

## ARTICLE

« Les grands manufacturiers qui font gagner le pain à tant de pauvres gens doivent trouver protection devant les tribunaux » : condition ouvrière, salariat et justice civile au Québec, 1850–1914

**Thierry Nootens**, UQTR, Centre interuniversitaire d'études québécoises (CIEQ)

**Résumé** : La jurisprudence québécoise en matières civiles constitue une source précieuse pour l'histoire du travail et du salariat. Elle dévoile un vaste éventail de conflits vécus dans le monde ouvrier durant la transition au capitalisme industriel et la manière dont l'appareil judiciaire a procédé à la régulation de ces mêmes conflits. À partir de 128 causes rapportées, l'auteur examine le sort qu'ont connu les poursuites déposées par – ou contre – des ouvriers et des ouvrières des manufactures, des journaliers et des charretiers, travailleurs directement affectés par le prélèvement de la survaleur générée par le labeur physique et par le *libre jeu* des rapports de force dans la sphère économique. Six catégories de litiges marquent cette jurisprudence : les clivages institués par le droit parmi les travailleurs manuels (notamment en vertu de la législation sur les maîtres et serviteurs); les défauts de paiement des salaires; la mise en œuvre malaisée des privilèges ouvriers; les contestations de la discipline patronale; l'imposition de dommages à l'occasion du travail; et, enfin, les aléas des saisies exercées à l'encontre des travailleurs. Nombre d'indices trahissent l'incapacité du binôme réunissant le droit civil et la justice civile, en qualité d'instruments de régulation sociale, à obvier à la fragilité profonde de la condition salariale au 19<sup>e</sup> siècle et au début du 20<sup>e</sup> siècle.

**Mots clefs** : libéralisme économique; ouvriers; conditions de travail; droit civil; jurisprudence; salaires; privilèges ouvriers; discipline patronale; dommages; saisies

---

Thierry Nootens, « « Les grands manufacturiers qui font gagner le pain à tant de pauvres gens doivent trouver protection devant les tribunaux » : condition ouvrière, salariat et justice civile au Québec, 1850–1914, » *Labour/Le Travail* 94 (Automne 2024): 183–221, <https://doi.org/10.52975/llt.2024v94.006>

**Abstract:** Quebec jurisprudence in civil matters constitutes a valuable source for the history of work and employment. It reveals a vast range of conflicts experienced among workers during the transition to industrial capitalism and the way in which the judicial system proceeded to regulate such conflicts. Working with 128 reported cases, the author examines the fate of lawsuits filed by – or against – ordinary workers, factory workers, day labourers and carters, workers directly affected by the levy of surplus value generated by physical labor and through the free play of power relations in the economic world. Six categories of disputes mark this jurisprudence: divisions established by law among manual labour (notably under the legislation on masters and servants); failure to pay wages; the difficult implementation of worker privileges; challenges to employer discipline; the imposition of damages during work; and, finally, the hazards of seizures carried out against workers. Many indicators betray the incapacity of bringing together civil law and civil justice, as instruments of social regulation, in order to take precautions against the profound fragility of wage-earning status in the 19th century and the beginning of the 20th century.

**Keywords:** economic liberalism; manual workers; working conditions; civil law; jurisprudence; wages; mechanics' liens; employer's authority; damages; seizures

À L'AUBE DU 20<sup>e</sup> SIÈCLE, le séjour d'un certain Landry employé à titre de cuisinier dans un camp de bûcherons situé sur les rives de la rivière Kipawa, dans le district judiciaire de Pontiac, se termine de manière catastrophique<sup>1</sup>. Le 18 janvier 1902, son contremaître le somme de quitter les lieux. Le paiement de son salaire lui est refusé, à moins qu'il ne débourse lui-même une somme de 15 \$ qui servira à faire venir un remplaçant. Forcé de faire un long trajet au milieu des bois, « il [se gèle] les pieds et les doigts de la main droite et [...] quelques jours après on lui [...] [ampute] les pieds et les doigts de la main droite [...] maintenant il est infirme et incapable de gagner sa vie et [...] se traîne sur les genoux<sup>2</sup> ». Il poursuit son patron, Hurdman, pour une somme de 10 000 \$ en dommages. Celui-ci réplique que l'action est irrégulière : le contrat d'engagement ayant été conclu à Ottawa et non dans la province de Québec, la « cause d'action n'a pas pris naissance dans le district de Pontiac<sup>3</sup> ». Un juge lui donne raison à l'effet que « le fait reproché au défendeur est une conséquence ou découle de la dite obligation ou du dit engagement<sup>4</sup> ». Landry porte sa cause en appel. La Cour de révision le déboute le 27 mars 1903. Le juge Tait se demande si Landry aurait pu prétendre séjourner sur ce chantier, ou aurait pu y trouver un abri, si ce n'est à titre d'employé en vertu du contrat paraphé précisément à Ottawa. « *Without it he has no case*<sup>5</sup>. » L'homme devra reprendre ses démarches à zéro, en Ontario. Trouvera-t-il les ressources nécessaires pour mener à bien une poursuite dans la province voisine, sans parler des difficultés concrètes que représentera le voyage?

1. *Landry c. Hurdman* dans *Rapports de pratique de Québec*, 5 (1903), 273–279.

2. *Ibid.*, 274.

3. *Ibid.*

4. *Ibid.*, 275.

5. *Ibid.*, 278.

Nous avons procédé dans un article précédent à une exégèse des articles du *Code civil du Bas-Canada* et de la législation applicables à la condition ouvrière au Québec, de 1866 à 1909<sup>6</sup>. Ce travail a notamment dévoilé la parcimonie des réformes adoptées durant cette période afin de tenter d'assurer le paiement des salaires. La présente étude adopte une approche différente, celle d'un examen, par le biais de la jurisprudence, de la régulation concrète des conflits vécus dans le monde ouvrier par l'appareil judiciaire du Bas-Canada et de la province de Québec, du milieu du 19<sup>e</sup> siècle à l'aube de la Première Guerre mondiale. Bien entendu, les deux perspectives ont partie liée : les tribunaux étaient chargés de trancher à la lumière du code civil et de la législation en vigueur – ou en fonction de leurs silences – un très vaste éventail de litiges produits par un marché du travail qui, en vertu de la domination de l'idéologie contractuelle, n'offrait que très peu de protections aux hommes et aux femmes contraints de vendre leur force de travail. Néanmoins, quelle a été la contribution spécifique des tribunaux civils à la construction et à la régulation de la condition ouvrière durant l'apogée de la transition au capitalisme industriel au Québec?

Afin d'assurer la faisabilité de la démarche, des pans entiers de l'histoire ouvrière ont été laissés de côté. C'est le cas des mobilisations de travailleurs, de leurs conditions de vie, de la dangerosité des chantiers et des manufactures ainsi que de la mise en œuvre de la *Loi Lacombe* (1903). Cette dernière loi constitue un épisode non négligeable de l'histoire législative du salariat au début du 20<sup>e</sup> siècle au Québec, aux côtés de la *Loi sur les accidents du travail* (1909). Ces thèmes sont déjà l'objet d'une riche historiographie<sup>7</sup>, alors que le

6. Thierry Nootens, « Droit civil, condition ouvrière et transition au capitalisme industriel au Québec », *Revue canadienne droit et société*, 31, n° 1 (2016), 47–64. Nous ferons appel à des causes mentionnées dans ce premier article en de rares occasions.

7. On se contentera ici d'un échantillon de travaux récents. Sur la mobilisation ouvrière et les faits de culture afférents, voir Robert Tremblay, « La grève générale des charpentiers-menuisiers de Montréal, 1833–1834 : réévaluation d'un acte fondateur autour du concept de légitimité », *Labour/Le Travail*, 81 (2018), 9–52; Peter C. Bischoff, « “Un chaînon incontournable au Québec” : les Chevaliers du travail, 1882–1902 », *Labour/Le Travail*, 70 (2012), 13–59; Martin Petitclerc, « “Ils ne sont plus le peuple qu'ils étaient hier” : la culture ouvrière à Montréal-Est au moment de la Confédération », *Atlas historique du Québec : le fait urbain*, (2018), <https://atlas.cieq.ca/le-fait-urbain/interactif/ils-ne-sont-plus-le-peuple-qu-ils-etaient-hier-la-culture-ouvriere-a-montreal-est-au-moment-de-la-confederation.html>. À propos des conditions de vie, voir Ruth Bleasdale, *Rough Work: Labourers on the Public Works of British North America and Canada, 1841–1882* (Toronto : University of Toronto Press, 2018) de même que Gilles Lauzon, *Pointe-Saint-Charles : l'urbanisation d'un quartier ouvrier de Montréal, 1840–1930* (Québec : Septentrion, 2014). Quant à la *Loi Lacombe*, voir Sylvie Taschereau et Yvan Rousseau, « The Hidden Face of Consumption: Extending Credit to the Urban Masses in Montreal (1920s–40s) », *The Canadian Historical Review*, 100, n° 4 (2019), 509–539. L'histoire de la dangerosité de l'industrie pourrait néanmoins être étoffée. À ce propos, voir Jean-Claude Dionne, « Le Conseil des métiers et du travail de Montréal (СМТМ) et les lois des accidents du travail », *Bulletin du RCHTQ*, 30, n° 2 (2004), 4–21.

cœur même des rapports de travail, soit le louage de services personnels et ses conséquences juridiques, a été assez peu investigué<sup>8</sup>.

Le propos a également été resserré autour de l'expérience du prolétariat des villes, pour l'essentiel. Ce faisant, à l'instar des matelots, les travailleurs engagés dans la production de ressources primaires (les bûcherons, les mineurs et les cultivateurs) n'ont pas été pris en compte<sup>9</sup>. Le personnel de maison a également été exclu, vu la spécificité de sa situation<sup>10</sup>. Ainsi, la population à l'étude est faite essentiellement d'ouvriers et d'ouvrières des manufactures ainsi que de journaliers et de charretiers<sup>11</sup>, catégories socioprofessionnelles directement affectées par le prélèvement de la survaleur générée par le labeur physique et par le libre jeu des rapports de force dans la sphère économique<sup>12</sup>. Des ouvriers de manufacture semi-qualifiés ou qualifiés ont aussi été inclus<sup>13</sup>. Néanmoins, le corpus demeure imparfaitement délimité. Des causes rapportées ne mentionnent pas explicitement le métier des demandeurs et des défendeurs. Il a fallu s'en remettre parfois à certains indices, que ce soit pour inclure une affaire (par exemple, une description de travail à domicile évoquant le *sweating system*) ou pour la laisser de côté (par exemple, des salaires trop substantiels)<sup>14</sup>.

Le sort réservé à ces travailleurs par les tribunaux autorise une réflexion sur le rôle joué par le droit civil et la justice civile à titre d'instruments de

8. La seule exception concerne les contrats notariés d'engagement de travailleurs forestiers, présentés de manière succincte par Michel Larose il y a longtemps. Voir Michel Larose, « Les contrats d'engagement des travailleurs forestiers de la Mauricie », *Material History Bulletin/Bulletin d'histoire de la culture matérielle*, 13 (1981), 69–73. L'historiographie canadienne-anglaise des rapports entre la justice et le monde du travail a privilégié l'étude des causes célèbres concernant les syndicats et les moyens de pression. Judy Fudge et Eric Tucker, dir., *Work on Trial: Canadian Labour Law Struggles* (Toronto : Irwin Law, 2010).

9. Les bûcherons et les matelots sont l'objet d'une législation spécifique méritant de plus amples recherches.

10. Il faut jouer de prudence avec les termes « serviteurs » ou « servants ». Des travailleurs manuels et apprentis sont assujettis à la législation sur les maîtres et serviteurs sans être des domestiques.

11. Faute d'espace, nous ne traiterons pas en détail le procès phare ayant opposé les charretiers de Montréal au Grand Tronc. Ce jalon important de l'histoire judiciaire de l'ordre libéral au Québec a été effleuré par Margaret Heap dans « La grève des charretiers à Montréal, 1864 », *Revue d'histoire de l'Amérique française*, 31, n° 3 (1977), 392.

12. Le tri effectué en fonction des catégories socioprofessionnelles a présenté d'autres défis. La pluriactivité professionnelle est importante au 19<sup>e</sup> siècle. Un individu peut parfaitement se présenter comme « cultivateur et charretier ». Certains travailleurs peuvent être à leur compte et ce faisant jouir d'une certaine autonomie dans leur travail, tout en étant au plus bas échelons des rapports de production.

13. Les ouvriers employés dans des activités de transformation à l'extérieur des grands centres ont également été inclus.

14. Le terme « ouvrier » doit aussi être manié avec précaution. Des individus que la jurisprudence désigne comme des ouvriers en vertu de la responsabilité en matière de construction d'immeubles sont en fait des entrepreneurs ayant des employés à leur disposition.

régulation sociale durant la transition au capitalisme industriel. Nous continuerons à approfondir ici une interrogation soulevée dans certains de nos travaux antérieurs<sup>15</sup>, celle de la juridicisation des rapports sociaux. Le degré de pénétration des rapports de travail par des normes juridiques – ce qui n'est pas une question de quantité étant donné que le marché de l'emploi est d'emblée très peu régulé en amont – ainsi que le contenu et la force de certaines d'entre elles retiendront notre attention. En outre, les normes du droit positif cohabitent dans ce champ social avec d'autres normes formelles, comme les règlements imposés par les patrons, ou avec des normes informelles, tel le sentiment d'humanité de certains juges. Il convient d'élucider les rapports entre ces différents ordres normatifs, si l'on veut bien rendre compte du travail accompli par le système judiciaire.

Toutes les affaires pertinentes ont été relevées dans le monumental *Répertoire général de jurisprudence canadienne* de Jean-Joseph Beauchamp<sup>16</sup>. Des entrées de l'index de cet instrument de recherche (« louage d'ouvrage », « privilège », etc.) ont conduit à un nombre non négligeable de causes publiées *in extenso* dans des périodiques de jurisprudence à proprement parler, comme *La revue légale*. Cent-vingt-huit litiges ont été récoltés<sup>17</sup>. Le premier relate une décision rendue en 1853, alors que le dernier relate un jugement prononcé en 1914. Il est possible de ranger ces causes rapportées en dix catégories et de déterminer, pour la vaste majorité d'entre elles, quelle était la position des ouvriers en première instance (demandeurs ou défendeurs) et quelle a été l'issue du processus judiciaire (favorable ou défavorable) (voir le tableau 1).

De manière générale, l'appareil judiciaire ne semble pas favoriser ou défavoriser spécialement les ouvriers dans sa mise en œuvre du droit applicable : ces derniers l'emportent exactement la moitié du temps. Les juges leur donnent raison plus souvent lorsqu'il est question de salaires impayés ou de créances ouvrières (privilèges), alors qu'ils ont peu de chance de s'en tirer en matière de saisies. Cependant, il y a des limites substantielles aux enseignements que nous pouvons tirer de cet examen quantitatif. Outre les très faibles quantités en jeu, les causes rapportées ne constituent pas des sources sérielles à proprement parler, ne serait-ce qu'en raison du fait qu'un jugement prononcé en appel aura bien plus de poids qu'un jugement de première instance. Nous devons donc approfondir un peu notre critique des sources pour bien jauger la portée de ce corpus.

15. Thierry Nootens, « Le contentieux de la Cour supérieure, 1880–1890 : droit, marché et société durant la transition au capitalisme industriel », *Revue d'histoire de l'Amérique française*, 69, n<sup>os</sup> 1 et 2 (2015), 165–188.

16. Jean-Joseph Beauchamp, *Répertoire général de jurisprudence canadienne* (Montréal : Wilson et Lafleur, 1914), 4 volumes.

17. De rares affaires ne faisant pas partie du corpus ont été mises à contribution afin d'éclairer certains enjeux. Elles sont suivies en note par la mention « hors corpus ».

**Tableau 1 : Jurisprudence civile et condition ouvrière au Bas-Canada et au Québec, 1853–1914 : une vue d'ensemble**

| Enjeu principal du litige                 | Nombre de causes | Ouvriers demandeurs et défendeurs <sup>a</sup> | Issues favorables <sup>b</sup> |
|---|------------------|--|--------------------------------|
| 1-minorité des ouvriers                   | 8                | 7 et 1   | 4 (50 % <sup>c</sup> )         |
| 2-législation sur les maîtres et serveurs | 10               | 1 et 8   | 6 (60 %)                       |
| 3-salaires impayés                        | 19               | 18 et 1  | 12 (63 %)                      |
| 4-travail non fourni par les patrons      | 6                | 6 et 0   | 2 (33 %)                       |
| 5-congédiements sans cause                | 6                | 6 et 0   | 2 (33 %)                       |
| 6-privileges ouvriers                     | 15               | 9 et 4   | 10 (67 %)                      |
| 7-discipline patronale                    | 13               | 12 et 0  | 6 (46 %)                       |
| 8-dommages causés au cours du travail     | 10               | 5 et 3   | 2 (20 %)                       |
| 9-saisies de biens meubles et de salaires | 33               | 3 et 29  | 10 (30 %)                      |
| 10-divers <sup>d</sup>                    | 8                | 6 et 2   | 6 (75 %)                       |
| <b>Total</b>                              | <b>128</b>       | <b>121</b>                                     | <b>60 (50 %)</b>               |

**Source :** Périodiques de jurisprudence du Bas-Canada et du Québec, 1853-1914.

a) Il n'est pas toujours possible d'établir parfaitement le statut des ouvriers en première instance.

Aussi, en de rares cas, des ouvriers voient leurs intérêts affectés par une poursuite à laquelle ils ne sont pas parties prenantes. Le total de statuts de demandeurs et de défendeurs peut donc être inférieur au nombre de causes d'une catégorie donnée.

b) Quelques causes rapportées ne permettent pas de déterminer précisément l'impact de la décision rendue.

c) Le pourcentage d'issues favorables a été calculé en tenant compte du nombre de décisions favorables et du nombre total de causes d'une catégorie donnée.

d) Exemples de poursuites rangées dans la catégorie « divers » : litiges à propos de l'octroi de permis de charretiers, dispute entre travailleurs au sujet de l'usage de machines, poursuite pour atteinte à la réputation d'un travailleur.

Pour l'essentiel, la jurisprudence publiée se penche sur des points de droit épineux. Elle est bien distincte des litiges arbitrés quotidiennement par les tribunaux et enfouis depuis dans leurs archives. Aussi, les ouvriers fréquentent peu le tribunal de grande instance qu'est la Cour supérieure vu le seuil monétaire élevé des réclamations assujetties à sa juridiction<sup>18</sup>. La chose est moins vraie en ce qui concerne l'instance inférieure, la Cour de circuit,

18. Thierry Nootens, « Les plaideurs en Cour supérieure, 1880–1890 : classe, genre et juridicité durant la transition au capitalisme industriel », *Revue d'histoire de l'Amérique française*, 68, n<sup>os</sup> 1 et 2 (2014), 35–37.

mais ils y figurent surtout à titre de défendeurs endettés<sup>19</sup>. Autre biais de notre documentation : les périodiques de jurisprudence ont livré moins de causes pertinentes durant les décennies 1850, 1860 et 1870 (29 affaires), à la différence de la période 1881–1914 (99 affaires). Il a fallu que la grande industrie se déploie véritablement dans les villes, que l'urbanisation s'accélère et que des réformes législatives soient testées devant les tribunaux pour qu'émerge une véritable jurisprudence ouvrière au Québec.

Bien qu'elles traitent de *cas*, les causes rapportées sont diffusées dans l'ensemble de la province, des palais de justice et des cabinets d'avocats abonnés à l'une ou l'autre des publications jurisprudentielles. En outre, les principes déterminés ou réitérés par la jurisprudence font partie du corpus de règles formelles de droit, pour une période plus ou moins longue, avec les articles proprement fondamentaux du code civil. Les cas deviennent des normes. Ils peuvent servir à trancher d'autres litiges n'ayant pas été publiés, puisque les avocats s'efforcent d'appuyer leurs prétentions sur une interprétation des mêmes principes; les juges font de même au moment de conforter leurs décisions. D'éventuelles actions en justice ne voient pas le jour en raison de l'état du droit à un moment précis; les demandeurs dépensent temps et argent lorsqu'ils ont espoir de l'emporter. Rappelons également que dans le cas précis des ouvriers, disposant de peu de temps libre et de ressources, des règles du code civil restreignent d'emblée leur accès à la justice, telle la prescription (extinction) rapide de la possibilité de poursuivre pour salaire impayé<sup>20</sup>. Mais des luttes ont été jugées dignes d'être menées. La jurisprudence publiée dévoile le sort que *risquaient de connaître* les réclamations ouvrières, ce qui s'avère un atout précieux pour l'histoire du travail.

Une attention particulière a été accordée à trois catégories de données : les circonstances des conflits, les normes en cause (tant formelles qu'informelles) ainsi que les raisonnements judiciaires mis en œuvre. Les causes rapportées ne sont pas toutes aussi disertes les unes que les autres. Elles se contentent parfois de relater l'essentiel de la décision, sans lever le voile sur les conditions dans lesquelles le labeur a été fourni. Cependant, le corpus est systématique sur le plan des principes selon lesquels le marché du travail manuel doit se gouverner et en regard de l'évolution différenciée de ces principes durant les décennies ciblées.

Six pôles de litigiosité marquent cette jurisprudence. Nous les examinerons tour à tour. Il s'agit des clivages institués par le droit parmi les travailleurs manuels, des défauts de paiement des salaires (incluant le travail non fourni

19. Thierry Nootens et Nathalie Ricard, « Petites gens, petites dettes : monétarisation de la vie sociale et rapports de domination dans le district judiciaire d'Arthabaska (Québec), 1880–1930 », *Histoire sociale/Social History*, 53, n° 109 (2020), 507–508. C'est également le cas pour les cours des commissaires. Voir Sylvio Normand, « Justice civile et communauté rurale au Québec, 1880–1920 », *Les cahiers de droit*, 25, n° 3 (1984), 605.

20. Nootens, « Droit civil », 54.

et les congédiements sans cause), des privilèges ouvriers, de la discipline patronale, de la responsabilité encourue à l'occasion du travail et, enfin, des saisies exercées contre des travailleurs.

## 1. Mineurs et « serviteurs » : l'étiquetage juridique des travailleurs manuels

LA CATÉGORISATION DES TRAVAILLEURS en différents groupes constitue une donnée clé de la régulation juridique et judiciaire de la condition ouvrière durant la seconde moitié du 19<sup>e</sup> siècle et au début du 20<sup>e</sup> siècle. Les enjeux sont considérables. En vertu de l'étiquette qui leur est apposée, des ouvriers profiteront de certains avantages ou s'en verront privés; d'autres subiront un surcroît de contraintes. Le phénomène n'est pas neuf en début de période. Jacques Crémazie explique dans son *Manuel des notions utiles* (1852) que les « journaliers » n'ayant pas reçu leurs gages ne disposent que de 40 jours pour poursuivre. Les avocats, eux, ont cinq années pour actionner leurs clients mauvais payeurs<sup>21</sup>.

Nous avons déjà montré que la province affine nettement l'étiquetage des travailleurs durant les années 1880 et 1890 afin de tenter de contrecarrer certains abus. Les députés interviennent sur trois fronts : ils essaient de mieux garantir le paiement de la main-d'œuvre des chantiers; ils balisent plus précisément les privilèges ouvriers; et ils étendent les exemptions de saisie au profit des petites gens<sup>22</sup>. Ces interventions les amènent, par exemple, à préciser ce qu'est un « journalier<sup>23</sup> ». Nous le verrons plus loin, ces réformes vont mobiliser la jurisprudence de manière intense. Cependant, il existe en parallèle d'autres clivages institués au sein de la classe ouvrière. Le premier concerne l'âge des travailleurs et le second découle de la législation sur les maîtres et serviteurs. De quelle autonomie jouissent les jeunes hommes et les jeunes filles encore mineurs sur le marché du travail? Qui est susceptible, en qualité de « serviteur », de voir son absentéisme puni par la prison? Il s'agit là, à n'en pas douter, de deux des catégories de travailleurs les plus vulnérables aux rapports de domination qui traversent le marché de l'emploi<sup>24</sup>. Néanmoins, les juges balisent la condition et l'expérience des individus concernés.

Les dernières décennies du 19<sup>e</sup> siècle voient une intensification de la mise au travail des adolescentes et des adolescents. Nombre de ménages de milieu populaire comptent sur leurs revenus pour survivre<sup>25</sup>. De manière générale, les

21. Jacques Crémazie, *Manuel des notions utiles sur les droits politiques, le droit civil, la loi criminelle, et municipale, les lois rurales, etc.* (Québec : J. & O. Crémazie, 1852), 74.

22. Nootens, « Droit civil », 55 et suivantes.

23. *Ibid.*, 58.

24. Ce à quoi s'ajoutent, il va sans dire, les formes genrées d'exploitation du labeur.

25. Bettina Bradbury, *Familles ouvrières à Montréal : âge, genre et survie quotidienne pendant*

tribunaux ne sont pas défavorables à l'autonomie des jeunes gens sur le marché du travail si l'autorité paternelle n'en est pas trop affectée. Une loi de 1888 va d'ailleurs en ce sens : elle autorise tous les mineurs de quatorze ans ou plus à poursuivre seuls pour salaire impayé<sup>26</sup>.

Assez tôt, la jurisprudence détermine que le mineur de même que son père ou sa mère veuve peuvent louer sa force de travail<sup>27</sup>. Dans le cas du père, il a « le droit d'utiliser les services de son enfant mineur, de l'engager, et de poursuivre pour ses gages<sup>28</sup> ». Par contre, il ne pourra forcer son fils à pratiquer le même métier que lui<sup>29</sup>. En 1889, on détermine aussi qu'un mineur peut s'engager comme apprenti sans l'assistance de son tuteur<sup>30</sup>. Seules les mises en apprentissage de grands garçons, par le biais de conventions en bonne et due forme, paraissent faciliter l'intervention des pères et des juges dans l'usage de la force de travail des grands adolescents. C'est qu'on ne peut déroger sans raison valable à des conventions formelles impliquant des prestations réciproques, de la part du maître et de l'apprenti, ce qui distingue nettement ces transactions des embauches opérées à la porte des manufactures et entourées souvent de fort peu de formalités, quel que soit l'âge des ouvriers.

La décision rendue en 1888 dans l'affaire *Gravel c. Malo* vient limiter le pouvoir des maîtres sur leurs apprentis<sup>31</sup>. Entrepreneur-menuisier, Gravel a pris en apprentissage le fils mineur de Malo pour une durée de trois ans. Deux ans après, le père reprend son fils. Gravel réclame 300 \$ en dommages, somme considérable. Le nœud de l'affaire : Gravel aurait décidé, comme bien des Canadiens français de son temps, de s'installer à Montréal et, en sus, d'amener le jeune homme avec lui.

D'après les dires du père, au moment de l'engagement, il « entendait [...] garder [son fils] dans sa paroisse [...] afin qu'il pût lui-même veiller sur [sa] conduite<sup>32</sup> ». Gravel rétorque qu'il a souvent envoyé l'adolescent travailler à Montréal sans que cela ne pose problème. Son avocat soutient en outre que les clauses formelles de l'engagement ont priorité sur les souhaits paternels. Le juge Taschereau ne s'épanche pas dans un long jugement. L'autorité paternelle, un

---

*la phase d'industrialisation* (Montréal : Boréal, 1995).

26. Nootens, « Droit civil », 58. Cette mesure découle probablement du fait qu'il n'y a pas d'intérêt à nommer un tuteur – et donc un représentant légal – à des enfants dépourvus de biens et forcés de travailler pour vivre.

27. *Caron c. Sylvain* dans *La revue légale*, 2 (1870), 736; *Lafrance c. Blain* dans *The Lower Canada Jurist*, 33 (1889), 12. Nous avons réduit la désignation des parties aux patronymes ou aux noms des personnes morales des parties principales.

28. *Caron c. Sylvain* dans *La revue légale*, 2 (1870), 736.

29. *Bail c. Lemieux* dans *La revue de jurisprudence*, 18 (1912), 497–503.

30. *Major c. Labelle* dans *The Legal News*, 12 (1889), 399.

31. *Gravel c. Malo* dans *The Montreal Law Reports, Superior Court*, 4 (1888), 43–44.

32. *Ibid.*, 43.

des socles de l'ordre social, doit prévaloir sur les migrations d'un petit patron. Malo « avait raison de s'opposer [au] départ de son fils qui lui eût enlevé toute surveillance sur les mœurs et la conduite de ce dernier<sup>33</sup> ». Au surplus, c'est Gravel qui a brisé le contrat en décidant de déménager. La poursuite est donc renvoyée.

Le pouvoir des maîtres est l'objet d'une décision de la Cour du banc du Roi, le plus haut tribunal de la province<sup>34</sup>. Théophile, fils mineur de quinze ans d'un certain Lebeau, était censé apprendre la gravure et la fabrication d'étampes auprès de Baker en vertu d'un contrat de six ans paraphé en 1879. Son salaire mensuel, de 3 \$ au départ, devait croître jusqu'à 14 \$. D'après Lebeau, son fils a surtout servi de main-d'œuvre non qualifiée. Or, soutient-il, apprendre la gravure prend des années et « *the knowledge of which is a valuable acquisition*<sup>35</sup> ». Par conséquent, l'homme réclame l'annulation du contrat. L'affaire pose problème. La Cour supérieure renvoie l'action, puisque des experts se sont dits satisfaits de pièces exécutées par l'apprenti. La Cour de révision, elle, se montre insatisfaite des apprentissages et renverse la décision précédente. Baker se tourne alors vers la Cour du banc du Roi et fait valoir le contrat, tout en y ajoutant l'argument d'une nécessaire autonomie patronale : « *The teacher must be allowed to exercise some discretion as to the order and manner of the studies*<sup>36</sup>. » Le jeune homme s'est même enfui après le jugement de la Cour supérieure! Le juge Ramsay rappelle l'essence d'un contrat d'apprentissage :

*It will readily be admitted that an apprentice should be held strictly to his bargain, else dishonest people might gain undue advantages by having their children taught the rudiments of a trade and then allowing them to desert their employment. On the other hand, it would be very cruel to make a youth waste five or six years of his life at low wages without prospect of any compensating advantage in the future*<sup>37</sup>.

Il faut dire que les circonstances du litige jettent une lumière peu favorable sur les capacités de Baker à titre de maître. Il ne pratique pas vraiment la gravure ou n'aurait plus la santé nécessaire. Pour ce qui est de la fuite de Théophile, le juge Ramsay considère que cela ne change rien. Si le maître « *was not fulfilling his contract with the boy, the latter was justifiable in refusing to throw away more of his time*<sup>38</sup> ». Lebeau l'emporte.

On peut évidemment douter de la fréquence des contrats d'apprentissage dans le contexte de l'industrialisation massive de la fin du 19<sup>e</sup> siècle. Les obligations rappelées par le juge Ramsay sont réciproques, interpersonnelles

33. *Ibid.*, 44.

34. Baker & Lebeau dans *The Legal News*, 7 (1884), 299–301.

35. *Ibid.*, 300.

36. *Ibid.*

37. *Ibid.*

38. *Ibid.*, 301.

et morales, ce qui distingue nettement l'apprentissage des autres conventions sur lesquelles la jurisprudence doit se pencher, conventions marquées, pour ainsi dire, par un grand vide normatif.

Si le pouvoir des maîtres sur les apprentis se voit limité en certains cas, le Québec se démarque nettement d'autres provinces par le maintien d'une législation pénale sur les maîtres et serviteurs, mesure de contrôle social rigoureuse<sup>39</sup>. Les punitions sanctionnant l'insubordination font en sorte que les décisions confirmant ou infirmant l'appartenance à l'une des catégories de travailleurs assujettis à cette législation n'ont absolument rien d'anodin.

À la fin des années 1880, un certain Dinelle est condamné par le *recorder* à 10 \$ d'amende ou à un mois de prison après avoir « abandonné son ouvrage<sup>40</sup> ». S'il n'arrive pas à défrayer l'amende, l'homme ou sa famille connaîtront de sérieuses difficultés. Il se pourvoit pour faire casser ce jugement, mais les termes employés dans son contrat d'embauche jouent contre lui. L'acte notarié prévoit une durée d'un an et le désigne comme un « engagé » et son patron comme un « bourgeois ». Par le même acte, il « s'obligeait de faire tous les ouvrages que son bourgeois lui donnerait, pourvu qu'ils se rapportent à son métier de poseur de lattes, à raison de 90 centins par mille de briques<sup>41</sup> ». La Cour supérieure refuse de venir à son secours. Le règlement de la Ville de Montréal sur les maîtres et serviteurs régit notamment les individus engagés « à la pièce ou à l'entreprise » qui quitteraient leur travail sans raison<sup>42</sup>. La sanction est confirmée.

La magistrature interprète toutefois de manière restrictive les règles sur les maîtres et serviteurs durant le dernier tiers du 19<sup>e</sup> siècle<sup>43</sup>, du moins dans la jurisprudence publiée. A-t-elle des réticences *libérales* à l'égard du conservatisme du Québec sur ce plan? Rappelons que l'assemblée législative fait disparaître en 1878 l'iniquité la plus patente du code civil en matière de disputes entre employeurs et employés, en amendant l'article 1669 qui prévoyait que le serment du maître pourrait servir de preuve *ipso facto* en cas de poursuites

39. Nootens, « Droit civil », 51 et note 27. Nous ne retracerons pas ici l'évolution de cette législation.

40. *Dinelle c. Gauthier* dans *The Montreal Law Reports, Superior Court*, 3 (1887), 134.

41. *Ibid.*

42. *Ibid.*, 135. Un « cordonnier compagnon » payé à la douzaine de bottes ou de chaussures, embauché par contrat écrit, pourra de même être puni pour désertion. Voir *Ex parte Joseph Gagnier* dans *The Montreal Law Reports, Superior Court*, 7 (1891), 19–20.

43. Nos dix causes rapportées sont insuffisantes pour autoriser une comparaison avec les études traitant de la mise en œuvre concrète des règles relatives aux maîtres et aux serviteurs à l'époque préindustrielle. Notons, néanmoins, que les plaintes déposées par les serviteurs en milieu urbain font état de gages impayés, de renvois prématurés et d'abus physiques. Voir Ian C. Pilarczyk, « "Too Well Used by His Master": Judicial Enforcement of Servants' Rights in Montreal, 1830–1845 », *McGill Law Journal*, 46 (2001), 519 et suivantes.

pour gages intentées par des « domestiques ou serviteurs de ferme<sup>44</sup> ». Même une fois révisé par la possibilité de contredire ce serment « comme tout autre témoignage », cet article est interprété strictement. La Cour de circuit siégeant à Berthier décide en 1880 que l'article 1669 ne s'applique pas à un « journalier employé à la journée, à travailler à une chaussée de moulin<sup>45</sup> ».

Ce sont des abus assez criants que les juges sanctionnent, en fonction de la phraséologie même des règles applicables aux maîtres et serviteurs, règles auxquelles on ne peut faire dire n'importe quoi. Après que Rose a été condamné pour désertion au début des années 1850, la Cour supérieure annule la condamnation, car le dossier ne comporte aucune trace d'embauche d'une durée d'au moins un mois, alors que la loi ne s'applique que dans ce cas<sup>46</sup>. Les patrons ne peuvent, de concert, congédier des employés à volonté et compter sur l'État pour les contraindre. À l'occasion d'une grève, des cigariers quittent le travail tout en poussant des compagnons à débrayer<sup>47</sup>. Leur patron, Youngheart, les traîne devant la Cour du *recorder*. Leur contrat de travail a tout du désert. Le *recorder* résume : « Une certaine quantité de tabac leur était remise pour être convertie en cigares. Les défendeurs recevaient le prix de ce travail et pouvaient abandonner le service du demandeur sans mettre toute la quantité de tabac en cigares, ou en la convertissant entièrement en cigares. Le demandeur avait le droit de renvoyer les défendeurs en aucun temps<sup>48</sup> ». Si les ouvriers sont libres de partir n'importe quand, peut-on leur reprocher d'être partis, ou même d'en avoir incités d'autres à le faire? Pas du tout.

Appelé à se prononcer sur la manière dont un tribunal inférieur a sanctionné un apprenti, le juge Johnson ne cache pas sa colère en cette année 1875 : « *It is a monstrous case of oppression by a master, and of ignorance in a magistrate*<sup>49</sup> ». Un langage aussi vert n'est pas chose commune. David s'est – ou a été – engagé auprès de Collerette à titre d'apprenti pour trois ans et pour un montant microscopique : il devait gagner 3,25 \$ par mois la troisième année. Malade, il a raté un ou deux mois de travail tout en complétant les trois ans stipulés. Cela n'a pas empêché son employeur de le poursuivre en vertu de la loi sur les maîtres et serviteurs et de le faire condamner. Johnson est catégorique : il n'existe nulle part dans cette législation d'offense correspondante et encore moins de faute découlant du fait d'avoir été malade.

Le *recorder* Weir rend à son tour des décisions circonscrivant le recours à cet outil de contrôle social durant les premières années du 20<sup>e</sup> siècle. La phraséologie de cette législation porte maintenant mal son âge, dirait-on. Waldman a été

44. Nootens, « Droit civil », 51 et 58.

45. *Marier c. Lafrenière* dans *La revue légale*, 10 (1880), 674.

46. *Ex parte Rose* dans *Lower-Canada Reports*, 3 (1853), 495–496.

47. *Youngheart c. Chaw* dans *La revue de jurisprudence*, 7 (1901), 274–277.

48. *Ibid.*, 275.

49. *Ex parte David* dans *The Lower Canada Jurist*, 19 (1875), 111.

accusé d'avoir incité les « *servants and apprentices* » d'un certain Sommer à désertier, au mépris du règlement de la Ville de Montréal<sup>50</sup>. Le règlement en cause inclut bien ces catégories d'employés, mais les étiquettes ne collent pas selon Weir : « *In a certain sense every employée [sic] is a servant, but the use of the word in the by-law connotes domestic service*<sup>51</sup> ». Les personnes exhortées à quitter le travail étaient en fait des « *journeymen* » et des « *journeywomen* »<sup>52</sup>. Après avoir rappelé que ce règlement a ceci de particulier « *in that it makes a penal offense of what is ordinarily subject matter of damages*<sup>53</sup> » et que, par conséquent, il doit être interprété de manière restrictive, Weir renvoie la poursuite. Ce n'est pas son seul rappel en ce sens<sup>54</sup>.

## 2. Les travailleurs comme créanciers : salaires impayés et congédiements sans cause

L'IMPÉRITIE DE CERTAINS EMPLOYEURS ajoute nettement à la fragilité de la condition salariale durant la transition au capitalisme industriel. Des salaires ne sont pas versés et des congédiements surviennent sans crier gare. Mais des ouvriers lésés ne restent pas sans réagir et, à l'aide d'un avocat, engagent des actions que la communauté juridique estime dignes de publication. Ces affaires présentent probablement un intérêt non négligeable en termes d'économie politique, outre la valeur inhérente à l'interprétation de lois nouvelles, le cas échéant.

Les tribunaux sollicités par des travailleurs impayés se penchent sur les conventions censées régir les rapports entre demandeurs et défendeurs de même que sur la législation applicable<sup>55</sup>. Il est parfois nécessaire de suppléer aux silences des ententes conclues au départ. De plus, l'étiquetage des individus laissés sans salaire à titre de *véritables* ouvriers ou journaliers peut être cruciale au moment de profiter de protections légales toutes relatives. Les juges, à ce titre, cumulent les indices afin de bien cerner les gens auxquels ils ont affaire. Mais les catégories juridiques cadrent mal avec la complexité de

50. *Sommer c. Waldman* dans *La revue de jurisprudence*, 12 (1906), 94–95.

51. *Ibid.*, 95.

52. *Ibid.*

53. *Ibid.*

54. *Lamothe c. Bissonnette* dans *La revue de jurisprudence*, 12 (1906), 195. Un forgeron embauché verbalement et à la semaine échappe à la sanction qui pesait sur lui.

55. La difficulté à recevoir son dû constitue déjà un phénomène important à l'époque préindustrielle. Voir Grace Laing Hogg et Gwen Shulman, « Wage Disputes and the Courts in Montreal, 1816–1835 » dans Donald Fyson, Colin M. Coates, et Kathryn Harvey, dir., *Class, Gender and the Law in Eighteenth - and Nineteenth-Century Quebec: Sources and Perspectives* (Montréal : Montreal History Group/Groupe d'histoire de Montréal, 1993), 127–143.

l'univers du travail manuel, qui ne se limite pas aux plus simples employés d'usine<sup>56</sup>.

L'affaire Turner, tranchée par la Cour du banc du Roi en 1904<sup>57</sup>, porte entièrement sur la mise en œuvre du terme « labourer » au regard d'une clause de la loi fédérale sur les compagnies permettant aux ouvriers impayés de se retourner contre les directeurs d'entreprise<sup>58</sup>. Bien qu'il s'agisse du seul cas du genre dans notre corpus – ce qui doit alerter à propos de la portée réelle de la mesure<sup>59</sup> –, l'affaire témoigne du manque de prise de l'hérméneutique juridique sur les réalités du monde ouvrier.

Turner réclame 217,75 \$ en salaire à Fee et l'emporte en première instance. Fee fait appel. Turner est selon lui un *foreman* et, clivage évoqué ailleurs, il donnait des ordres à d'autres ouvriers. Les avocats de Turner répliquent que ce dernier « *was hired as a hand, or a pump man, and if ever gave orders, they were orders of a very minor nature, and applying to a very small number of the company's employees*<sup>60</sup> ». Ce n'est pas tout. Il n'était pas mieux payé que ses compagnons. La Cour du banc du Roi leur donne raison le 27 octobre 1904. Pour le juge Hall, c'est le fondement de la législation qui importe. Elle vise la protection des travailleurs incapables de mesurer la bonne ou la mauvaise santé financière de l'entreprise qui les emploie et, par conséquent, bien vulnérables en cas de banqueroute. Les rapports de travail doivent reposer sur un certain degré de confiance envers les supérieurs et sur un certain degré d'équité :

*The directors have personally this knowledge or should have it, and if, aware of the company's embarrassed affairs [...] they continue to utilize the services of employees who have no means of securing this knowledge and who give their time and labour upon their sole reliance, often,*

56. L'identité précise des travailleurs assujettis à la législation sur les maîtres et serveurs a aussi posé problème en Ontario. Paul Craven, « The Law of Master and Servant in Mid-Nineteenth-Century Ontario » dans David H. Flaherty, dir., *Essays in the History of Canadian Law*, vol. 1 (Toronto : The Osgoode Society, 1981), 196–197.

57. *Fee & Turner* dans *Les rapports judiciaires de Québec, Cour du banc du Roi*, 13 (1904), 435–447.

58. *An Act Respecting the Incorporation of Joint Stock Companies by Letter Patents*, 2 Ed. VII (1902), ch. 15, sect. 71. Eric Tucker a consacré un bel article à la responsabilité des directeurs de corporations envers les employés impayés. Voir Eric Tucker, « Shareholder and Director Liability for Unpaid Workers' Wages in Canada: From Condition of Granting Limited Liability to Exceptional Remedy », *Law and History Review*, 26, n° 1 (2008), 57–98. L'affaire Turner est évoquée à la page 85.

59. La jurisprudence canadienne ne comporterait pas de poursuite de ce type avant les années 1890. Voir Tucker, « Shareholder and Director Liability », 82. Tucker démontre que les tribunaux ont interprété de manière très restrictive les droits des employés.

60. *Fee & Turner*, 441–442. Le fait d'avoir reçu des ordres permettra à un journalier travaillant au creusage d'un égout au pic et à la pelle de bénéficier de la loi des accidents du travail, bien qu'on ait tenté en défense de le faire passer pour... un contracteur indépendant. Voir *Beaulieu c. Picard* dans *Dominion Law Reports*, 7 (1913), 2–6 (hors corpus).

*on the good faith and respectability of the company's directors, it is not inequitable that such directors should be personally liable, within reasonable limits, for arrears of wages*<sup>61</sup>.

Les modalités de paiement des ouvriers ont parfois leurs particularités et les juges refusent de laisser ces derniers sans ressources pour des brouillies. Caunon paie ses ouvriers – des débardeurs – le samedi, sur présentation de « tickets » établissant les heures effectuées<sup>62</sup>. Vallée, qui a cumulé 24 heures de travail à 25 cents de l'heure, a malheureusement égaré les siens. Bien que Caunon admette que l'homme a bel et bien travaillé durant les heures en question, il refuse de payer les six dollars correspondants par peur de décaisser deux fois si jamais les « tickets » réapparaissent... Le juge Champagne considère que Caunon dépasse les bornes : « Le demandeur ne peut perdre son salaire dans la crainte que les tickets seront présentés par d'autres personnes, ce qui n'arrivera peut-être jamais<sup>63</sup> ». Qui plus est, Caunon n'a qu'à s'en prendre à lui-même s'il ne compile pas les heures travaillées par ses hommes. Surtout, un contrat les lie et ce dernier ne stipule nulle part que les « tickets » doivent être présentés pour toucher son dû; une « entente tacite<sup>64</sup> » à cet effet ne peut prévaloir sur ce silence.

En d'autres temps, le travail promis n'est pas fourni et le salaire espéré s'évapore. La chose semble particulièrement fréquente sur les chantiers éloignés. Cet éloignement complique d'ailleurs considérablement le recours des ouvriers lésés, qui finissent évidemment par rentrer au bercail. Par exemple, on ne pourra pas poursuivre à Québec pour du travail effectué dans le district de Saguenay, malgré le fait que l'engagement sur convention verbale ait eu lieu à Québec<sup>65</sup>. Le recrutement en bloc d'ouvriers au profit de chantiers ferroviaires pose manifestement problème. Trois affaires mettent en scène le Canadien Pacifique (CP), grand consommateur de main-d'œuvre. Ses agents recruteurs ont convaincu plusieurs travailleurs de parcourir de longues distances, mais la déception est amère. Un homme embauché verbalement à Montmagny pour aller travailler en Ontario poursuit pour cette raison la corporation, à Montmagny, dans les années 1880<sup>66</sup>. La Cour de révision donne raison au CP et détermine que la cause de l'action se trouve en Ontario, car c'est là-bas que le travail devait être effectué. Pareille décision, peut-on croire, n'est pas de nature à inciter les entreprises de grande taille à mieux planifier leurs besoins en main-d'œuvre.

61. *Fee & Turner*, 446.

62. *Vallée c. Caunon* dans *The Legal News*, 13 (1890), 85.

63. *Ibid.*

64. *Ibid.*

65. *Trudel c. Duval* dans *The Quebec Law Reports*, 4 (1878), 189. On aura relevé la contradiction évidente avec la décision relatée en introduction.

66. *Meservier c. The Canadian Pacific R. R. Co.* dans *The Quebec Law Reports*, 11 (1885), 161–164.

Une fois rendu sur les bords du lac Supérieur, un nommé Lapointe doit dire adieu à un salaire correct de 3 \$ par jour et à six mois d'ouvrage<sup>67</sup>. Que souhaitait-il faire avec le modeste pécule espéré? Fonder une famille, mettre sur pied une petite affaire ou tout simplement pourvoir aux besoins des siens? Toujours est-il qu'on ne lui donne rien à faire. De retour à Montréal, il poursuit sur trois chefs : pour vingt jours de salaire à 3 \$ par jour, pour 6,50 \$ dépensés en nourriture et « *for violation of the contract made for six months – for trouble, anxiety, sufferings, loss of time and money, which he reduced to \$ 30*<sup>68</sup> ». Grand total : 96,50 \$. Le CP tente de s'esquiver. C'est aux contracteurs travaillant pour lui de répondre de la poursuite. Aussi, la corporation nie tout en bloc : l'existence du contrat d'embauche, le salaire offert ou le manque de travail. Mais l'examen de la preuve va lui donner tort. Lapointe est parti un 19 octobre avec 430 hommes. L'entrepreneur à l'œuvre au lac Supérieur a été débordé par cette vague de recrues. Le CP ayant payé le voyage jusqu'au chantier, c'est lui le véritable cocontractant de Lapointe. Le juge Torrance alloue au demandeur 62 \$ pour vingt jours d'absence, dont 12 \$ pour les six jours suivant son retour à Montréal et 9 \$ « *for his sufferings*<sup>69</sup> ».

Une ouvrière à domicile, Mlle O'Keefe, est également laissée sans ouvrage<sup>70</sup>. Comme les *navvies* des grands chantiers, elle fait partie d'une main-d'œuvre dont on dispose avec fort peu d'égards. Le contrat qu'elle signe en mai 1883 avec Joseph Desjardins est on ne peut plus succinct, mais apparemment limpide :

*I, Joseph Desjardins, promise to furnish Miss Kate O'Keefe with work, knitting, for space of nine months, to begin on the fourth day of June next, Monday.*

*I will also furnish her with one knitting machine valued at \$ 37.00, payable \$ 2.00 per week, until paid*<sup>71</sup>.

S'est-elle crue plus en sécurité qu'avec une convention verbale? Il n'en demeure pas moins qu'elle poursuit Desjardins en septembre suivant, sur deux chefs : pour douze semaines à 4,50 \$ chacune en salaire et pour 121,50 \$ en dommages couvrant la période allant du dépôt de la poursuite jusqu'à la fin des neuf mois prévus, pour un total de 180 \$. En première instance, le juge Rainville vient à son secours, tout en modérant ses espérances. Le montant correspondant aux semaines de salaire perdues est alloué, mais, pour ce qui est de la période allant jusqu'à la fin du contrat, seule la différence avec ce qu'elle a pu gagner ailleurs à un salaire moindre lui est accordée (20 \$). C'était sans compter les tribunaux d'appel. La Cour de révision renverse la décision. Le contrat ne dit

67. *Lapointe c. The Canadian Pacific Railway Company* dans *The Legal News*, 7 (1884), 29–30.

68. *Ibid.*, 29.

69. *Ibid.*, 30.

70. *O'Keefe & Desjardins* dans *The Lower Canada Jurist*, 30 (1886), 280–282.

71. *Ibid.*, 280.

pas où le travail devait être fourni. Or, l'usage veut qu'on aille chercher les articles à parfaire à la manufacture et Mlle O'Keefe ne s'y est pas présentée. Le contrat prévoyait pourtant la vente d'une machine à coudre, un assez bon indice de l'endroit où le travail devait être abattu.

Plus que le labeur introuvable, ce sont les ruptures brusques du lien d'emploi qui mobilisent la jurisprudence. Des travailleurs abandonnent leur poste; d'autres sont mis à la porte *manu militari*. Il faut insister sur ce fait : les tribunaux reconnaissent explicitement que des renvois n'ont pas de raison valable et qu'une compensation peut être exigée. Mais les juges circonscrivent de près cette dernière possibilité, ce qui nous empêche de conclure à un véritable contrôle judiciaire des congédiements sans cause. Le principe fondateur de la responsabilité individuelle est notamment réitéré. Les ouvriers renvoyés font-ils des efforts sérieux pour dénicher un autre gagne-pain? En matière de congédiements, la régulation judiciaire du marché du travail passe en bonne partie par le marché du travail lui-même.

La cause phare en matière de renvoi sans cause est la poursuite opposant Charles Simon à Moïse Beauchemin, litige tranché par la Cour du banc de la Reine en 1877<sup>72</sup>. Simon, ouvrier qualifié, est engagé à l'automne 1874 jusqu'au premier mai 1875, à raison de 2,25 \$ par jour. À mi-chemin, en janvier, ses patrons lui font savoir qu'ils le garderont à leur service seulement à salaire moindre. Simon refuse. Cinq jours après avoir quitté, l'homme poursuit sur deux chefs : pour les 30,40 \$ qui lui sont dus et pour les 202,50 \$ couvrant le reste de la période prévue jusqu'en mai. L'homme perd en première instance. Le juge Caron fait sienne la défense présentée. Les patrons allèguent que Simon n'est pas aussi bon qu'il le prétendait, alors « qu'il s'était offert à eux [...] comme un mouleur qui pouvait défier toute concurrence<sup>73</sup> ». Le contrat d'embauche imposait d'ailleurs une responsabilité assez exorbitante à l'ouvrier, qui devait couler des pièces « à ses risques et périls, et [...] [payer] tous les dommages qui en résulteraient, s'il ne réussissait pas<sup>74</sup> ». Enfin, on ne l'a jamais renvoyé, prétend-on. Il lui a plutôt été offert de travailler à la pièce ou à la journée.

Symptôme, peut-être, de l'incertitude entourant le droit du travail en milieu industriel durant les années 1870, la Cour de révision renverse le jugement. L'instance d'appel estime que Simon a prouvé ses allégations. Les défendeurs sont condamnés à payer l'entièreté de la réclamation. Si cette décision avait été le fin mot de l'histoire en matière de congédiement injustifié, les ouvriers embauchés pour une durée donnée auraient eu droit à l'entièreté du salaire correspondant.

La Cour du banc de la Reine va refermer cette porte, à double tour. Pour le juge Dorion, il n'y a pas de preuve de dommages au dossier. Ce faisant, « *we think*

72. *Beauchemin & Simon* dans *The Lower Canada Jurist*, 23 (1879), 143–146.

73. *Ibid.*, 144.

74. *Ibid.*

*he must get what was due at the time he brought his action, but no more*<sup>75</sup> ». Le juge Monk, lui, ne voit pas comment octroyer des gages non encore échus. Simon pourrait mourir entretemps « *or in some other way the wages may never become due*<sup>76</sup> ». C'est simple : pour réclamer un salaire non encore dû, il faut prouver des dommages et prouver ne pas avoir été en mesure de trouver un autre emploi. Dit autrement, la responsabilité des patrons ne s'étend pas à l'avenir; c'est le lot du travailleur congédié. Simon ne reçoit que les 30 \$ concrètement gagnés<sup>77</sup>. Cette décision de la Cour du banc de la Reine va exactement dans le même sens qu'un jugement rendu peu de temps auparavant par la Cour supérieure dans le cas d'un tailleur de chemises congédié et réclamant son salaire pour les mois à venir<sup>78</sup>. Le critère de la possibilité de trouver un emploi semblable fera également obstacle aux réclamations d'ouvriers mis à pied par manque de travail<sup>79</sup>. On semble toutefois trouver un moyen terme au début du 20<sup>e</sup> siècle dans la régulation des congédiements sans motif. À l'employeur de démontrer que du travail semblable est disponible ailleurs, à l'employé de se démenter pour en trouver<sup>80</sup>. Il n'en demeure pas moins que les patrons disposent d'une bonne dose de liberté de *bris* contractuel.

### 3. Les travailleurs comme créanciers : le droit étroit des privilèges

IL EST ASSEZ RARE QUE les causes rapportées montrent les juges en train de disserter sur le monde du travail en termes d'économie politique. Des dossiers font exception : ceux mettant en cause les privilèges ouvriers, ces priorités de paiement susceptibles de peser sur les biens meubles et immeubles des personnes physiques ou morales qui leur sont redevables<sup>81</sup>. Appelé à se prononcer sur une cause de ce type, le juge Andrews fait écho aux propos tenus par le juge Hall dans l'affaire Turner examinée précédemment :

*I also think that, in the present instance, that motive was, as in the Statute he was examining, the desire and purpose to protect those who were not in a good position to look after their*

75. *Ibid.*, 145.

76. *Ibid.* L'éventualité que l'employeur ne puisse payer le salaire dans le futur pour une raison ou une autre n'est pas évoquée.

77. La décision n'est pas unanime : le juge Ramsay aurait octroyé le salaire jusqu'à la fin de la période convenue.

78. *Sait c. Nield* dans *La revue légale*, 7 (1875), 224–227.

79. Une ouvrière de manufacture de chaussures de Lévis ne pourra refuser un travail semblable disponible à Québec. Vu l'importance de la sociabilité dans les quartiers ouvriers, les coûts humains d'un déménagement peuvent être importants. Voir *Plamondon c. Richardson* dans *Les rapports judiciaires de Québec, Cour supérieure*, 4 (1893), 26–29.

80. *Rosenberg c. Frankenberg* dans *La revue de jurisprudence*, 11 (1905), 155–160.

81. Pour la situation prévalant en Ontario au 19<sup>e</sup> siècle, voir Margaret E. McCallum, « Mechanics' Liens in the Mowat Era », *Histoire sociale/Social History*, 29, n° 38 (1986), 387–406.

*own interests, and to assure to that section of our people usually and properly known as the working class, the certain payment, within reasonable limits, of their earnings; a matter not only of vital importance to them, but, also, one meriting the special care and attention of our law-makers, as affecting the welfare and peace of the whole community*<sup>82</sup>.

Le paternalisme de la magistrature et la crainte des désordres imprègnent la représentation de ce qui demeure, au fond, un manquement pur et simple aux obligations : l'absence de versement du salaire dûment – et souvent durement – gagné. Malgré ce biais favorable, les règles applicables aux privilèges ne facilitent en rien le recouvrement de ces créances. Même réformé par l'État provincial à la toute fin du 19<sup>e</sup> siècle<sup>83</sup>, ce champ du droit continue à faire reposer sur les épaules des ouvriers des externalités du capitalisme, à leur faire subir les conséquences des ruptures de ces *rencontres de volonté* censées cimenter la société libérale. La même parcimonie juridique et judiciaire que celle rencontrée dans les affaires de congédiement sans cause fait sentir son influence.

Les privilèges ouvriers ont suscité une jurisprudence touffue, ce qui témoigne éloquemment des difficultés inhérentes à la mise en œuvre de ces articles du code civil. Le premier obstacle relève de leur nature particulière : ils sont de droit strict. En qualité d'exceptions aux règles ordinaires, il faut respecter les textes à la lettre et ne pas les interpréter libéralement. Le jugé qui figure en tête de la cause *Wells c. Newman* rappelle que « le droit relatif aux privilèges est un droit strict qui résulte de la loi, et celui qui réclame un privilège doit observer scrupuleusement les formalités prescrites<sup>84</sup> ». L'autre phénomène essentiel de cette jurisprudence est le poids qu'exerce la catégorisation des travailleurs en différents groupes, réalité déjà rencontrée. Ne se qualifie pas comme « ouvrier » ou « journalier » qui veut lorsqu'il s'agit de tenter de bénéficier de cette législation protectrice.

Même à l'époque où la législature n'a pas encore remanié les règles relatives aux privilèges, la Cour de révision détermine en 1878 que des « ouvriers à la journée » travaillant dans une carrière ne font pas partie des groupes détenant un privilège sur les meubles de leur débiteur, un sous-contractant parti sans les payer, en vertu de l'article 2006 du code civil<sup>85</sup>. Seuls les serviteurs, les domestiques, les compagnons ou les apprentis y ont droit. De plus, durant la courte période au 19<sup>e</sup> siècle où le Canada dispose d'une loi de faillite, les employés ne se voient pas autorisés à exercer un privilège sur le patrimoine d'un failli<sup>86</sup>.

82. *Morse c. The Levis County Railway Co.* dans *Les rapports judiciaires de Québec, Cour supérieure*, 28 (1905), 182.

83. Nootens, « Droit civil », 56–57.

84. *Wells c. Newman* dans *Les rapports judiciaires de Québec, Cour supérieure*, 12 (1897), 216.

85. *Prévost c. Wilson* dans *The Lower Canada Jurist*, 22 (1878), 70–72.

86. *Van Alstyne & Stewart* dans *The Legal News*, 2 (1879), 302.

La mise en œuvre de l'article 2013 du code civil, qui détaille certaines créances privilégiées sur les immeubles, donne des maux de tête à plus d'un. Il est d'ailleurs remanié en profondeur au cours de la période étudiée<sup>87</sup>. Un charpentier se retrouve en Cour du banc du Roi peu de temps avant la Première Guerre mondiale<sup>88</sup>. La Cour d'appel détermine alors que le charpentier travaillant sur une maison pour 2 \$ par jour se qualifie à titre de constructeur en vertu de l'article 2013 et que, ce faisant, il a droit par privilège tant à son salaire, au prix de ses matériaux qu'au prix du travail des hommes employés par ses soins. Autre décision devant le plus haut tribunal de la province, celle rendue à l'occasion de la faillite de la Levis County Railway Co.<sup>89</sup>. Elle établit que les mécaniciens, conducteurs et charretiers d'une compagnie de chemin de fer sont bel et bien des travailleurs manuels, susceptibles, en cette qualité, d'exercer un privilège équivalant à trois mois de salaire impayé sur des immeubles en fonction, cette fois, de l'article 2009 du code civil.

Outre ces enjeux de qualification, le chemin à suivre pour concrétiser un privilège est parsemé de chausse-trappes, ce qui facilite sans nul doute la tâche d'adversaires qui, mieux dotés en ressources, contestent les démarches de travailleurs. Il faut tout d'abord respecter les délais avec exactitude, sinon le privilège tombe<sup>90</sup>. Afin de prolonger l'existence du privilège au-delà d'un an, il faut entreprendre une action spécifique en interruption de prescription et non une poursuite pour se faire payer un compte<sup>91</sup>.

En 1904, la Cour du banc du Roi décide qu'il y a des limites à invoquer l'imprécision de la désignation des immeubles visés par un privilège<sup>92</sup>. Un jugement de la Cour supérieure ayant exagéré la notion de droit strict est renversé. Joseph H. Macduff vend un terrain à Louis Ouimet, qui y fait construire un immeuble. Un ouvrier employé à la construction, Joseph Daniel, n'est pas payé; l'homme enregistre un privilège sur la propriété. Ouimet meurt. Macduff, le vendeur, n'ayant pas été payé au complet non plus, vend l'immeuble en justice. Il conteste le droit de Daniel à toucher sa part du prix de vente. Sa stratégie est torve, c'est le moins que l'on puisse dire. Le bordereau

87. Nootens, « Droit civil », 57. Notre recension des modifications apportées à l'article 2013 était bien incomplète. Voir Paul-André Crépeau et John E. C. Brierley, *Code civil 1866-1980* (Montréal : Société québécoise d'information juridique, 1981), 776 et suivantes.

88. *Letellier de St-Just c. Blanchette* dans *La revue de jurisprudence*, 17 (1911), 178-179.

89. *Morse c. The Levis County Railway Co.* dans *Les rapports judiciaires de Québec, Cour supérieure*, 28 (1905), 178-184; *Paquet & The New York Trust Co.* dans *Les rapports judiciaires de Québec, Cour du banc du Roi*, 15 (1906), 179-187. Nous avons abordé cette affaire dans Nootens, « Droit civil », 63-64.

90. *Wells c. Newman* dans *Les rapports judiciaires de Québec, Cour supérieure*, 12 (1897), 216-220.

91. *Demers c. Byrd* dans *La revue légale, nouvelle série*, 18 (1912), 288-304 (hors corpus).

92. *Daniel & MacDuff* dans *Les rapports judiciaires de Québec, Cour du banc du Roi*, 13 (1904), 361-365.

(ou certificat) du privilège de Daniel ne décrirait pas l'immeuble de manière exacte. Or, les informations qu'il recèle sont identiques à celles... de l'acte de vente du même Macduff à Ouimet.

Dans un premier temps, rien n'y fait. En première instance, le juge Trenholme se range du côté de Macduff :

*Seeing that said creditor [Daniel] has been collocated as a privileged creditor on the proceeds of subdivision lot C of lot 2 and subdivision lot C of lot 3, all subdivisions lots of lot official 907 of St. James Ward, in the city of Montreal, whereas his claim was only registered against subdivision lots 2 C and 3 C of said lot official 907 St. James Ward, which did and could give him no privilege on said immoveable<sup>93</sup>.*

La Cour d'appel renverse unanimement la décision. Le bureau d'enregistrement avait accepté la description litigieuse. Néanmoins, très peu de temps auparavant, il avait été établi que la notice d'enregistrement d'un privilège ne désignant pas les propriétés adjacentes n'était pas valable<sup>94</sup>. Une solide littérature réglementaire s'avère donc nécessaire pour donner vie aux privilèges ouvriers.

L'obstacle rencontré n'est pas toujours procédural. Des ouvriers butent sur des sous-contrats<sup>95</sup>. Un certain Toupin fait enregistrer un privilège de 25 \$ sur les immeubles de Mme Rousseau<sup>96</sup>. C'est elle qui poursuit ensuite le travailleur, afin de radier la créance. Elle soutient que Toupin n'y a pas travaillé comme journalier; elle a fait affaire avec Handfield pour la construction; Handfield, hors de sa connaissance, a contracté avec Kelly pour les fondations; c'est Kelly, enfin, qui a embauché Toupin. Ce dernier charriait de la pierre avec son cheval pour 5 \$ par jour. Sa défense est directe : il a travaillé comme journalier sur ce chantier, il a enregistré son privilège et il demande le renvoi de l'action. En première instance, le juge Charbonneau confirme qu'il a bel et bien répondu à l'une des exigences du code civil. Ayant affirmé devant témoin à Mme Rousseau qu'il n'avait pas été payé, il n'était pas obligé de lui signaler l'existence du sous-contrat. Surtout, son identité juridique est confirmée. C'est bel et bien un journalier couvert par les dispositions du code civil. Il « n'était pas dans l'espèce, un sous-entrepreneur des travaux [...] mais un journalier faisant son travail [...] y compris l'aide qu'il avait de ses chevaux et de sa voiture; [...] son

93. *Ibid.*, 363.

94. *Therrien c. Hainault* dans *Les rapports judiciaires de Québec, Cour supérieure*, 21 (1902), 452–455.

95. Pour une affaire de sous-contrats en série compliquant la mise en œuvre du privilège d'ouvriers occupés à un chantier d'envergure, voir *The J. W. Harris Manufacturing Co. Limited c. McGovern* dans *Les rapports judiciaires de Québec, Cour supérieure*, 39 (1911), 340–344. Les ouvriers laissés sans salaire se sont présentés à l'hôtel de ville de Montréal pour protester. C'est la crainte de désordres et d'émeutes qui aurait poussé les députés à revoir les privilèges ouvriers à la toute fin du 19<sup>e</sup> siècle. Voir Nootens, « Droit civil », 55–56.

96. *Rousseau c. Toupin* dans *Les rapports judiciaires de Québec, Cour supérieure*, 32 (1907), 228–235.

travail est un travail manuel d'un journalier<sup>97</sup> ». La Cour de révision confirme le raisonnement. Le juge Pagnuelo, adepte du droit strict, est dissident. Les victoires en justice ne tiennent parfois qu'à un fil! Pour Pagnuelo, le délai de 30 jours pour enregistrer le privilège aurait dû commencer à courir dès le parachèvement des travaux de fondation auxquels était employé Toupin, et non à partir de la fin des travaux dans leur ensemble. Le cas échéant, l'individu aurait été complètement hors délai.

#### 4. Discipline(s) et subordination(s)

EN SUS DES DIFFICULTÉS à se faire payer, les rapports de domination institués par le travail ajoutent clairement, en droit, à la fragilité de la condition salariale. Les affaires mettant en cause l'indiscipline postulée de certains ouvriers voient le droit civil se frotter à un autre ensemble de normes, plus informelles celles-là – on ne dira pas impuissantes, loin s'en faut –, en l'occurrence les règles « maison » édictées par les patrons dans le but de régir la marche de leur entreprise.

Les règlements privés présentent un très grand avantage du point de vue patronal : ils peuvent donner lieu à l'imposition de sanctions sous l'égide de la loi sur les maîtres et serviteurs<sup>98</sup>. Ces mêmes règlements visent d'abord et avant tout les absences injustifiées. Le cas échéant, les employeurs ont la main lourde<sup>99</sup>, et la magistrature leur paraît très favorable en début de période. La manufacture de chaussures de M. Angers et de ses associés a pour règlement que « toute personne qui laissera son emploi dans le cours de la semaine sans donner huit jours d'avis, perdra l'argent qui lui sera dû<sup>100</sup> ». Cela n'empêche pas deux ouvrières, Anna Fontaine et Céline Martineau, de les poursuivre toutes deux pour cinq jours et demi de travail non soldés. Les propriétaires de l'usine se défendent : le règlement est de ceux qui assurent la bonne gestion de 200 travailleurs. D'après le juge Berthelot, il est en preuve qu'Anna et Céline connaissaient le règlement et que leur départ sans préavis a causé des dommages. Il ne cache pas sa préférence :

97. *Ibid.*, 231.

98. Un tisserand n'ayant pas donné le préavis de quinze jours requis par ses patrons est condamné pour désertion en vertu du règlement municipal sur les maîtres et serviteurs. La peine infligée : 10 \$ d'amende et huit jours de prison. *The City of Montreal c. Durand* dans *The Legal News*, 5 (1882), 363.

99. *Fournier c. The Hochelaga Cotton Manufacturing Co.* dans *The Legal News*, 14 (1891), 162. Fernand Harvey a relevé il y a longtemps les cibles principales des très succincts – mais aussi très durs – règlements internes des manufactures de la fin du 19<sup>e</sup> siècle : absences injustifiées ou départs impromptus, bris de matériel, malfaçon et insubordination. Voir Fernand Harvey, « Technologie et organisation du travail à la fin du 19<sup>e</sup> siècle : le cas du Québec », *Recherches sociographiques*, 18, n° 3 (1977), 410–412.

100. *Martineau c. Angers* dans *La revue légale*, 4 (1872), 75.

Il est bon que l'on sache que la Cour ne peut approuver la conduite [des] demanderesse[s]. Les grands manufacturiers, qui font gagner le pain à tant de pauvres gens doivent trouver protection devant les tribunaux [...] sans cette protection les travaux entrepris se trouveraient sans cesse arrêtés, selon le gré des employés et au grand dommage des contractants. S'il est juste que le maître traite bien son employé, il est aussi juste que l'employé suive les règlements qui sont faits pour la bonne administration des affaires d'une manufacture<sup>101</sup>.

Les tribunaux balisent tout de même la discipline patronale<sup>102</sup>. La notion de faute, un des socles de l'ordre juridique, les amène à soupeser avec soin les faits en cause; les cas où des patrons seraient allés trop loin leur permettent de faire état de leur humanité. La stratégie mise en œuvre par la Montreal Woollen Mills Co. pour assurer l'assiduité de sa force de travail est rude<sup>103</sup>. Ses employés doivent renoncer à leur première semaine de salaire et, dans le cas où une ouvrière « négligerait son ouvrage, s'absenterait sans permission, elle serait sujette à [sic] renvoi immédiat, sans avis préalable<sup>104</sup> » et devrait dire adieu à ce premier salaire hebdomadaire. La disposition figure par écrit dans les contrats d'embauche.

Mlle Sigouin s'absente une première fois. Son contremaître lui rappelle le règlement. Après une autre absence, elle est renvoyée *manu militari* et perd sa semaine de salaire. Elle poursuit la corporation afin de récupérer la somme. Le juge Champagne estime que le règlement était bel et bien affiché dans l'usine et que Mlle Sigouin s'est absentée sans permission. La cause paraît perdue. Par contre, il est établi que l'ouvrière était malade et que « chaque fois [...] [elle] avait fait notifier la compagnie; quant à la dernière absence, étant trop malade pour retourner avertir elle-même, elle avait chargé de le faire pour elle un compagnon de travail qui, paraîtrait-il, n'aurait pas transmis le message<sup>105</sup> ». Au surplus, trois de ses collègues ont juré n'avoir jamais eu connaissance du règlement. C'est sur ces bases que l'avocat de Mlle Sigouin bâtit son argumentaire. M<sup>c</sup> Lavallée soutient trois choses : il faut prouver que les employés connaissaient le règlement; il faut prouver qu'il y a eu faute; enfin, sa cliente « a fait ce qui lui était humainement possible de faire dans les circonstances<sup>106</sup> ». La cour lui donne raison, certes, mais seulement en vertu du fait qu'il n'a pas été prouvé que les employés étaient au courant du

101. *Ibid.*, 75–76.

102. Les cas où des patrons ont fait appel à la justice criminelle pour sanctionner leurs employés n'ont pas été examinés. Voir *Léonard c. Ramsay* dans *Les rapports judiciaires de Québec, Cour supérieure*, 30 (1906), 345–353.

103. *Sigouin c. Montreal Woollen Mills Co.* dans *The Legal News*, 14 (1891), 2–3.

104. *Ibid.*, 3.

105. *Ibid.*

106. *Ibid.*

règlement<sup>107</sup>. La cour ne se prononce pas sur la dureté de celui-ci. Reste que des employés absents pour maladie ne perdront pas le salaire dûment gagné, bien que cela implique d'entamer une poursuite à cette fin<sup>108</sup>.

Les départs soudains mobilisent la jurisprudence de manière importante. Cela n'a rien d'étonnant. La durée du travail et le salaire promis sont à peu près les seules données dont conviennent explicitement employeurs et employés. Quel traitement les tribunaux réservent-ils à ces départs impromptus? Une des plus anciennes décisions (1853) du corpus traite d'un cas de ce type<sup>109</sup>. La cause rapportée tient en deux paragraphes. Bilodeau, un « servant », poursuit son « master », Sylvain, pour salaire. Ce dernier rétorque que Bilodeau a quitté avant le terme prévu (terme qui n'est pas précisé) et qu'il a « *thereby forfeited his wages for the term he had served*<sup>110</sup> ». Le juge Meredith rejette ce plaidoyer. On ne peut dépouiller le demandeur du salaire correspondant au travail accompli et Sylvain n'ayant pas allégué avoir souffert des dommages, il ne pourra s'en mériter<sup>111</sup>. Certains patrons allégueront ensuite avoir subi des dommages du fait d'un départ abrupt.

Ces dommages pour bris de contrat d'embauche pointent en direction d'un phénomène mal connu, celui de la responsabilité encourue par les ouvriers à l'occasion du travail. *La revue légale* ne consacre, en 1872, que trois paragraphes à la résolution de la cause *Mondor c. Pesant*<sup>112</sup>. L'époque serait à la disciplinarisation des classes laborieuses et à la protection des patrons. Le juge Johnson, de la Cour de circuit, stipule alors deux choses. Premièrement, l'employé embauché au mois qui quitte « sans cause légitime » perdra le salaire des journées accomplies depuis le début du mois; deuxièmement, le maître poursuivi pour paiement de ce salaire pourra opposer les dommages découlant du départ soudain de l'employé, « parce que ces dommages découlent d'une même source par laquelle il [l'employé] demande le paiement de son salaire <sup>113</sup> ». Cette « source » est sans contredit la convention nouée lors de l'embauche. La suite est un peu plus extraordinaire : « un juge peut accorder des dommages, quoique le montant n'en soit pas prouvé, quand, d'après la preuve, il voit qu'il y en a eu réellement de soufferts, ce qui est laissé à sa discrétion<sup>114</sup> ». À l'instar

107. Voir *Boyer c. Slater* dans *The Legal News*, 13 (1890), 274. L'avocat de Mlle Sigouin prend appui sur cette décision. Dans la manufacture de M. Slater, cinq minutes de retard se traduisent par la perte d'un quart de journée de salaire. Malheureusement pour lui, l'employé en cause connaissait le règlement.

108. *Augé c. The Dominion Wadding Company* dans *The Legal News*, 11 (1888), 138.

109. *Bilodeau c. Sylvain* dans *Lower Canada Reports*, 4 (1854), 26–27.

110. *Ibid.*, 26.

111. Voir dans le même sens *Nadon c. Ollivon* dans *The Lower Canada Jurist*, 15 (1871), 280.

112. *Mondor c. Pesant* dans *La revue légale*, 4 (1872), 382.

113. *Ibid.*

114. *Ibid.*

des affaires de congédiement sans cause, la jurisprudence temporisera quelque peu par la suite, durant les années 1890. Lorsque des employés quitteront sans préavis et sans cause, ils ne perdront pas la valeur du travail abattu, mais les patrons pourront opposer les dommages subis<sup>115</sup>.

Certaines situations autorisent un congédiement immédiat. Un individu injurieux avec le gérant des patrons ne recevra que la valeur du temps fait jusqu'au renvoi<sup>116</sup>. Mme Bousquet se montre solidaire d'une consœur<sup>117</sup>. Celle-ci estime ne pas avoir reçu ses gages de la journée en entier, mais elle ne parle pas anglais. Elle souhaite être accompagnée chez leur patronne, Mme Nellis. La rencontre dégénère. Mme Nellis « aurait répondu à la demanderesse de se mêler de ses affaires. La demanderesse [...] se serait mise alors à injurier, à haute voix, la défenderesse<sup>118</sup> », la traitant de menteuse au passage. Mme Bousquet ne touchera rien des 126 \$ exigés à titre de dommages pour renvoi.

Les causes rapportées n'évoquent que rarement le capital symbolique ou la dignité froissée des ouvriers. Bien entendu, ces derniers en associent à leur condition<sup>119</sup>, mais l'expression de cette dignité emprunte d'autres canaux que les tribunaux civils<sup>120</sup>. Des considérations symboliques peuvent tout de même éclairer les circonstances d'un litige et, ce faisant, éveiller un sentiment d'injustice chez un juge. En 1906, la Cour de révision détermine qu'un patron n'est pas obligé de fournir un certificat de bonne conduite à un employé qui quitte dans les règles, sans désertion aucune<sup>121</sup>. Poirier se présente comme un ouvrier modèle. Il a travaillé pour Harris Wener en qualité de machiniste durant huit ans; « il est un bon ouvrier qui [...] gagnait des gages assez élevés et jouissait d'une excellente réputation [...] acquise tant par son assiduité au travail que sa bonne conduite et son habileté comme ouvrier<sup>122</sup> ». Il a donné un préavis attestant qu'il comptait quitter pour un emploi mieux payé et souhaitait un certificat de bonne conduite. L'accueil fut brutal : Wener l'a injurié et traité de voleur. Ce faisant, Poirier n'a obtenu ni certificat ni poste convoité. Il poursuit son ancien patron en dommages pour 500 \$.

Wener réplique. Certes, il a reçu le préavis et Poirier est effectivement un bon ouvrier. Par contre, il lui reproche d'avoir laissé les machines en très

115. *Bélangier c. Cree* dans *The Legal News*, 14 (1891), 92.

116. *Dakley c. Normon* dans *The Legal News*, 9 (1886), 213.

117. *Bousquet c. Nellis* dans *Les rapports judiciaires de Québec, Cour supérieure*, 35 (1909), 209–211.

118. *Ibid.*, 210.

119. Petitclerc, « "Ils ne sont plus le peuple qu'ils étaient hier" ».

120. Néanmoins, Eric Reiter a bien fait ressortir ce que les réclamations de dommages moraux révèlent quant aux codes sociaux, malgré leur rareté. Voir Eric H. Reiter, *Wounded Feelings: Litigating Emotions in Quebec, 1870–1950* (Toronto : University of Toronto Press, 2020).

121. *Poirier c. Wener* dans *La revue de jurisprudence*, 12 (1906), 529–533.

122. *Ibid.*, 529.

mauvais état. Pire, certains outils manquent. Le juge Mathieu estime qu'on n'a aucunement prouvé ni le désordre des machines ni la disparition suspecte d'outils. Ne pas produire le certificat demandé, dans ce contexte, donne droit à des dommages de 100 \$. L'honorable juge fait-il trop de cas de l'honneur des classes populaires? La Cour de révision renverse sèchement sa décision. Aucune loi ne contraint à remettre un certificat de bonne conduite; aucun fait ne prouve que Poirier ait subi des dommages. Sous couvert de strict juridisme, une règle non explicite du droit libéral du travail l'emporte. Rien ne lie vraiment les patrons au-delà du temps convenu et du prix fixé pour le louage d'ouvrage.

L'organisation même du travail peut mener à l'insubordination alléguée. Une fois au service de la Montreal Watch Case Co. pour un an et à 20 \$ la semaine, Bonneau doit composer avec des périodes de chômage et, par conséquent, avec des absences de salaire<sup>123</sup>. L'homme poursuit en dommages pour renvoi injustifié. L'entreprise rétorque qu'il a été congédié pour « insolence [...] insubordination et violation <sup>124</sup> » des règles internes. En Cour supérieure, Bonneau l'emporte pour la somme substantielle de 570 \$. Le tribunal lui accorde le salaire qu'il devait recevoir jusqu'à la fin de l'année convenue. La décision contredit les jugements des années 1870 ayant fermement rejeté l'octroi du salaire à venir en cas de congédiement injustifié, à titre de compensation. La Montreal Watch Case Co. fait appel.

C'est le juge Blanchet qui rend le jugement de la Cour du banc du Roi le 26 novembre 1892. Les agissements de Bonneau justifient-ils vraiment un renvoi? L'homme aurait tendance à trop bavarder, mais si le contremaître le lui a reproché, c'est « sans lui faire comprendre qu'il serait expulsé s'il continuait<sup>125</sup> ». Bonneau aurait mal vécu les périodes d'inactivité. Les échanges cités par le magistrat constituent l'une des rares occurrences, en jurisprudence, où affleure l'idée que se font les ouvriers de l'équité au travail, bien que le sentiment d'injustice ou d'outrage meuve certainement maintes poursuites de leur part. Quelques semaines avant son renvoi, Bonneau « aurait dit au conducteur [contremaître]: c'est comme cela que vous traitez les ouvriers, vous ne vous rappelez pas que vous avez été ouvrier vous-même<sup>126</sup> ». Il reçut ensuite un préavis de dix jours avant sa mise à pied. Mais dans l'intervalle, une autre période de chômage forcé fait déraiper ce qui s'annonçait comme un congédiement dans les règles. Bonneau s'étant plaint à nouveau de l'absence de travail, le contremaître « lui aurait dit qu'il y en aurait le lendemain [...] là-dessus Bonneau aurait répondu [...] que quand on mettait un ouvrier à la

123. *Montreal Watch Case Co. & Bonneau* dans *Les rapports judiciaires officiels de Québec, Cour du banc de la Reine*, 1 (1892), 433–437.

124. *Ibid.*, 434.

125. *Ibid.*, 435.

126. *Ibid.*

porte, on devrait au moins l'occuper pendant ses quinze jours<sup>127</sup> ». La phrase « c'est comme ça que vous traitez les ouvriers » aurait même été réitérée. Le renvoi à venir s'est alors métamorphosé en renvoi immédiat.

Le juge Blanchet réduit les enjeux de la cause à une seule question et ce n'est pas celle des périodes d'inactivité forcée : « Il est [...] hors de doute que les ouvriers doivent être diligents, obéissants et respectueux pour ceux qui les emploient, mais y a-t-il dans [...] "c'est comme cela que vous traitez les ouvriers" une insolence assez grave pour justifier [un] renvoi sommaire<sup>128</sup>? » Il répond par la négative et confirme l'octroi des 570 \$. Le principe mis en évidence en tête du rapport de jurisprudence stipule que l'employé renvoyé sans cause avant la fin du terme, s'il ne peut trouver ailleurs du travail dans son domaine – la précision est importante –, a droit à titre de dommages au salaire à recevoir jusqu'à l'échéance du terme. C'est bien ce qui distingue cette décision de celles ayant rejeté l'octroi du salaire à venir. La *Montreal Watch Case Co.* étant la seule manufacture du genre à Montréal, trouver un emploi semblable ne va pas de soi. Ce n'est donc pas une victoire des ouvriers en tant que classe. En toute logique, les prolétaires facilement remplaçables sont bien moins susceptibles de jouir de la protection des tribunaux en cas de renvoi injustifié que les travailleurs des secteurs de niche.

Une autre affaire d'incompétence et d'insubordination postulée laisse penser que, à la veille de la Première Guerre mondiale, la question ouvrière finit par retenir plus sérieusement l'attention de la magistrature<sup>129</sup>. L'affaire Charbonneau est la plus prolixe du corpus quant aux obligations respectives des employeurs et des employés. Bien qu'elle vienne restreindre les droits des travailleurs congédiés injustement, elle se démarque par une prise en compte des circonstances dans lesquelles s'effectue la location de la force de travail, transaction qui, au demeurant, devrait être marquée par un minimum de réciprocité.

Charbonneau signe un contrat avec une entreprise d'imprimerie comme « contremaître clicheur<sup>130</sup> » pour une année, à raison de 25 \$ par semaine. Il commence à travailler le 5 juin 1911, mais dès le 12 juin, la *Publishers Press Limited* l'informe que ses services ne seront plus requis dans une semaine. Néanmoins, il se présente sur place. On l'ignore; on le dit incompetent. La compagnie lui donne une seconde chance, mais l'expérience ne dure qu'une journée. Charbonneau poursuit en retour en dommages pour 335 \$, dont 225 \$ pour perte de salaire et 100 \$ afin de couvrir les frais d'installation de sa famille à Montréal après avoir quitté un emploi semblable à Boston.

127. *Ibid.*, 436.

128. *Ibid.*

129. *Charbonneau c. The Publishers Press Limited* dans *Les rapports judiciaires de Québec, Cour supérieure*, 42 (1912), 97–109.

130. *Ibid.*, 97.

Le juge Bruneau doute fortement de l'incompétence reprochée. On a mis l'homme au travail sur une machine en rodage, cause de retard. Surtout, la Publishers ne pouvait le renvoyer sans raison à l'issue du second essai : « il lui fallait démontrer que [...] le travail du demandeur, par l'unique faute de ce dernier, n'avait pas été effectif<sup>131</sup> ». Et que s'est-il passé ce jour-là? Le gérant ne l'a pas fait bénéficier de l'aide d'un assistant et l'a congédié le soir même. Le juge Bruneau paraît en colère : « Les tribunaux ne peuvent sanctionner une action aussi arbitraire de la part d'un patron, à l'égard de son employé<sup>132</sup> ».

Bruneau enchaîne : « La conduite de la défenderesse soulève nécessairement l'importante question de savoir quels sont les droits et les obligations réciproques des patrons et des ouvriers<sup>133</sup> ». Après avoir relevé le très peu d'attention que consacre le code civil au louage de services personnels, le juge lance son analyse. En ce qui a trait à la Publishers, elle devait fournir du travail de contremaître clicheur, car c'est à cette fin que l'homme s'est engagé. On n'aurait pas convenu, au départ, du nombre d'heures de travail. « Il faut donc s'en rapporter [...] aux règlements en usage dans l'atelier, [...] car [...] [on] accuse le demandeur d'insubordination et de désobéissance à [des] ordres<sup>134</sup>. » On ne pourra reprocher à Charbonneau d'avoir dit à son assistant de remettre au lundi la fabrication d'un moule commandé le samedi midi, car c'est à ce moment précis que les opérations hebdomadaires prennent fin dans l'atelier. Bruneau passe ensuite bien près de reconnaître une espèce de droit au travail – ou à la constance du labeur – dans le cadre très spécifique, il est vrai, du litige sous ses yeux : « Quand le salaire est payé d'après les résultats du travail, le patron qui refuserait de donner du travail, est réputé refuser un salaire<sup>135</sup> ».

Pour ce qui est des obligations de l'employé, il s'agit de travailler avec soin, car la jurisprudence rend l'ouvrier responsable des fautes commises en besognant. Il doit de surcroît avoir les connaissances nécessaires, sans quoi l'exécution de ses obligations serait impossible. Bruneau interrompt son exposé pour faire un sort à la défense d'incompétence. Cette prétention ne tient pas la route, comme l'entreprise a mis le demandeur à l'essai durant quatre jours. Enfin, dernière obligation ouvrière : se soumettre aux ordres des patrons. Rien n'a été prouvé en matière d'insoumission non plus. La victoire pourrait être complète, mais il reste à déterminer ce à quoi le demandeur a droit. Bruneau accorde en dommages le salaire perdu depuis le renvoi jusqu'au dépôt de la poursuite, pour 225 \$. Pour ce qui est du salaire à venir, Charbonneau y a droit aussi, mais il devra exercer un recours distinct à chaque échéance de paie. Il y a fort à parier

131. *Ibid.*, 102.

132. *Ibid.*, 103.

133. *Ibid.*

134. *Ibid.*, 104.

135. *Ibid.*, 105.

que la disponibilité d'un emploi similaire viendra éteindre cette réclamation pour le futur, lorsque la Publishers pourra en faire la démonstration.

## 5. Salaires en souffrance ou malfaçons? Les dommages à l'occasion du travail

CERTAINS CONTRATS D'EMBAUCHE prévoient explicitement que les ouvriers paieront les pots cassés, autre forme brute de discipline de la main-d'œuvre. À n'en pas douter, les employés des manufactures courent plus de risques d'être ainsi punis. Les articles dont ils ont la responsabilité sont assez faciles à inspecter et les retenues de salaires, elles, faciles à exécuter. Les travailleurs des chantiers sont-ils plus à l'abri? Pas nécessairement. Le code civil prévoit d'emblée un mode d'allocation des pertes auxquelles ils devront prendre part, dans l'éventualité où un immeuble « périt<sup>136</sup> ».

Lors d'un jugement rendu en 1872, la table est mise<sup>137</sup>. Un certain Dansereau réclame 5,40 \$ en salaire à ses employeurs pour du travail accompli dans leur manufacture de chaussures. La somme paraît étique, mais c'est peut-être le produit d'une semaine entière de travail. Le juge Beaudry entérine la défense. Alors qu'il « s'est engagé comme ouvrier capable et habile », Dansereau a endommagé des chaussures et se trouve ainsi « responsable de tels dommages et [...] il doit payer la valeur des matériaux endommagés<sup>138</sup> ». D'autres causes établissent sans ambages la responsabilité de travailleurs manuels œuvrant seuls. Il n'y a alors pas de faute à partager et le statut de l'ouvrier est assimilable à celui de l'entrepreneur<sup>139</sup>. George Boiteau, de Québec, devra rembourser 20,44 \$ en 1883 après des travaux de menuiserie<sup>140</sup>. Le juge Casault rappelle « que ceux qui exercent un métier doivent le connaître, et sont tenus du travail vicieux qui est l'effet soit de leur négligence soit de leur ignorance<sup>141</sup> ». Travailler sous les ordres de tiers à la construction d'édifices ne place pas les ouvriers totalement à l'abri, malgré le fait que les patrons assumeront la majeure partie du blâme<sup>142</sup>. En revanche, si la preuve démontre qu'un système est censé assurer la qualité du travail accompli, le travailleur pointé du doigt

136. *Code civil du Bas-Canada* (Ottawa : Malcolm Cameron, 1866), art. 1683 et suivants, en particulier l'article 1696.

137. *Dansereau c. James* dans *La revue légale*, 4 (1872), 387.

138. *Ibid.*

139. *A contrario*, une firme de sous-contractants fournissant matériaux et employés à une corporation est assimilée à un ouvrier dans une affaire de barrage détruit par les eaux. Voir *Stilwell-Bierce & Smith-Vale Co.* dans *Dominion Law Reports*, 3 (1912), 369–386.

140. *Tousignan & Boiteau* dans *La revue légale*, 20 (1891), 280–284.

141. *Ibid.*, 283.

142. *Les syndicats de la paroisse de St-Pie de Guire c. la Compagnie de construction de Shawinigan* dans *La revue de jurisprudence*, 14 (1908), 76–89.

pourra s'en sortir. Un négociant est ainsi forcé de payer la valeur d'habits dont il avait sous-traité la confection à un « *jobbing tailor* » avant de refuser de le payer au motif de malfaçon<sup>143</sup>. C'est qu'un employé chargé d'évaluer la qualité des articles ne les a pas clairement rejetés.

Des patrons choisissent de parer en amont à toute maladresse. Ceux d'Octave Frégeau, ouvrier de fromagerie d'âge mineur, ne lui ont pas versé quatre mois et demi de salaire<sup>144</sup>. Une machine sous sa garde a explosé. Sa mère, veuve, les poursuit pour 157,50 \$, somme considérable pour un modeste ménage monoparental. La défense est éloquente : les patrons d'Octave l'ont payé « tant en argent que par des pertes [...] [qu'il] leur [a] fait subir en gâtant par sa faute et négligence des fromages qu'il avait sous ses soins »; au surplus, le contrat d'embauche établit qu'il « s'était obligé de payer ces dommages aux défendeurs<sup>145</sup> ». Le juge Taschereau leur donne raison le 19 novembre 1886. La valeur du fromage gâté ou détruit par « l'impéritie<sup>146</sup> » d'Octave compense la somme réclamée par sa mère. Même en l'absence d'une clause en ce sens, le jeune homme serait responsable.

L'examen des faits ne favorise pas toujours la partie patronale. Leduc, lui aussi fromager, paraphe un contrat similaire : les pertes découlant de son inhabileté seront imputées à son salaire<sup>147</sup>. Embauché un 27 avril à 36 \$ par mois, il est congédié le 5 juin. Il poursuit son patron tant pour le salaire en souffrance que pour le salaire à venir jusqu'au terme de l'entente, le 1<sup>er</sup> novembre. Il allègue ne pas avoir été en mesure de trouver du travail depuis son renvoi : son avocat, M<sup>e</sup> Mckay, est probablement au fait des conditions à remplir pour tenter d'obtenir le salaire à venir. Lalonde, le patron, plaide l'incurie et l'incompétence de Leduc. La preuve révèle toutefois un détail intéressant. Au moment du renvoi, Lalonde aurait offert à Leduc de continuer à travailler pour lui, en échange... d'une caution. Sans surprise, Leduc a refusé. Surtout, un témoin assure que les installations étaient en mauvais état. Le juge Rochon met donc de l'ordre dans les responsabilités des parties. On ne peut tenir Leduc responsable des pertes, puisque le matériel mis à sa disposition n'était pas de qualité suffisante. Néanmoins, il aurait pu maintenir les lieux dans un meilleur état et il convient de déduire de sa réclamation, précisément, la perte de valeur du fromage. L'homme reçoit tout de même 86,20 \$.

143. *Wener c. Rubin* dans *Dominion Law Reports*, 5 (1912), 539–543. Le juge Cross précise que les habits « *were of a cheap kind, which are commonly let out to women to be made up at their homes* ». *Ibid.*, 542.

144. *Lévêque c. Benoît* dans *The Montreal Law Reports*, 2 (1886), 357–358.

145. *Ibid.*, 357.

146. *Ibid.*, 358.

147. *Leduc c. Lalonde* dans *Les rapports judiciaires de Québec, Cour supérieure*, 24 (1903), 423–429.

## 6. Les travailleurs comme débiteurs : saisies de biens meubles et saisies de salaires

LA FIGURE DE L'OUVRIER CRÉANCIER – en raison d'un salaire impayé ou en vertu d'un privilège – est moins connue que celle du salarié impécunieux, certainement fort commune<sup>148</sup>. Dans la jurisprudence, les saisies exercées à l'encontre de travailleurs revêtent essentiellement deux formes : la saisie de biens meubles (outils, meubles de ménage, etc.) sur les lieux et la saisie de salaires auprès d'employeurs. Comme en matière de privilèges, l'État réforme les protections contre les saisies durant les dernières décennies du 19<sup>e</sup> siècle et ces nouvelles règles sont mises à l'épreuve lors d'actions en justice. L'appartenance à l'une des catégories construites par le droit peut s'avérer tout aussi déterminante.

Certaines saisies de biens meubles concernent une frange spécifique du prolétariat, en l'occurrence les travailleurs à domicile du *sweating system* de l'industrie textile et de la confection<sup>149</sup>. L'identification des biens assujettis aux droits des propriétaires en cas de loyer impayé mobilise passablement la jurisprudence. Quel sera le sort des machines prêtées ou vendues – mais non complètement soldées – à des travailleurs à domicile par des entreprises comme la compagnie Singer Manufacturing Co., fabricante de machines à coudre? Les intérêts de deux catégories de créanciers, locateurs et fournisseurs d'instruments de travail, s'entrechoquent alors.

Fait à relever, les tribunaux déterminent que certaines des exemptions de saisie prévues par l'article 556 du *Code de procédure civile du Bas-Canada* et censées protéger le débiteur lui-même – afin de lui permettre de gagner sa vie – peuvent profiter à des tiers si des instruments de travail n'ont pas été soldés au complet<sup>150</sup>. Un dénommé Rose n'a pas payé le loyer de sa chambre et a pris la poudre d'escampette. Ses propriétaires saisissent deux machines à coudre sur place<sup>151</sup>. Une des machines valant 60 \$, payée presque en entier, est vendue en justice à leur bénéfice. Mais la Singer Manufacturing Co. fait valoir ses droits à propos du second objet soldé à hauteur de 2 \$ seulement. Le juge Champagne donne raison à l'entreprise : elle peut exercer l'exemption de saisie à la place de Rose<sup>152</sup>.

148. Sylvie Taschereau, « Plutôt "s'endetter sur l'honneur" : le débat sur la *Loi Lacombe* (1900–1903) et les origines de la société de consommation au Québec », *Histoire sociale/Social History*, 42, n° 84 (2009), 389–422.

149. *Dame Sexton c. Beaugrand* dans *The Montreal Law Reports, Superior Court*, 2 (1886), 413–414.

150. *Herron c. Brunette* dans *Les rapports judiciaires de Québec, Cour supérieure*, 6 (1894), 318–321. L'article 556 du code de procédure civile de 1867 trouve son équivalent dans l'article 598 du code de procédure civile révisé en 1897.

151. *Gravel c. Rose* dans *La revue de jurisprudence*, 5 (1899), 554–559.

152. Cette possibilité est modulée de manière non négligeable en 1904 par la Cour de révision.

La phraséologie de ce même article 556 a son importance. Tel qu'il se présente en 1891, on ne peut saisir, parmi les biens meubles, « 9. les outils, instruments, ou autres effets ordinairement employés pour [le] métier jusqu'à la valeur de trente piastres » et « 8. [...] [le] cheval, [la] voiture d'été et [la] voiture d'hiver et l'attelage, dont le charretier [...] se sert pour gagner sa vie<sup>153</sup> ». Des considérations d'économie politique et des sentiments charitables sont aussi en jeu. Jusqu'où peut-on dépouiller un pauvre hère avant de se montrer cruel? En ce qui a trait aux outils d'un ouvrier, « l'humanité veut qu'on les lui laisse lorsqu'ils lui servent à gagner son pain<sup>154</sup> ». Les biens exempts de saisie constituent un dernier rempart contre l'indigence et, aux yeux du juge Archibald, cette exemption est une politique d'ordre public :

*That it is against public policy for any of the inhabitants of the country to be deprived of the means of comfortable existence according to their circumstances. Thus, a mechanic is entitled to exempt his tools from seizure, because it is with these he earns a living for himself and his family and without them he would become a public burden – so the beds and bedding in use by the debtor and his family are exempted, for without them the debtor and his family would be reduced to a condition for being obliged to obtain public charity<sup>155</sup>.*

Contraindre des personnes capables de travailler à faire appel à la charité est une limite à ne pas franchir.

Il n'en demeure pas moins que, dans le même esprit que le droit étroit des privilèges, l'insaisissabilité est circonscrite au strict minimum. Les outils employés de manière occasionnelle ne seront pas exemptés. Un débiteur perd ainsi aux mains de la Cour de révision un coffre à outils de menuiserie valant 30 \$<sup>156</sup>. C'est que M. Laverdière travaille « à la journée dans un moulin et [...] [n'exerce] son [autre] métier que pendant à peu près trois mois en différents temps<sup>157</sup> ». Le risque, pour le tribunal, est que les ouvriers combinant plus d'un travail se prévalent plusieurs fois de l'article 556. Du point de vue de Laverdière, ces trois mois de travail départageaient peut-être pauvreté et indigence véritable, sans même que la « *comfortable existence* » dépeinte par le juge Archibald ne soit envisageable. Ironie du sort, on lui demandait au moulin d'effectuer des travaux de... menuiserie. Son patron le trouvait « bien

---

Voir *Stephens c. Toback* dans *Les rapports judiciaires de Québec, Cour supérieure*, 26 (1904), 41–64. Cette décision est de nature à rendre les entreprises beaucoup plus frileuses dans leurs transactions avec des ouvriers à domicile.

153. Pierre-Basile Mignault, *Code de procédure civile du Bas-Canada annoté* (Montréal : J.M. Valois, 1891), art. 556.

154. *Noel c. Laverdière* dans *The Quebec Law Reports*, 7 (1881), 368. Cette humanité est aussi évoquée dans l'affaire *Filion c. Chabot* dans *Les rapports judiciaires de Québec, Cour supérieure*, 9 (1896), 327–332.

155. *Boucher c. Véronneau dit Denis* dans *La revue de jurisprudence*, 3 (1897), 471–472.

156. *Noel c. Laverdière*, 367–371.

157. *Ibid.*, 368.

commode<sup>158</sup> » à ce titre et le payait un peu mieux que les autres journaliers. Sera-ce toujours le cas sans le précieux coffre?

Pluriactivité et mobilité professionnelle posent problème aux juges. Ciblé par des saisies, un certain Pelletier se présente comme « cultivateur et charretier<sup>159</sup> ». Il souhaite protéger deux chevaux de labour, trois véhicules et une vache. Le juge Lemieux examine la vie de l'homme afin de l'étiqueter correctement. Cet ancien boulanger au parcours tortueux « exécute des petits contrats, constructions de solages, prend de petits *jobs* et se sert [...] de ses chevaux<sup>160</sup> », mais il n'a pas de permis de charretier et ne transporte ni biens ni personnes. Cela dit, est-ce un véritable cultivateur? Le magistrat rappelle l'énumération des animaux et instruments aratoires de l'article 598 du Code de procédure civile. Selon lui, « se détache de cette loi non seulement un sentiment humanitaire, mais de plus une idée vraiment nationale<sup>161</sup> » en ce qu'elle protégerait le colon contre la violence de ses créanciers et ferait obstacle à l'émigration. Nouvelle impasse pour Pelletier. Ce n'est pas un vrai cultivateur ou du moins il ne répond pas aux fantasmes nationalistes du juge Lemieux. La terre qu'il possède est louée à un fermier. Le juge clôt sur l'esprit de la loi en matière d'insaisissabilité : « La loi invoquée [...] en est une d'exception et, comme telle, doit être interprétée et appliquée rigoureusement. Il faut, pour que le cultivateur et le charretier en bénéficient, qu'ils aient la qualité habituelle et dominante comme tels et non pas seulement l'exercice accidentel de cet état<sup>162</sup>. » Conséquemment, des individus modestes pratiquant d'autres métiers que celui de cultivateur, de cocher ou de charretier tout en se servant de chevaux – un phénomène évidemment massif à la fin du 19<sup>e</sup> siècle et au début du 20<sup>e</sup> – ne pourront les sauver des griffes de leurs créanciers<sup>163</sup>. Ces derniers trouvent d'ailleurs dans les bêtes de trait des actifs assez substantiels pour garantir leurs droits, ce à quoi l'appareil judiciaire est évidemment attentif.

L'étroitesse des exemptions de saisie n'empêche pas les tribunaux de corriger l'excès de zèle ou les erreurs d'huissiers qui s'empareraient d'objets insaisissables<sup>164</sup>. Cette autorégulation institutionnelle n'est pas anodine, puisque les petites gens fréquentent le système judiciaire en qualité de défendeurs endettés, la plupart du temps. Ludger Parent pourrait passer

158. *Ibid.*, 370.

159. *McManamy c. Pelletier* dans *Les rapports judiciaires de Québec, Cour supérieure*, 24 (1903), 127.

160. *Ibid.*, 129.

161. *Ibid.*, 130.

162. *Ibid.*, 131. L'homme ne sauve qu'un ou deux véhicules du naufrage. Un journalier et charretier décrit comme un « pauvre homme » peut cependant garder son cheval et sa carriole. Voir *Drouin c. Giguère* dans *La revue de jurisprudence*, 4 (1898), 24.

163. *Rousseau c. Nadeau* dans *Quebec Practice Reports*, 10 (1909), 351–352.

164. *Ligget c. Storer* dans *La revue légale*, 20 (1891), 318–319.

pour un industriel si on ne se fait qu'à sa désignation comme « fabricant de potasse<sup>165</sup> ». Cependant, les effets qu'il voudrait sauver d'une saisie sont on ne peut plus modestes : « un cheval sous poil rouge; une voiture de charge avec sa boîte; [trois] grands chaudrons en fonte; une chaîne à billots<sup>166</sup> ». Il soutient en avoir besoin pour gagner sa vie. Le rapport publié en 1904 dans la *Revue de jurisprudence* précise que cela fait plus de 50 ans qu'il pratique cette activité. Une vingtaine d'années plus tôt, Ludger et son épouse ont fait donation à leur fils, Ludger junior, de tous leurs biens en échange de l'usage d'une partie de la maison familiale et de 3 \$ par semaine. Le juge de Lorimier enchaîne : « Comme les \$ 3.00 de rente sont évidemment insuffisant[s] [...] il continue à fabriquer de la potasse dans la potasserie donnée à son fils, et ce dernier permet à [son père] de se servir des effets [saisis] pour [...] gagner sa vie. Le tout ne vaut pas \$ 75.00<sup>167</sup>. » Les avocats de la créancière ne font pas de quartier. Le cheval ne serait pas couvert par la section 10 de l'article 598 protégeant les biens nécessaires au métier ou à la profession. Au surplus, Ludger senior ne prétend pas que les outils sont à lui. Comment peut-il s'opposer à la saisie?

À la différence de certains de ses confrères, le juge de Lorimier va se montrer sensible aux formes que revêt parfois le travail en milieu populaire. Il va de soi que le cheval doit être exempté, « l'intention du législateur étant de laisser au débiteur les biens-meubles [*sic*] quels qu'ils soient nécessaires à l'exercice de son métier, jusqu'à concurrence de \$ 200.00<sup>168</sup> ». Demeure l'autre interrogation. Était-ce à Ludger junior de s'opposer à la saisie? Non :

Il est évident [...] qu'imposer cette condition eût été rendre souvent l'application de cette loi pratiquement impossible. S'il est vrai que le plus souvent le débiteur est propriétaire des effets ou articles au moyen desquels il exerce son métier, il n'en est pas moins vrai que souvent il n'a en mains ces effets que parce que des tiers les lui confient ou louent ou prêtent pour lui permettre de gagner sa vie par son travail. Obliger ces tiers à produire des oppositions pour ces effets de peu de valeur serait le plus souvent en décréter la vente [i.e. une vente en justice au profit du créancier], puisque les frais à encourir en absorberaient la valeur<sup>169</sup>.

L'équité, cette fois, prévaut sur une lecture stricte, étroite de la loi. Le vieil homme pourra continuer à faire de la potasse.

Un examen serré de l'occupation des défendeurs est également ce qui leur vaut de profiter ou non des exemptions de saisie de salaire. La protection des salaires paraît encore moins libérale que celle des outils et animaux. En 1884, Gordon, peintre et graveur dans une fabrique de tapisserie, frappe un mur lorsqu'il tente de se prévaloir de l'*Acte pour exempter de la saisie, la moitié des*

165. *Denis c. Parent* dans *La revue de jurisprudence*, 10 (1904), 260.

166. *Ibid.*

167. *Ibid.*, 261.

168. *Ibid.* La valeur totale des biens exemptés augmente en cours de période.

169. *Ibid.*, 261–262.

*gages des journaliers*<sup>170</sup>, législation adoptée trois ans auparavant<sup>171</sup>. Malgré son statut d'ouvrier qualifié – ses créanciers le disent « artiste<sup>172</sup> », probablement pour maximiser leurs chances de l'emporter –, Gordon ne gagne que 2 \$ par jour. Selon eux, la loi en cause a été adoptée « uniquement pour venir en aide au pauvre journalier<sup>173</sup> ». Le juge Loranger acquiesce. Les employeurs de Gordon devront leur remettre tout le salaire dû à l'homme, soit 12 \$ couvrant six jours de travail.

La poursuite opposant Mme M. E. Triganne à la Compagnie de navigation du Richelieu et Ontario doit être tranchée par la Cour du banc de la Reine en 1892<sup>174</sup>. C'est ce qui fait d'elle une des causes phares de la jurisprudence applicable aux saisies de salaire. Une question de principe est en jeu, eu égard à la grande modestie des avoirs en litige. Mme Triganne, créancière d'un certain Gendron, opère une saisie en mains tierces auprès de la compagnie employant ce dernier. La procédure veut que l'entreprise déclare le montant qu'elle doit au travailleur. La compagnie de navigation affirme qu'en date du 29 septembre 1888, sur les 28 \$ qu'elle devait à Gendron, elle lui en a versé 21 \$. Elle met donc à la disposition du tribunal les 7 \$ restants. Mme Triganne conteste vigoureusement le versement des 21 \$. Son principal argument est que « le défendeur n'étant ni ouvrier, ni journalier (*operarius*), dans le sens de la loi, aucune partie de ses gages, ou de son salaire, n'était exempte de saisie<sup>175</sup> ». Il faut dire que la compagnie présente Gendron un peu pompeusement comme « employé ingénieur ». Elle réplique tout de même que son travail était tel que son salaire n'était pas saisissable pour plus du quart, étant véritablement « ouvrier, *operarius*, et que le travail qu'il [...] faisait, était un travail manuel dans le sens de l'article 628a du Code de Procédure Civile<sup>176</sup> ».

Le juge Ouimet établit que le mot « ingénieur », dans le cas présent, désigne un mécanicien travaillant de ses mains :

Considérant qu'en loi, tout individu se prétendant capable de remplir les fonctions de mécanicien [...] sur un bateau-à-vapeur, est [...] à raison des aptitudes, des capacités, des devoirs, et du genre de travail manuel qu'elle requiert de lui pour exercer l'état de mécanicien, *un ouvrier*, c'est-à-dire un ouvrier dans l'art mécanique, et que partant tel

170. *Acte pour exempter de la saisie, la moitié des gages des journaliers*, 44 & 45 Vict. (1881), c. 18.

171. *Brown c. Gordon* dans *The Legal News*, 7 (1884), 354.

172. *Ibid.*

173. *Ibid.*

174. *Compagnie de navigation du Richelieu et Ontario & Triganne* dans *Les rapports judiciaires officiels de Québec, Cour du banc de la Reine*, 1 (1892), 413–420.

175. *Ibid.*, 414. En 1888, la protection d'une partie du salaire a été étendue aux ouvriers. *Acte pour amender certains articles du code de procédure civile*, 51 & 52 Vict. (1888), c. 24, art 3.

176. *Compagnie de navigation du Richelieu et Ontario & Triganne*, 415. Souligné dans le texte.

*mécanicien* doit être rangé dans la classe des ouvriers ayant le droit de réclamer le bénéfice du dit article 6[2]8a du Code de Procédure Civile<sup>177</sup>.

Ouimet donne donc raison à la compagnie. Son jugement est renversé en Cour de révision. C'est que les « engineer[s] », pour être en droit de travailler sur un navire à vapeur, doivent servir comme apprentis et passer un examen impliquant « *certain technical and scientific qualifications* », ce qui fait d'eux « *a special class of operatives* » et non des ouvriers ordinaires<sup>178</sup>. Décidemment, l'appareil judiciaire a du mal à caser Gendron. La cause est derechef portée en appel.

En Cour du banc de la Reine, le juge Lacoste se lance dans un long exposé :

Le travail manuel entre plus ou moins dans l'exercice de toutes les professions, cependant tous ceux qui travaillent manuellement ne sont pas des *operarii*. Exemples, l'artiste sculpteur, l'artiste peintre à la différence du peintre de maison; ce dernier est *operarius* le premier ne l'est pas, et quelque habile que soit l'ouvrier, sa dextérité ne change pas la nature de son travail. Si l'ouvrage procède surtout de l'intelligence, la personne n'est pas *operarius* – s'il procède surtout des mains, elle est *operarius*<sup>179</sup>.

Lacoste note au passage qu'un contremaître travaillant de ses mains serait difficile à catégoriser. Il finit par se commettre. Gendron est un « ingénieur mécanicien<sup>180</sup> ». Chargé de la marche du navire, « c'est lui qui répare et doit remédier à tous les accidents dans le cours du voyage. Sa position exige une science spéciale [...] c'est avant tout son intelligence qui est en activité. Il sera des jours à ne pas travailler manuellement, ne faisant que surveiller les mécaniciens et chauffeurs qui sont sous ses ordres. Pendant ces jours, on ne peut pas dire qu'il gagne sa vie par son travail manuel [...] mais dans bien des cas il doit mettre la main à la machine, la faire partir et l'arrêter<sup>181</sup>. » Cela ne fait pas de lui un ouvrier. Il dirigeait, pour l'essentiel, et cela à un salaire relativement intéressant. Le jugement de la Cour de révision est confirmé. Rapports de pouvoir et usage de l'intelligence ont donc clairement leur part dans l'herméneutique juridique de la condition ouvrière.

Comme dans les saisies de biens meubles, la pluriactivité et l'exercice de certaines responsabilités complexifient les saisies de salaire. Un certain Sasseville est à la fois *foreman*, tailleur de fourrure et commis dans un magasin<sup>182</sup>. En 1895, le juge Tait décide que c'est un commis. À ce titre, il ne peut bénéficier que de la section 5 de l'article 558 du Code de procédure civile. Son salaire ne pourra être saisi à l'avance. Le demandeur, notons-le, aurait

177. *Ibid.*, 416. Souligné dans le texte.

178. *Ibid.*, 417.

179. *Ibid.*, 419.

180. *Ibid.*

181. *Ibid.*, 419–420.

182. *Bertin c. Sasseville* dans *Les rapports judiciaires de Québec, Cour supérieure*, 8 (1895), 523–525.

voulu que Sasseville *soit un ouvrier* pour saisir à l'avenir le quart de son salaire en vertu de la section 6 de l'article 628 du même code. Il est des distinctions plus hasardeuses encore. En 1905, travailler comme couvreur « à raison de 75 cents du carré » fait d'un individu non pas un « ouvrier travaillant à tant [*sic*] par jour », mais bien un « contracteur travaillant à forfait », ce qui l'exclut de la protection offerte aux salaires en vertu de la section 11 de l'article 599<sup>183</sup>.

## Conclusion

BIEN QUE LE CODE CIVIL RELÈGUE au libre jeu des rapports de force et à la liberté contractuelle le louage du labeur physique, sans réguler en amont cette convention de manière un tant soit peu substantielle, des conflits et des ruptures de toutes sortes sont jugés dignes d'être portés à l'attention de la communauté des juristes du Bas-Canada et du Québec, en particulier à partir de la décennie 1880. Le contenu du *Code civil du Bas-Canada* et du *Code de procédure civile du Bas-Canada*, réformé ici et là au profit apparent des ouvriers et des ouvrières, subit alors l'épreuve du réel.

C'est avec réticence, en quelque sorte, que le droit et la justice civils – ou plus exactement les élites qui définissent, retouchent et mettent en œuvre le droit civil – du Bas-Canada et du Québec tiennent compte de la question ouvrière. L'étroitesse du droit des privilèges, les obstacles procéduraux afférents, la casuistique de l'inclusion dans la classe des travailleurs manuels, la parcimonie des exemptions de saisie, l'inféodation occasionnelle mais sans garde-fous au principe de la responsabilité civile en cas de dommages : malgré la volonté de corriger les dérèglements les plus évidents du marché du travail, tel le fait de ne pas payer ses ouvriers après une besogne souvent pénible, nombre d'indices trahissent l'incapacité du binôme réunissant le droit et la justice, en qualité d'instruments de régulation sociale, à obvier à la fragilité de la condition salariale, à organiser et à rationaliser cette condition, à la différence d'autres objets réglés avec une minutie impressionnante (les immeubles, les successions, etc.) depuis l'Ancien Régime. Il est également significatif que les secteurs où les travailleurs font apparemment quelques gains – privilèges et exemptions de saisies – soient de droit strict et constituent par conséquent des quasi-anomalies dans l'ordre juridique de la province. Ouvriers et ouvrières se trouvent en bonne partie en périphérie des normes censées présider de manière systémique aux rapports sociaux<sup>184</sup>. Qui plus est, la jurisprudence applicable aux privilèges et aux saisies trahit un paradoxe sis au cœur même de la dialectique de dérégulation et de régulation du marché du travail à la fin du 19<sup>e</sup> siècle et au début du 20<sup>e</sup> siècle. La solution bricolée par la législature, soit la

183. *Laberge c. Bélanger* dans *La revue de jurisprudence*, 11 (1905), 507–508. Le créancier du couvreur peut ainsi récupérer 3,75 \$ auprès de son employeur.

184. Nos conclusions vont dans le même sens que celles d'Eric Tucker. Voir Tucker, « Shareholder and Director Liability ».

catégorisation des travailleurs en différents groupes afin de leur éviter la misère noire ou afin d'éviter de trop pressurer les institutions charitables, jure avec le postulat fondamental du libéralisme de l'absence nécessaire de distinctions et de statuts formels parmi les cocontractants, comme garantie de leur liberté. Cette réponse aux désordres induits par le salariat et l'industrialisation n'a pas grands succès à faire valoir, au demeurant. La justice bas-canadienne et québécoise, souvent, ne sait pas où mettre les travailleurs, tant au sens propre que figuré.

La question ouvrière et la fragilité de la condition salariale appelaient des solutions qualitativement différentes de celle-là et de l'humanité de certains juges<sup>185</sup>. Les professionnels du droit libéral dépouillent les litiges qui surviennent dans le cours ordinaire des choses d'une bonne partie des rapports de pouvoir qui les traversent, au profit de la découverte d'une règle ou d'un concept universalisable et susceptible d'application à des cas plus ou moins proches parents ou même à des pans entiers de la société<sup>186</sup>. Ce désencastrement juridique du social, au 19<sup>e</sup> siècle, est le pendant du désencastrement de l'économie mis en lumière par K. Polanyi<sup>187</sup>. Simultanément, l'herméneutique juridique libérale fait de la société une série de cas à interpréter et à régler. Pour ce qui est du marché du travail, cette décontextualisation doublée de casuistique, additionnée à l'idéologie contractuelle, est précisément le socle de son fonctionnement dit libre.

Le seul moment où les ouvriers lésés se trouvent en terrain sûr, c'est lorsque les patrons contreviennent de manière incontestable à leurs obligations contractuelles par des congédiements sans motif valable. La rupture des conventions contredit les fondements du droit libéral, peu importe la condition sociale du coupable. Même dans ces cas-là, ce que l'ouvrier pourra espérer tirer de son ex-patron est circonscrit par un des seuls éléments précis des embauches – et un des seuls éléments contractuels cadrant précisément le rapport salarial –, soit le paiement pour une somme donnée du temps fait, l'octroi en compensation du salaire à recevoir jusqu'au terme prévu étant finalement rejeté par les tribunaux.

Pour le reste, les travailleurs en difficulté doivent s'en remettre au sentiment d'humanité des juges, sentiment qui trouve surtout à s'exprimer lorsqu'il s'agit de ne pas mettre complètement à nu un débiteur, de lui laisser un cheval ou quelques outils. Mais gare à celui qui combine plusieurs métiers ou qui donne

185. Certes, on n'attendait pas des tribunaux qu'ils se livrent à une réingénierie de la condition salariale. On peut toutefois tenter de caractériser, comme nous le faisons ici, la nature et l'étendue de la régulation opérée par eux.

186. Spiros Simitis, « The Case of the Employment Relationship: Elements of a Comparison » dans Willibald Steinmetz, dir., *Private Law and Social Inequality in the Industrial Age: Comparing Legal Cultures in Britain, France, Germany, and the United States* (Oxford : Oxford University Press, 2000), 183–184 et 191–192.

187. Karl Polanyi, *La grande transformation : aux origines politiques et économiques de notre temps* (Paris : Gallimard, 1983).

parfois des ordres à ses compagnons. La protection de la loi lui sera refusée ou très difficilement acquise.

Dans l'immense majorité des causes examinées, les ouvriers demandeurs ou défendeurs profitent des conseils d'un avocat. La manière dont ces ouvriers ont eu accès à la scène judiciaire et ont surmonté manque de temps, manque d'argent et défaut de littératie pose problème. Le plus souvent, c'est en dehors de l'arène judiciaire que les travailleurs subissent les aléas du marché du travail capitaliste et y réagissent. C'est surtout dans la mobilisation que sont cherchées des réponses collectives à la fragilité et aux indignités de leur condition, dans une logique du lien social concurrente de celle du « cas » construit par l'appareil juridique libéral. Les rapports entre professions juridiques et ouvriers requièrent toutefois de plus amples recherches. C'est bien l'habileté démontrée par un professionnel du droit en poursuite ou en défense qui a pu contribuer à ériger un conflit vécu dans le quotidien du travail en question juridique pointue, en matière à débat et, du fait de la décision rendue, en norme applicable à toute la classe ouvrière. Plusieurs causes rapportées montrent des travailleurs représentés par des membres de l'élite de la province de Québec ou par des ténors du barreau québécois. Vallée, le débardeur ayant égaré ses « tickets » permettant de toucher son salaire, était représenté par MM David, Demers & Gervais. Le premier serait Laurent-Olivier David<sup>188</sup>. Joseph Therrien, qui exigeait le paiement de travaux de plomberie, était représenté par un cabinet comptant dans ses rangs l'ancien premier ministre Louis-Olivier Taillon<sup>189</sup>. Cours ordinaire des affaires dans des cabinets faisant un peu de tout? Possibilité de faire sa marque à propos de l'interprétation d'une législation nouvelle? Ou rencontre fortuite, idiosyncratique, par-delà les barrières de classe, d'un sentiment d'injustice partagé?

188. *Vallée c. Caunon* dans *The Legal News*, 13 (1890), 85; *Le Sud*, 1, n° 26 (31 décembre 1887), 1.

189. *Therrien c. Hainault* dans *Les rapports judiciaires de Québec, Cour supérieure*, 21 (1902), 455; « Taillon, sir Louis-Olivier », *Dictionnaire biographique du Canada*, consulté le 21 avril 2023, [http://www.biographi.ca/fr/bio/taillon\\_louis\\_olivier\\_15F.html](http://www.biographi.ca/fr/bio/taillon_louis_olivier_15F.html). Les avocats progressistes défendant les intérêts des ouvriers et des minorités ethniques étaient rares au début du 20<sup>e</sup> siècle. Voir Janet Mary Nicol, « Not to Be Bought, Nor for Sale »: The Trials of Joseph Edward Bird », *Labour/Le Travail*, 78 (2016), 219–236.