point jusqu'où vous voulez remonter. Je dis que le mot "ascendance" est très général et que nous n'avons pas à nous inquiéter à ce sujet. Mettons que votre patron établisse des distinctions injustes contre vous parce que votre grand-père ou votre arrière-grand-père était irlandais, vous êtes toujours...

M^{me} FAIRCLOUGH: Mais je pense que mon "origine nationale" est française et que mon "ascendance" est française, mais que ma "nationalité" est canadienne.

M. POULIOT: Nous devrions remonter à Sem, Cham et Japhet. Ce sont les trois fils de Noé. Il y a quelque chose d'amusant dans les discussions avec les Orientaux. Si deux Orientaux se disputent chaudement, un dit à l'autre (je ne me servirai pas de leur langue) ton père était ceci ou cela et ton grand-père était ceci ou cela, ta grand-mère était ceci ou cela. L'autre commence ensuite à lui dire ta mère était ceci ou cela, ta grand-mère était ceci et cela, ton grand-père était ceci et cela. Ils remontent ainsi à plusieurs générations en arrière pour se lancer des insultes. Bien des Orientaux agissent ainsi. Si l'on

dit que l'expression "nationalité" comprend "ascendance" il s'agirait de savoir quelle "ascendance". Votre grand'mère peut avoir vécu dans un pays, votre arrière-grand-père dans un autre, peut-être en Mésopotamie, en Asie, en Afrique ou en Europe. Comment pouvons-nous rendre une décision?

M. STEWART: N'est-ce pas redondant, étant donné que le bill interdit de poser ces questions? Nous n'avons pas à nous en inquiéter.

Le TÉMOIN: Je ne sais trop. Vous êtes protégé contre les distinctions injustes en raison de votre "ascendance", peu importe qu'il s'agisse de la première, de la deuxième ou de la troisième génération. On ne peut établir des distinctions injustes contre vous dans les questions d'emploi, en raison de votre "ascendance".

M. Pouliot:

D. Croyez-vous que par "origine nationale" on entend le pays où les parents sont nés?—R. Non. Ce n'est pas ainsi que j'entends "origine nationale"; je pense qu'il s'agit plutôt du pays où la personne même est née.

M. KNOWLES: Si nous devons examiner cette question comme nous devrions le faire à mon avis, ne serait-il pas préférable de modifier à cette fin les paragraphes (1), (2) et (3) de l'article 4 en ajoutant le mot "leur". Il me semble qu'en modifiant la définition à l'article 2 nous créerons de la confusion en ce qui concerne le sens des mots. Je pense que nous pourrions régler le problème en ajoutant le mot "nationalité" dans le groupe des catégories interdites.

Le TÉMOIN: Si vous voulez prévoir ce cas et si vous désirez ajouter le mot, autant vaut l'insérer dans cet article.

M^{me} FAIRCLOUGH: Dans l'article d'interprétation.

Le TÉMOIN: Mais je ne saurais pas davantage ce que cela signifie.

M^{me} FAIRCLOUGH: A mon avis, il me semble qu'il ne s'agit pas tant de savoir si ce serait nécessaire que de savoir pourquoi on n'insérerait pas le mot.

Le PRÉSIDENT: Formulez-vous une proposition en ce sens, madame Fairclough?

M^{me} FAIRCLOUGH: Je propose l'addition des mots "la nationalité et" entre les mots "comprend" et "l'ascendance" à l'alinéa g) de l'article 2.

M. CROLL: Je ne pense pas que cela ajoute beaucoup de confusion au bill.

Le TÉMOIN: Tant que vous ne me demanderez pas d'en donner l'interprétation.

Le PRÉSIDENT: Il est proposé par M^{me} Fairclough, appuyé par M. Croll que l'alinéa g) de l'article 2 soit modifié par l'addition des mots "la nationalité et".

M^{me} FAIRCLOUGH: "La nationalité et" entre les mots "comprend" et "l'ascendance".

M. CROLL: Et partout ailleurs dans le bill.

M. KNOWLES: Permettez-moi de signaler un cas. Mettons qu'une personne soit née en Angleterre, mais que sa famille déménage aux États-Unis; cette personne se fait ensuite naturaliser citoyen américain, puis vient au Canada. Quelle est son "origine nationale"? Son ascendance est anglaise, n'est-ce pas? Mais sa "nationalité" est américaine, sa "Citoyenneté" est américaine, sa "race" est anglaise. Un employeur pourrait établir des distinctions injustes à son égard en disant "Vous êtes un... Américain".

Le TÉMOIN: Sa dernière origine politique, son dernier pays d'origine est les États-Unis.

M. JOHNSTON: Je ne vois pas très bien ce point.

M. CROLL: Ne discutons pas à ce sujet.

Le PRÉSIDENT: Messieurs, vous avez entendu la motion.

M. POULIOT: Avant que vous mettiez la motion aux voix, je signale que ce n'est pas là une définition de l'expression "origine nationale" ou de "nationalité", mais une sorte d'interprétation, mais il n'y a rien à propos d'une définition des mots "race", "couleur" ou "religion". Serait-il possible de les définir? J'ai demandé à un témoin ce qu'il entendait par "religion" et il n'a pu me répondre. J'aimerais savoir ce qu'on entend par "race", "couleur" et "religion". Un blanc pourrait aller dans le Sud et se faire basaner la peau de sorte que sa "couleur" serait différente.

M^{me} FAIRCLOUGH: Surtout s'il avait déjà le teint foncé.

Le PRÉSIDENT: Monsieur Brown (*Essex-Ouest*), il a été proposé par M^{me} Fairclough, appuyée par M. Croll, que l'alinéa *g*) de l'article 2 soit modifié par l'addition des mots "la nationalité et" de sorte qu'il se lirait "la nationalité et l'ascendance".

M^{me} FAIRCLOUGH: "Origine nationale" comprend "la nationalité".

Le PRÉSIDENT: "Origine nationale" comprend "la nationalité".

M^{me} FAIRCLOUGH: Et "l'ascendance".

M. POULIOT: Pour ce qui est de "l'ascendance" nous avons besoin d'un degré. Je parle sérieusement. Je ne pense pas qu'on s'adresse à des généalogistes et qu'on cherche à établir divers degrés selon les générations. Pour certains il s'agit d'un arbre généalogique.

M. KNOWLES: Mais l'employé ne dirait-il pas que son ascendance remonte à tel ou tel degré? La loi empêcherait un patron d'établir des distinctions peu importe le nombre de degrés, peu importe qu'on remonte jusqu'à Adam.

M^{me} FAIRCLOUGH: Mais supposons qu'on omette du questionnaire la question "Quelle est votre origine nationale?" ou "Quelle est votre ascendance?" ou encore "Où votre père ou votre mère sont-ils nés?" mais se contente de demander "Quelle est votre nationalité?"

M. POULIOT: Ou d'où venez-vous? C'est une autre question.

Le PRÉSIDENT: Monsieur Brown, à la suite de la motion qu'on vient de proposer, l'alinéa *g*) de l'article 2 se lirait ainsi: "*origine nationale*" comprend *la nationalité et l'ascendance*. Messieurs, vous avez entendu la proposition, que ceux qui l'appuient le disent.

Je déclare la motion adoptée.

M. POULIOT: Maintenant, monsieur le président, je propose qu'on biffe les mots "et l'ascendance".

Le PRÉSIDENT: Il est proposé par monsieur Pouliot que l'alinéa *g*) de l'article 2 soit modifié par la suppression des mots "et l'ascendance". Cet alinéa se lirait ainsi, après modification: "Origine nationale" comprend la nationalité".

M. POULIOT: Alors, je vais compléter mon amendement: "*Origine nationale*" comprend la nationalité.

Le PRÉSIDENT: Alors, monsieur Pouliot, vous proposez ce qui suit: "*Origine nationale*" comprend la "*nationalité*"?

M. CROLL: Il faudrait mettre "signifie" au lieu de "comprend".

Le PRÉSIDENT: Vous avez entendu la proposition d'amendement. Quelqu'un désire-t-il l'appuyer?

M. KNOWLES: Au Comité ce n'est pas nécessaire.

M. POULIOT: Il faudrait modifier tout l'alinéa de la façon suivante: Les mots "*Origine nationale*" comprend la "*nationalité*" devraient être biffés et remplacés par les mots suivants: "*Origine nationale*" signifie "*nationalité*".

Le PRÉSIDENT: Vous avez entendu la motion de M. Pouliot.

M. CARDIN: Si l'on songe à la question de sécurité en insérant l'expression "*origine nationale*" dans le bill on devrait clairement établir une distinction

entre "origine nationale" et "nationalité". Je pense que les deux ne peuvent signifier la même chose; cela ne devrait pas être. Je suis d'avis qu'il serait préférable de définir ce qu'on entend par "nationalité", signalant qu'il s'agit du pays où la personne a été naturalisée ou quelque chose du genre. A mon sens, on ne peut déclarer qu'une expression signifie l'autre sans entraîner de la confusion.

Le PRÉSIDENT: Le pays dont une personne est citoyen pour définir "nationalité"?

M. CARDIN: C'est exact, oui.

Des VOIX: Aux voix.

Le PRÉSIDENT: Que tous ceux qui appuient la motion de M. Pouliot le disent.

M. BROWN: Quelle est la motion?

Le PRÉSIDENT: Il est proposé de remplacer les mots "*Origine nationale*" comprend "*la nationalité et l'ascendance*" par les mots "*Origine nationale*" signifie "*nationalité*". Vous avez maintenant entendu la motion de M. Pouliot. Que ceux qui l'appuient disent "oui"? et que ceux qui s'y opposent disent "non".

Je déclare la motion rejetée.

L'article 2 modifié est-il adopté?

Adopté.

M. POULIOT: Avant d'aller plus loin nous devrions définir "race", "couleur" et "religion". Si ces mots ne sont pas définis, je ne vois pas à quoi servira la loi. Je suis d'avis que la définition de l'expression "origine nationale" est très mauvaise et qu'elle embarrassera les intéressés plus qu'autre chose, car si on vérifie leur "nationalité" il leur faudra donner beaucoup d'explications au sujet de leur "ascendance", ce qui les embêtera. Passons maintenant à "race", "couleur" ou "religion". Si nous insérons les mots dans la loi nous devrions être capables de les définir; je vais en laisser le soin aux intéressés. Autrement, personne ne pourra se prononcer sur cette question aux tribunaux. Si le projet de loi ne renferme aucune définition, on se reportera au Webster, qui n'est pas reconnu devant les tribunaux.

Le PRÉSIDENT: L'article 2 modifié est adopté. Voulez-vous revenir à l'article 2, monsieur Pouliot?

M. POULIOT: Juste avant que vous disiez "adopté" j'allais demander une définition des trois mots "race", "couleur" et "religion". Il est injuste de procéder autrement. C'est-là dessus que se fonde le bill. Ces mots figurent dans le titre. Où pouvons-nous aller à moins d'avoir une définition claire des mots "race", "couleur" et "religion"?

M. STEWART: Je comprends facilement les difficultés avec lesquelles les rédacteurs du bill ont dû être aux prises. Malgré les bonnes intentions du Comité ou du ministère, je pense que nous pouvons difficilement fermer toutes les portes, ni donner toutes les interprétations possibles aux mots. Par conséquent, dans certains cas, je pense qu'il faut laisser les choses un peu vagues; le temps nous indiquera où sont les faiblesses du bill; nous pourrons alors le modifier.

Le PRÉSIDENT: L'article 3 est-il adopté?

M. POULIOT: Avant l'adoption de l'article 2, je voudrais aller à la bibliothèque et obtenir un exemplaire du dictionnaire Webster. Auriez-vous l'obligeance de réserver cet article jusqu'à mon retour? Je vais aller chercher la définition de ces mots dans Webster.

M^{me} FAIRCLOUGH: Je comprends bien l'inquiétude de M. Pouliot au sujet de ces mots. Cependant, les mots "race", "couleur" et "religion" ne sont pas mentionnés de toute façon. Je ne vois pas pourquoi il serait nécessaire de définir des mots qui ne sont pas mentionnés. Je puis comprendre en ce qui concerne "origine nationale" parce qu'on peut facilement poser une question à une personne au sujet de son "origine nationale" ou de son "ascendance". Cependant, en ce qui concerne "race", "couleur" et "religion", je ne sais trop ce qu'on pourrait lui demander pour éviter ces questions, tout en indiquant quand même la réponse à une question interdite.

M. KNOWLES: Si nous mentionnons sous le mot "religion" cinquante-sept confessions religieuses ou religions, nous permettrions à l'employeur d'établir des distinctions injustes contre la personne qui appartiendrait à une cinquante-huitième religion.

M. POULIOT: Que ce soit utile ou non, la chose est mentionnée dans le bill. Elle y est mentionnée à une fin quelconque. Je ne sais pas à quelle fin on l'y a insérée, mais si la chose reste dans le bill, il faut la définir.

M^{me} FAIRCLOUGH: Je ne suis pas de cet avis.

M. POULIOT: Monsieur le président, auriez-vous l'obligeance de suspendre la discussion relative à cet article jusqu'à ce que je revienne avec le dictionnaire Webster?

Le PRÉSIDENT: Monsieur Pouliot, il y a deux semaines que les membres du Comité sont saisis du bill et le Comité a entendu un grand nombre de témoignages. Si je me souviens bien, on a examiné ces points à fond.

M. POULIOT: Non, monsieur, car aucun témoin n'a pu répondre et n'a même pas essayé de répondre à la question de savoir ce qu'est la "religion".

Le PRÉSIDENT: La réponse donnée ne vous a peut-être pas plu, monsieur Pouliot, mais je pense que le Comité a accepté l'avis que les mots qui figurent dans le titre du bill "pour raison de race, d'origine nationale, de couleur ou de religion" font partie de l'objet que vise la mesure et on a inséré une définition générale en ce qui concerne les distinctions injustes.

M. POULIOT: Ces mots figurent aussi dans les notes explicatives. Il va falloir demander à M^{me} Roosevelt.

Le PRÉSIDENT: L'article 3 est-il adopté?

M. POULIOT: C'est bien malheureux.

M. GILLIS: Monsieur le président, avant de laisser l'article relatif aux définitions, je signale le paragraphe suivant à l'article 2:

i) "syndicat ouvrier" désigne toute organisation d'employés formée en vue de régler les relations entre employés et patrons.

L'interprétation de ce paragraphe i) ne dissiperait-elle pas les doutes qu'entretenaient aujourd'hui les représentants de la Confédération canadienne des travailleurs catholiques?

Le PRÉSIDENT: Non, mais on pourrait plus tard proposer quelque chose qui atteindrait ce but, à l'article 4.

Le TÉMOIN: La définition dont vous parlez, monsieur Gillis, au paragraphe i) est la même que dans la loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail.

Le PRÉSIDENT: L'article 3 est-il adopté?

Adopté.

L'article 4 est-il adopté?

Hier, nous avons reçu une proposition tendant à la modification du paragraphe (5) de l'article 4 de façon qu'il se lise ainsi. Madame Fairclough, si vous voulez bien suivre sur votre propre proposition d'amendement, vous constaterez, je pense, qu'elle s'en rapproche beaucoup:

Nul ne doit utiliser ou mettre en circulation une formule de demande d'emploi, ni publier, à l'égard de quelque emploi ou futur emploi, une annonce, ni faire, relativement à quelque emploi une enquête, qui exprime directement ou indirectement une restriction, spécification ou préférence concernant la race, l'origine nationale, la couleur ou la religion, à moins que la restriction, spécification ou préférence ne repose sur des qualités professionnelles requises de bonne foi.

M^{me} Fairclough:

D. Monsieur le président, c'est exactement le même amendement que celui que j'ai proposé, sauf que j'avais ajouté, dans la dernière partie de la phrase, les mots "écrite ou orale" juste après "enquête". Je ne vois pas pourquoi on n'insérerait pas les mots "écrite ou orale". Si les rédacteurs du projet d'amendement sont disposés à insérer les mots "écrite ou orale" après le mot "enquête", après consultation avec mes collègues, au sujet de la dernière partie de la phrase, je suis disposée à accepter l'amendement. Cependant, je ne vois pas pourquoi on omettrait les mots "écrite ou orale".

Le TÉMOIN: Pour ce qui est du ministère, je suis parfaitement disposé à accepter ces mots.

D. Une formule de demande est habituellement imprimée. Il n'y a aucune raison de ne pas inclure les mots "écrite ou orale" car ils englobent toute enquête qu'on pourrait faire auprès d'un candidat à un emploi.—R. C'est tout à fait satisfaisant.

Le PRÉSIDENT: Vous avez entendu l'amendement.

M^{me} FAIRCLOUGH: Comprenant les mots "écrite ou orale"?

Le PRÉSIDENT: Oui, si vous le proposez.

M^{me} FAIRCLOUGH: Je le propose.

Le PRÉSIDENT: Ajouter les mots "écrite ou orale" après le mot "enquête".

Vous avez entendu l'amendement, messieurs, quel est votre bon plaisir?

Adopté.

Avant que je demande si l'article 4 est adopté, M. Brown aimerait dire quelques mots.

Le TÉMOIN: Je ne vous retiendrai pas longtemps. Je voudrais seulement revenir aux craintes qu'a exprimées aujourd'hui la Confédération canadienne des travailleurs catholiques à propos du nom de leur syndicat. Ce nom remonte à une période antérieure de son activité. Sa crainte ne découle pas vraiment du projet de loi, mais la Confédération craint véritablement qu'on ne soulève quelque objection contre elle à cause de son nom. Il n'est pas très facile de régler ce point, je l'avoue franchement, mais j'ai une proposition à l'égard d'un nouveau paragraphe (6) à l'article 4, dont j'aimerais donner lecture, afin que le Comité l'étudie. En voici le texte: "Quand il surgit un doute sous le régime du présent article, sur la question de savoir si un syndicat ouvrier établit une distinction contrairement à cet article, aucune présomption ou déduction ne doit être tirée du nom du syndicat". Aujourd'hui, la Confédération craignait qu'une présomption soit tirée du mot "catholique" qui figure dans son nom, non pas réellement en ce qui concerne l'organisme principal, mais les succursales qu'on appelle syndicats catholiques.

M. Stewart:

D. Vous êtes d'avis que cette modification dissiperait les craintes exprimées ce matin?—R. C'est la meilleure chose que je puisse proposer en ce moment.

D. Pour ma part, je pense que les craintes étaient illusoires, mais je comprends le raisonnement de cet organisme. Cette modification tiendrait probablement compte de la situation.

M. GILLIS: Cela leur accorderait le temps de modifier leurs constitutions. Certaines succursales locales stipulent encore dans leur constitution qu'il faut être catholique pour appartenir à ce syndicat.

M. JOHNSTON: Cette modification n'y changerait rien.

Le TÉMOIN: Cela dépend du moment où la loi entrerait en vigueur. La modification a réellement pour but de dissiper les craintes de cet organisme, découlant du fait que certaines succursales locales s'appellent "syndicats catholiques". Voilà tout. Je dois dire franchement que nous avons tous hâte de voir la mesure appliquée ou mise en œuvre de la meilleure façon possible.

Le PRÉSIDENT: Je vais dire qu'il s'agit d'une motion proposée par M. Cardin, tendant à l'addition, à l'article 4, d'un nouveau paragraphe (6) ainsi conçu:

M. CARDIN: Je formule une proposition en ce sens.

Le PRÉSIDENT: "Quand il surgit un doute, sous le régime du présent article, sur la question de savoir si un syndicat ouvrier établit une distinction contrairement à cet article, aucune présomption ou déduction ne doit être tirée du nom du syndicat".

M. CARDIN: Mais cela ne tient pas pleinement compte de leur objection.

Le TÉMOIN: On réglera ce point lorsqu'il s'agira de la date d'entrée en vigueur de la loi.

M. CROLL: S'il doit y avoir un autre amendement, celui-ci est inutile. Si vous proposez que la loi entre en vigueur plus tard après proclamation, les succursales en question auront amplement le temps de mettre les choses en ordre. A quoi sert cet amendement?

Le PRÉSIDENT: Ces groupes conserveraient quand même la désignation de "syndicats catholiques"?

M. Croll:

D. Quelle différence cela peut-il faire s'ils modifient leur constitution? Le problème provient de ce que certains groupes locaux stipulent dans leur constitution que seuls les catholiques peuvent en faire partie.—R. Sauf erreur, ils ont porté deux points à notre attention. Le premier consistait à leur donner le temps de modifier leur constitution; le second était qu'ils craignaient de se voir lésés dans leurs relations avec les patrons du simple fait que leur groupement s'intitule "syndicat catholique".

D. Si nous adoptons cet article, il n'est pas nécessaire de préciser de date. Ils pourront régler cette question. Ils s'inquiètent à propos de leur nom, mais comme la loi indique qu'on ne doit tirer aucune présomption à cause de leur nom, alors ils n'ont pas à s'inquiéter.—R. Je ne pense pas qu'il en soit ainsi si leur constitution renferme encore une disposition qui empêche certains employés de s'affilier à ce syndicat. Je ne pense pas que l'amendement tienne compte de cette objection. Je n'avais pas présenté cet amendement au Comité pour régler ce point. Je signalais tout simplement ce qu'ils ont dit, savoir qu'ils craignaient que les dispositions de la loi les placeraient dans une situation désavantageuse, à cause de leur nom, dans leurs relations avec les patrons.

M^{me} Fairclough:

D. Si j'ai bien compris tout leur argument principal portait sur le paragraphe 2. Comme nous le savons tous, un grand nombre de patrons font appel au syndicat ouvrier compétent à leur usine lorsqu'ils ont besoin d'employés. Le syndicat se demande si du fait que tous ses membres sont catholiques un patron ne pourrait pas refuser de recourir à lui comme agence de placement car s'il le faisait il irait à l'encontre des dispositions du paragraphe (2) de l'article 4, qui stipule qu'un patron ne peut recourir à une telle agence de placement.—R. C'est exact.

D. Il me semble qu'il suffirait que ces syndicats modifient leur constitution afin de s'éviter toute difficulté. Mais ils croient que certains patrons pourraient se servir de ce prétexte pour ne pas négocier avec eux?—R. C'est exact.

D. Je ne vois pas comment ce nouveau paragraphe (6) remédiera à la situation.

M. BYRNE: Je pense qu'il y remédie parfaitement.

Le TÉMOIN: Je suis d'avis qu'il ne répond qu'à une partie de leur requête.

M. CROLL: En adoptant cette disposition, je pense que nous répondrons à leurs désirs. Serait-ce raisonnable de demander qu'on réserve le bill jusqu'à ce que deux ou trois syndicats locaux aient réglé la difficulté? Est-ce tout ce qui peut les empêcher de négocier des contrats?

M. GILLIS: Non, ce n'est pas ce qu'ils ont dit. Ils ont dit qu'ils avaient jusqu'à une cinquantaine de contrats, surtout avec des entrepreneurs dans le domaine provincial. Peut-être M. Duplessis a-t-il compétence à l'égard de 49 de ces contrats, mais quoi qu'il en soit M. Duplessis n'aime pas les syndicats, surtout une section de celui-ci. Il est en mesure de refuser un contrat provincial à un entrepreneur atteint par cet article. J'ai eu l'impression aujourd'hui que l'organisme national comme celui du Congrès canadien du travail, est un centre législatif.

Le TÉMOIN: C'est exact.

M. GILLIS: Mais en-dessous il y a un groupe important de syndicats locaux qui ont encore les vieux contrats qui remontent à 50 ans.

M. JOHNSTON: Il a dit qu'il n'y en avait qu'un ou deux.

M. GILLIS: Je le lui ai demandé après la séance et il a répondu qu'il ne le savait pas. Il ne sait pas au juste combien de syndicats locaux ont encore les anciennes constitutions renfermant une disposition qui stipule qu'il faut être "catholique" pour en faire partie.

M. CROLL: Que pensez-vous de la constitution des syndicats de cheminots qui refusent d'accepter des membres de couleur. Il n'en est pas question ici.

M. GILLIS: C'est surtout aux États-Unis.

M. CROLL: Oui, et au Canada également.

M. GILLIS: Monsieur le président, vous appartenez à un syndicat de cheminots. Connaissez-vous des syndicats de cheminots au Canada qui refusent d'accepter des nègres parmi leurs membres?

Le PRÉSIDENT: Il y en a peut-être.

M. BYRNE: Je suis certain que nous ne pouvons insérer dans le bill une disposition visant les syndicats locaux dont la constitution comporte une clause qui établit des distinctions injustes. A mon avis, la meilleure façon de procéder serait de retarder l'entrée en vigueur du projet de loi jusqu'à ce que ces syndicats aient eu l'occasion de modifier leurs constitutions. Le paragraphe (6) ne supprime-t-il pas ce stigmate? On ne peut tenter une poursuite à quelqu'un à cause de son nom. Le but de la présente loi est d'éviter les distinctions injustes. Par conséquent, les syndicats locaux devront modifier leur constitution afin de se conformer au bill; mais le paragraphe (6) empêche qui que ce soit de faire des déductions parce que le syndicat se désigne "catholique".

M. GILLIS: Voici comment j'envisage la chose. Nous avons mis cette loi sur pied. Pour ma part, je ne vois pas l'utilité de préciser ces choses, car en stipulant des choses du genre on laisse des échappatoires. Lorsqu'on commence à insérer des définitions dans une loi, on ouvre la voie à des distinctions injustes. Nous avons étendu la portée du bill de façon qu'il vise les mots "religion", "nationalité", "ascendance" et le reste. Nous avons permis à quiconque demeure hors du Canada de venir au Canada. Nous avons ici un groupe reconnu qui fait partie du mouvement syndical au Canada depuis 50 ans. Si le mouvement ouvrier avait été plus actif il y a 50 ans, il n'y aurait peut-être pas de confédérations catholiques. Tous les syndicats auraient fait partie du mouvement régulier. A cette époque-là, les gens ont accepté la seule direction qui s'offrait à eux; ils ont encore ces anciennes constitutions. Ils s'efforcent de les modifier lors de leurs congrès nationaux, mais il faut du temps pour modifier une constitution. Si nous laissons les choses comme elles sont ces gens risquent de voir leurs syndicats locaux disparaître parce que les employeurs refuseront de négocier avec eux. Il en résulterait une sorte de désordre. Aujourd'hui, ces syndicats sont reconnus comme partie du mouvement syndical régulier. Ils s'entretiennent avec les autorités du gouvernement, soumettent des requêtes et le reste.

A mon avis, nous devrions procéder avec soin. Nous avons examiné la question un peu rapidement. Ces gens choisissent leurs chefs parmi les ouvriers ordinaires. Ils ne sont pas aussi brillants que Clarence Darrow. Si le sous-ministre est d'avis qu'en retardant l'entrée en vigueur de la loi on leur permettrait de faire modifier la constitution des syndicats, je n'y vois pas d'objection. Il est plutôt difficile d'insérer une disposition dans le bill qui rémédiera entièrement à la situation. Je pense que le ministère du Travail devrait procéder avec beaucoup de soin en ce qui concerne l'application de la loi, jusqu'à ce que ces syndicats aient modifié leurs constitutions dans la province de Québec.

Le PRÉSIDENT: Vous avez entendu la motion de M. Cardin.

M^{me} FAIRCLOUGH: Croyez-vous que nous devrions numéroter cette disposition "paragraphe (6)"? Le Comité pourrait peut-être songer à l'ajouter à l'alinéa a) de l'article 3.

Le TÉMOIN: Permettez-moi de signaler que j'ai soumis la question au ministère de la Justice, qui a proposé que nous l'insérions à cet endroit.

M^{me} FAIRCLOUGH: Comme article distinct?

Le TÉMOIN: Non, comme paragraphe (6) de l'article 4.

M. CROLL: Oui.

M^{me} FAIRCLOUGH: Je ne parlais pas de l'article 4, mais du paragraphe (4) de l'article 3.

Le TÉMOIN: A mon avis, si vous décidez d'insérer la disposition, il faudrait qu'elle soit complètement distincte. Je pense qu'il conviendrait d'en faire le paragraphe (6) de l'article 4.

Le PRÉSIDENT: Que tous ceux qui appuient la motion disent "oui".

M. POULIOT: De quelle disposition s'agit-il?

Le PRÉSIDENT: Que tous ceux qui appuient la motion le disent. Il s'agit d'un nouveau paragraphe, qui deviendra le paragraphe (6) de l'article 4. En voici le texte:

Nouveau paragraphe (6) de l'article 4:

(6) Quand il surgit un doute, sous le régime du présent article, sur la question de savoir si un syndicat ouvrier établit une distinction contrairement à cet article, aucune présomption ou déduction ne doit être tirée du nom du syndicat ouvrier.

Que tous ceux qui appuient la motion disent "oui". Merci.

Qui s'y oppose?

La motion est adoptée.

L'article 4 modifié est-il adopté?

Adopté.

L'article 5 est-il adopté?

Procédure d'exécution

5. (1) Toute personne se prétendant lésée par suite d'une violation alléguée de l'une quelconque des dispositions de la présente loi peut présenter une plainte par écrit au Directeur, et celui-ci peut charger un fonctionnaire du ministère du Travail ou une autre personne d'enquêter sur la plainte.

(2) Le fonctionnaire doit aussitôt enquêter sur la plainte et chercher à effectuer un règlement des questions dont on se plaint.

(3) Si le fonctionnaire est incapable d'effectuer un règlement des questions dont on se plaint, le Ministre peut, sur la recommandation du Directeur, renvoyer les questions que la plainte comporte devant une commission, composée d'une ou plusieurs personnes à nommer par le Ministre et appelée commission d'enquête industrielle, pour qu'elles soient étudiées en vue du règlement de la plainte.

(4) Dès sa nomination, une commission d'enquête industrielle doit examiner les questions dont elle est saisie et fournir à toutes les parties l'occasion voulue de communiquer une preuve et de faire des représentations. Dans le cas d'une question liée à une plainte où le règlement n'est pas effectué dans l'intervalle, la commission, si elle estime que la plainte est appuyée par la preuve, doit recommander au Ministre la ligne de conduite à suivre relativement à la plainte, et cette ligne de conduite peut comprendre la réintégration, avec ou sans indemnité pour perte d'emploi.

(5) Lorsque la commission d'enquête industrielle se compose de plus d'une personne, les recommandations de la majorité constituent celles de la commission.

(6) Après qu'une commission d'enquête industrielle a fait ses recommandations, le Ministre peut lui prescrire de les préciser ou développer, et elles seront considérées comme n'ayant pas été reçues par le Ministre tant qu'on ne les aura pas ainsi précisées ou développées.

(7) Sur réception des recommandations d'une commission d'enquête industrielle nommée en vertu du présent article, le Ministre doit en fournir une copie à chaque personne visée et doit les publier, s'il l'estime opportun, de la manière qu'il juge appropriée.

(8) Le Ministre peut émettre toutes instructions qu'il estime nécessaires pour donner effet aux recommandations de la commission. Toutes instructions établies par le Ministre selon le présent paragraphe sont définitives et péremptoires, et elles ne peuvent être mises en question ni révisées.

(9) Toute personne à l'égard de laquelle des instructions sont établies aux termes du présent article doit se conformer à ces instructions.

(10) Une commission d'enquête industrielle peut déterminer sa propre procédure. Elle peut recevoir et agréer la preuve et les renseignements, sous serment, sur affidavit ou autrement, par elle jugés pertinents, à sa discrétion, que la preuve et les renseignements en question soient admissibles ou non devant une cour de justice; et elle possède tous les pouvoirs d'une commission d'enquête industrielle nommée selon la *Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail*.

(11) La personne que le Ministre désigne pour la présidence d'une commission d'enquête industrielle et les autres membres de celle-ci reçoivent une

rémunération et des frais au même taux que ce qui est payable à un président et à des membres d'une commission d'enquête industrielle nommée en vertu de la *Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail*.

(12) Rien de contenu au présent article n'a pour effet de restreindre le droit, pour une personne lésée, d'entamer des procédures en vertu de quelque autre disposition de la présente loi devant un tribunal, un juge ou un magistrat contre une personne pour une prétendue infraction de la présente loi.

M. STEWART: Quand la Chambre était saisie de cette question, j'ai soulevé certaines objections contre la nature facultative de la loi. J'ai exprimé l'avis qu'elle devrait comporter une contrainte. J'aimerais savoir ce que M. Brown pense de ma proposition, c'est-à-dire remplacer le mot "peut" aux lignes 38 (de la page 3 du bill) et 2 (de la page 4 du bill), afin de stipuler que le directeur "doit" charger un fonctionnaire du ministère du Travail ou une autre personne d'enquêter sur la plainte.

Je ne mets pas en doute la bonne foi des fonctionnaires du ministère du Travail, mais j'estime qu'une mesure comme celle-là devrait obliger.

Le TÉMOIN: Monsieur le président, il s'agit là d'une disposition facultative que nous avons insérée dans la *Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail* à l'égard des enquêtes au sujet des distinctions injustes visant les syndicats ouvriers. J'espère que vous faites confiance au ministère du Travail en ce qui concerne les plaintes qui lui sont soumises.

M. CROLL: Pour ce qui est de l'interprétation le mot "peut" n'a-t-il pas toujours signifié "doit"?

Le PRÉSIDENT: Oui, c'est une expression communément employée.

M. CROLL: On l'a interprétée de cette façon pendant longtemps.

M. STEWART: Elle signifie "doit".

Le PRÉSIDENT: Cela répond-il à votre question, monsieur Stewart?

M. STEWART: Parlez-vous de "doit"? Les Canadiens ne comprennent pas très bien l'anglais.

Le PRÉSIDENT: L'article 5 est-il adopté?

M. JOHNSTON: Je ne pense pas que M. Croll ait tout à fait raison quand il dit que "peut" signifie "doit". Je ne pense pas qu'il existe de texte juridique concernant l'interprétation de ces mots.

M. CROLL: Oui, il y en a des milliers.

M. JOHNSTON: La question a souvent été soulevée à la Chambre.

M. CROLL: Je parle des tribunaux.

M. CHURCHILL: La question a surgi l'autre jour au comité qui étudie le Code criminel. Nous nous sommes reportés à la loi d'interprétation, où l'on déclare que "peut" veut dire que la chose est facultative tandis que "doit" la rend obligatoire.

M. JOHNSTON: C'est la loi d'interprétation.

M. CHURCHILL: Oui.

M. JOHNSTON: Le mot ne signifie pas "doit"; personne ne peut prétendre qu'il en est ainsi.

M. GILLIS: J'ai eu quelque expérience à ce sujet il y a 30 ans. Nous étions alors aux prises avec un différend impliquant la *Dominion Steel and Coal* à propos du prélèvement des cotisations syndicales; on ne s'entendait pas sur les mots "peut" et "doit" et la société refusait d'effectuer les déductions.

Nous avons porté la cause devant les tribunaux qui ont décidé que "peut" signifiait "doit"; la société a été obligée d'effectuer les prélèvements et elle le fait encore.

M. JOHNSTON: On a entendu l'argument bien des fois.

M. BROWN: Le mot "peut" permet au directeur de prendre les dispositions que prévoit cet article.

M. JOHNSTON: Vous remarquerez dans cet article les mots "Le fonctionnaire doit aussitôt." Il n'y a pas de choix, mais le paragraphe (1) de l'article 5 permet au directeur de charger ou non un fonctionnaire d'enquêter.

M. POULIOT: Vous prétendez que "peut" accorde un choix.

M. JOHNSTON: Et que "doit" oblige.

M. STEWART: Si le ministère ne s'oppose pas à l'emploi du mot "doit" ne pourrait-on pas préciser que "peut" signifie "doit"?

M. JOHNSTON: Mais alors on s'en remettrait au ministère. Si l'on veut "doit" il faudra insérer "doit". Il ne faut pas s'en remettre au ministère.

Le TÉMOIN: C'est en vue d'éviter les accusations frivoles. J'ai examiné bien des griefs exposés par des syndicats ouvriers, mais lorsqu'on en vient aux faits on constate que, dans le fond, ces griefs n'auraient aucune chance d'être reconnus devant les tribunaux. Quelqu'un n'a pas de raison de protester, mais il soumet quand même son cas au comité des griefs ou au délégué syndical. Si quelqu'un s'adressait au ministre et que le ministre décidât qu'il avait raison de se plaindre, le ministre devrait,—si la loi renfermait le mot "doit",—porter des accusations; il n'aurait pas le choix.

M. STEWART: D'enquêter au sujet de la plainte.

Le TÉMOIN: D'enquêter au sujet de la plainte à ce niveau. C'est une décision importante; cependant, si quelqu'un enquêtait d'abord à un niveau inférieur, il pourrait constater que le grief n'est pas fondé.

M. STEWART: Mais en vertu de cette loi si je me sens lésé parce que je suis d'avis qu'on a agi injustement envers moi, je puis exposer mes griefs. Si je comprends bien le bill (et j'ai peut-être tout à fait tort), le mot "peut" signifie "doit". Le ministère peut ou non examiner ma plainte plus à fond. Je sais qu'il se présentera sans doute des plaintes non fondées, mais, par contre, d'autres le seront. Je voudrais être certain qu'on les examinera.

Le TÉMOIN: Je vous en donne l'assurance.

M. JOHNSTON: Je pense que nous ne devrions pas nous en tenir à ces paroles. En élaborant cette mesure, nous ne devrions pas, à mon avis, compter sur la discrétion du ministère. En somme, c'est ce que vous dites. Si vous examinez l'article 5, comme je l'entends, lorsqu'on emploie le mot "peut" on laisse au ministère le soin de décider s'il donnera suite ou non à la plainte; cependant, si une plainte lui semble fondée, comme le précise le paragraphe (2), "le fonctionnaire doit aussitôt" enquêter sur la plainte. Le paragraphe (1) permet certes d'accepter ou non la plainte, tandis que le paragraphe (2) n'accorde pas cette latitude: "Le fonctionnaire doit aussitôt enquêter". Il s'agit de savoir si nous devons les obliger à faire enquêter à l'égard de toutes les plaintes. Si vous avez l'intention de rendre la loi assez souple pour que le directeur puisse ou non enquêter, c'est très bien; cependant, j'estime qu'il ne suffit pas de stipuler tout simplement que le ministère pourra user de sa discrétion lorsqu'il s'agira de décider s'il doit ou non enquêter dans chaque cas.

Le TÉMOIN: Comme vous le savez, on formule parfois des plaintes de nature frivole.

M. JOHNSTON: Vous dites maintenant, monsieur Brown, qu'on devrait accorder assez de latitude au ministère pour qu'il puisse donner suite aux plaintes qui lui semblent fondées et laisser les autres de côté. Je ne m'oppose pas à vos remarques, car je pense que c'est exactement ce que cela signifie.

Le TÉMOIN: Les termes que nous avons employés ici à l'égard de ces plaintes sont exactement les mêmes qu'on trouve dans la loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail en ce qui concerne les plaintes relatives aux prétendues méthodes injustes. Le Parlement a approuvé cette terminologie.

M. JOHNSTON: Mais vous ne voulez certes pas nous faire croire que le mot "peut" signifie "doit".

Le TÉMOIN: Je vous signale tout simplement que du point de vue du ministère...

M. JOHNSTON: Vous vous exprimez comme on devrait le faire dans le bill.

Le TÉMOIN: Je pense que le nœud du problème est l'expression "distinction injuste". Toute personne peut se déclarer lésée en vertu de cette loi, mais après avoir entendu les témoignages, le ministre peut décider que cette personne n'a pas été lésée. La personne qui se croit lésée n'a pas lu la loi attentivement et le ministre peut être d'avis qu'on a tout fait pour elle, qu'elle n'a pas été lésée.

Le PRÉSIDENT: L'article 5 (procédure d'exécution) est-il adopté?

Adopté.

L'article 6 (infractions et peines) est-il adopté?

Adopté.

L'article 7 (paiement à l'employé et réintégration) est-il adopté?

Adopté.

L'article 8 (poursuite d'une organisation patronale ou d'un syndicat ouvrier) est-il adopté?

Adopté.

M. CHURCHILL: N'a-t-on pas formulé des remarques à propos du paragraphe (12) de l'article 5? Avant son adoption, ne devrions-nous pas dire quelque chose du passage qui stipule que "rien de contenu au présent article n'a pour effet de restreindre..." et le reste? Si je me souviens bien, un syndicat a exprimé l'avis que cette disposition annulait tout ce qu'on avait fait auparavant. Je n'ai pas le compte rendu sous les yeux en ce moment.

M^{me} FAIRCLOUGH: On a demandé s'il ne fallait pas modifier l'article 7.

M. CROLL: Pour ce qui est de cette disposition, on s'est demandé si un employeur serait condamné en vertu de l'article 5 s'il enfreignait la loi, mais il me semble qu'aucun amendement ne s'imposait. Un seul groupe a formulé des remarques à ce sujet.

Le TÉMOIN: Je pense qu'il y a eu malentendu à propos du paragraphe. Certains craignaient qu'une personne puisse porter une plainte devant les tribunaux avant qu'une enquête ait eu lieu. Ce point se trouve réglé au paragraphe (1) de l'article 9 qui stipule qu'il "ne peut être intenté de poursuite pour une infraction visée par la présente loi sans le consentement écrit du ministre". Un des buts de cette disposition est de s'assurer qu'une enquête aura lieu avant qu'on puisse s'adresser aux tribunaux.

Le PRÉSIDENT: L'article 5 est-il adopté?

Adopté.

L'article 6 est-il adopté?

Adopté.

L'article 7 est-il adopté?

Adopté.

L'article 8 est-il adopté?

Adopté.

L'article 9 est-il adopté?

Adopté.

L'article 10 est-il adopté?

M^{me} FAIRCLOUGH: Un instant, monsieur le président, au sujet de l'article 10: "S'il le juge à propos, le Ministre peut entreprendre ou faire entreprendre les enquêtes et autres mesures qui lui paraissent utiles pour faciliter la réalisation des objets de la présente loi." Comme les membres du Comité le savent, j'ai préconisé dès le début l'adoption d'un programme en vue de renseigner les gens sur ce bill. Je pense que les mots "les enquêtes et autres mesures" sont trop vagues pour désigner spécifiquement un programme de renseignement. Je n'ai pas eu l'occasion de rédiger de proposition d'amendement à ce sujet et je n'ai pas l'intention de retarder les travaux du Comité; cependant, je tiens à signaler de nouveau que le bill devrait comporter une disposition prévoyant l'adoption d'un programme de renseignement afin de faciliter l'application de la mesure. Je sais qu'il importe d'abord d'adopter le bill; c'est pourquoi je ne veux pas y ajouter toutes sortes de dispositions qui risqueraient d'en compromettre l'adoption par la Chambre. Je tiens à répéter que la mesure n'atteindra pas le but visé à moins d'y insérer, maintenant ou plus tard, une disposition à l'égard d'un programme de renseignement. J'irai même plus loin et je proposerai l'institution d'une sorte de commission, qui s'occuperait non seulement des programmes de formation, mais aussi de l'application de la loi.

M. GILLIS: Le sous-ministre peut-il me dire s'il a étudié le mémoire que le Congrès canadien du travail a présenté à ce sujet? Il a présenté un mémoire passablement long sur la question d'un programme de formation et des rouages à cette fin; il a présenté des propositions assez détaillées. J'ai le mémoire ici, mais je ne veux pas en donner lecture. Le Congrès préconise que l'article 10 se conforme plus ou moins à la loi en vigueur aux États-Unis. Avez-vous examiné son mémoire et les commentaires qu'il formule au sujet de cet article 10?

Le TÉMOIN: Oui; j'avoue franchement que nous n'avons pas inséré de disposition dans le projet de loi en vue de l'institution d'une commission; cependant, nous avons pourvu à la nomination d'un directeur et nous embaucherons le personnel nécessaire à l'application de la loi. L'article 10 est une disposition de nature générale; je ne pense pas qu'il soit nécessaire d'ajouter rien de plus. Je suis heureux de tous ces commentaires car ils nous seront utiles lorsque nous nous adresserons au Gouvernement ou au Parlement en vue d'obtenir les fonds nécessaires à l'application de la loi et aux mesures que nous jugerons nécessaires sous forme de programme de renseignement ou de formation afin de faciliter l'application de la loi. Nous n'avons pas besoin d'une disposition additionnelle dans le bill même.

M^{me} FAIRCLOUGH: C'est précisément le point, monsieur le président, et c'est pourquoi je le soulève. J'ai soulevé la question à la Chambre, parce que le budget des dépenses ne renferme aucun crédit relatif à ce bill. Le ministre a peut-être l'intention d'y pourvoir dans les crédits supplémentaires, je n'en sais rien, mais en ce moment les crédits ne comportent aucun montant qui pourrait être affecté à un programme de renseignement à ce sujet. Comme il n'y a rien de prévu, rien ne sera fait. Voilà le point que je soulève.

Le PRÉSIDENT: Madame Fairclough, comme il s'agit d'une nouvelle loi, ne croyez-vous pas que le ministère du Travail ignore encore le travail qui s'imposera à ce sujet?

M^{me} FAIRCLOUGH: Comme on ne présentera pas d'autres crédits avant au moins un an, il me semble qu'on pourrait tout au moins insérer un poste de \$1 dans les crédits.

M. JOHNSTON: Le ministère se propose-t-il, en vertu de cet article, de mettre en œuvre un programme de formation?

Le TÉMOIN: Monsieur Johnston, quand la loi aura été adoptée et que nous serons chargés de l'appliquer, nous prendrons sûrement toute disposition supplémentaire qui s'imposerait, sous forme d'un programme de formation ou de renseignement, ou que nous jugerions nécessaire pour l'application de la loi dans le domaine qui relève de notre compétence, savoir la sphère de compétence fédérale. Nous n'avons pas besoin d'un personnel nombreux à cette fin. Notre effectif est établi après consultation avec la Commission du Service civil et le Conseil du Trésor; si l'on estime qu'il faut du personnel supplémentaire, on obtient des fonds, en plus de ceux qui sont déjà fournis, pour embaucher le personnel nécessaire à cette fin.

M. GILLIS: Il y a aussi un million d'ouvriers syndiqués qui s'occuperont de surveiller la façon dont la loi est appliquée.

Le TÉMOIN: Oui. Quand le projet de loi sera devenu loi, j'espère que les gens qui nous ont adressé des remarques ou commentaires ne cesseront pas leur travail à cet égard.

M. CROLL: Au cours de la fin de semaine, je me suis entretenu avec Louis Fine, qui applique la loi dans la région ontarienne. J'ai parlé du programme de renseignement. Il est d'avis, comme M. Gillis, que les syndicats se chargent de renseigner les gens sur la loi; il a constaté, à son étonnement, que la loi a été acceptée par l'industrie et les ouvriers en Ontario. Non seulement fournissent-ils leur concours, mais ils voient à ce qu'on réalise des progrès dans ce domaine. Étant donné les paroles de M. Brown, je pense qu'il n'est pas nécessaire de faire davantage pour l'instant.

Le PRÉSIDENT: L'article 10 est-il adopté?

Adopté.

M. CHURCHILL: Je me préoccupe un peu de ce texte. Vous savez qu'on peut en dire trop dans une loi. Pourquoi cet article renferme-t-il les mots "S'il le juge à propos" et plus loin "qui lui paraissent utiles"? Il me semble que les mots "S'il le juge à propos" sont inutiles. En outre, le mot "utile" n'a pas toujours le même sens. N'est-ce pas inutile?

Le TÉMOIN: Eh bien, cet article a été rédigé par les légistes.

M. CHURCHILL: Nous modifions constamment leur texte.

M. CROLL: Au Comité du Code criminel, mais pas ici. Je ne pense pas que nous devions nous en occuper.

M. CHURCHILL: Je pense que nous devrions le modifier. A mon avis, les Statuts du Canada devraient être exacts.

M. CROLL: Ce serait magnifique qu'ils le soient, mais ils ne le sont habituellement pas.

Le TÉMOIN: Cet article nous accorde l'autorité nécessaire pour prendre les mesures qui s'imposeront. De toute façon, il ne s'agit pas d'une disposition très précise.

M^{me} FAIRCLOUGH: Mais cela semble un peu redoutant, n'est-ce pas?

M. CROLL: Je ne sais trop: "S'il le juge à propos, le Ministre..."

M. KNOWLES: C'est tout simplement un de ces cas où on lit parfois "peut" au lieu de "doit" et où on emploie plusieurs mots pour s'assurer que "peut" ne sera pas interprété comme "doit".

Le PRÉSIDENT: "S'il le juge à propos" ne se rapporte-t-il pas au ministre et "qui paraissent utiles" ne s'applique-t-il pas aux mesures?

M. KNOWLES: Non. Qui lui paraissent utiles, c'est-à-dire au ministre.

Le TÉMOIN: "S'il le juge à propos, le Ministre peut entreprendre ou faire entreprendre les enquêtes" vous voyez "et" puis "autres mesures qui lui paraissent utiles pour faciliter la réalisation des objets de la présente loi". Le sens est précis.

Le PRÉSIDENT: L'article 10 est-il adopté?

Adopté.

L'article 11 est-il adopté?

Adopté.

L'article 12 est-il adopté?

Adopté.

Maintenant, messieurs, avant que je vous invite à approuver le titre du bill, je voudrais savoir quand vous aimeriez que cette loi entre en vigueur. Devrions-nous inclure un nouvel article 13 stipulant que la loi entrera en vigueur un jour qui sera prescrit par proclamation?

M. CROLL: Non, lorsqu'elle sera adoptée par le Parlement.

Le TÉMOIN: Je pense que vous devez prévoir un certain délai pour la mise en application.

M. CROLL: Cela relève de vous. Nous l'adoptons, puis vous la mettez en application dès que vous le pouvez. Il ne nous appartient pas de vous imposer une date. La loi est adoptée, puis vous vous chargez de l'appliquer. S'il vous faut un peu plus de temps pour mettre vos rouages en marche, cela vous regarde.

M. BYRNE: Si la mesure devient loi lorsqu'elle sera adoptée par le Sénat et que ces gens estiment qu'ils se trouveront dans une situation désavantageuse en raison de leurs constitutions qui rendent leurs syndicats illégaux en ce moment...

M. CROLL: Dans un sens je propose...

M. BYRNE: Le Gouvernement obligera le ministère à prendre certaines mesures; d'autres devront agir.

M. STEWART: Pourquoi ne dirions-nous pas soixante jours après la sanction royale? Cela ne permettrait-il pas aux syndicats en question de modifier leurs constitutions?

M. GILLIS: Un grand nombre d'employeurs devront aussi modifier leurs formules de demande.

M. CROLL: Ils en feront imprimer d'autres.

M. KNOWLES: Il me semble qu'il appartient au Parlement de prendre ce genre de décision. Je n'aime pas l'idée de fixer la date par proclamation. Je pense qu'il serait préférable de procéder comme l'a proposé M. Stewart.

Le PRÉSIDENT: Très bien. M. Stewart a proposé soixante jours. M. Stewart voudrait-il proposer l'addition de l'article suivant, après l'article 12, le nouvel article portant le numéro 13 et se lisant ainsi:

"La présente loi entrera en vigueur le 1^{er} août".

M. CROLL: Non, non.

M. KNOWLES: Vous ne comptez pas bien.

M^{me} FAIRCLOUGH: Je propose le jour du Dominion.

M. CROLL: Au plus tard le 1^{er} juillet.

M. KNOWLES: Soixante jours à compter d'aujourd'hui.

Le TÉMOIN: Le Sénat devra l'approuver.

M. CROLL: Cela ne prendra pas beaucoup de temps. On sait que la loi sera adoptée dès qu'elle atteindra la Chambre. Ces gens n'ont pas à attendre qu'elle soit adoptée pour mettre de l'ordre dans leurs affaires. Il me semble que le 1^{er} juillet serait une date suffisamment tardive pour l'entrée en vigueur de la loi. Je propose le 1^{er} juillet.

M. STEWART: Je propose soixante jours après la sanction royale.

Le TÉMOIN: Je préférerais une date fixe.

M. CROLL: Le 1^{er} juillet est une bonne date.

M^{me} FAIRCLOUGH: Le jour du Dominion.

Le PRÉSIDENT: "La présente loi entrera en vigueur le 1^{er} juillet 1953."
Voilà la proposition de M. Stewart.

M^{me} FAIRCLOUGH: Monsieur le président, j'approuve entièrement la proposition. Comme il s'agit d'une importante mesure qui a une grande signification pour le peuple canadien et qui a un sens plus profond que celui qui peut découler des aspects juridiques du bill, ne pourrions-nous pas insérer les mots "jour du Dominion" dans le texte de l'article 13? C'est le premier juillet et c'est notre fête nationale. Ne pourrions-nous pas inclure ces mots?

M. CROLL: Le Parlement doit désigner le jour; ce serait le 1^{er} juillet. Nous y songeons parce que c'est le jour du Dominion.

Le PRÉSIDENT: La motion est-elle adoptée?

Adoptée.

L'article 13 est-il adopté?

Adopté.

Le titre est-il adopté?

Adopté.

Le bill modifié est-il adopté?

Adopté.

Dois-je faire rapport du bill modifié?

Adopté.

Messieurs, je vous remercie de la bonne attention que vous avez accordée à cette question.

M. STEWART: Avant de terminer j'aimerais féliciter M. Brown et les autres fonctionnaires du ministère de cette mesure législative qui constitue un grand pas dans la voie du progrès. Puisque j'adresse des félicitations, il convient de rendre aussi hommage au président.

M. KNOWLES: Ainsi qu'au secrétaire et aux sténographes qui ont beaucoup travaillé.

APPENDICE "A"

CUTHBERT SCOTT, C.R.

Avocat et procureur

Édifice Blackburn — 85, rue Sparks

OTTAWA, Canada

Le 25 AVRIL 1953

Monsieur Stanley KNOWLES, député,
Chambre des communes,
Ottawa.

Monsieur le député,

*Sujet: Bill n° 2: Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes
visant les différends du travail*

Lors des séances du Comité des relations industrielles, mercredi dernier, j'ai promis de vous fournir des renseignements au sujet des Fraternités et autres groupements syndicaux semblables qui jouissent maintenant du droit de faire prélever à la source les cotisations syndicales à la suite des négociations avec le National-Canadien et le Pacifique-Canadien, y compris leurs filiales.

Vous trouverez, sous ce pli, les états suivants:

- a) tableau relatif au National-Canadien,—services ferroviaires, services maritimes et hôtels; et
- b) tableau relatif au Pacifique-Canadien,—communications, messageries, services de navigation intérieure et de cabotage.

Annexés à ce dernier état, vous trouverez des détails semblables relatifs aux Lignes aériennes du Pacifique-Canadien.

Depuis qu'on m'a fourni ces renseignements, j'ai appris que d'autres groupes d'employés des services de transport par eau jouissent du droit de faire prélever à la source les cotisations syndicales, bien que ceux-ci ne soient pas mentionnés dans l'entente syndicale, car les intéressés se sont entendus à l'amiable à ce sujet.

Ces groupes sont les suivants:

*Brotherhood of Railway and Steamship Clerks, Freight Handlers,
Express and Station Employees.*

Les commis aux vivres, les garçons de tables, les commis du transport des marchandises, les commissaires, et le reste, employés par le service de transport maritime sur la côte de la Colombie-Britannique.

Les employés non brevetés des services de navigation sur les lacs et rivières en Colombie-Britannique.

Vous remarquerez que cela n'ajoute pas au nombre de syndicats énumérés plus tôt, mais cela indique qu'un des groupes qui cherche présentement à obtenir le droit de faire prélever les cotisations syndicales de la grande majorité de ses membres jouit actuellement de ce droit en ce qui concerne un nombre relativement faible de membres des services de transport par eau.

Sauf erreur, dans ces cas, le prélèvement des cotisations s'effectue à la source depuis quelques années; on l'a appliqué parce qu'il était en vigueur à l'égard des employés de services qui font concurrence à ceux-là.

Je me propose de déposer ces documents au Comité, lundi, mais j'ai pensé que vous aimeriez y jeter un coup d'œil au cours de la fin de semaine.

Comme c'est le seul exemplaire dont je dispose, je vous serais reconnaissant de me le remettre lundi matin quand le Comité se réunira.

Sincèrement vôtre,
CUTHBERT SCOTT

Pièces jointes
CS/G

CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA—RÉSEAU CANADIEN

(Chemins de fer, services maritimes et hôtels)

ÉTAT INDIQUANT LES ENTENTES RELATIVES AU PRÉLÈVEMENT DES COTISATIONS SYNDICALES À L'ÉGARD DE DIVERS GROUPEMENTS OUVRIERS

Syndicat	Prélèvement des cotisations ayant fait l'objet de négociations et présentement en vigueur	Prélèvement des cotisations ayant fait l'objet de négociations lors de l'entente conclue avec les groupements d'employés du service inférieur le 19 déc. 1952. Détail en voie de règlement	Autres ententes à l'égard du prélèvement faisant l'objet de négociations distinctes	Aucun prélèvement en vigueur ou en voie de négociation	Total
CHEMINS DE FER	Nombre d'ententes	Nombre d'ententes	Nombre d'ententes	Nombre d'ententes	
Brotherhood of Maintenance of Way Employees.....		3	1		4
C.N.R. System Federation No. 11.....		6	1		7
Division No. 4, Railway Employees' Department, A.F. of L. (Sept groupements suivants).....		2			2
International Brotherhood of Boilermakers, Iron Shipbuilders, Blacksmiths, Drop Forgers and Helpers of America.					
International Association of Machinists.					
International Brotherhood of Electrical Workers.					
International Molders' Union of North America.					
United Association of Journeymen Plumbers and Steamfitters.					
International Association of Sheet Metal Workers.					
Brotherhood of Railway Carmen of America.					
Order of Railroad Telegraphers.....		4		1	5
Brotherhood of Railroad Signalmen of America.....		1			1
Brotherhood of Railway & Steamship Clerks, Freight Handlers, Express & Station Employees.....		5			5
Canadian Brotherhood of Railway Employees and Other Transport Workers.		19			19
Amalgamated Association of Street, Electric Railway and Motor Coach Employees of America.....			2		2
Brotherhood of Locomotive Engineers.....				4	4
Brotherhood of Locomotive Firemen and Enginemen.....				4	4
Order of Railway Conductors.....				2	2
Brotherhood of Railway Trainmen.....				11	11
Oshawa Railway & Thousand Island Railway Clerical Association.....				1	1
International Longshoremen's Association				1	1
Commercial Telegraphers' Union.....		1			1
		41	4	24	69

CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA—RÉSEAU CANADIEN—(suite)

(Chemins de fer, services maritimes et hôtels)

ÉTAT INDIQUANT LES ENTENTES RELATIVES AU PRÉLÈVEMENT DES COTISATIONS SYNDICALES À L'ÉGARD DE DIVERS GROUPEMENTS OUVRIERS

Syndicat	Prélèvement des cotisations ayant fait l'objet de négociations et présentement en vigueur	Prélèvement des cotisations ayant fait l'objet de négociations lors de l'entente conclue avec les groupements d'employés du service intérieur le 19 déc. 1952. Détail en voie de règlement	Autres ententes à l'égard du prélèvement faisant l'objet de négociations distinctes	Aucun prélèvement en vigueur ou en voie de négociation	Total
	Nombre d'ententes	Nombre d'ententes	Nombre d'ententes	Nombre d'ententes	
SERVICES MARITIMES					
Seafarer's International Union of North America — Canadian District (B.C. Coast Service).....	1			3	4
Canadian Brotherhood of Railway Employees and Other Transport Workers. National Organization Masters, Mates and Pilots of America.....	4	1		2	7
National Association of Marine Engineers of Canada.....			1		1
Canadian Merchant Service Guild.....				4	4
Commercial Telegraphers' Union.....				4	4
				1	1
	5	1	1	14	21
HOTELS					
Canadian Brotherhood of Railway Employees and Other Transport Workers. Hotel and Restaurant Employees and Bartenders International Union.....	2			5	7
International Union of Operating Engineers.....				3	3
				1	1
	2			9	11

SOMMAIRE

	Chemins de fer	Services maritimes	Hôtels	Total
Prélèvement des cotisations ayant fait l'objet de négociations et présentement en vigueur.....		5	2	7
Prélèvement des cotisations ayant fait l'objet de négociations lors de l'entente conclue avec les groupements d'employés du service intérieur le 19 déc., 1952 et on est à en arrêter les détails.....	41	1		42
Autres ententes à l'égard du prélèvement faisant l'objet de négociations distinctes.....	4	1		5
Aucun prélèvement en vigueur ou en voie de négociation.....	24	14	9	47
	69	21	11	101

CHEMIN DE FER DU PACIFIQUE-CANADIEN, COMMUNICATIONS,
MESSAGERIES, SERVICES DE NAVIGATION INTÉRIEURE
ET DE CABOTAGE

I. Prélèvement des cotisations syndicales en vigueur:

Seafarers' International Union of North America (Service de cabotage sur la côte de la Colombie-Britannique) (Service dans la baie de Fundy)

II. Syndicats avec lesquels on est à négocier au sujet des conditions du prélèvement; douze de ces syndicats se sont fait entendre par la récente commission de conciliation que présidait M. le juge Kellock:

Brotherhood of Maintenance of Way Employees.

Brotherhood of Sleeping Car Porters.

Division N^o. 4 Railway Employees' Department of A.F. of L.

International Brotherhood of Electrical Workers.

International Brotherhood of Firemen, Oilers, Helpers, Roundhouse and Railway Shop Labourers.

Order of Railroad Telegraphers.

Brotherhood of Railway Signalmen of America.

Brotherhood of Railway and Steamship Clerks, Freight Handlers, Express and Station Employees.

Brotherhood of Railway Carmen of America.

Commercial Telegraphers' Union.

Brotherhood of Express Employees.

International Longshoremen's Association Local 1121

Building Service Employees International Union Local 298

Canadian Brotherhood of Railway Employees and Other Transport Workers (Service des lacs et rivières de la Colombie-Britannique).

III. Syndicats à l'égard desquels aucun prélèvement n'est effectué ou ne fait l'objet de négociations:

Bartenders, Hotel Service and Restaurant Employees' Union, Local 796, Restaurant de la gare de Moose-Jaw.

Hotel and Restaurant Employees and Bartenders International Union, Local 526, Restaurant de la gare Windsor.

Brotherhood of Railroad Trainmen.

Order of Railway Conductors.

Brotherhood of Locomotive Engineers.

Brotherhood of Locomotive Firemen and Enginemen.

National Association of Marine Engineers of Canada.

Canadian Merchant Service Guild.

Nombre de syndicats 23

Prélèvement en vigueur 1

Prélèvement faisant l'objet de négociations 14

LIGNES AÉRIENNES DU PACIFIQUE-CANADIEN

I. Prélèvement en vigueur:

International Association of Machinists (Partie de la Division n^o 4 de Railway Employees Department of A.F. of L.)

Order of Railroad Telegraphers.

Brotherhood of Railway and Steamship Clerks, Freight Handlers, Express and Station Employees.

Hotel and Restaurant Employees' and Bartenders International Union (Cafeteria employees).

II. Aucun prélèvement en vigueur ou faisant l'objet de négociations:

- Canadian Air Line Pilots Association.
- Canadian Air Lines Flight Attendants Association.
- Canadian Air Lines Navigators Association.

Nombre de syndicats	7
Prélèvement en vigueur	4

NOTA: Quatre des syndicats qui représentent les employés des Lignes aériennes sont des syndicats d'employés de chemins de fer et sont aussi indiqués dans la liste relative aux chemins de fer.

APPENDICE B

TÉLÉGRAMMES DU NATIONAL-CANADIEN

15 avril 1953 11 h 49 du matin

MOA 147 27-FD Montréal 15 1100A
 L'honorable Milton F. Gregg
 Ministre du Travail Ottawa

Les membres du Crédit social du Canada français protestent énergiquement contre le bill relatif à l'intolérance raciale stop Sous prétexte d'accorder des chances égales à toutes les races il empiétera sur la liberté des patrons (traduction)

Le secrétaire,
 JEAN GRENIER.

APPENDICE C

NATIONAL UNITY ASSOCIATION
 Chatham, Dresden, North-Buxton
 C.P. 197, Dresden (Ontario)

Organisée en vue de favoriser de meilleures relations entre les races

Monsieur A. Small,
 Secrétaire,
 Comité permanent des relations industrielles,
 Chambre des communes, Canada.

Monsieur,

Nous accusons réception de votre lettre du 22 avril 1953. En réponse, nous désirons vous adresser quelques propositions. Nous vous prions aussi d'ajouter le nom de la *National Unity Association* à la liste des groupements qui appuient le projet de loi.

En premier lieu, nous signalons qu'on devrait insérer des dispositions interdisant aux employeurs de demander une récente photo des candidats à l'emploi, surtout dans les annonces qu'ils publient dans les journaux, sans fournir de raisons suffisantes pour exiger une telle photo.

En outre, nous proposons qu'on permette à toute personne lésée de choisir l'association qui lui plaît pour agir en son nom.

C'est un fait reconnu que certains employeurs locaux acceptent les demandes de Canadiens compétents de couleur, mais n'en ont jamais embauchés jusqu'ici. Nous proposons que toutes les demandes soient établies en double exemplaire, l'employeur devant en garder un exemplaire pendant au moins deux ans, l'autre devant être conservé par le candidat afin qu'il puisse s'en servir advenant le cas où on nierait l'avoir reçu.

Le secrétaire,
 H. R. BURNETTE.

Nota: La lettre ci-dessus et la résolution suivante ont été reçues le mardi 28 avril 1953.

Le secrétaire du Comité,
 A. SMALL.

RÉSOLUTION PRÉSENTÉE PAR LA NATIONAL UNITY ASSOCIATION

Attendu qu'il est contraire à la Déclaration des droits de l'homme des Nations Unies d'humilier un homme, une femme ou un enfant ou de les blesser de quelque autre façon en raisons de leurs race, croyance ou couleur.

Dans l'intérêt de la Démocratie, notre Gouvernement fédéral devrait tout au moins incorporer la Déclaration des droits de l'homme des Nations Unies dans un bill fédéral des droits, interdisant les distinctions de race ou de religion contre tout groupe minoritaire.

Lorsque certains groupes ne peuvent aspirer qu'à des catégories restreintes d'emploi, leur niveau d'existence et leurs chances d'avancement se trouvent amoindris. Par conséquent, leur apport en tant que bons citoyens est restreint. Vu les conditions qui existent actuellement dans le monde et comme nous voulons convaincre le reste du monde des bienfaits de la démocratie, il importe grandement d'appliquer chez nous les principes démocratiques.

La Déclaration des droits de l'homme des Nations Unies a aussi pour objet de protéger la dignité humaine. Au Canada, à cause de l'absence d'une loi à cet égard, certains groupes se voient quotidiennement refuser les services ordinaires dans les hôtels, les restaurants et les endroits publics.

Il est vrai que les lois n'inculqueront jamais l'amour dans le cœur de l'homme, mais les lois peuvent empêcher que l'homme traite ses semblables d'une façon inhumaine à cause de leur race, de leurs croyances ou de leur couleur.

La loi canadienne des méthodes équitables d'emploi, adoptée le 13 janvier 1953, démontre que les distinctions injustes existent et sont nuisibles et qu'on peut adopter des mesures législatives pour y mettre fin. Cette loi amoindrira les distinctions injustes dans l'embauchage, mais elle ne va pas assez loin. Elle devrait renfermer une disposition visant le service public.

Vu les faits signalés ci-dessus, nous prions le Gouvernement fédéral d'adopter une loi efficace.

La NATIONAL UNITY ASSOCIATION



