

## Cas pratique

# Un employeur a-t-il le droit de congédier sans avis un employé engagé au mois ?

Donat Quimper

Volume 3, numéro 2, octobre 1947

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1023569ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1023569ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Quimper, D. (1947). Cas pratique : un employeur a-t-il le droit de congédier sans avis un employé engagé au mois ? *Relations industrielles / Industrial Relations*, 3(2), 30–31. <https://doi.org/10.7202/1023569ar>

emple, il ne doit pas profiter de son contrat pour solliciter les employés pour telle union de son choix ou contre telle autre à l'endroit de laquelle il nourrit des préjugés.

Enfin, nous n'insisterons jamais trop, les deux ne doivent pas commettre d'indiscrétion, le secret professionnel étant un de leur plus précieux ressorts, avec celui de la conscience professionnelle pour leur avancement comme pour leur réputation. Unis et conscients de leur rôle, ces deux auxiliaires précieux serviront la cause du bien commun dont celui de la profession a été confié au Comité paritaire par l'État, sur demande des parties représentant les employeurs et les employés.

Pour terminer, émettons le vœu que ces travailleurs sociaux puissent tous posséder les notions fondamentales de sociologie et d'économie politique et sur les solutions apportées par la morale aux grands problèmes sociaux et économiques de l'heure présente. Au moins, ils doivent suivre le développement parallèle des organisations ouvrières et patronales, les revendications des salariés et la mission sociale de l'État.

## Cas pratique

Un employeur a-t-il le droit de congédier sans avis un employé engagé au mois?

Donat QUIMPER

La réponse directe à cette question dépend de l'existence ou non de règlements municipaux à ce sujet dans la localité où travaille l'employé; et de l'application possible de la *loi des Maîtres et des serviteurs*.

En effet, depuis l'abrogation des règlements du service sélectif qui jusqu'au 31 mars 1947 imposaient en théorie, un avis de séparation de 7 jours, les relations entre patrons et employés ne sont plus désormais assujetties qu'aux prescriptions de la loi ordinaire. Or le code civil, bien que ne comportant rien d'explicite sur les avis de congédiement et d'abandon de service, indique cependant (art. 1670) que les droits et obligations résultant du bail de service personnel sont régis sous certains rapports, dans les campagnes, par une loi spéciale, et dans les villes et villages, par les règlements des conseils municipaux.

Conséquemment, lorsqu'il s'agit de répondre à une question comme celle-ci, ce sont d'abord les règlements municipaux régissant les relations entre patrons et employés qu'il faut consulter. Là où il

n'existe pas de tels règlements, il faut référer à la loi spéciale indiquée par le code civil et contenue dans nos statuts sous le titre de: *Loi des Maîtres et des serviteurs*. (S.R.Q. 1941, c. 328). Cette loi est désuète comme les expression du titre qu'elle porte. Le mot *Maîtres*, en effet, n'a pas dans cette loi le sens restreint qu'on serait porté à lui donner à première vue, pas plus que le mot *serviteurs* n'a le sens exclusif de domestique. Il faut donner à ces expressions le sens qu'on donne aujourd'hui aux mots *patrons* et *employés*.

Au cours de son demi-siècle d'existence, cette loi n'a été appliquée que très rarement à cause des régions et territoires qu'elle excepte, et à cause des catégories d'employés qu'elle exclut. En effet, elle ne s'applique pas aux employés engagés à la pièce, à l'heure ou à l'entreprise. Elle ne s'applique pas aux cités de Québec et de Montréal, ni aux autres cités constituées en corporation, ni aux villes et villages qui ont passé ou qui pourront passer des règlements régissant les relations entre maîtres et serviteurs. C'est donc une loi *supplétive* qui ne s'applique qu'en autant et aussi longtemps que le champ n'est pas occupé par des règlements municipaux.

Au surplus, croyons-nous devoir ajouter que sur la question spéciale du droit de faire des congédiements pour cause, cette loi nous paraît venir en conflit avec l'article 21 de la loi de relations ouvrières. (S.R.Q. 1941, c. 162-A). A tout événement, puisqu'elle existe dans les statuts et demeure ainsi susceptible d'application, nous citons les quelques articles qui peuvent répondre à la présente question:—

« Tout domestique, serviteur, compagnon ou journalier, engagé à la semaine, au mois ou à l'année, et non à la pièce ou à l'entreprise, ou pour une période fixe, qui a l'intention d'abandonner le service pour lequel il est engagé à l'expiration de son engagement, doit donner au moins une semaine d'avis de cette intention lorsque son engagement est à la semaine, ou deux semaines si son engagement est au mois, et un mois lorsque l'engagement est à l'année ». . . (art. 3).

Cette obligation est réciproque. « Le maître et la maîtresse ou le patron doit donner un pareil avis à tout serviteur, compagnon ou journalier, engagé à la semaine, au mois ou à l'année, dont les services ne sont plus requis; mais tout domestique, serviteur, compagnon ou journalier, ainsi engagé peut être congédié à l'expiration de son engagement ou avant, sans avis, en lui payant le plein montant des gages auquel il aurait eu droit à l'expiration de son engagement et si l'avis requis lui avait été donné ». (art. 4).

Nous espérons que ces quelques données seront suffisantes pour permettre à notre correspondant de déterminer lui-même s'il a des droits en vertu des règlements municipaux ou en vertu de la *loi des Maîtres et des serviteurs*.

## LOGIQUE SOCIALE (1)

L'Ecole sociale populaire vient de publier en brochure une lettre pastorale de S.Exc. Mgr Arthur Douville qui tout en datant de 1944 demeure toujours d'actualité. Tous ceux qui la connaissaient déjà se réjouiront de la diffusion qui lui sera faite. Ce document, en plus de rappeler certains principes de la doctrine sociale de l'Eglise, — élémentaires pour tous ceux qui sont mêlés à l'action sociale chez nous, mais grandement oubliés ou méconnus par un trop grand nombre, — relate une expérience nouvelle et intéressante dans le domaine des relations du travail. Il y est question de l'histoire et de l'organisation de la convention collective de travail qui règle les rapports existant entre les divers syndicats représentant les employés des fabriques et des institutions religieuses du diocèse de Saint-Hyacinthe et l'Association patronale qui groupe tous ces employeurs.

Ce n'est pas pour rien que l'auteur a intitulé son étude *Logique sociale*. Les souverains pontifes depuis soixante ans n'ont cessé de recommander aux travailleurs et aux employeurs de se grouper dans des associations professionnelles pour fixer sur une base de justice et de charité les droits et devoirs de chacun. «L'Eglise prêche la justice du salaire et des conditions de travail; l'Eglise enseigne la collaboration nécessaire et sincère entre employeurs et employés; l'Eglise propose comme modes de collaboration l'association professionnelle et les comités mixtes; l'Eglise enfin demande à l'Etat de promouvoir une législation sociale, gardienne des intérêts de tous, mais surtout protectrice des intérêts des travailleurs».

Cette réalisation de l'évêque de Saint-Hyacinthe dans son diocèse est plus qu'une oeuvre de logique: elle est une oeuvre apologétique auprès des travailleurs catholiques, comme aux yeux de tous ceux qui, sans partager notre foi ne sont pas indifférents à notre doctrine sociale. Comme on le comprend, il se défend bien de fixer une ligne de conduite à qui que ce soit, mais tous ceux qui ont à coeur l'établissement des relations du travail dans la justice et la charité souhaitent avec ardeur qu'en tenant compte des circonstances propres à chaque milieu cette expérience ne reste pas locale.

C'est une brochure à lire, à méditer et qui peut être très utile à passer. — Gérard DION

(1) *Logique sociale*. S.Exc. Mgr DOUVILLE, évêque de Saint-Hyacinthe. Une brochure, 29 pages, Ecole sociale populaire, no 404, septembre 1947.

## BIBLIOGRAPHIES

Jacques COUSINEAU, S.J., *Promotion ouvrière*, dans Relations, octobre 1947, pp. 294-296.

Dans cet article solidement appuyé par de nombreuses citations, l'auteur qui est bien connu dans les relations du travail, expose en termes clairs et non équivoques, un problème de la plus haute importance au point de vue moral et psychologique. Si nos employeurs ne veulent pas, comme ceux d'autres pays, être pris par surprise, ils feraient bien de commencer dès maintenant à étudier et à réaliser graduellement la participation ouvrière aux responsabilités de l'entreprise.

Emile BOUVIER, S.J., *La co-gestion des entreprises*, dans l'Actualité économique, vol. 23, no 3, octobre 1947, pp. 403-420.

Dans cet article, l'auteur, directeur de la section des relations industrielles de l'Université de Montréal, aborde la question si importante de la réforme de structure dans l'entreprise. Après avoir admis cette nécessité, il se borne à expliquer la participation à la gestion en s'appuyant sur des auteurs dont les thèses sont aujourd'hui dépassées, comme les RR.PP. Muller, s.j., et Du Passage, s.j., qu'il met en opposition avec d'autres sociologues tels que Charvet, les RR.PP. Chenu, o.p., Desbuquois, s.j. et Desquerat, s.j. Il ne cite pas les derniers documents pontificaux de Pie XII. Il en conclut à une participation bénigne à la gestion par une réforme de structure plus apparente que réelle. Article très intéressant, mais il faudra revenir sur ce sujet dans le Bulletin.  
G. D.

Confédération des Syndicats Chrétiens, *Cogestion, Notre politique familiale, Le Syndicalisme*, Rapports des Commissions d'Etudes de la C.S.C.

Ces trois rapports publiés en brochure séparée ont été présentés au XVe Congrès de la Confédération des Syndicats Chrétiens tenu à Bruxelles les 10, 11 et 12 octobre 1947. Le premier, la *Cogestion* est le fruit du travail en collaboration des dirigeants de la C.S.C. et de plusieurs professeurs de Louvain; il contient sept chapitres: 1—le progrès technique, la modernisation et les travailleurs; 2—les droits du travail à la cogestion; 3—l'organisation paritaire de l'économie; 4—la répression des abus de puissances économiques et financières; 5—les conseils d'entreprise; 6—la réforme de la S.A. et de la S.P.R.L.; 7—au delà du salariat.

Le second et le troisième ont été préparés par les dirigeants de la C.S.C. seulement. Dans *Notre politique familiale* on trouve: 1—les bases d'une politique familiale; 2—les allocations familiales; 3—les frais minima d'entretien des ménages de travailleurs; 4—la place de la mère et de l'épouse dans notre politique familiale; 5—la structure et la gestion des caisses de compensation; 6—le problème du logement; 7—la famille et les dégrèvements fiscaux.

Le rapport sur *Le Syndicalisme* traite des questions suivantes: 1—première évolution du Syndicalisme; 2—le syndicalisme après la libération; 3—la position actuelle du syndicalisme; 4—le syndicalisme dans les rouages de l'Administration; 5—les nouvelles positions; 6—le syndicalisme libre dans l'Etat démocratique.

On y constate le souci de cet important groupement de travailleurs chrétiens de Belgique d'appuyer son action sur des études sérieuses. Les centrales ouvrières canadiennes auraient intérêt à préparer leurs congrès de la même façon.

## NOS COLLABORATEURS

CHOLETTE, Gaston, B.A., M.Sc.Soc., chef du secrétariat du Comité diocésain d'Action catholique, Québec.

QUELLET, J.-Médard, secrétaire de l'Association patronale de Québec et secrétaire-trésorier du Comité paritaire de l'alimentation en gros de Québec et du Comité conjoint des barbiers-coiffeurs de Québec.

DESPRÉS, Jean-Pierre, D.Sc.Soc., membre du personnel du Bureau international du Travail à Genève, professeur à la Faculté des sciences sociales de l'Université Laval.

GAGNÉ, Jean, B.A., B.Sc.Soc., LL.L., assistant-secrétaire du Département des relations industrielles de l'Université Laval.

QUIMPER, Donat, B.A., LL.L., directeur-adjoint du Service de conciliation et d'arbitrage du ministère du Travail.