

ment été incorporée aux lois canadiennes, que cette loi est demeurée en vigueur depuis 1875 dans le premier cas et depuis 1877 dans l'autre, jusqu'à nos jours, et qu'elle n'a jamais donné lieu à des abus, il est bien difficile de déclarer que nous avons radicalement tort de la conserver.

L'hon. M. ROEBUCK: Ce n'est pas probant, n'est-ce pas?

Le PRÉSIDENT: C'est persuadant.

L'hon. M. ROEBUCK: Pour commencer, disons que nous n'imitons pas tout ce que la Grande-Bretagne fait, même par une commission royale.

L'hon. M. GARSON: Mais la mesure a été approuvée et par les intérêts patronaux et par les intérêts ouvriers,—c.-à-d. par les patrons et par les syndicats,—quand on l'a incorporée aux statuts en Grande-Bretagne, et elle n'a donné lieu à aucun abus. Quant à l'autre point que vous avez soulevé, quand vous avez dit en fait que nous ne devrions pas appliquer cet article à la violation d'un contrat, que nous devrions simplement interdire de nuire aux services d'utilité publique par exemple d'une grande collectivité, qu'il y ait contrat ou non, je réponds que l'article traite essentiellement de la violation de contrats . . . violation criminelle de contrats. D'ordinaire quand un contrat est conclu entre, mettons la société minière A.B.C. d'une part et ses employés d'autre part,—les syndicats intéressés,—la violation du contrat peut causer des dommages à l'une ou à l'autre des parties contractantes. Mais ce dont il s'agit actuellement, n'est ni les intérêts des syndicats d'une part, ni ceux des sociétés d'autre part, mais des intérêts de tout le public. Nous disons que si une partie,—soit le syndicat, soit le patron,—viole volontairement ce genre de contrat, sachant que son acte causera des dommages à la population dans une mesure importante, elle commet alors un crime et elle devrait être passible d'une punition de ce chef.

L'hon. M. ROEBUCK: Dans sa rédaction actuelle, la mesure touche l'employeur plus que l'employé. Il n'y a aucune exception de prévue pour l'employeur qui viole son contrat.

Le PRÉSIDENT: Non, il est cloué.

L'hon. M. GARSON: On ne prévoit pas d'exception pour l'employé non plus, jusqu'à ce qu'il se soit entièrement conformé à toutes les dispositions de la loi à laquelle il doit se plier avant de rompre son contrat. S'il se conforme à ces dispositions, je doute fort que la Couronne puisse prouver qu'il s'est rendu coupable d'une violation de contrat.

L'hon. M. ROEBUCK: Dites-moi une chose: Est-il possible de se conformer aux conditions prévues, et de violer quand même le contrat?

L'hon. M. GARSON: Non, je crois pas. Il me semble que, dans ce cas, comme dans celui des articles 52 et 372, nous avons, avec un surcroît de prudence, rédigé ce qui constituerait une loi applicable à tous les cas, dans un langage sur lequel il ne peut y avoir mésentente ni du côté des parties, ni de celui du public. Il faut qu'ils connaissent chacun leur situation. Je ne m'excuse pas de procéder ainsi. J'estime, en effet, qu'il vaut mieux mettre les points sur les i que de permettre des suppositions ou des présomptions.

L'hon. H. ROEBUCK: Moi aussi.

Le PRÉSIDENT: Je crois que la plus simple réponse à l'article 365 serait de dire que lorsqu'on a tout fait et que la grève ayant lieu est légale, il n'y a pas de contrat et, par conséquent aucune violation de contrat. Voilà la simple réponse que comporte l'article 365, mais non les articles 52 et 372. Vous avez dit qu'ils étaient tous les mêmes. Il est possible d'avoir une grève illégale aux termes des articles 52 et 372, tandis que l'article de réserve prévoit une grève légale.

L'hon. M. GARSON: Je ne crois pas, monsieur le Président.

Le PRÉSIDENT: Alors, les syndicats eux-mêmes ont mal compris, car c'est leur avis, si l'on fait foi au dernier bulletin publié par le Congrès canadien du Travail.