

Le congé des salariés pour voter à une élection

Volume 4, numéro 9, mai 1949

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1023965ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1023965ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

(1949). Le congé des salariés pour voter à une élection. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 4(9), 88–88. <https://doi.org/10.7202/1023965ar>

LE CONGÉ DES SALARIÉS POUR VOTER À UNE ÉLECTION

En pays démocratique, le droit de vote est un droit sacré et le législateur doit en assurer l'exercice à tous les citoyens. Aussi la Loi électorale de Québec (9 Geo. VI, (1945), c. 15, a. 262) oblige-t-elle l'employeur à accorder à ses salariés un congé pour voter.

Citons le texte de la disposition:

« 262 1. Tout employeur doit, le jour du scrutin, accorder, à chaque électeur à son emploi, au moins trois heures pour voter, en outre du temps normalement accordé pour le repas du midi, et il ne doit faire aucune déduction sur le salaire de cet électeur ni lui imposer aucune peine par suite de son absence durant ces heures.

2. Le présent article s'applique aux compagnies de chemin de fer et à leurs employés, à l'exception des employés chargés de la circulation des trains et auxquels ce temps ne peut être accordé sans nuire au service.

3. Toute personne qui contrevient aux dispositions du présent article commet une infraction et est passible d'une amende de cent à cinq cents dollars ainsi que d'un emprisonnement de quinze jours à douze mois. »

Cette disposition fut soumise à l'interprétation des tribunaux dans une affaire de *Le Roi c. Canada Packers Ltd* (rapportée à la *Revue Légale*, 1949, 132); le jugement fut rendu par M. le juge Armand Cloutier, de la Cour des Sessions de la paix à Montréal.

« Les faits sont les suivants:

« Le plaignant était électeur à cette élection provinciale. Il devait, ce jour-là, travailler comme d'habitude entre 7 heures de l'avant-midi et 5 heures de l'après-midi, à un salaire horaire. Le scrutin se tenait de 9 heures à 6 heures et demie de l'après-midi. Au cours de la matinée, patrons et employés ne purent se mettre d'accord sur les heures devant être utilisées pour aller voter. Le plaignant désirait s'absenter entre 2 heures et 5 heures de l'après-midi mais il reçut instruction de ne quitter le travail qu'à 3 heures et demie, avec la garantie que son salaire lui serait versé en entier. Malgré cet avis, le plaignant a quand même laissé l'atelier à 2 heures de l'après-midi. L'inculpée a retenu l'équivalence d'une heure et demie sur son salaire hebdomadaire, ce qui représentait la perte de temps, soit de 2 heures à 3 heures et demie. A noter qu'aucune déduction n'a été effectuée aux employés qui se sont conformés aux instructions ci-dessus mentionnées. »

« La poursuite, d'une part, prétend que cet article autorisait le plaignant à s'absenter pour voter durant trois heures à même le temps de son travail et que c'est à tort que l'inculpée a effectué la susdite retenue. »

« D'autre part, la défense soutient que la Loi ne vise qu'à accorder à l'employé le temps nécessaire, soit au

moins trois heures, pour faciliter l'exercice de son droit de vote, et s'il manque à l'employé une partie de ce temps pour réaliser les trois heures en question, il suffit au patron de permettre à cet employé de la prendre à même son travail pour compléter les trois heures, sans déduction de salaire. »

Le tribunal approuva les procédés suivis par *Canada Packers*; citons un extrait du jugement:

« En cette cause, l'inculpée ayant permis à son employé de quitter à 3 heures et demie, le scrutin ne se terminant qu'à 6 heures et demie, a donc vu à ce que son dit employé ait les trois heures requises pour exercer son droit de vote et comme il a payé le salaire du plaignant pour la période de 3 heures et demie à 5 heures il a satisfait, selon nous, aux exigences de la Loi. Si le plaignant fait une perte pour la période de 2 heures à 3 heures et demie, c'est parce qu'il s'est absenté de son travail sans excuse légale dans les circonstances. »

« Nous devons ajouter qu'une Cour d'Appel de la Colombie-Britannique, dans une cause de *Rex ex rel. Noble v. Falconer Marine Industries Ltd.*,¹ interprétant un article de

la Loi électorale fédérale, conçu à peu près dans les mêmes termes que notre article de la Loi provinciale dont il s'agit, a rejeté les prétentions de la poursuite, lesquelles étaient similaires à celles de la présente plainte. »

Il s'agit ici, il ne faut pas l'oublier, d'une matière pénale; ce n'est pas une disposition accordant des droits à des salariés, mais c'est un texte défendant sous peine d'amende à un employeur de faire la chose qui y est prohibée.

Ce que défend l'article, c'est déduire quelque chose de la paie, c'est soustraire un montant d'un salaire dû. Le texte n'oblige pas à payer au salarié ses heures d'absence, mais il ne veut pas que le salarié perde, à l'occasion de son congé pour voter, le salaire qui lui est dû.

La défense de déduire s'appliquera donc aux salariés payés à salaire fixe par jour, par semaine ou par mois; mais les salariés payés à l'heure ou aux pièces n'ont pas droit suivant cet article 262, à un supplément de salaire lorsqu'ils prennent un congé pour voter.

Canada Packers Ltd. en accordant à ses salariés rénumérés à l'heure un congé payé pour voter, a voulu être généreux pour ses employés et leur assurer même en période électorale, leur paie habituelle.

(1) 85 C.C.C. 192.