

11. f
8
272

Université de Montréal

L'obligation d'obéir et ses limites
Etude jurisprudentielle et doctrinale comparée

par

Lyette Bouchard

Ecole de Relations industrielles

Faculté des arts et des sciences

Mémoire présenté à la Faculté des études supérieures
en vue de l'obtention du grade de
Maître ès sciences (M.Sc.)
en relations industrielles

Juillet, 1991

© Lyette Bouchard, 1991

Université de Montréal
Faculté des études supérieures

Ce mémoire intitulé:

"L'obligation d'obéir et ses limites
Etude jurisprudentielle et doctrinale comparée"

Présenté par:

Lyette Bouchard

a été évalué par un jury composé des personnes suivantes:

Michel Brossard : président-rapporteur
Gilles Trudeau : directeur de recherche
Claude D'Aoust : membre du jury

Mémoire accepté le: 22 août 1991

SOMMAIRE

Le présent mémoire porte sur l'obligation d'obéissance du salarié ainsi que sur les limites à ce devoir. Par ses droits de gérance, l'employeur a le pouvoir de confier un travail spécifique au salarié et de lui préciser la façon de le faire. Lorsqu'il donne un ordre à son salarié, ce dernier doit obéir et subséquemment, s'il est insatisfait, se prévaloir de la procédure de grief. Depuis le début des années 1940, les arbitres ont traduit ce devoir par la maxime *obéir d'abord et se plaindre ensuite* et ont assorti la règle de différentes exceptions.

Ce principe vise la continuité de la production et consacre l'importance de la procédure des griefs. Toutefois, les arbitres jugent que le salarié est justifié de ne pas se conformer à la directive de son supérieur lorsque, en obéissant, il risque de subir des dommages plus sérieux que l'intérêt de l'employeur à maintenir la production et à préserver son autorité.

Par conséquent, les arbitres reconnaissent plusieurs exceptions à la règle générale, justement lorsque la procédure des griefs constitue un remède inefficace pour le salarié.

Ainsi, le salarié peut refuser d'obéir à l'ordre contraire à la loi, à l'ordre contraire à la convention

collective ou encore à l'ordre abusif, discriminatoire ou déraisonnable. De plus, lorsque la directive porte une atteinte à des droits individuels fondamentaux, le salarié ne saurait être taxé d'insubordination pour son refus d'obéir. L'incapacité du salarié ou encore un motif personnel peuvent servir à justifier le refus opposé. Finalement, la situation particulière des représentants syndicaux et l'attitude de l'employeur, sans constituer des exceptions au sens propre, permettent d'atténuer la faute d'insubordination.

Ce mémoire a pour but de voir l'évolution de la règle *obéir d'abord et se plaindre ensuite* à travers la jurisprudence arbitrale québécoise, anglo-canadienne et américaine de 1979 à 1989. Nous verrons, qu'en général, les arbitres québécois ont une vision un peu plus libérale du principe que leurs collègues et que les arbitres américains, depuis l'élaboration du principe, en ont peu discuté.

TABLE DES MATIERES

	Page
Sommaire	iii
Table des matières	v
Liste des abréviations	viii
Remerciements	ix
Note au lecteur	x
Introduction	1
Chapitre I: Le devoir d'obéissance du salarié	4
1.1 L'origine du devoir d'obéissance	4
1.2 Méthodologie	20
Chapitre II: La règle générale	26
2.1 Existence et fondement de la règle	26
2.2 Les conditions d'application	36
2.2.1 L'existence de l'ordre	36
i) Emission de l'ordre	37
ii) Transmission de l'ordre	42
2.2.2 Ordre donné par une personne en autorité	43
2.2.3 Refus véritable	46
i) Forme	48
ii) Intention	53

Chapitre III: Les exceptions au devoir d'obéissance du salarié	58
3.1 Existence et fondement des exceptions	58
1) Le temps	60
ii) La compensation offerte	61
3.2 Conditions d'application des exceptions	64
1) Fardeau de preuve	64
ii) Communications des motifs	65
iii) La bonne foi	68
3.3 Description des motifs de refus	71
3.3.1 Ordre contraire à la loi	72
3.3.2 Ordre déraisonnable, discriminatoire ou comportant un abus de pouvoir	76
1) Ordre déraisonnable	77
ii) Ordre discriminatoire	85
iii) Ordre abusif	86
3.3.3 Ordre contraire à la convention collective	88
1) Premier courant	88
ii) Deuxième courant	92
iii) Troisième courant	97
3.3.4 Incapacité du salarié d'obéir à l'ordre	101
3.3.5 Refus d'obéir pour un motif personnel	105

3.3.6 L'ordre portant atteinte à des droits individuels fondamentaux	114
i) Ordre portant atteinte à la liberté d'expression	114
ii) Ordre portant atteinte à la vie privée	117
3.3.7 La situation particulière des représentants syndicaux	125
3.3.8 Attitude de l'employeur	128
Conclusion	134
Bibliographie	137

LISTE DES ABREVIATIONS

A.H.Q.:	Recueils de sentences de l'Association des hôpitaux
C.L.A.S.:	Canadian Labour Arbitration Cases
D.T.E.:	Droit du Travail Express
L.A.:	Labour Arbitration
L.A.C.:	Labour Arbitration Cases
R. du B.:	Revue du Barreau
S.A.F.P.:	Sentences arbitrales de la Fonction Publique
S.A.G.:	Sentences arbitrales de griefs
S.E.:	Recueils des sentences de l'éducation
T.A.:	Tribunal d'arbitrage

REMERCIEMENTS

Je tiens à remercier sincèrement et tout particulièrement M. Gilles Trudeau, mon directeur de recherche, pour sa confiance, son encouragement et sans qui ce mémoire n'aurait pu être réalisé, ainsi que M. Claude D'Acoust pour ses conseils et son aide.

Je remercie affectueusement Louise et Pierre, mes parents, pour leur appui constant et leur grande générosité. Enfin, je remercie Isabelle, Pierre, Chrystine, Annie, André, Manon, et Martine, pour leur amitié.

NOTE AU LECTEUR

Dû à des difficultés incontrôlables, nous avons été dans l'obligation d'utiliser des guillemets qui ne sont pas conformes à la langue française. Toutefois, cette utilisation erronée ne saurait nuire à la lecture et à la compréhension du texte qui suit. Nous tenons quand même à nous en excuser.

INTRODUCTION

Le contrat individuel de travail et la convention collective reconnaissent des droits de gérance à l'employeur. Ainsi, celui-ci a le pouvoir de donner des ordres, mais encore faut-il qu'ils soient dans les limites du contrat individuel de travail et de la convention collective. Pour sa part, le salarié, par son devoir d'obéissance, a l'obligation de les exécuter.

Ce qui distingue le contrat de travail d'un autre contrat réside dans la notion de subordination juridique. Les rapports fondés sur la subordination juridique du salarié vis-à-vis son employeur sont uniques à la relation de travail. On ne retrouve pas cette notion entre deux parties à un contrat de vente par exemple. De plus, même si l'obligation d'obéir du salarié origine du contrat individuel de travail, elle se retrouve également sous convention collective.

Les salariés régis par convention collective ont à leur disposition le mécanisme de la procédure de griefs pour défendre les droits que leur reconnaît cette convention. Lorsqu'il y a une prétendue violation de la convention collective, les litiges peuvent être acheminés devant l'arbitre de griefs. Ce sont donc les arbitres qui ont à trancher les litiges engendrés par l'imposition d'une mesure disciplinaire pour insubordination.

Deux préoccupations principales émergent du droit du travail quant au devoir d'obéissance du salarié. L'intérêt de l'employeur à gérer efficacement son entreprise et la protection du salarié contre l'exploitation de son employeur.

Dans cette perspective, le devoir d'obéissance est reconnu par un principe que l'on appelle *obéir d'abord et se plaindre ensuite*. En effet, depuis 1944, les arbitres américains puis progressivement les arbitres canadiens et québécois ont élaboré et développé le principe *obéir d'abord, se plaindre ensuite* et lui ont assorti différents tempéraments en créant des exceptions à cette obligation. Le salarié doit d'abord obéir à l'ordre de son supérieur quitte à déposer un grief par la suite s'il en est insatisfait. Toutefois certaines exceptions lui permettent de déroger à cette obligation, notamment lorsque l'ordre pourrait lui causer un préjudice que la procédure de griefs ne saurait réparer.

Le présent mémoire étudie cette facette de la relation entre l'employeur et le salarié telle qu'abordée par les conventions collectives et les arbitres de griefs. Les arbitres ont traduit le devoir d'obéissance par la maxime *obéir d'abord et se plaindre ensuite*. L'objectif de ce mémoire est de montrer l'évolution du principe à travers la jurisprudence arbitrale québécoise, anglo-canadienne et

américaine, de 1979 à 1989. Nous verrons également si la jurisprudence québécoise se distingue de celle des autres provinces canadiennes et des Etats-Unis.

Dans le premier chapitre de l'étude, nous retraçons l'origine du devoir d'obéissance du salarié et nous expliquons la méthodologie utilisée pour les fins de ce mémoire. Le deuxième chapitre porte sur l'existence, les fondements et les conditions d'application de la règle *obéir d'abord, se plaindre ensuite*. Enfin, dans le dernier chapitre du mémoire, nous nous arrêtons aux limites du devoir d'obéissance du salarié en étudiant les différentes exceptions au principe général.

L'intérêt de cette étude repose sur l'originalité de cette autorité d'une partie contractante sur l'autre partie dans l'exécution du contrat. En effet, cette notion de subordination est unique et au coeur même des relations de travail. De plus, comme l'insubordination constitue un manquement disciplinaire souvent rencontré en arbitrage, une étude de la jurisprudence arbitrale sur cette question s'avère intéressante.

CHAPITRE I LE DEVOIR D'OBEISSANCE DU SALARIE

A l'aide de la doctrine et de la jurisprudence, nous approfondirons dans un premier temps l'origine du devoir d'obéissance à travers la relation employeur-employé. Dans un deuxième temps, nous expliquerons la méthodologie utilisée pour les fins de cette étude.

1.1 L'origine du devoir d'obéissance

Au Québec, le contrat individuel de travail représente le "mode d'acquisition de la qualité de salarié" ¹. Il peut se définir comme l'entente selon laquelle une personne s'engage envers une autre à travailler sous sa direction, moyennant une rémunération. Les trois éléments essentiels du contrat individuel de travail, soit la prestation de travail, la subordination juridique, seul élément distinctif, et la rémunération, imposent certaines obligations au salarié.

Une première obligation exige du salarié qu'il adopte un comportement loyal envers son employeur. Cette obligation de loyauté s'étend au-delà des heures de travail et implique, d'une part, que le salarié évite tout geste préjudiciable à son employeur et d'autre part, qu'il contribue positivement à l'essor ou au maintien de

¹ Claude D'AOUST, *Le contrat individuel de travail en droit québécois*, Montréal, P.U.M., 1970, p.2.

l'entreprise.

En vertu de la deuxième obligation, celle d'exécution, le salarié doit exécuter personnellement, de façon diligente, le travail pour lequel il a été engagé.

Un devoir d'obéissance issu de la notion de subordination juridique se rattache à l'obligation d'exécution². D'une part, l'employeur a la responsabilité d'assurer une saine gestion et de diriger son personnel efficacement. Il possède le pouvoir d'établir des règlements et de donner des ordres au salarié dans l'exécution de ses fonctions. D'autre part, le salarié a l'obligation de fournir à l'employeur une prestation de travail normale et ainsi être présent et accomplir son travail conformément aux directives qui lui sont données par les personnes en autorité. Comme le mentionne l'auteur André Rousseau:

"[...] il s'agit là d'une exigence qui est de l'essence même du contrat de travail, puisque le salarié se place sous l'autorité de celui qui fournit le

² Claude D'AOUST et Gilles TRUDEAU, *L'obligation d'obéir et ses limites dans la jurisprudence arbitrale québécoise*, Monographie n^o 4, Ecole de relations industrielles, Université de Montréal, 1979, p.15; A. Edward AUST, *Le Contrat d'Emploi*, Cowansville, Les Editions Yvon Blais Inc., 1988. p.83 et suiv.

travail." 3

Donc, la subordination juridique est caractérisée par "le pouvoir de l'employeur de confier un travail spécifique au salarié et à lui préciser la façon de le faire" 4. Ainsi, en contractant avec l'employeur, le salarié a consenti, le plus souvent implicitement, à cette clause du contrat. Il reconnaît, par le fait même, le pouvoir exclusif de son employeur sur le contenu du travail, la méthode et le procédé.

Toutefois, le pouvoir patronal issu de la subordination juridique comporte certaines limites. En effet, il ne pourra pas excéder les termes du contrat de travail ou de la convention collective ou encore contrevenir à la loi. De plus, le devoir d'obéissance du salarié ne porte que sur les ordres légitimes de l'employeur, c'est-à-dire sur les "directives relatives à l'exécution du travail, telle qu'elle avait été envisagée lors de la négociation du contrat" 5.

³ André ROUSSEAU, "Le contrat individuel de travail" dans Noël MALLETTE (dir.), *La gestion des relations du travail au Québec*, Montréal, McGraw-Hill, 1980, p.19.

⁴ Claude D'AOUST, Louis LECLERC et Gilles TRUDEAU, *Les mesures disciplinaires: Etude jurisprudentielle et doctrinale*, Monographie n^o 13, Ecole de relations industrielles, Université de Montréal, 1982, p.33.

⁵ *Ibid.*, p. 323.

Le régime de droit commun reconnaît à l'employeur un pouvoir disciplinaire, c'est-à-dire "le droit d'imposer certaines sanctions à l'employé qui n'exécute pas ou exécute mal ses tâches ou dont le comportement au travail n'est pas acceptable " ⁶. Les auteurs ⁷ ont donné plusieurs explications de la source de ce pouvoir. Il peut, en effet, être analysé en fonction de deux thèses: la thèse contractuelle et la thèse institutionnelle.

La thèse contractuelle considère l'employeur comme un cocontractant. Les travailleurs sont dorénavant sous sa direction uniquement à cause de l'existence du contrat. Certains tenants de cette thèse proposent, en effet, de rattacher le pouvoir de l'employeur au contrat à titre de composante du lien de subordination juridique. L'exercice du pouvoir disciplinaire de l'employeur est donc lié au contenu obligationnel du contrat individuel de travail et aux règles qui le régissent. En conséquence, la faute disciplinaire du salarié pourra entraîner la rupture du contrat. On pourrait également assoir le pouvoir de

⁶ Marie-France BICH, "Le pouvoir disciplinaire de l'employeur - fondements civils", (1988) 22 *R.J.T.* 85, 85-86.

⁷ *Id.*; C. D'AOUST, L. LECLERC et G. TRUDEAU, *op.cit.*, note 4, pp. 55-56.

l'employeur sur l'article 1024 C.c. ⁸ comme le mentionne Marie-France Bich:

"les droits de l'employeur en matière de discipline de même que les obligations corrélatives de l'employé résulteraient de la nature du contrat, de l'usage ou de l'équité" ⁹.

Les auteurs D'Acoust, Leclerc et Trudeau, pour leur part, considèrent que le fondement du pouvoir disciplinaire de l'employeur pourrait se retrouver dans la définition même du lien de préposition unissant l'employeur et le salarié ¹⁰.

La thèse institutionnelle, pour sa part, ne s'arrête pas à cette qualité de cocontractant de l'employeur. Celui-ci, par son rôle social de chef d'entreprise, doit voir à la bonne marche de l'entreprise. A cause de cette responsabilité qui lui incombe, l'employeur pourra diriger les salariés et utiliser son pouvoir disciplinaire inhérent à son rôle de manager.

L'avènement du régime de la négociation collective

⁸ Article 1024 du *Code civil*: "Les obligations d'un contrat s'étendent non seulement à ce qui y est exprimé, mais encore à toutes les conséquences qui en découlent, d'après sa nature, et suivant l'équité, l'usage ou la loi."

⁹ M-F. BICH, *loc.cit.*, note 6, 85, 96.

¹⁰ C. D'AOUST, L. LECLERC et G. TRUDEAU, *op.cit.*, note 4, p.56-57.

le contrat individuel de travail et les obligations qui en découlent ¹¹. Ainsi, l'élément de subordination juridique ne pourra disparaître du régime juridique instituée par la convention collective. Au contraire, le contrat individuel de travail constitue une condition préalable et obligatoire à l'application de la convention collective. Une fois cette dernière en vigueur, elle s'impose toutefois au contenu de chaque contrat de travail.

La liberté de négociation dont jouissent les parties à la convention collective leur permet d'élaborer les conditions de travail applicables, ainsi que leurs obligations et droits respectifs. Par ailleurs, il est important de souligner, qu'en général, les arbitres reconnaissent que le droit des parties ne repose pas uniquement sur le texte de la convention collective, comme en font foi les propos de l'arbitre Piché:

"Boards of arbitration have long recognized that the rights of employer and employee are not solely derived from the text of plant rules and the bare language of their collective agreement. Indeed, much of the law of the work place is written in everyday practice which, overtime, shapes the understandings and expectations of the parties as to their

¹¹ C. D'AOUST, L. LECLERC et G. TRUDEAU, *op.cit.*, note 4, p.58; voir cependant à ce sujet: *McGavin Toastmaster Limited c. Bernice Letitia Ainscough*, [1976] 1 R.C.S. 718; *Paccar of Canada Ltd. (Canadian Kenworth Company Division) c. Canadian Association of Industrial, Mechanical and Allied Workers, local 14*, [1989] 2 R.C.S. 983.

mutual rights and obligations." 12

La convention collective de travail comprend généralement trois types de dispositions: celles qui constituent directement des conditions de travail pour les salariés, celles qui traitent des rapports entre les parties et leurs droits et obligations propres et celles qui traitent de la procédure de griefs et de la tenue de l'arbitrage 13.

Sous convention collective, il est reconnu que l'employeur détient le pouvoir d'organiser et de diriger le travail dans son entreprise, que la convention collective contienne ou non une disposition expresse à cet effet. Conformément à la thèse institutionnelle, certains arbitres ont simplement constaté que ce pouvoir provenait de la fonction managériale de l'employeur et de sa responsabilité de gestion l'entreprise 14. D'autres arbitres, adhérant à la thèse contractuelle, relient ce

¹² *Denison Mines Ltd. v. United Steelworkers*, (1989) 35 L.A.C. (3d) 177, 184.

¹³ Fernand MORIN et Rodrigue BLOUIN, *Arbitrage des griefs*, Montréal, Les Editions Yvon Blais Inc., 1986, pp.96-97.

¹⁴ Donald J.M. BROWN et David M. BEATTY, *Canadian Labour Arbitration*, 3^e éd., Aurora, Canada Law Book, 1989, p.5-1; W.B. NELSON, "Insubordination: Arbitral "Law" in the Reconciliation of Conflicting Employer-Employee Interests", (1984) 35 *Labor Law Journal* 112, 114.

pouvoir au contrat individuel de travail. Grâce à ce pouvoir, l'employeur peut édicter des règlements d'entreprise qui imposent des directives quant à l'exécution du travail. La jurisprudence a d'ailleurs élaboré certaines conditions quant à l'imposition, par l'employeur, d'un règlement qui n'a pas été entériné par le syndicat:

- " 1- It must not be inconsistent with the collective agreement.
- 2- It must not be unreasonable.
- 3- It must be clear and unequivocal.
- 4- It must be brought to the attention of the employee affected before the company can act on it.
- 5- The employee concerned must have been notified that a breach of such rule could result in his discharge if the rule is used as a foundation for discharge.
- 6- Such rule should have been consistently enforced by the company from the time it was introduced." ¹⁵

La convention collective encadre généralement le pouvoir disciplinaire de l'employeur. Elle le fait souvent en reconnaissant explicitement à l'employeur le pouvoir d'imposer des sanctions disciplinaires. Ainsi, en général les conventions accordent à l'employeur le pouvoir de sanctionner pour "une cause juste et suffisante". Cette notion limitative du pouvoir disciplinaire impose à l'employeur d'exercer son pouvoir de façon non arbitraire

¹⁵ *KVP Co., Ltd. v. Lumber & Sawmill Workers' Union, local 2537*, (1965) 16 L.A.C. 73, 85 (Robinson). Voir également à ce sujet les auteurs C. D'ACUST, L. LECLERC et G. TRUDEAU, *op.cit.*, note 4, p. 195 et suiv.

ou non déraisonnable ¹⁶.

Dans le cadre des rapports collectifs du travail, c'est à l'employeur que revient la charge d'administrer la convention collective. Le syndicat, pour sa part, agit à titre de gardien de la convention collective en contrôlant les décisions patronales. L'arbitrage de griefs constitue le mécanisme de contrôle, de vérification ou de contestation des décisions prises par l'employeur, auquel aura recours le syndicat ¹⁷. Par conséquent, la jurisprudence arbitrale a circonscrit l'autorité patronale.

En matière disciplinaire, l'arbitre contrôlera la validité de la sanction par rapport à la convention collective et il incombera à l'employeur de prouver à l'arbitre qu'il a imposé cette mesure disciplinaire pour une cause juste ¹⁸. Il devra prouver un manquement de la part du salarié et la proportionnalité entre ce manquement et la sanction imposée.

¹⁶ Sur la notion de cause juste et suffisante, voir C. D'AOUST, L. LECLERC et G. TRUDEAU, *op.cit.*, note 4, p.56 et suiv.

¹⁷ F. MORIN et R. BLOUIN, *op.cit.*, note 13, p.51.

¹⁸ Claude D'AOUST et Louis LECLERC, *La jurisprudence arbitrale québécoise en matière de congédiement*, Monographie n^o 1, Ecole de relations industrielles, Université de Montréal, 1978, p.67.

En bref, le contrat individuel de travail et la convention collective reconnaissent à l'employeur le pouvoir de donner des ordres à l'intérieur des limites de celle-ci et, par son devoir d'obéissance, le salarié a l'obligation de les exécuter. Finalement, l'arbitre disposera, le cas échéant, du litige engendré par l'imposition d'une mesure disciplinaire pour insubordination. Il devra recourir aux divers éléments de la notion de cause juste et suffisante dans son évaluation de la proportionnalité de la sanction imposée et du geste reproché. L'arbitre tiendra compte de la préméditation du geste, de ses conséquences, de l'environnement dans lequel il a été commis, des caractéristiques propres du salarié, de son dossier disciplinaire antérieur, du niveau de responsabilité rattaché à son poste et de la nature de l'entreprise. La notion de juste cause prohibe aussi l'imposition d'une double sanction pour le même manquement. Finalement, elle impose une certaine progressivité dans les sanctions imposées à la suite de récidives ¹⁹.

L'insubordination constitue le manquement disciplinaire

¹⁹ C. D'AOUST, L. LECLERC et G. TRUDEAU, *op. cit.*, note 4, p.84 et suiv.; Gérard HEBERT et Gilles TRUDEAU, *Les normes minimales du travail*, Montréal, Les Editions Yvon Blais Inc., 1987, p.169.

le plus souvent rencontré en arbitrage ²⁰. Ce défi de l'autorité patronale implique que le salarié attaque directement l'employeur dans son droit de direction. C'est pourquoi l'insubordination engage plus que la simple désobéissance du salarié. Elle fait référence à une conduite volontaire associée à une intention de résistance à l'autorité ²¹. Ce manquement se définit la plupart du temps comme le refus d'effectuer un travail ou d'exécuter un ordre. Sa définition est toutefois plus large. En effet, le salarié qui menace, commet un acte d'agression ou manque de respect envers son supérieur, pourra aussi être taxé d'insubordination ²². Une ligne de piquetage peut s'apparenter à l'occasion à une forme d'insubordination. En effet, l'arbitre Dulude a rejeté un grief, logé au nom de treize salariés, contestant une suspension de cinq jours, au motif que la ligne de piquetage avait pour objet de contrecarrer une décision prise et clairement exprimée

²⁰ Earl E. PALMER, *Collective Agreement Arbitration in Canada*, 2e éd., Toronto, Butterworths, 1986, p.319; C. D'AOUST, L. LECLERC et G. TRUDEAU, *op. cit.*, note 4, p.321; *Hunter Rose Co., Ltd. v. Graphic Arts International Union, local 28-B*, (1981) 27 L.A.C. (2d) 338 (McLaren).

²¹ C. D'AOUST, L. LECLERC et G. TRUDEAU, *op.cit.*, note 4, p. 321; *Commission Scolaire d'Arvida c. Syndicat des Employés de Soutien de la Commission Scolaire d'Arvida (F.E.M.S.Q.)*, (1986) S.E. n^o 4186 (Ménard).

²² C. D'AOUST, L. LECLERC et G. TRUDEAU, *op.cit.*, note 4, p.322; W. B. NELSON, *loc.cit.*, note 14, 112, 119.

par l'employeur ²³. Par ailleurs, un langage abusif envers son supérieur n'est pas toujours constitutif d'insubordination. En effet, un salarié qui injurie son supérieur à l'occasion d'une discussion politique pendant une pause ne sera pas insubordonné ²⁴.

Néanmoins, les arbitres jugent sévèrement la faute d'insubordination comme en témoignent les propos de l'arbitre Bird:

"To defy the authority of a supervisor threatens the authority structure of the Corporation which is necessary for the achievement of its goals. Insubordination can be an infectious disease, spreading from one employee to another.

Obviously the threat of this infection is greater when the insubordination takes place within the sight and hearing of other employees [...]. Unless prompt unequivocal disciplinary action is taken [...] the infection of insubordination can spread, with serious consequences to the efficiency of the Corporation." ²⁵

²³ *Domtar Inc. c. Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier, section locale 1492*, D.T.E. n^o 83T-662 (Dulude).

²⁴ *Newmont Mines Ltd. v. Canadian Association of Industrial, Mechanical and Allied Workers, local 22*, (1982) 3 L.A.C. (3d) 396 (Brown).

²⁵ *Canada Post Corporation v. Canadian Union of Postal Workers*, (1986) 4 C.L.A.S. No. 17, 21 (Bird); Voir également à ce sujet: *Mitch Murch's Maintenance Management Company v. Service Employees' International Union, local 50*, (1983) 81 LA 1021 (Fitzsimmons); C. D'AOUST et G. TRUDEAU, *op.cit.*, note 2, p. 17.

Plusieurs arbitres considèrent même ce manquement comme assez sérieux pour justifier une rupture unilatérale du contrat de travail, le salarié se plaçant lui-même dans une situation de bris de contrat et étant l'artisan de son propre sort ²⁶.

Même si l'insubordination n'est pas prouvée *prima facie*, le défi de l'autorité caractérisé par de l'insolence peut justifier à lui seul une mesure disciplinaire ²⁷ et le défi de l'autorité, si minime soit-il, peut être jugé sévèrement surtout s'il préjudicie l'employeur ²⁸.

Malgré la gravité du manquement, la faute d'insubordination n'engendre pas automatiquement le

²⁶ *Centre Hospitalier Hôtel-Dieu de Montréal c. Alliance des Infirmières de Montréal, section Hôtel-Dieu de Montréal*, (1981) A.H.Q. 328-01-02 (Dupont); *Hôpital d'Argenteuil c. Association Professionnelle des Technologistes Médicaux du Québec*, (1983) A.H.Q. 328-03-23 (Sylvestre); *Hôpital Général de l'Amiante Inc. c. Syndicat National des Services Hospitaliers de Thetford Mines Inc.*, (1984) A.H.Q. 328-04-10 (Fortier).

²⁷ *Airport Inn v. Newfoundland Association of Public Employees, local 7007*, (1987) 6 C.L.A.S. No. 377 (Alcock); *British Columbia Railways v. Canadian Union of Transportation Employees, local 6*, (1983) 8 L.A.C. (3d) 233 (Hope).

²⁸ *Gwaltney of Smithfield Inc. v. International Brotherhood of Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen and Helpers of America, local 822*, (1983) 81 LA 241 (Bernhardt).

congédiement ²⁹. En effet, certains arbitres préfèrent adopter une attitude moins stricte à l'endroit de ce manquement. L'arbitre Burkett s'exprime en ces termes:

"If the offence does not of itself destroy the employment relationship, and if the employer's legitimate interest in deterrence can be satisfied with a lesser penalty than discharge, then, the requirement for corrective discipline should be given effect to the extent that it is possible to do so with a lesser penalty than discharge." ³⁰

La jurisprudence est à l'effet qu'avant d'imposer une sanction pour refus d'obéir, l'employeur doit avoir donné

²⁹ E. E. PALMER, *op.cit.*, note 20, p. 319 et suiv.; Frank ELKOURI et Edna ASPER ELKOURI, *How Arbitration Works*, 4e éd., Washington, The Bureau of National Affairs, 1985, p. 671 et suiv.; *Maritime Paper Products Limited v. Canadian Paperworker's Union, local 1520*, (1986) 2 C.L.A.S. No. 826 (Outhouse); C. D'AOUST, L. LECLERC et G. TRUDEAU, *op.cit.*, note 4, p.321 et suiv.

³⁰ *Texport Division of Oxford Warehousing Ltd. v. Teamsters Union, local 938*, (1980) 25 L.A.C. (2d) 111, 118 (Burkett). L'arbitre Brandt, dans *Whitaker Cable v. International Union of Electrical Workers, local 574*, (1974) 6 L.A.C. (2d) 109, adopte cette même vision en s'exprimant en ces termes: "It may be noted that the term "insubordination" itself is one which appears to have been borrowed from military circles and, on that basis alone, is perhaps inappropriate to describe the relationship that should exist between employees and their supervisory personnel. We find the term not consistent with the notion of a working partnership between the employees and management personnel. Where the challenge to authority undermines the ability to carry out that object which is fundamental to the partnership, that is, production, the matter may well be viewed seriously. However, where the sole value that is being protected is the maintenance of authority we think the rule should be relaxed." Voir également à ce sujet la décision *Pinto Valley Copper Corporation v. United Steelworkers of America, local 586*, (1984) 83 LA 1300 (Lennard).

un ordre relatif au travail comme l'explique l'arbitre Frumkin:

"[...]si la directive émise par le supérieur n'a aucun rapport avec les fonctions ou obligations de l'employé, ni avec le défaut d'observer une règle ou un règlement de l'employeur ou une disposition de la convention collective, il n'y a pas motif à discipline dans la mesure où l'employé n'est coupable d'aucune faute." ³¹

Le salarié ne peut pas se faire justice à lui-même et substituer son jugement à celui de son supérieur en refusant d'obéir à un ordre ou en décidant de ne pas appliquer une directive ³².

³¹ *Boisbriand (Ville de) c. Syndicat National des Employés de Boisbriand (CSN)*, D.T.E. n^o 82T-219 (Frumkin); Voir également à ce sujet: *Canada Post Corporation v. Canadian Union of Postal Workers*, (1986) 4 C.L.A.S. No. 17 (Bird); *Green Bay Packaging Inc., Shipping Container Division v. United Paperworkers International Union AFL-CIO, local 1319*, (1986) 87 LA 1057 (Gundermann).

³² C. D'AOUST et G. TRUDEAU, *op.cit.*, note 2, p. 19; *C.L.S.C. Jardin du Québec c. Syndicat des Employés du C.L.S.C. Jardin du Québec*, A.H.Q. 927-00-25 (J-Y Tremblay); *Federal Pioneer Ltd. c. Métallurgistes Unis d'Amérique, local 8224*, [1982] T.A. 207 (R. Tremblay); *Caisse Populaire St-Etienne de la Malbaie c. Métallurgistes Unis d'Amérique, local 6591*, D.T.E. n^o 86T-448 (R. Tremblay); *Flin Flon General Hospital v. Manitoba Food & Commercial Workers, local 832*, (1988) 10 C.L.A.S. No. 513 (Cramer); *American Cyanamid Company, Bound Brook Plant v. International Chemical Workers Union, local 111*, (1980) LA 15 (Friedman); *Bronx-Lebanon Hospital Center v. Local 1199, Retail, Wholesale, and Department Store Employees, AFL-CIO*, (1988) 90 LA 1216 (Babiskin); *New Plasco Company Inc. v. Internatioanal Molders and Allied Workers Union, local 182*, (1985) 85 LA 787 (Canestraight); *Scovill, Inc., Schrader Bellows Division, Wake Forest Plant v. Int'l Union of Electrical, Radio and Machine Workers, local 188*, (1985) 84 LA 201 (Storey).

Ce devoir d'obéissance du salarié soulève cependant des interrogations. Ainsi, le pouvoir de l'employeur connaît-il des limites ? Le salarié doit-il obéir en tout temps ? Ce dernier a-t-il des moyens de défense à sa disposition ?

Une des règles les plus largement acceptée par la jurisprudence arbitrale soutient que le salarié doit se plier aux ordres de son employeur et subséquemment, par la procédure de griefs, contester la validité de l'ordre s'il le juge à propos.

Dans la prochaine section nous expliquerons la méthodologie utilisée pour les fins de cette étude, pour ensuite, dans le deuxième chapitre, étudier les fondements de la règle *obéir d'abord, se plaindre ensuite*.

1.2 Méthodologie

Dans cette section, nous verrons de quelle façon notre étude de droit positif a été réalisée en élaborant la méthodologie utilisée.

On peut définir le droit positif comme l'ensemble des "règles de conduite humaine que les membres d'une société ou d'un groupe donné doivent observer sous peine de sanction" ³³. La recherche juridique, celle qui étudie le droit positif, peut être de deux types: conventionnelle ou fondamentale.

D'une part, la recherche conventionnelle ou recherche interne au droit (*in law*) ³⁴ s'explique de la façon suivante:

"C'est le contenu du droit positif qu'elle analyse principalement, c'est-à-dire le droit tel qu'il existe à une époque donnée à l'intérieur d'une société précise". ³⁵

³³ Gilles TRUDEAU, "Le refus d'exécuter un travail dangereux: aux confins du droit et des sciences sociales", (1986) *Sociologie et société* 87,88.

³⁴ Bernard ADELL, "Le droit et les relations industrielles dans les juridictions canadiennes de *common law*", dans Gérard HEBERT, Hem C. JAIN et Noah M. MELTZ (dir.), *L'état de la discipline en relations industrielles au Canada*, Monographie n^o 19, Ecole de relations industrielles, Université de Montréal, 1988, p.132.

³⁵ G. TRUDEAU, *loc. cit.*, note 33, 88.

Ainsi la recherche juridique conventionnelle se définit comme le droit qui s'étudie lui-même.

D'autre part, la recherche fondamentale sur le droit (*on law*)³⁶ consiste en une étude interdisciplinaire par laquelle on approfondit le droit en tant que phénomène social à l'aide d'autres sciences (histoire, philosophie, linguistique, économie, politique, psychologie, etc.). On s'intéresse au droit vu de l'extérieur compte tenu de l'évolution sociale.

Le but visé par la recherche juridique de premier type comme l'explique l'auteur G. Trudeau est:

"(...) la découverte et l'interprétation de la règle de droit qui s'applique à une situation sociale donnée. La première étape consiste à repérer les sources formelles du droit. Il y en a quatre principales: la *loi*, expression de la volonté du législateur, la *jurisprudence*, ensemble de décisions judiciaires, la *coutume*, pratique sociale connue et constamment suivie et la *doctrine*, expression des auteurs et des commentateurs du droit".³⁷

La jurisprudence s'avèrera fort importante lorsque la loi est silencieuse sur un point donné et confèrera aux juges un rôle créateur en matière de droit positif.

³⁶ B. ADELL, *loc. cit.*, note 34, 132.

³⁷ G. TRUDEAU, *loc. cit.*, note 33, 88.

Notre recherche juridique comparée, de type conventionnel, sera constituée d'une revue de la jurisprudence arbitrale québécoise, anglo-canadienne et américaine. Il en sera ainsi puisque la loi (*Code du travail*)³⁸ est muette quant à la règle *obéir d'abord et se plaindre ensuite*.

En effet, le *Code du travail* ne fixe pas le contenu des conventions collectives. Il donne simplement aux parties le pouvoir de négocier les termes de ce contrat qui tiendra lieu de loi pendant sa durée. Durant cette période, les parties ont des obligations réciproques dont celle d'obéissance pour le salarié.

Toujours selon les termes de la convention collective, l'employeur a le pouvoir de donner des ordres et lorsque le salarié déroge à son obligation d'obéissance, l'employeur pourra lui imposer une mesure disciplinaire.

Par leur pouvoir d'adjudication, les arbitres sont appelés à trancher les "mésententes relatives à l'interprétation ou à l'application d'une convention collective"³⁹ et ainsi à se prononcer sur la loi des

³⁸ L.R.Q., c.C-27.

³⁹ Gérard DION, *Dictionnaire canadien des relations du travail*, 2e éd., Les Presses de l'Université Laval, Québec, 1986, p.237.

parties. Le droit disciplinaire issu de l'interprétation des clauses de conventions collectives concernant les droits de gérance et les mesures disciplinaires s'analysera principalement par la jurisprudence arbitrale.

La règle *obéir d'abord et se plaindre ensuite* est un concept élaboré par les arbitres et les juges lors de l'imposition de mesures disciplinaires pour refus d'obéir à un ordre de l'employeur. La jurisprudence constituera donc notre principal instrument de recherche et d'analyse. Evidemment, nous nous rapporterons fréquemment à la doctrine québécoise, anglo-canadienne et américaine relative à cette maxime.

Notre point de départ est l'étude jurisprudentielle faite par les auteurs D'Acoust et Trudeau sur l'obligation d'obéir. Cette monographie avait pour but d'exposer l'état de la jurisprudence québécoise sur cette question. A cette époque, plusieurs questions concernant les exceptions n'avaient pu trouver réponse à la lumière des décisions arbitrales étudiées.

Notre travail visera donc à dégager l'évolution de la jurisprudence arbitrale québécoise, canadienne et américaine, de façon comparative, depuis 1979 à la fin de 1989. Nous verrons comment les arbitres ont interprété et appliqué les différentes exceptions au devoir général

d'obéissance. En plus de voir comment ils ont pu clarifier certaines situations encore floues il y a dix ans, nous étudierons comment le Québec se distingue, le cas échéant, des autres provinces et des Etats-Unis en ce domaine.

Les recueils de jurisprudence suivants ont été consultés pour les fins de ce mémoire:

Québec:

- Recueils des sentences de l'éducation (SE)
- Recueils des sentences de l'Association des hôpitaux (AHQ)
- Sentences arbitrales de la Fonction Publique (SAFP)
- Sentences arbitrales de griefs (SAG)
- Tribunal d'arbitrage (TA)
- Droit du Travail Express (DTE)

Canada:

- Labour Arbitration Cases (LAC)
- Canadian Labour Arbitration Summaries (CLAS)

Etats-Unis:

- Labour Arbitration (LA)

L'ensemble des décisions étudiées ne constitue qu'un échantillon puisque nous ne nous sommes arrêtée, en général, qu'aux décisions publiées. Nous ne pouvons déterminer si la jurisprudence rapportée est représentative car nous ne connaissons pas la population totale et nous

n'avons aucun contrôle dans la sélection des décisions publiées. A l'occasion, nous référerons à quelques décisions non publiées qui se seront avérées pertinentes. Toutefois celles-ci ne peuvent pas être source de droit, à moins d'être reconnues et suivies par la jurisprudence. En fait, seule la jurisprudence publiée est accessible et publique, pouvant ainsi constituer une source de droit.

Les quelques trois cents décisions à l'étude ont été analysées, résumées et classées dans une grille élaborée à cette fin.

Dans le prochain chapitre, nous retracerons les origines et expliquerons cette règle que les arbitres ont nommée: *work now, grieve later* ou *obey and grieve*.

CHAPITRE II LA REGLE GENERALE

A l'aide de la doctrine et de la jurisprudence, nous étudierons, dans un premier temps, l'origine de la règle *obéir d'abord, se plaindre ensuite*. Dans un deuxième temps, nous verrons les conditions d'application de cette règle.

2.1 Existence et fondement de la règle

La règle *work now, grieve later* tire ses origines de la jurisprudence américaine des années 1940, puis fut importée progressivement au Canada et au Québec.

Plus précisément, cette règle *work now, grieve later* trouve ses origines dans une décision américaine de l'arbitre Shulman en 1944. Il élabore le principe en ces termes:

"The employee himself must also normally obey the order even though he thinks it improper. His remedy is prescribed in the grievance procedure. He may not take it on himself to disobey. To be sure, one can conceive of orders which need not be obeyed. An employee is not expected to obey an order to do that which would be criminal or otherwise unlawful. He may refuse to obey an improper order which involves an unusual health hazard or other serious sacrifice. But in the absence of such justifying factors he may not refuse to obey merely because the order violates some right of his under the contract. The remedy under the contract for violation of right lies in the grievance procedure and only in the

grievance procedure..." 40

A partir de ce moment, le principe devint un précédent pour les arbitres anglo-canadiens et un peu plus tard pour les arbitres québécois. Ainsi, la maxime *work now, grieve later*, maintenant reconnue par les arbitres américains⁴¹, anglo-canadiens⁴² et québécois⁴³ se traduit par: *travailler d'abord et se plaindre ensuite*. Le salarié doit se soumettre à l'ordre de son supérieur, quitte à soulever un grief par la suite.

L'arbitre Weiler en 1969 renvoie explicitement à la décision *Ford Motor Co.* dans sa décision *Lake Ontario Steel Co. Ltd.*, (1969) 19 L.A.C. 103,107. Mais déjà, dès le début des années 1950, les arbitres anglo-canadiens

⁴⁰ *Ford Motor Company, Spring & Lipset Building (River Range, Michigan) v. International Union, United Automobile, Aircraft and Agricultural Implement Workers of America, local 600 (CIO)*, (1944) 3 LA 780 (Shulman).

⁴¹ F. ELKOURI et E. ASPER ELKOURI, *op.cit.*, note 29, p.199 et suiv. et p. 713 et suiv.

⁴² D. J. M. BROWN et D. M. BEATTY, *op.cit.*, note 14, p. 7-107 et suiv.; E.E. PALMER, *op.cit.*, note 20, p. 319 et suiv.; J.M. MACINTYRE, "Work Now, Grieve Later", dans M.A. HICKLING (dir.), *Grievance Arbitration: A Review Of Current Problems*, Vancouver, The Institute of Industrial Relations, The University of British Columbia, 1977, p.18,19.

⁴³ C. D'AOUST et G. TRUDEAU, *op. cit.*, note 2, p.19.

reconnaissaient et appliquaient la règle ⁴⁴. Depuis, le principe est clairement reconnu par ces arbitres, comme le démontre une décision de Beatty dans laquelle il cite le passage suivant tiré d'une décision de l'arbitre Brian Langille de l'Ontario:

"[...] if the work and grieve late (sic) rule is valid, as it certainly is, then it can hardly be right for an arbitrator to deny employees who have "worked now" the right to "grieve later". (...) Employees are often penalized for not obeying the rule—they cannot be left remediless when they do obey it. [...] It would be hypocritical, and transparently so, to deny employees the promise of the rule having exposed them to its command". ⁴⁵

Dès 1961, les arbitres québécois se ralliaient au principe *obéir d'abord et se plaindre ensuite* et depuis cette date, la règle continue d'être appliquée. Les auteurs D'Acoust et Trudeau citent en exemple une décision

⁴⁴ *McKinnon Industries*, (1948) 1 L.A.C. 7 (Fine); *Ferranti Electric*, (1949) 1 L.A.C. 380 (Lang); *Coulter Copper and Brass Company, Limited*, (1951) 3 L.A.C. 938 (Fuller); *McKinnon Industries*, (1953) 4 L.A.C. 1582 (Cross); *Canadian Westinghouse Co.*, (1954) 5 L.A.C. 1805 (Gale); *American-Standard Products*, (1957) 8 L.A.C. 247 (Lane); *DeHavilland Aircraft*, (1963) 13 L.A.C. 317 (Cross); *Ault Milk Products Ltd.*, (1962) 13 L.A.C. 181 (Little); *Dominion Electric Protection Co.*, (1963) 14 L.A.C. 127 (Reville); *Lake Ontario Steel Co., Ltd.*, (1968) 19 L.A.C. 103 (Weiler).

⁴⁵ *Wardair Canada Inc. et Canadian Airline Flight Attendants Association*, [1987] T.A. 584 (Beatty). Dans cette décision, l'arbitre David Beatty cite une décision non rapportée de Brian Langille: *Re Municipality of Metropolitan Toronto*, septembre 1985.

de 1976 de l'arbitre Réginald Savoie qui s'exprime en ces termes:

"[...] De ce droit incontestable de la direction, on a retenu l'obligation pour l'employé d'obéir immédiatement à toutes décisions de l'employeur, d'exécuter sur le champ les ordres donnés quitte à discuter cette décision, à contester cet ordre par la suite en recourant à la procédure de grief. En d'autres termes, l'employé doit obéir immédiatement et formuler un grief plus tard s'il n'est pas satisfait."⁴⁶

La règle *work now, grieve later* repose sur la reconnaissance syndicale des droits exclusifs et primordiaux de l'employeur ⁴⁷ et sur le postulat de base voulant que l'employeur, chef de l'entreprise, soit responsable du fonctionnement de l'entreprise et de la production. Que le devoir du salarié soit d'origine contractuelle ou institutionnelle, il doit obéir à l'autorité et ainsi faire en sorte que la production ne s'arrête pas à tout moment pour permettre le règlement d'un litige.

Le salarié n'a pas le loisir de choisir les tâches qui lui plaisent d'accomplir. Prétendre le contraire

⁴⁶ *Steinberg (Division Miracle Mart) c. Union des employés de commerce, local 502*, [1976] S.A.G. 9, 18 (Savoie), cité par C. D'AOUST et G. TRUDEAU, *op. cit.*, note 2, p.19.

⁴⁷ *Domtar Inc. c. Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier, section locale 1492*, D.T.E. n^o 83T-662 (Dulude).

conduirait au désordre le plus complet des lieux de travail. Les auteurs et arbitres québécois, canadiens et américains reconnaissent cette impossibilité pour le salarié de se faire justice et consacre la procédure de griefs comme système auquel il peut faire appel lorsqu'il est insatisfait. L'arbitre Friedman, des Etats-Unis, l'explique en ces termes:

"There is no legitimate excuse for each employee to decide for himself what the proper meaning and application of an agreement is. That is the very purpose of the grievance procedure as the companion arbitration on that subject indicates. Where employees to make their own decisions on whether an instruction should or should not be followed, it could create a state of havoc. Vast numbers of employees could continually put their views of the Agreement against supervisors'. They could shrug off instructions, [...] secure in their belief that they are right and Management is wrong. But a firm cannot operate either as a mass debating society on the plant floor or with individuals taking action of an insubordinate nature.

[...]who is right and who is wrong must be established under this Agreement at the conference table, not by insubordination. Redress can be obtained if the Company is wrong, including an arbitral direction that the Company cease and desist, or pay appropriate compensation, and the like. To proceed otherwise would have a devastating effect on Company and employees alike, since a business cannot function in that way. To see the logic of this, one need only visualize the results of permitting everyone, including some who might be lazy or irresponsible, to obey only those orders he "believes" Management may

issue under the Agreement." 48

La procédure de grief établie dans la convention collective évite donc les arrêts de travail des salariés mécontents de la façon avec laquelle le supérieur exerce son autorité. C'est pourquoi le salarié doit obéir à l'ordre reçu dans le cours normal de son travail et ce, jusqu'à ce que l'arbitre invalide la directive, le cas échéant. Il faut garder à l'esprit que la "production" et l'"autorité" sont deux aspects importants pour le bon fonctionnement de l'entreprise 49. L'arbitre Shulman exprime clairement cette idée:

"[...] an industrial plant is not a debating society. Its object is production. When a controversy arises, production cannot wait for exhaustion of the grievance procedure. While that procedure is being pursued, production must go on. And someone must have the authority to direct the manner in which it is to go on until the controversy is settled. That authority is vested in supervision. It must be vested there because the responsibility for production is also vested there; and responsibility must be accompanied by authority. It is fairly vested there because the grievance

⁴⁸ *American Cyanamid Company, Bound Brook Plant v. International Chemical Workers Union, local 111*, (1980) 74 LA 15,16 (Friedman); voir également à ce sujet: Harry A. FLANNERY, "Termination of Employment for Refusal to Submit to a Drug Test", (1989), *Labor Law Journal* 293,296.

⁴⁹ C. D'AOUST et G. TRUDEAU, *op.cit.*, note 2, pp. 17-18; D.J.M. BROWN et D.M. BEATTY, *op.cit.*, note 14, p.7-107; *Ford Glass Limited v. Teamsters Chemical Energy and Allied Workers, local union 1985*, (1987) 5 C.L.A.S. No. 491 (Hinnegan).

procedure is capable of adequately recompensing employees for abuse of authority by supervision".⁵⁰

Cette affirmation mérite toutefois d'être nuancée par la notion de respect comme en témoignent les propos de l'arbitre Hope dans une décision canadienne:

"The now-celebrated statement of Professor Shulman that an industrial plant is not a debating society does not contemplate a work environment that is dictatorial or require employees to be submissive. The balance to that statement was given recently by Professor Swan in *Canada Packers, Inc. and United Food & Commercial Workers, Local 114P*, October 22, 1982, unreported. He said, "...an industrial plant is not a debating society. On the other hand, neither is it a para-military organization...".

As that observation implies, discipline in an industrial plant is maintained by the exchange of a decent level of respect between supervisory and bargaining unit employees. Respect, in that context, is not extended or withheld on the basis of personalities. It is necessary etiquette of people who must work together and who must accept their diverse roles and responsibilities. It is no answer, as the grievor implied, to say, "I do not respect my supervisor." It is his obligation as an employee to extend respect. If he cannot do so he must leave."⁵¹

⁵⁰ *Ford Motor Company, Spring & Lipset Building (River Range, Michigan) v. International Union, United Automobile, Aircraft and Agricultural Implement Workers of America, local 600 (CIO)*, 3 LA 779, 781 (Schulman).

⁵¹ *British Columbia Railway v. Canadian Union of Transportation Employees, local 6*, (1983) 8 L.A.C. (3d) 233, 249 (Hope).

Il n'est, en effet, pas requis des salariés qu'ils soient obséquieux ou serviles devant l'autorité. Ils doivent adopter une attitude polie et raisonnable, tout comme l'autorité, et accomplir le travail qui leur est demandé ⁵².

De façon générale, l'exécution par le salarié du travail demandé est prioritaire puisque l'entreprise doit continuer d'opérer de façon ordonnée, sous le contrôle de la direction et non pas des employés ou du syndicat. Le principe *obéir d'abord et se plaindre ensuite* favorise donc la paix industrielle ⁵³ et consacre l'importance du rôle de la procédure de grief comme remède pour le salarié.

Au moment de l'arbitrage, le salarié qui aura subi un préjudice en obtempérant à l'ordre de son supérieur pourra trouver compensation auprès de l'employeur, après que l'arbitre aura déclaré l'ordre inopportun. Toutefois, un arbitre a considéré qu'il était inutile pour le salarié de faire juger l'opportunité de l'ordre, après avoir refusé d'obéir, puisque l'arbitre évaluera la cause juste et

⁵² *Société d'Electrolyse et de Chimie Alcan Ltée., Usine d'Arvida c. Syndicat National des Employés de l'Aluminium d'Arvida Inc.*, [1982] T.A. 676, 682 (Gravel).

⁵³ *Domtar Inc. c. Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier, section locale 1492*, D.T.E. n^o 83T-662 (Dulude).

suffisante de la mesure plutôt que l'opportunité de l'ordre 54.

Mis à part le caractère opportun de l'ordre, les auteurs 55 et les arbitres 56 s'entendent pour dire que le salarié qui subirait un préjudice que la procédure de griefs ne saurait réparer, sera justifié de ne pas se conformer à l'ordre de son supérieur. En effet, seuls les cas où le recours serait illusoire constitueront des exceptions à la règle générale. Ainsi en est-il de l'ordre comportant un danger pour le salarié ou encore celui

⁵⁴ *Department of Air Force, McGuire Air Force Base v. American Federation of Government Employees, local 1778*, (1980) 75 LA 170, 175 (Dash).

⁵⁵ C. D'AOUST et G. TRUDEAU, *op.cit.*, note 2, p.18; D.J.M. BROWN et D.M. BEATTY, *op.cit.*, note 14, p.7-108; E.E. PALMER, *op.cit.*, note 20, p.324;

⁵⁶ *Kingsway Transports Ltd. c. Union des Chauffeurs de camion, Hommes d'entrepôts et Autres ouvriers, unité locale 106*, D.T.E. n° 82T-197 (Lauzon); *Domtar Inc. c. Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier, section locale 1492*, D.T.E. n° 83T-662 (Dulude); *Lake Ontario Steel Co. v. United Steelworkers*, (1968) 19 L.A.C. 103 (Weiler); *Maritime Paper Products Limited v. Canadian Paperworkers' Union, local 1520*, (1986) 2 C.L.A.S. No. 826 (Outhouse); *Newmont Mines Ltd v. Canadian Association of Industrial, Mechanical and Allied Workers, local 22*, (1982) 3 L.A.C. (3d) 396 (Brown); *Meat Connection Inc. v. United Food & Commercial Workers, local 1105P*, (1986) 23 L.A.C. (3d) 159 (Solomatenko); *York Farm Ltd. v. Canadian Food and Allied Workers, local P430*, (1982) 2 L.A.C. (3d) 112 (Christie); *Jim Walter Resources, No.4 Mine v. United Mine Workers of America, local 2245*, (1987) 88 LA 1254 (Nicholas); *Scovill, Inc., Schrader Bellows Division, Wake Forest Plant v. Int'l Union of Electrical, Radio and Machine Workers, local 188*, (1985) 84 LA 201 (Storey).

contraire à la loi. Certaines exceptions permettent donc au salarié de se soustraire à l'application de la règle *obéir d'abord et se plaindre ensuite*.

Nous avons expliqué que le principe est retenu aux Etats-Unis, au Canada et au Québec. Nous avons aussi constaté que les arbitres anglo-canadiens et américains se sont davantage attardés à définir et à expliquer la règle que les arbitres québécois. Ces derniers ont importé et appliqué le principe intégralement, sans le nuancer et le discuter autant que les arbitres des autres provinces et des Etats-Unis.

Les auteurs et les arbitres reconnaissent certaines conditions nécessaires à l'application de la règle. Nous décrirons ces conditions dans la section suivante.

2.2 Les conditions d'application

Sauf dans les cas d'exceptions à la règle *obéir d'abord et se plaindre ensuite*, les arbitres⁵⁷ exigent généralement la réunion de trois conditions pour taxer un salarié d'insubordination et ainsi permettre l'application de la règle.

D'abord, l'employeur devra prouver l'existence d'un ordre clair et compris du salarié. De plus, il aura à faire la preuve que cet ordre a été donné par une personne investie de l'autorité patronale. Finalement, il devra démontrer que le salarié a véritablement refusé d'obéir à l'ordre.

Voyons maintenant plus en détail l'application et l'interprétation que font les arbitres de ces trois conditions.

2.2.1 L'existence d'un ordre

Les arbitres imposent à l'employeur le fardeau de prouver l'existence d'un ordre formel avant de trouver le

⁵⁷ D. M. BROWN et D.M. BEATTY, *op.cit.*, note 14, p. 7-110; E.E. PALMER, *op.cit.*, note 20, p.320; C. D'ACUST et G. TRUDEAU, *op.cit.*, note 2, p.20.

salarié coupable d'insubordination ⁵⁸.

Cette preuve doit établir les deux volets de l'ordre, soit son émission et sa transmission.

1) *Emission de l'ordre*

L'ordre ne pourra exister que s'il a été émis valablement. Les auteurs D'Aoust et Trudeau rappellent une décision de l'arbitre Lippé selon laquelle "l'employé ne s'est pas rendu coupable d'insubordination puisqu'il n'a reçu aucun ordre spécifique de demeurer au travail" ⁵⁹.

Toutefois, dans une décision de 1987, l'arbitre Bergevin écrivait:

"[...] l'employeur ou ses représentants n'ont pas à renouveler constamment aux salariés l'ordre de demeurer à leurs postes. Cet ordre est contenu implicitement dans l'assignation d'un horaire de travail et le salarié qui quitte avant la fin de son quart, soit avant l'arrivée de la relève suivante en ce qui nous concerne, contrevient à un tel ordre. Soutenir le contraire conduirait à l'anarchie et priverait virtuellement l'employeur de son droit de diriger efficacement le travail de ses

⁵⁸ C. D'AOUST et G. TRUDEAU, *op.cit.*, note 2, p.21; D.M. BROWN et D.M. BEATTY, *op.cit.*, note 14, p.7-110;

⁵⁹ *Crucible Steel of Canada Ltd. c. Syndicat National de l'Industrie Métallurgique de Sorel Inc.*, (1963) RDCD 581-11 (Lippé), citée par C. D'AOUST et G. TRUDEAU, *op.cit.*, note 2, p.21.

salariés.

Devant un horaire de travail précis, connu et généralement respecté, je suis d'avis qu'il ne suffit pas d'invoquer l'attitude passive d'un supérieur comme justification pour quitter son poste de travail avant l'heure prévue." ⁶⁰

Dans cette affaire, le plaignant avait informé son supérieur de son désir de quitter les lieux de travail et celui-ci ne lui a pas formellement ordonné de demeurer à son poste. L'absence de réponse ou d'ordre formel ne signifiait pas que le supérieur acquiesçait à la demande du salarié.

Dans la même perspective, l'arbitre Ménard a écrit dans une décision:

"[...] l'absence d'ordre préalable est palliée par la connaissance qu'a le salarié du travail que l'employeur entend le voir réaliser." ⁶¹

Les auteurs Brown et Beatty avaient déjà identifié cette tendance dans la jurisprudence canadienne:

⁶⁰ *Gouvernement du Québec (Ministère de la Justice) c. Union des Agents de la Paix en Institutions Pénales*, (1987) 4 S.A.F.P. 959, 966.

⁶¹ *Commission Scolaire d'Arvida c. Syndicat des Employés de Soutien de la Commission Scolaire d'Arvida (F.E.M.S.Q.)*, (1986) S.E. 4186, 410 (Ménard). Voir également à ce sujet: *Landmark Inn v. Hotel Employees Restaurant Employees Union, local 75*, (1987) 5 C.L.A.S. No. 346 (Phillips).

"[...] even where there is no specific order addressed to the employee, if the arbitrator concludes she must have been aware of the duties expected of her and refused to discharge them, discipline will likely be found to have been properly invoked." ⁶²

Par ailleurs, il n'est pas requis de l'employeur qu'il fasse précéder sa directive d'une mention qu'il donne un ordre formel au salarié. L'arbitre Bird écrit:

"There is no rule which requires a supervisor to preface a clear direction to an employee with any formal words before the direction can become an order, so that without the formal words there is no order. To say to any employee particularly a slow-witted or stubborn employee, "this is a direct order" followed by the order may clarify doubts in the employee's mind as to whether the supervisor speaking is merely making a suggestion or giving an order." ⁶³

Toutefois, un arbitre a jugé que parce qu'il avait omis d'expliquer à la salariée que sa demande était un ordre, le supérieur avait été injuste en imposant une mesure disciplinaire ⁶⁴. Un autre arbitre a jugé que les termes "aimerait bien" ne constituait pas une directive

⁶² D.J.M. BROWN et D.M. BEATTY, *op.cit.*, note 14, p.7-110.

⁶³ *Canada Post Corporation v. Canadian Union of Postal Workers*, (1986) 4 C.L.A.S. No. 17, 19 (Bird).

⁶⁴ *The Queen in Right of Nova Scotia v. Nova Scotia Government Employees Union*, (1987) 5 C.L.A.S. No. 231 (Archibald).

orale formelle mais plutôt un souhait créant du même coup une situation ambiguë pour le salarié ⁶⁵. Ainsi pour certains arbitres, la formulation utilisée par le supérieur pour donner un ordre est déterminante quant à l'existence de l'ordre.

L'ordre lui-même doit avoir certaines qualités pour être valable. Il doit d'abord être relatif au travail ⁶⁶. L'ordre doit être émis de façon claire, précise et non équivoque ⁶⁷.

Les arbitres n'hésiteront pas à rejeter le grief du salarié lorsque ce dernier aura refusé d'obéir à un ordre

⁶⁵ *Rôtisseries du Nord Inc. c. Union des Opérateurs de Machineries Lourde, local 791, D.T.E. n° 84T-719 (Boisvert); voir également à ce sujet: Centre Hospitalier Jonquière c. Syndicat Professionnel des Infirmières et Infirmiers de Chicoutimi, (1982) A.H.Q. 928-00-23 (Corriveau);*

⁶⁶ *Supra, p.6; Green Bay Packaging Inc., Shipping Container Division v. United Paperworkers International Union AFL-CIO, local 1319, (1986) 87 LA 1057, 1061 (Gundermann); W.B. NELSON, loc.cit., note 14, p.117. Alors que cette condition est implicite chez les arbitres québécois et anglo-canadiens, seuls certains arbitres américains ajoutent explicitement cette condition aux éléments essentiels permettant de conclure à l'acte d'insubordination du salarié.*

⁶⁷ *C. D'ACOST et G. TRUDEAU, op.cit., note 2, p. 21; Société de Granit Fairmount Ltée. c. Métallurgistes Unis d'Amérique, Unité locale 7550, D.T.E. n° 82T-888 (Lauzon); Rôtisseries du Nord Inc. c. Union des Opérateurs de Machinerie Lourde, local 791, D.T.E. n° 84T-719 (Boisvert).*

clair et précis ⁶⁸. A l'inverse, le salarié ne sera pas insubordonné lorsque la directive émise serait équivoque ⁶⁹.

⁶⁸ *Houbigant Ltée c. Union des Employés de Service, local 298 (FTQ)*, D.T.E. n^o 83T-296 (Lalancette); *Centre Hospitalier Sainte-Jeanne D'Arc c. Syndicat des Employés d'Hôpitaux du Québec*, (1984) A.H.Q. 929-00-04 (Gravel); *Hilton International Québec c. Syndicat des Travailleuses et Travailleurs de l'Hôtel Hilton Québec (CSN)*, [1986] T.A. 87 (Sylvestre); *Commission Hydro-Electrique de Québec c. Syndicat des Employés de Métiers d'Hydro Québec, section locale 1500 (S.C.F.P.)*, D.T.E. n^o 85T-178 (Hamelin); *Steinberg Inc. c. Travailleurs Unis de l'Alimentation et du Commerce, local 501*, D.T.E. n^o 89T-581 (Marcheterre); *Gainers Inc. v. U.F.C.W., local 280P*, (1988) 9 C.L.A.S. No. 99 (Lucas); *Newfoundland (Treasury Board) v. Newfoundland Association of Public Employees*, (1987) 7 C.L.A.S. No. 238 (Roberts); *Landmark Inn v. Hotel Employees Restaurant Employees Union, local 75*, (1987) 5 C.L.A.S. No. 346 (Phillips); *Brunswick Mining and Smelting v. United Steelworkers of America, local 7085*, (1986) 1 C.L.A.S. No. 543 (Stanley); *P.P.G. Industries Inc. v. Aluminium, Brick and Glass Workers International Union, AFL-CIO*, (1987) 90 C.L.A.S. No. 479 (Sedwick); *Tastybird Foods v. United Food & Commercial Workers Union, No. 408*, (1987) 88 LA 875 (Goodstein); *Wilton Corporation v. United Steelworkers of America, local 7557*, (1985) 85 LA 667 (Smedley); *International Paper Company v. United Paperworkers International Union, local 723*, (1984) 82 LA 307 (Williams).

⁶⁹ *Société de Granit Fairmont Ltée c. Métallurgistes Unis d'Amérique, unité locale 7550*, D.T.E. n^o 82T-888; *Canada Post Corporation v. Canadian Union of Postal Workers*, (1989) 13 C.L.A.S. No. 463 (Bird); *Stan's Electric Limited v. I.B.E.W., local 1852*, (1988) 9 C.L.A.S. No. 916 (Scaravelli); *Atlific (N.S.) Limited v. Local 662, Hotel & Restaurant Employees and Bartenders*, (1987) 7 C.L.A.S. No. 572 (Outhouse); *Hermes Electronics Limited v. Int'l Brotherhood of Electrical Workers, local 1651*, (1987) 4 C.L.A.S. No. 144 (Mac Lellan); *Pinto Valley Copper Corporation v. United Steelworkers of America, local 586*, (1984) 83 LA 1300 (Lennard).

ii) Transmission de l'ordre

Pour exister, l'ordre doit être transmis clairement au salarié. En effet, les ordres ne doivent pas être murmurés puisque de cette façon la directive n'est pas clairement communiquée au salarié et comprise par ce dernier ⁷⁰. Le salarié doit donc avoir saisi l'ordre de son supérieur et compris que cet ordre s'adressait bien à lui avant qu'on puisse le taxer d'insubordination ⁷¹. Le salarié ne peut toutefois se disculper en prétendant qu'il n'a pas entendu l'ordre qui lui était adressé. Il a l'obligation d'avertir son supérieur s'il ne l'entend pas et lui demander de parler plus fort, le cas échéant ⁷².

Il peut arriver que l'ordre soit transmis par une tierce personne. Comme nous le verrons plus loin, cette tierce personne doit être investie de l'autorité patronale pour que l'ordre soit valide.

⁷⁰ *Canada Post Corporation v. Canadian Union of Postal Workers*, (1989) 13 C.L.A.S. No. 463 (Bird).

⁷¹ *Hermes Electronics Limited v. Int'l Brotherhood of Electrical Workers, local 1651*, (1987) 4 C.L.A.S. No. 144 (Mc Lellan).

⁷² *Packaging Corporation of America, Vincennes Container Plant v. United Paperworkers International Union, local 555*, (1985) 84 LA 1254 (Seidman).

De plus, le mode de transmission peut varier selon les circonstances. Comme la transmission est l'"action de faire connaître"⁷³, le mode qu'utilisera l'employeur pour transmettre son ordre sera valide en autant qu'il atteigne le but visé c'est-à-dire de faire connaître sa directive au salarié⁷⁴.

Ainsi, l'émission et la transmission d'un ordre formel de l'employeur au salarié constitue la première condition fondamentale pour soutenir l'acte d'insubordination devant l'arbitre.

Voyons maintenant la deuxième condition d'application de la règle *obéir d'abord et se plaindre ensuite*.

2.2.2 Ordre donné par une personne en autorité

Les arbitres reconnaissent que l'ordre, pour être légitime, doit être donné par une personne investie de l'autorité patronale, bien identifiée, dont le pouvoir est

⁷³ Paul ROBERT, *Dictionnaire Alphabétique & Analogique De La Langue Française*, Paris, S.N.L. Dictionnaire Le Robert, 1976, p.1820.

⁷⁴ C. D'AOUST et G. TRUDEAU, *op.cit.*, note 2, p. 21; Québec (*Ministère de la Justice*) c. *Union des Agents de la Paix en Institutions Pénales*, [1987] T.A. 485 (Bergevin); *Ferranti-Packard Transformers Ltd. v. United Steelworkers of America, local 5788*, (1988) 9 C.L.A.S. No. 243 (Dissanayake).

connu du salarié ⁷⁵.

Ainsi, un salarié ne sera pas insubordonné lorsqu'il aura refusé d'obéir à l'ordre donné par une personne dont il ne connaissait pas le pouvoir ⁷⁶ ou encore par une personne qui n'est pas investie de l'autorité patronale ⁷⁷. Ainsi, un arbitre a annulé la mesure imposée au salarié parce que l'ordre avait été transmis par un supérieur possédant une autorité d'exception et parce que le salarié n'en était pas informé. Le salarié avait eu raison de refuser d'obéir selon la structure hiérarchique habituelle et il appartenait à l'employeur de faire connaître au salarié la situation nouvelle avant d'exiger de lui qu'il

⁷⁵ C. D'AOUST et G. TRUDEAU, *op.cit.*, note 2, p. 23; *Centre Hospitalier Sainte-Jeanne D'Arc c. Syndicat des Employés d'Hôpitaux du Québec*, (1984) A.H.Q. 929-00-04 (Gravel); *Hilton International Québec c. Syndicat des Travailleuses et Travailleurs de l'Hôtel Hilton Québec (CSN)*, [1986] T.A. 87 (Sylvestre); *Metropolitan Transit of Halifax, Dartmouth and the Municipality of the County of Halifax v. Amalgamated Transit Union*, (1987) 6 C.L.A.S. No. 793 (Darby); *Hunter Rose Co. Ltd. v. Graphic Arts International Union, local 28-B*, (1981) 27 L.A.C. (2d) 338 (McLaren); *Kay-Brunner Steel Products*, (1982) 78 LA 363 (Gentile), cité par W.B. NELSON, *loc.cit.*, note 14, p.117.

⁷⁶ *Air Canada c. Association Internationale des Machinistes et Travailleurs de l'Aérospatiale, loge 148*, D.T.E. n° 83T-869 (Gravel).

⁷⁷ *Riverdale Hospital v. Canadian Union of Public Employees, local 79*, (1985) 19 L.A.C. (ed) 396 (Burkett).

s'y conforme ⁷⁸.

A l'inverse, un salarié qui refuse d'exécuter un ordre en connaissant l'autorité de la personne qui l'émet ou le transmet commet un acte d'insubordination ⁷⁹.

Un arbitre a toutefois considéré comme facteur atténuant, le fait qu'un salarié ne soit pas habitué de recevoir des ordres d'un autre supérieur que le sien, même s'il connaissait le pouvoir dont le supérieur était investi ⁸⁰.

⁷⁸ Québec (Ville de) c. Syndicat Professionnel de la Police Municipale de Québec, D.T.E. n° 85T-780 (Rondeau). Dans *Inco Metals Co. v. United Sreelworkers*, (1982) 3 L.A.C. (3d) 76, l'arbitre O'Shea a réduit la sanction parce que le supérieur n'avait pas indiqué son autorité aux salariés.

⁷⁹ E.E. PALMER, *op.cit.*, note 20, p. 320; *Centre Hospitalier Sainte-Jeanne D'Arc c. Syndicat des Employés d'Hôpitaux du Québec*, (1984) A.H.Q. 929-00-04 (Gravel); *Québec (Ministère de la Justice) c. Union des Agents de la Paix en Institutions Pénales*, [1987] T.A. 485 (Bergevin); *Commission Hydro-Electrique de Québec c. Syndicat des Employés de Métiers d'Hydro Québec, section locale 1500 (S.C.F.P.)*, D.T.E. n° 85T-178 (Hamelin); *Gainers Inc v. U.F.C.W., local 280P*, (1988) 9 C.L.A.S. No. 99 (Lucas); *Hudson Bay Mining & Smelting Co. Ltd. v. United Steel Workers of America, local 8144*, (1988) 9 C.L.A.S. No. 821 (Cramer); *G.T.E. Sylvania Canada Limited v. United Electrical, Radio and Machine Workers of Canada, local 539*, (1986) 2 C.L.A.S. No. 348 (Foisy).

⁸⁰ *Air Canada c. Association Internationale des Machinistes et Travailleurs de l'Aérospatiale*, D.T.E. n° 86T-75 (Frumkin).

Les arbitres américains ont peu discuté de cette condition d'application. Dans une affaire cependant, un arbitre a jugé qu'une salariée avait été insubordonnée en refusant d'obéir à l'ordre d'un supérieur qui n'était pas le sien parce que de toute façon il était un supérieur de l'entreprise investi de l'autorité patronale ⁸¹.

Suivant le principe *obéir d'abord et se plaindre ensuite*, le troisième élément essentiel à l'acte d'insubordination est le refus d'obéir du salarié.

2.2.3 Refus véritable

La jurisprudence américaine ⁸², anglo-canadienne ⁸³ et

⁸¹ *Boise Cascade Corp. v. United Paperworkers International Union, local 159*, (1985) 84 LA 886 (Eisele).

⁸² W.B. NELSON, *loc.cit.*, note 14, p.117; *Jim Walter Resources, No. 4 Mine v. United Mine Workers of America, local 2245*, (1987) 88 LA 1254 (Nicholas); *Boise Cascade Corp. v. United Paperworkers International Union, local 159*, (1985) 84 LA 886 (Eisele); *International Paper Company v. United Paperworkers International Union, local 723*, (1984) 82 LA 307 (Williams); *Georgia Pacific Corporation v. Southern Council of International Workers, local 2268*, (1983) 81 LA 198 (Crane); *Air Express International Corporation v. Miscellaneous Warehousemen, Drivers and Helpers Union, local 986*, (1983) 81 LA 753 (Weiss).

⁸³ D.J.M. BROWN et D.M. BEATTY, *op.cit.*, note 14, p.7-110; E.E. PALMER, *op.cit.*, note 20, p.321; *Flin Flon General Hospital v. Manitoba Food & Commercial Workers, local 832*, (1988) 10 C.L.A.S. No. 513 (Cramer); *Doug Burns Excavation Contractors Limited v. District 26, United Mine Workers of America*, (1988) 11 C.L.A.S. No. 241;

québécoise ⁸⁴ exige l'existence d'un refus véritable d'obéir de la part du salarié avant de conclure à l'insubordination et le fardeau de la preuve à ce sujet incombe à l'employeur.

Il est important d'analyser la forme que prend le refus d'obéir ainsi que l'intention qui animait le salarié lorsqu'il a refusé d'obéir à l'ordre car c'est à ce moment précis que naît l'acte d'insubordination.

(MacDonald); *Gainers Inc. v. U.F.C.W., local 280P*, (1988) 9 C.L.A.S. No. 99 (Lucas); *Hudson Bay Mining & Smelting Co. Ltd. v. United Steel Workers of America, local 8144*, (1988) 9 C.L.A.S. No. 821 (Cramer); *Newfoundland (Treasury Board) v. Newfoundland Association of Public Employees*, (1987) 7 C.L.A.S. No. 238 (Roberts); *Airport Inn v. Newfoundland Association of Public Employees, local 7007*, (1987) 6 C.L.A.S. No. 377, (Alcock); *Metropolitan Transit Commission of Halifax, Dartmouth and the Municipality of the County of Halifax v. Amalgamated Transit Union*, (1987) 6 C.L.A.S. No. 793 (Darby); *Hunter Rose Co. Ltd. v. Graphic Arts International Union, local 28-B*, (1981) 27 L.A.C. (2d) 338 (Picher).

⁸⁴ C. D'AOUST et G. TRUDEAU, *op.cit.*, note 2, p.22; *Rôtisseries du Nord Inc. c. Union des Opérateurs de Machinerie Lourde, local 791*, D.T.E. n° 84T-719 (Boisvert); *Commission Hydroélectrique de Québec (Hydro Québec) c. Syndicat des Employés de Bureau de l'Hydro Québec, section locale 2000 (SCFP)*, D.T.E. n° 84T-45 (Gauvin); *Marcel Benoit Limitée c. Bertrand*, D.T.E. n° 84T-560 (Déom); *Commission Hydro-Electrique de Québec c. Syndicat des Employés de Métiers d'Hydro Québec, section locale 1500 (SCFP)*, D.T.E. n° 85T-178 (Hamelin); *Québec (Ville de) c. Syndicat Professionnel de la Police Municipale de Québec*, D.T.E. n° 85T-780 (Rondeau).

1) *Forme*

Les auteurs D'Acoust et Trudeau rappellent que "le refus doit être formel, véritable" ⁸⁵. Toutefois, le refus ne doit pas obligatoirement être communiqué verbalement pour permettre de conclure à l'insubordination du salarié ⁸⁶. Par exemple, on a décidé qu'un salarié fut insubordonné en n'effectuant pas une tâche que son supérieur lui avait ordonnée de faire. Le salarié avait tout simplement quitté son poste de travail prétextant un besoin de se rendre à la salle de toilette, sans manifester verbalement son refus ⁸⁷.

Par ailleurs, un salarié qui obéit mais qui n'exécute pas la directive de façon convenable ne pourra pas être accusé d'insubordination, "à la condition toutefois de rencontrer les buts, même imparfaitement, que visait le supérieur en donnant cet ordre" ⁸⁸.

⁸⁵ C. D'AOUST et G. TRUDEAU, *op.cit.*, note 2, p.23.

⁸⁶ *Boise Cascade Corp. v. United Paperworkers International Union, local 159*, (1985) 84 LA 886 (Eisele).

⁸⁷ *Commission Hydroélectrique de Québec (Hydro Québec) c. Syndicat des Employés de Bureau de l'Hydro Québec, section locale 2000 (SCFP)*, D.T.E. n^o 84T-45 (Gauvin).

⁸⁸ C. D'AOUST et G. TRUDEAU, *op.cit.*, note 2, p.23.

De plus, selon Palmer ⁸⁹, le fait de discuter l'ordre reçu ou de tergiverser ne constitue pas nécessairement de l'insubordination. En effet, un arbitre a refusé de parler d'insubordination considérant la réponse de la salariée comme une demande visant à trouver une solution plutôt qu'un défi de l'autorité exprimé par un refus véritable ⁹⁰. Comme l'explique l'auteur américain Nelson:

"When a supervisor asks an employee to do a job, asking why, even protesting, is entirely permissible. Such questions, protests, excuses, as a response to having been asked to do something, is not necessarily insubordination. Such questions, protests, excuses, whatever, call for a management decision. Making decisions is what managers do. Managers must act and must accept the certainty that occasionally what they decide will be wrong. Being occasionally wrong is not unforgivable, or even unexpected. Being indecisive is." ⁹¹

Il ajoute:

"Managers are in charge, and their function is to make decisions. If these decisions, conveyed in the clear and unmistakable form of direct orders, may be ignored, debated, or set aside pending appeal, the plant cannot function as a viable economic entity. On the other hand, employees are people, who deserve to be treated as such. If they feel

⁸⁹ E. E. PALMER, *op.cit.*, note 20, p.321.

⁹⁰ *The Queen in Right of Nova Scotia v. Nova Scotia Government Employees Union*, (1987) 5 C.L.A.S. No. 231 (Archibald).

⁹¹ W. B. NELSON, *loc.cit.*, note 14, 117.

strongly about an issue, they are entitled to express their opinions, to ask questions, to challenge what they perceive as an arbitrary, capricious, or discriminatory exercise of authority. Why are they so entitled? Because they are people, and people are rightfully entitled to (and may demand) simple dignity." ⁹²

Toutefois, un arbitre a jugé que les habiles tergiversations du salarié le rendaient fautif même si au bout du compte il exécutait l'ordre donné par son supérieur ⁹³. Un autre arbitre a jugé qu'un salarié n'avait aucun droit de questionner son supérieur au sujet de l'ordre émis. Il explique son raisonnement de la façon suivante:

"In our judgment, an employee has no right whatsoever to question another employee, whom he knows is a superior and a member of management, as to why he is being asked to go into an office any more than he has the right to query any other instructions, order, command or request from a superior. [...]there are common-sensical, practical reasons why the right to manage must include the right to direct subordinates without being subjected to challenges or questions. Among these "common-sensical practical reasons" are efficiency and cost-effectiveness. If a discussion could follow upon every order from a superior, the time and production lost by an employer could be enormous. Moreover, there is a further, more subtle reason

⁹² *Ibid.*, 118.

⁹³ *Commission Scolaire Régionale Saint-François c. Syndicat des Employés des Commissions Scolaires de Drummondville*, (1985) S.E. n^o 3739 (Ladouceur).

why queries by subordinates cannot be justified. It relates to the negative impact upon the status, influence and authority of the superior that permitting such entail. There are occasions when the wise superior explains why a directive or order is being given; there are others when the same superior realizes that permitting any queries would simply raise further ones or destroy the impression of confidence that the superior wishes to convey. Moreover if that superior's subordinates are entitled to query his orders, why should he or she not be able also to query his (or her) superior's orders and so on ? The chain of authority that is utterly essential to the efficient management and operation of any organization would fall apart." ⁹⁴

L'arbitre nuance toutefois ses propos en ajoutant:

"[...] a rule that regarded any question by an inferior concerning a superior's "instruction", "order" etc. as insubordination would be itself a dubious one. To be insubordinate is to refuse to obey a person whom one is under a duty to obey. Yet not every query by an inferior can or even ought to be interpreted as a refusal to obey. If the superior orders a subordinate to "go to my office" and the inferior replies: "can I go in ten minutes?" or "where is your office?" (it being a fact that the inferior did not know), then it is difficult to see how either of these questions per se could be regarded as an act of insubordination [...]. Again, there is a zone of reasonableness within which some leeway must be permitted [...]." ⁹⁵

⁹⁴ *Metropolitan Transit Commission of Halifax, Dartmouth and the Municipality of the County of Halifax v. Amalgamated Transit Union*, (1987) 6 C.L.A.S. No. 793, 17 (Darby).

⁹⁵ *Ibid.*, 20.

Certains arbitres considèrent qu'un salarié qui refuse catégoriquement d'obéir à un ordre mais qui s'y conforme par la suite sera taxé d'insubordination ⁹⁶. Toutefois, selon les auteurs Elkouri et Elkouri, le fait pour le salarié, de se conformer à l'ordre après un premier refus ne servira qu'à alléger éventuellement la sévérité de la sanction ⁹⁷.

Dans une autre perspective, le salarié qui refuse de s'exécuter dans une circonstance qui tombe sous le coup d'une des exceptions à la règle et qui se conforme à la directive une fois la situation changée, ne saurait être sanctionné pour insubordination ⁹⁸. Nous verrons plus loin que l'employeur ne peut pas reprocher au salarié son refus d'obéir lorsque ce dernier possède effectivement le droit de refuser. L'employeur doit donc être minutieux dans son évaluation du refus d'obéir du salarié, comme en témoignent les propos de l'arbitre Déom:

"Au niveau de l'insubordination reprochée au plaignant, le Tribunal désire rappeler qu'avant de qualifier d'insubordination

⁹⁶ C. D'AOUST et G. TRUDEAU, *op.cit.*, note 2, p.23; *Ford Glass Limited v. Teamsters Chemical Energy and Allied Workers local union 1985*, (1987) 5 C.L.A.S. No. 491 (Hinnegan).

⁹⁷ F. ELKOURI et E. ASPER ELKOURI, *op.cit.*, note 29, p.199.

⁹⁸ *Dominion Textile Inc. c. Ouvriers Unis des Textiles d'Amérique, local 102*, D.T.E. n^o 85T-382 (Tremblay).

une action d'un salarié, l'employeur doit soigneusement faire la distinction entre un refus évident de travailler ou d'obéir à une instruction de son supérieur immédiat et le défaut d'exécuter un ordre de travail pour manque de temps, ambiguïté des instructions ou toute autre raison valide." ⁹⁹

Cette décision fait ressortir l'importance de la distinction entre un refus manifeste d'obéir et les situations où le salarié sera justifié de ne pas se conformer à l'ordre de travail. "Le refus d'obéir doit concerner directement l'ordre donné par le supérieur"¹⁰⁰ et l'arbitre devra identifier les véritables motifs du refus lorsqu'il disposera du litige.

ii) Intention

L'intention qui animait le salarié au moment de son refus d'obéir, tout autant que la forme du refus, est généralement étudiée par les arbitres ¹⁰¹.

⁹⁹ *Marcel Benoit Limitée c. Bertrand*, D.T.E. n° 84T-560, 7 (Déom).

¹⁰⁰ C. D'AOUST et G. TRUDEAU, *op.cit.*, note 2, p.25.

¹⁰¹ *Hunter Rose Co. Ltd. v. Graphic Arts International Union, local 28-B*, (1981) 27 L.A.C. (2d) 338 (McLaren); C. D'AOUST et G. TRUDEAU, *op.cit.*, note 2, p.24.

Le fait de ne pas avoir la *mens rea* de son *actus reus* ou de ne pas avoir l'intention de défier l'autorité et de refuser d'obéir constitue quand même de l'insubordination. Toutefois, cette absence d'intention coupable peut servir à atténuer la faute. En effet, un arbitre a décidé de réduire la suspension d'un salarié même si celui-ci a refusé catégoriquement d'obéir à l'ordre. Dans cette affaire, l'arbitre a jugé que le refus du salarié était "spontané", sans intention coupable. Le salarié n'avait donc pas défié ouvertement l'autorité de ses supérieurs ¹⁰².

Règle générale, comme l'expriment les auteurs D'Acoust et Trudeau:

"Le salarié qui refuse d'obéir en toute bonne foi commet un acte d'insubordination et sa bonne foi ne servira éventuellement qu'à alléger la sévérité de la sanction." ¹⁰³

Les auteurs Brown et Beatty et les arbitres anglo-canadiens consacraient déjà ce même raisonnement:

"[...] most, though not all, arbitrators have adopted the view that the absence of a subjective intention to defy management, the lack of a blameworthy state of mind, or the absence of any financial loss, does not justify the employee's refusal to comply with the

¹⁰² *Air Canada c. Association Internationale des Machinistes et Travailleurs de l'Aérospatiale*, D.T.E. n° 86T-75 (Frumkin).

¹⁰³ C. D'ACOST et G. TRUDEAU, *op.cit.*, note 2, p.25.

supervisor's orders, although it may serve to lessen the seriousness of the misconduct." 104

Pour leur part, les auteurs américains discutent de ce point de vue de la façon suivante:

"The fact that employees acted by "advice of counsel" has been held not to provide a defense or justification for self-help. Nor is a refusal to obey management's orders immunized by the fact that the employee was "caught in the middle" between company and union, though this fact might be reason for reducing the penalty." 105

On peut parler d'insubordination dès que le salarié oppose un refus d'obéir, et ce, même en soustrayant l'élément de défi de l'autorité, celui-ci n'étant pas ici constitutif de la faute 106.

Toutefois, les arbitres considèrent que le défi de l'autorité, pris isolément, est suffisamment grave pour entraîner l'imposition d'une mesure disciplinaire puisque en soi le défi de l'autorité constitue de l'insubordination

¹⁰⁴ D.J.M. BROWN et D.M. BEATTY, *op.cit.*, note 14, p. 7-110.

¹⁰⁵ F. ELKOURI et E. ASPER ELKOURI, *op.cit.*, note 29, p.199.

¹⁰⁶ C. D'AOUST et G. TRUDEAU, *op.cit.*, note 2, p.25; *SPB Canada Inc. c. Union des Employés des Cartonniers Standard (CSN)*, D.T.E. n^o 83T-865 (Fortier).

l'insubordination 107.

Nous avons vu que trois conditions sont nécessaires à l'application de la règle générale. Le salarié doit avoir reçu un ordre clair, d'une personne en autorité et il doit avoir opposé un refus véritable à cet ordre.

L'auteur Nelson retient un quatrième élément essentiel pour conclure à l'insubordination suivant le principe *obéir d'abord, se plaindre ensuite*: le salarié doit connaître les conséquences de son refus d'obéir. Il s'exprime en ces termes:

"To recap, the principle is that insubordination is a deliberate, wilful refusal to obey a proper order and, having been put on notice that if it continues it will result in discipline, discipline is appropriate and will be upheld, up to and possibly including discharge. Aggravating and/or mitigating circumstances must be taken into consideration and weighed, but even in the absence of clear contract language or explicit company rules proven insubordination, coupled with a clear warning that if it is continued it will result in discipline, will very likely leave the question of the severity of the discipline in the hands of

107 *Rôtisseries du Nord Inc. c. Union des Opérateurs de Machineries Lourde, local 791, D.T.E. n° 84T-719 (Boisvert); Airport Inn v. Newfoundland Association of Public Employees, local 7007, (1987) 6 C.L.A.S. No. 377 (Alcock).*

management." 108

Mais de manière générale, les arbitres ne retiennent que les trois premières conditions que nous avons passées en revue dans ce chapitre. Les auteurs D'Acoust et Trudeau considèrent même que l'on peut ramener à deux les conditions d'application de la règle soit un ordre donné valablement et un refus véritable 109.

Dans le troisième chapitre, nous étudierons les situations qui permettent au salarié de refuser d'obéir sans être insubordonné c'est-à-dire lorsque le remède offert par la procédure de grief s'avère illusoire.

108 W.B. NELSON, *loc.cit.*, note 14, p.119; Voir également à ce sujet: *International Paper Company v. United Paperworkers International Union, local 723*, (1984) 82 LA 307 (Williams); *Georgia Pacific Corporation v. Southern Council of Industrial Workers, local 2268*, (1983) 81 LA 198 (Crane).

109 C. D'ACoust et TRUDEAU, *op.cit.*, note 2, p.27.

CHAPITRE III LES EXCEPTIONS AU DEVOIR D'OBEISSANCE DU SALARIE

Le principe *obéir d'abord et se plaindre ensuite* consacre l'importance de la procédure de griefs comme moyen légitime de contestation d'un ordre. Cependant, certaines exceptions au principe ont été reconnues lorsque le salarié, en obtempérant à l'ordre, subirait un dommage que la procédure de grief ne pourrait réparer adéquatement.

Dans un premier temps, nous verrons le fondement de ces exceptions. Par la suite, nous étudierons leurs conditions d'application et, finalement, nous les décrirons.

3.1 Existence et fondement des exceptions

Comme le principe *work now, grieve later* vise la continuité de la production, les arbitres ont jugé que le salarié était justifié de ne pas se conformer à la directive lorsque, en obéissant, il risquait de subir des dommages plus sérieux que l'intérêt de l'employeur à maintenir la production et à préserver son autorité ¹¹⁰. Palmer explique le fondement de la règle en ces termes:

"[...] where the right of the employer to maintain discipline and its symbolic authority are not really in issue there are situations where this stricture

¹¹⁰ C. D'AOUST et G. TRUDEAU, *op.cit.*, note 2, p.29; D.J.M. BROWN et D.M. BEATTY, *op.cit.*, note 14, p. 7-112; *Maritime Paper Products Limited v. Canadian Paperworkers' Union, local 1520*, (1986) 2 C.L.A.S. No. 826 (Outhouse);

should be set aside in order to achieve equity and fairness." 111

Alors que certains arbitres, comme Outhouse, considèrent que cette notion du "disproportionate harm" constitue le fondement des exceptions 112, d'autres arbitres la voient carrément comme une exception au principe 113 qui servirait à atténuer la sanction voire même à exonérer complètement le salarié de sa faute d'insubordination. Les auteurs Brown et Beatty s'expriment de la façon suivante à ce sujet:

"[...] some arbitrators, invoking what has been characterized as the "disproportionate harm" exception, have taken the view that where the refusal to comply does not affect the employer's ability to maintain production, or challenge its symbolic authority, the conduct of the grievor should not be viewed as serious or even as being insubordinate. Between these two alternatives, it seems that for the majority of arbitrators a finding that the grievor did not intend to challenge the employer's authority, that he did not act with a blameworthy state of mind, or that the employer's production was unimpeded by the refusal, will affect the severity of the penalty that may properly be imposed, rather than justify the

111 E.E. PALMER, *op.cit.*, note 20, p.324.

112 *Ibid.*, 16.

113 *British Columbia Telephone Co. Ltd. v. Federation of Telephone Workers of British Columbia*, (1976) 13 L.A.C. (2d) 312,322 cité dans *Maritime Paper Products Limited v. Canadian Paperworkers' Union, local 1520*, (1986) 2 C.L.A.S. No. 826, 15 (Outhouse).

complete exoneration of the employee."¹¹⁴

Si l'inefficacité de la procédure de griefs permet au salarié de refuser d'obéir, permettre au salarié d'opposer un refus à tout moment et sans raison rend toutefois la procédure de griefs inutile, et du même coup, rend la règle *work now, grieve later* inopérante ¹¹⁵. Afin de mesurer l'efficacité de la procédure de grief, les auteurs D'Aoust et Trudeau ont distingué deux variables dans la jurisprudence québécoise: le temps et la compensation offerte.

1) le temps

Lorsque l'employeur donne une directive à être exécutée sur-le-champ, le salarié possède le droit de refuser dans les cas prévus par les exceptions que nous décrirons plus loin. De cette façon, l'arbitre se prononcera plus tard sur la légitimité de l'ordre, si une mesure disciplinaire a été imposée au salarié récalcitrant et que celui-ci la conteste. Mais si le salarié a le temps de loger un grief et d'obtenir la décision de l'arbitre avant que l'ordre ne prenne effet, aucune exception ne sera

¹¹⁴ D.J.M. BROWN et D.M. BEATTY, *op.cit.*, note 14, p.7-112.

¹¹⁵ Harry A. FLANNERY, *loc.cit.*, note 48, 296.

acceptable puisque le recours à la procédure de grief n'est pas illusoire 116.

11) La compensation offerte

Si la procédure de grief n'est pas de nature à réparer le dommage subi, le salarié sera justifié de déroger à la règle en invoquant une exception. Les auteurs D'Acoust et Trudeau discutent de cette question de la façon suivante:

"Comment un arbitre peut-il compenser adéquatement un salarié victime d'un accident du travail? Certes, les tribunaux accordent des dommages-intérêts aux victimes de délits ou de quasi-délits, mais il s'agit là d'une compensation accordée après coup, alors qu'il n'y a pas d'alternative valable. Dans ces cas le dommage est causé en violation d'une obligation générale de diligence que le *Code civil* nous impose dans nos rapports avec autrui. Le dommage est alors, par définition, causé par une imprudence ou une négligence quelconque. Dans le cas qui nous occupe, la relation des parties est d'ordre contractuel. L'élément "accidentel" propre aux délits civils n'est plus présent et on peut se demander si l'employeur ne devrait pas considérer son droit de donner des ordres en regard de son obligation contractuelle de sécurité à l'égard de ses salariés." 117

116 C. D'AOUST et G. TRUDEAU, *op.cit.*, note 2, p.30; *Entreprise André Tougas Inc. c. Métallurgistes Unis d'Amérique, local 8917*, D.T.E. n° 85T-738 (Lippé); *Jim Walter Resources, No. 4 Mine v. United Mine Workers of America, local 2245*, (1987) 88 LA 1254 (Nicholas).

117 C. D'AOUST et TRUDEAU, *op.cit.*, note 2, p.30.

Quoi qu'il en soit, les arbitres québécois, anglo-canadiens et américains considèrent que les cas d'exceptions à la règle se confinent à des situations où des torts sérieux sont susceptibles d'être causés au salarié et pour lesquels le recours subséquent à la procédure de grief ne pourrait apporter aucun correctif approprié ¹¹⁸. A l'inverse, la mesure disciplinaire sera

¹¹⁸ *Domtar Inc. c. Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier, section locale 1492*, D.T.E. n° 83T-662 (Dulude); *Entreprise André Tougas Inc. c. Métallurgistes Unis d'Amérique, local 8917*, D.T.E. n° 85T-738 (Lippé); *Air Canada c. Association Internationale des Machinistes et Travailleurs de l'Aérospatiale*, D.T.E. n° 86T-75 (Frumkin); *Collège Dawson c. Syndicat des Employés de Soutien de Dawson C.E.Q.*, (1987) S.E. n° 4327; *Maritime Paper Products Limited v. Canadian Paperworkers' Union, local 1520*, (1986) 2 C.L.A.S. No. 826 (Outhouse); *Jim Walter Resources, No. 4 Mine v. United Mine Workers of America, local 2245*, (1987) 88 LA 1254 (Nicholas); Un arbitre américain a toutefois adopté une position stricte face à la règle et au fondement de ses exceptions. L'arbitre Dash, dans *Department of Air Force, McGuire Air Force Base v. American Federation of Government Employees, local 1778*, (1980) 75 LA 170, expose son point de vue de la façon suivante:

" If an employee grieved by a particular assignment files a grievance in protest thereof, but after he performs it, his grievance may be processed to test the propriety of the order. If such test proves its impropriety it would be expected that the assignment would not be made again to an employee in the grievant's job classification. If the performance of the protested assignment by the grievant causes him to suffer a compensable loss of earnings, he can be made whole through the Grievance Procedure, including arbitration if the grievance must reach the final stage of procedure. Thus his performance of a protested order will not cause him the loss of any compensation to which he would be found entitled of the order he has followed is found to have been improper.

" But if an employee chooses to test the propriety of a supervisory order or assignment by refusing to

maintenue si l'arbitre arrive à la conclusion que le salarié n'aurait subi aucun préjudice en obéissant et que, s'il avait logé un grief, il aurait pu être compensé adéquatement par la suite 119.

carry it out or perform the assignment, and if he is disciplined as a consequence of such refusal, the question that an Arbitrator is customarily called upon to resolve is not the propriety of the order or the assignment but, rather, whether there was just cause for the discipline invoked against the grievant as a consequence of his refusal to carry out the order, or perform the assignment. And, if the facts of the case prove to the Arbitrator's satisfaction that the grievant refused to carry out an order, or perform an assignment, that did not potentially demean him personally or expose him to life or health hazards beyond those customarily attached to his regular job, the Arbitrator will almost invariably sustain the discipline and will not concern himself with the propriety of the order or of the assignment. Thus it profiteth an employee nothing to seek to test the propriety of a supervisor's order by refusing to perform it, since he does not thereby secure a finding as to the propriety of the order."

119 *Hickeson-Langs Supply Company v. Teamsters Local Union No. 419*, (1988) 9 C.L.A.S. No. 446 (Craven).

3.2 Conditions d'application des exceptions

Certaines conditions sont nécessaires à l'application des exceptions à la règle *work now, grieve later*. Le salarié doit rencontrer certaines conditions s'il veut se soustraire à l'obligation d'obéir à un ordre de son supérieur.

1) Fardeau de la preuve

Dans notre système d'arbitrage, lorsque l'arbitre doit trancher un litige, il fonde sa décision sur la meilleure preuve déposée devant lui. La jurisprudence a reconnu que le fardeau de la preuve incombait d'abord à l'employeur. C'est donc à ce dernier que revient le fardeau de démontrer qu'il a imposé une mesure disciplinaire au salarié pour une cause juste et suffisante.

En matière d'insubordination, c'est d'abord à l'employeur que revient le fardeau de démontrer l'insubordination du salarié afin de prouver que celui-ci a été sanctionné pour une cause juste et suffisante. Pour se faire, l'employeur doit prouver qu'un ordre a été donné et qu'un refus véritable a été opposé de la part du salarié ¹²⁰. Une fois cette preuve faite, le fardeau est

¹²⁰ *Centre des Ressources Institutionnelles Côte-Nord c. Syndicat Canadien de la Fonction Publique, local 2362, (1983) A.H.Q. 928-00-19 (Corriveau); Commission Hydroélectrique de Québec (Hydro Québec) c. Syndicat des*

transféré sur les épaules du salarié.

Le salarié devra alors justifier son refus en démontrant que la situation tombait sous le coup d'une des exceptions au principe ¹²¹. Le salarié qui réussit à faire cette preuve établira le bien-fondé de son refus et, par le fait même, justifiera sa conduite.

ii) Communication des motifs

Pour bénéficier d'une exception au principe, le salarié doit communiquer à son employeur, de façon claire, les

Techniciens de l'Hydro Québec, section locale 957 (S.C.F.P.), D.T.E. n° 83T-233 (Gauvin); Hudson Bay Mining & Smelting Co. Ltd. v. United Steel Workers of America, local 8144, (1988) 9 C.L.A.S. No. 821 (Cramer); T.R.W. Seat Belt Division v. Amalgamated Clothing & Textile Workers Union, local 1698, (1988) 32 L.A.C. (3d) 240 (Tacon); D.J.M. BROWN et D.M. BEATTY, op.cit., note 14, p.7-112; E.E. PALMER, op.cit., note 20, p.324; C. D'AOUST et G. TRUDEAU, op.cit., note 2, p.31.

¹²¹ *Domimion Textile Inc. c. Ouvriers Unis des Textiles d'Amérique, local 102, D.T.E. n° 85T-382 (Tremblay); Centre Hospitalier Sainte-Jeanne D'Arc c. Syndicat des Employés d'Hôpitaux du Québec, (1984) A.H.Q. 929-00-04 (Gravel); Steinberg Inc. c. Travailleurs Unis de l'Alimentation et du Commerce, local 501, D.T.E. n° 89T-581 (Marcheterre); Jim Walter Resources, No.4 Mine v. United Mine Workers of America, local 2245, (1987) 88 LA 1254 (Nicholas); Canteen Corporation, Canteen Food and Vending Service Division v. Hotel Employees and Restaurant Employees Southern Illinois, local 115, (1986) 86 LA 378 (Hilgert)*

motifs de son refus d'obéir¹²². En effet, un arbitre a rejeté le grief du salarié qui refusa d'obéir sans communiquer son besoin de se rendre à la salle de toilettes. L'arbitre Gauvin motive sa décision en ces termes:

"[...] quand bien même un tel besoin aurait été vraiment ressenti par le plaignant à ce moment-là, il appartenait dès lors à ce dernier d'être suffisamment explicite à ce sujet pour que son supérieur puisse comprendre que ce besoin était à ce point incontrôlable qu'il ne lui laissait pas le temps de prendre cette communication téléphonique [...]."¹²³

La communication des motifs permet donc à l'employeur "d'apprécier la valeur du refus et de modifier la teneur de

¹²² *Equipement Germain Inc. c. Syndicat des Travailleurs de Equipement Germain (CSN)*, D.T.E. n° 82T-755 (Gauvin); *Mines Noranda Ltée, division Matagami c. Métallurgistes Unis d'Amérique, unité locale 6131*, D.T.E. n° 82T-595 (Courtemanche); *Produits Alimentaires Anco c. Union Internationale des Travailleurs Unis de l'Alimentation et de Commerce, section locale 713*, D.T.E. n° 88T-814 (Courtemanche); *Gainers Inc. v. U.F.C.W., local 280P*, (1988) 9 C.L.A.S. No. 99 (Lucas); *Treasury Board (Employment and Immigration) v. Dennis Hillier*, (1987) 3 C.L.A.S. No. 550 (Bendel); *Motorways (1980) Ltd. v. General Truck Drivers and Helpers Union, local 31*, (1986) 3 C.L.A.S. No. 345 (Chamberlist); *Seven-Up\Pure Spring of Ottawa, Division of Seven-Up Canada Inc. v. United Brewery Workers, local 387*, (1986) 22 L.A.C. (3d) 83 (Brown)

¹²³ *Commission Hydroélectrique de Québec (Hydro Québec) c. Syndicat des employés de bureau de l'Hydro Québec, section locale 200 (SCFP)*, D.T.E. n° 84T-45, 9 (Gauvin).

sa directive" 124. Il pourra ainsi réviser et modifier la situation. De plus, comme le précise MacIntyre, cette condition donne à l'employeur l'occasion de rassurer le salarié qui refuse d'obéir par crainte d'un danger pour sa sécurité. L'auteur exprime justement ces propos à la lumière de la décision *Re Steel Co. of Canada Ltd. and United Steelworkers of America, Local 1005*, (1975) 8 L.A.C. (2d), 201:

"The basis for the requirement, namely communication, is the notion that the employer must have the opportunity to assuage the fears of the employee. In that case the employee was held to be excused from the first order, because his uninformed apprehension was not unreasonable; but after the employer carefully explained the alleged danger, it was not reasonable, in that case at least, to continue to disobey the order to work." 125

Par ailleurs, comme le précise l'arbitre Warrrian:

" The requirement to give a valid explanation for a work refusal is a reasonable one, otherwise the grievor in effect could do his job when he wanted to and not when he didn't want. This is obviously unacceptable." 126

124 C. D'AOUST et G. TRUDEAU, *op. cit.*, note 2, p. 32.

125 J.M. MACINTYRE, *loc. cit.*, note 42, 18,30.

126 *Pre Fab Cushioning Products Ltd. v. United Electrical Workers, local 518*, (1988) 11 C.L.A.S. No. 562, 7 (Warrrian).

iii) La bonne foi

La bonne foi du salarié constitue la dernière condition à l'application des exceptions.

Comme l'insubordination provient également du manque de respect envers son supérieur, le salarié qui justifie son refus par un motif valable mais de façon irrespectueuse est insubordonné. "Il devra communiquer le motif de son refus en toute bonne foi, sans bravade ni injure" 127.

Par ailleurs, le salarié qui a le temps de loger un grief avant que l'ordre ne prenne effet doit agir en toute bonne foi et attendre la décision de l'arbitre sur la légitimité de l'ordre 128. Le salarié a donc l'obligation de faire preuve de bonne volonté lorsqu'il bénéficie de suffisamment de temps pour s'adresser à un arbitre.

De plus, le salarié qui consulte son syndicat avant de désobéir agit avec bonne foi et ceci servira à atténuer la sanction. Toutefois selon l'arbitre Breton la bonne foi ne

127 C. D'AOUST et G. TRUDEAU, *op.cit.*, note 2, p.33; *Mines Noranda Ltée, Division Matagami c. Métallurgistes Unis d'Amérique, unité locale 6131*, D.T.E. n° 82T-595 (Courtemanche).

128 *Entreprise André Tougas Inc. c. Métallurgistes Unis d'Amérique, local 8917*, D.T.E. n° 85T-738 (Lippé); C. D'AOUST et G. TRUDEAU, *op.cit.*, note 2, p.33.

peut dégager un salarié de toute responsabilité lorsque celui-ci oppose un refus injustifié d'obéir à son employeur
129.

Nous avons donc vu qu'une fois le fardeau de la preuve déplacé du côté du salarié, celui-ci doit démontrer le respect de certaines conditions afin de se prévaloir d'une exception à la règle *obéir d'abord et se plaindre ensuite*. L'arbitre Tacon de l'Ontario résume précisément la situation du salarié en ces termes:

"The onus of proof is borne by the union to establish that the grievor fell within the exception and that the reason for refusal was communicated to the supervisor. Likewise, the union bears the onus of establishing any of the disciplinary response, including breach of the collective agreement by the employer in giving the order, no undermining of managerial authority in non-compliance, provocation, unexplained or conflicting orders, the momentary nature of the insubordination, and the lack of blameworthy mind." 130

Une fois toutes ces conditions rencontrées, le salarié peut bénéficier d'une des exceptions à la règle générale et il sera justifié de ne pas se conformer à la directive de

129 *Centre Hospitalier Ste-Croix c. Syndicat Professionnel des Infirmières et infirmiers de Trois-Rivières*, (1983) A.H.Q. 928-00-26 (Breton).

130 *T.R.W. Seat Belt Division v. Amalgamated Clothing & Textile Workers Union, local 1698*, (1988) 32 L.A.C. (3d) 240, 246 (Tacon).

son supérieur. Dans les pages qui suivent nous décrivons les différentes exceptions au principe *work now, grieve later*.

3.3 Description des motifs de refus

Dans cette dernière partie de notre étude, nous décrirons et étudierons les motifs permettant au salarié de se soustraire à l'application de la règle.

Il convient de préciser qu'une exception fort importante à la règle générale permet au salarié de refuser d'obéir à l'ordre de son supérieur. En effet, lorsque l'exécution de l'ordre comporte un danger pour la santé du salarié, celui-ci sera justifié de refuser d'obéir. Ce motif a toujours été le corollaire du principe et il est largement reconnu et appliqué aux Etats-Unis et au Canada anglais. Avant 1979, cette exception était également reconnue au Québec mais depuis cette date, on retrouve chez nous un droit de refus légal précisé à l'article 12 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* et c'est pourquoi, nous ne traiterons pas de cette exception dans notre étude ¹³¹.

¹³¹ *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, L.R.Q., c. S-2.1. L'article 12 se lit: "Un travailleur a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger."

Le sujet fait l'objet d'une étude récente. Voir: Marc RENAUD, Gilles TRUDEAU, Chantal ST-JACQUES et Louise DUBE, *Le droit de refus: Une révolution tranquille. Etude de la mise en oeuvre d'un nouveau droit*, Monographie n^o 21, Ecole de relations industrielles, Université de Montréal, 1989.

3.3.1 Ordre contraire à la loi

L'ordre contraire à la loi a toujours été reconnu comme une exception à la règle générale ¹³². En effet, les auteurs ¹³³ et les arbitres ¹³⁴ considèrent que le salarié est justifié de ne pas obéir à la directive dont

¹³² C. D'AOUST et G. TRUDEAU, *op.cit.*, note 2, p. 33 et suiv.; D. J. M. BROWN et D.M. BEATTY, *op.cit.*, note 14, p. 7-117 et suiv.; E. E. PALMER, *op.cit.*, note 20, p. 328 et suiv.; F. ELKOURI et E. ASPER ELKOURI, *op.cit.*, note 29, p. 199; J. M. MACINTYRE, *loc. cit.*, note 42, p. 21 et suiv.; G.J. MCCARRY, "The Employee's Duty to Obey Unreasonable Orders", (1984) 58 *The Australian Law Journal* 327.

¹³³ *Id.*

¹³⁴ C.L.S.C. De L'Erable c. Syndicat des Travailleurs du C.L.S.C. De L'Erable (CSN), D.T.E. n° 82T-36 (Sylvestre); Dominion Textile Inc. c. Ouvriers Unis des Textiles d'Amérique, local 102, D.T.E. n° 85T-382 (Tremblay); Centre Hospitalier Laurentien c. Syndicat Professionnel des Infirmières et Infirmiers de Montréal, (1984) A.H.Q. 929-00-01 (Lussier); Varennes (Ville de) c. Fraternité des Policiers de Varennes Inc., D.T.E. n° 85T-265 (Gravel); CP Express & Transport v. Transportation Communications Union, (1988) 13 C.L.A.S. No. 213 (Picher); Hamilton Automatic Vending Company Limited v. United Cement, Lime, Gypsum and Allied Workers International Union, (1986) 2 C.L.A.S. No. 4 (Brent); York Farm Ltd. v. Canadian Food and Allied Workers, local P430, (1982) 2 L.A.C. (3d) 112 (Christie); Abbie J. Lane Memorial Hospital v. Nova Scotia Nurses' Union, (1982) 2 L.A.C. (3d) 126 (Christie); Thibodeau-Finch Express Inc. v. Union des Chauffeurs de Camions, local 106, (1988) 30 L.A.C. (3d) 58 (Frumkin); Ottawa Citizen v. Ottawa Newspaper Guild, local 205, (1980) 22 L.A.C. (2d) 307 (Kennedy); Dominion Chain Co. (Division of Welland Forge Ltd.) v. Int'l Assoc. of Machinist & Aerospace Workers, local 1927, (1981) 29 L.A.C. (2d) 263 (Teplitsky); Bake Rite Rolls v. Bakery, Confectionery and Tobacco Workers International Union, (1988) 90 LA 1133 (DiLauro); Glen Manor Home For the Jewish Aged v. Hospital and Health Care Employees, District 1199, (1983) 81 LA 1178 (Katz).

l'exécution comporte un geste illégal. A cette affirmation, les auteurs Brown et Beatty ajoutent:

" It is uniformly accepted by arbitrators that an employee is justified in refusing to perform an assignment which would involve him in committing an unlawful act. At least where such an unlawful act could lead to his arrest, and the doctrine of "superior order" would not provide a valid defence to any subsequent criminal charge, it is manifest that the grievance and arbitration procedure could not provide any meaningful or appropriate redress. Accordingly, arbitrators are agreed that in such circumstances, or in other situations in which the employee could incur legal liability from compliance with the order, an employee may properly refuse to obey such an order." ¹³⁵

Par ailleurs, certains arbitres considèrent que lorsque le salarié n'engage pas sa responsabilité mais plutôt celle de son employeur dans l'exécution d'un ordre illégal, l'exception au principe ne s'applique pas ¹³⁶. En effet, pour certains arbitres l'exception s'applique seulement lorsqu'en obéissant, le salarié devient lui-même un contrevenant. C'est pourquoi l'exception ne peut pas être retenue si c'est l'employeur qui transgresse la loi en

¹³⁵ D.J.M. BROWN et D.M. BEATTY, *op.cit.*, note 14, p. 7-117; *Thibodeau-Finch Express Inc. v. Union des Chauffeurs de Camions, local 106*, (1988) 30 L.A.C. (3d) 58 (Frumkin); Voir également au sujet de l'obligation d'obéir du soldat: Diana BRAHAMS, "Death and Injuries in the Armed Forces", 1989 *New Law Journal* 1371.

¹³⁶ E.E. PALMER, *op.cit.*, note 20, p.329.

ordonnant à son salarié d'exécuter un ordre illégal 137.

L'exception comprend également la situation où l'employeur donne un ordre qui va à l'encontre d'une loi provinciale de travail 138. Au Québec, cette exception nous vient directement du *Code civil* et plus précisément de l'article 1062 qui édicte que " l'objet d'une obligation doit être une chose possible, qui ne soit ni prohibée par la loi ni contraire aux bonnes moeurs".

A ce sujet, un arbitre a jugé que l'ordre donné à un salarié de rencontrer son supérieur sans un représentant syndical ne contrevenait pas à la loi 139. Dans sa décision, l'arbitre Lussier fait état de deux courants sur la légalité de l'ordre de convocation sans témoin. Un premier courant veut que le droit d'être accompagné d'un représentant syndical soit une composante du droit d'association et le fait d'y contrevenir enfreint le *Code du travail*. Le deuxième courant affirme que le droit

137 *York Farms Ltd. v. Canadian Food and Allied Workers, local P430*, (1982) 2 L.A.C. (3d) 112, 118 (Christie); *Dominion Chain Co. (Division of Welland Forge Ltd.) v. Int'l Assoc. of Machinist & Aerospace Workers, local 1927*, (1981) 29 L.A.C. (2d) 263 (Teplitsky).

138 J.M. MACINTYRE, *loc.cit.*, note 42, 21.

139 *Centre Hospitalier Laurentien c. Syndicat Professionnels des Infirmières et Infirmiers de Montréal*, (1984) A.H.Q. 929-00-01 (Lussier).

d'être assisté d'un représentant syndical n'existe que si la convention collective le prévoit expressément. L'arbitre Lussier adhère à ce deuxième courant et considère que l'ordre n'enfreint en rien la loi.

3.3.2 Ordre déraisonnable,
discriminatoire ou comportant un
abus de pouvoir

Les arbitres 140 reconnaissent que le salarié peut

140 *Centre Hospitalier de Lachine c. Syndicat des Employés d'Hôpitaux de Montréal*, (1982) A.H.Q. 928-00-13 (Dufresne); *Résidence Christophe-Colomb c. Syndicat des Employés de la Résidence Christophe-Colomb (CSD)*, (1984) A.H.Q. 928-00-35 (Lussier); *Steinberg Inc. c. Union des Employés de Commerce, section locale 500 T.U.A.C.*, D.T.E. n° 87T-8 (Beetz); *Air Canada c. Association Internationale des Machinistes et Travailleurs de l'Aéronautique, loge 148*, D.T.E. n° 84T-69 (Lippé); *Centre Hospitalier Laurentien c. Syndicat Professionnel des Infirmières et Infirmiers de Montréal*, (1984) A.H.Q. 929-00-01 (Lussier); *Steinberg Inc. c. Union des Employés de Commerce, section locale 500*, [1985] T.A. 133 (Gosselin); *Wardair Canada Inc. c. Canadian Air Line Flight Attendant's Association*, [1987] T.A. 581 (Beatty); *Weston Bakeries Limited v. Bakery, Confectionery and Tobacco Workers' International Union, local 264*, (1989) 13 C.L.A.S. No. 472 (Teplitsky); *Delta Airport Inn Resort Ltd v. Hotel, Restaurant & Culinary Employees and Bartenders Union, local 40*, (1986) 3 C.L.A.S. No. 441 (Mc Coll); *Maritime Paper Products Limited v. Canadian Paperworkers' Union, local 1520*, (1986) 2 C.L.A.S. No. 826 (Outhouse); *Hendrikson Manufacturing (Canada Ltd.) v. United Steelworkers, local 8773*, (1982) 1 L.A.C. (3d) 377 (Brunner); *York Farms Ltd. v. Canadian Food and Allied Workers, local P430*, (1982) 2 L.A.C. (3d) 112 (Christie); *University of British Columbia Health Sciences Centre Hospital Society v. Hospital Employees' Union, local 180*, (1986) 21 L.A.C. (3d) 132 (Munroe); *T.R.W. Seat Belt Division v. Amalgamated Clothing & Textile Workers Union, local 1698*, (1988) 32 L.A.C. (3d) 240 (Tacon); *Dallas v. The Crown in Right of Ontario (Liquor Control Board of Ontario)*, (1981) 28 L.A.C. (2d) 369 (Swan); *KVP Co. Ltd. v. Lumber & Sawmill Workers' Union, local 2537*, (1965) 16 L.A.C. 73 (Robinson); *Pacific Western Airline Employees' Association*, (1981) 29 L.A.C. (2d) 1 (Christie); *Department of Air Force, McGuire Air Force Base v. American Federation of Government Employees, local 1778*, (1980) 75 LA 170 (Dash); *James B. Beam Distilling v. Distillery, Wine and Allied Workers' International Union*, (1988) 90 LA 740 (Ruben); *Gem City Chemicals Inc. v. International Brotherhood of Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen and Helpers of America, local 957*, (1986) 86 LA 1023 (Warns); *Quaker Oats Company v. Retail Wholesale and Department Store Employees, local 125*, (1985) 84 LA 1085 (Newmark).

refuser d'obéir si l'ordre est déraisonnable, discriminatoire ou encore lorsque l'employeur abuse de son pouvoir.

1) *Ordre déraisonnable*

Le caractère raisonnable d'un ordre demeure difficile à décrire. Chaque cas est un cas d'espèce et c'est l'arbitre qui détient le pouvoir d'évaluer le caractère raisonnable de la directive de l'employeur. Un auteur a toutefois tenté de donner une définition de l'ordre raisonnable. George E. Stevens écrit:

"[...] a reasonable rule or order is one that is known or should be known to the employee, that pertains to the duties for which he was engaged, and is consistent with the discretion allowed the employee or required by the nature of his work. Because the reasonableness test also extends to the manner in which a particular order is given, grossly discourteous language must not be used if obedience is expected." 141

Lorsqu'il rend sa décision, l'arbitre ne se prononce que sur le caractère raisonnable de la directive et non pas sur l'opportunité de l'ordre. Conférer un tel pouvoir à l'arbitre équivaudrait à lui donner le pouvoir d'administrer l'entreprise 142.

141 GEORGE E. STEVENS, "The Legality of Discharging Employees for Insubordination", (1980) 18 *American Business Law Journal* 371, 376.

142 C. D'AOUST et G. TRUDEAU, *op.cit.*, note 2, p. 41.

La question de l'ordre raisonnable nous amène à nous interroger sur la question de l'apparence personnelle. Les auteurs Brown et Beatty reconnaissent l'apparence personnelle comme une exception à part entière ¹⁴³. Toutefois à la lumière de la jurisprudence, nous considérons qu'elle est trop étroitement reliée à l'exception que nous étudions présentement pour effectuer une distinction entre l'apparence personnelle et l'ordre déraisonnable. Généralement, les arbitres s'interrogent sur le caractère raisonnable de l'ordre qui porte sur l'apparence personnelle ¹⁴⁴.

La jurisprudence reconnaît qu'en général un refus de se couper la barbe ou les cheveux ne porte pas atteinte à la production. De plus, le salarié qui obéit à cet ordre ne

¹⁴³ D.J.M. BROWN et D.M. BEATTY, *op.cit.*, note 14, p.7-121.

¹⁴⁴ *Boissons Gazeuses Guy H. Mainville Inc. (Les) c. Union des Routiers, Brasseurs Liqueurs douces et Ouvriers de Diverses Industries, local 1999*, D.T.E. n^o 82T-662 (Jasmin); *Steinberg Inc. c. Union des Employés de Commerce, section locale 500*, [1985] T.A. 133 (Gosselin); *Wardair Canada Inc. c. Canadian Airline Flight Attendant's Association*, [1987] T.A. 581 (Beatty); *Alimentation Serro Inc. c. Union des Employés de Commerce, local 503*, D.T.E. n^o 87T-222 (Ménard); *Delta Airport Inn Resort Ltd. v. Hotel, Restaurant & Culinary Employees and Bartenders Union, local 40*, (1986) 3 C.L.A.S. No. 441 (Mc Coll); *Du Pont Canada Inc., Ajax Works v. Teamsters' Union, local 1166*, (1983) 8 L.A.C. (3d) 24 (Burkett); *T.R.W. Seat Belt Division v. Amalgamated Clothing & Textile Workers' Union, local 1698*, (1988) 32 L.A.C. (3d) 240 (Tacon); *Pacific Western Airlines Ltd. v. Canadian Airline Employees' Association*, (1981) 29 L.A.C. (2d) 1 (Christie).

saurait trouver une compensation adéquate si subséquemment l'ordre était jugé déraisonnable.

Toutefois, les arbitres sont d'avis que l'employeur peut exiger d'un salarié de porter les cheveux plus ou moins longs. Il doit toutefois démontrer que cette exigence est basée sur des questions de sécurité, d'hygiène ou de relations avec la clientèle pour pouvoir ainsi empiéter sur le droit individuel des personnes. L'employeur a le droit de projeter une image pour le bénéfice de son entreprise ¹⁴⁵. Néanmoins, l'employeur ne doit pas imposer une règle concernant les cheveux ou la barbe juste pour se servir de son pouvoir et démontrer son autorité à ses salariés.

A ce sujet, l'arbitre Outhouse écrit:

"The mere fact that a company rule is unlawful or unreasonable does not of itself justify an employee in refusing to comply with a direct order based on the rule. Otherwise, the "work now, grieve later" rule would be rendered virtually ineffective. The latter rule is not inviolate, of course, as evidenced by the recognized exceptions to its application." ¹⁴⁶

¹⁴⁵ *Steinberg Inc. c. Union des Employés de Commerce, section locale 500 T.U.A.C.*, D.T.E. n° 87T-8 (Beetz); *Du Pont Canada., Ajax Works v. Teamsters' Union, local 1166*, (1983) 8 L.A.C. (3d) 24 (Burkett).

¹⁴⁶ *Maritime Paper Products Limited v. Canadian Paperworkers' Union, local 1520*, (1986) 2 C.L.A.S. No. 826 14 (Outhouse).

Toutefois l'arbitre Outhouse reconnaît que:

"If an employee is obliged to shave his beard or cut his hair in compliance with an unreasonable management directive, then it can hardly be said that the grievance procedure would provide the employee with an adequate remedy. In the short term, at least, his personal appearance would be substantially altered, not only while he was at work but also during his off-duty hours." 147

La tenue vestimentaire, tout comme la longueur des cheveux, peut provoquer un litige entre les parties. En effet, il va de soi qu'un employeur peut exiger un uniforme pour des raisons de propreté, d'identification ou d'image de la compagnie. Par contre, les directives de l'employeur quant à la tenue vestimentaire des salariés doivent "être pertinentes, en relation avec le genre de travail qu'ils effectuent et elles doivent être d'autant plus non-abusives qu'elles enfreignent un des droits les plus personnels de l'individu" 148. Pour être raisonnable, une directive doit servir les intérêts légitimes de l'employeur et celui-ci doit pouvoir en faire la preuve en

147 *Maritime Paper Products Limited v. Canadian Paperworkers' Union, local 1520*, (1986) 2 C.L.A.S. No. 826 15 (Outhouse).

148 *Boissons Gazeuses Guy H. Mainville Inc. (Les) c. Union des Routiers, Brasseurs Liqueurs Douces et Ouvriers de Diverses Industries, local 1999*, D.T.E. n° 82T-662 12 (Jasmin).

cas de désobéissance de la part du salarié ¹⁴⁹. De plus, comme le précise l'arbitre Christie, la directive doit être "[...] sufficiently well drawn to meet the purpose for which it is issued without including other situations where it serves no useful purpose" ¹⁵⁰.

Au sujet de l'apparence personnelle, l'arbitre Mc Coll réfère à une décision de 1976 qui fait bien le tour de la question et qui demeure toujours contemporaine. Dans cette décision, l'arbitre Shime explique ce qui suit:

"First, all the cases are in agreement that a company may promulgate rules concerning the dress and appearance of employees provided that the rules are reasonable. Secondly, arbitrators recognize that there is an ingredient of personal freedom involved in this type of issue and since the rules concerning "hair" are such that they also affect the employees off-duty hours, arbitrators have been careful to balance the employees personal rights against the legitimate interests of the employer. Although the personal freedom of an employee is a concern it is not absolute. Thirdly, the legitimate concerns of the employer involve both image and actual loss of business and those two concepts are obviously interrelated. Permeating all the cases is the suggestion that an employer must demonstrate that the grievor's appearance has resulted in a

¹⁴⁹ *Pacific Western Airlines Ltd. v. Canadian Airline Employees' Association*, (1981) 29 L.A.C. (2d) 1 (Christie); *Wardair Canada Inc. c. Canadian Airline Flight Attendants' Association*, [1987] T.A. 581,588 (Beatty).

¹⁵⁰ *Pacific Western Airlines Ltd. v. Canadian Airline Employees' Association*, (1981) 29 L.A.C. (2d) 1 (Chrisite).

threat to its image and consequent financial loss or at the very least that on the balance of probabilities the employee's appearance threatens its image and therefore threatens a loss in business to the company. [...] Fourthly, many arbitrators have alluded to the "changing standards" or marked shift in public attitudes or to evolving hair styles and I too am of the opinion based on the references in the cases and my own personal observations that it is appropriate for me to take official notice that in the community there is an evolving standard of dress and hair styles and that the community has grown more tolerant in its attitudes. [...] Even since the earlier cases where these issues arose there have been not only further changes in dress and hair styles, but there has been an increasing community tolerance for the variety of life styles that are manifest in personal dress and appearance. Fifthly, the cases have distinguished industries where the employees come in contact with the public and those where there is no public contact and apart from issues of health and safety, tend to be more tolerant in those situations where the employee does not have any contact or has minimal contact with the members of the public. [...] Sixthly, there seems to be a further distinction drawn between hair styles which are neat and well trimmed and those hair styles which are unkept or create the impression of being dirty or insanitary." 151

151 *Dominion Stores and United Steelworkers of America*, (1976) 11 L.A.C. (2d) 401 (Shime) cité dans *Delta Airport Inn Resort Ltd. v. Hotel, Restaurant & Culinary Employes and Bartenders' Union, local 40*, (1986) 3 C.L.A.S. No. 441 (Mc Coll); Voir également à ce sujet: *Pacific Western Airlines Ltd. v. Canadian Airline Employees' Association*, (1981) 29 L.A.C. (2d) 1 (Christie); *York Farms Ltd. v. Canadian Food and Allied Workers, local P430*, (1982) 2 L.A.C. (3d) 112 (Christie); *University of British Columbia Health Sciences Centre Hospital Society v. Hospital Employees' Union, local 180*, (1986) 21 L.A.C. (3d) 132 (Munroe); *T.R.W. Seat Belt Division v. Amalgamated Clothing & Textile Workers Union, local 1698*, (1988) 32

La question de l'obligation d'obéir à l'ordre ne faisant pas partie de la description de tâches du salarié a été étudiée sous l'angle de l'ordre déraisonnable. En effet, il peut arriver que l'ordre d'exécuter une certaine tâche soit déclaré déraisonnable parce que cette tâche ne fait pas partie de la description de poste ¹⁵². Mais lorsqu'aucune modification de poste s'ensuit, certains arbitres reconnaissent le caractère raisonnable de l'ordre qui ne fait pas partie, habituellement, de la description de poste ¹⁵³.

Dans cette perspective, un arbitre a décidé que l'obligation, pour un commis, de préparer le café pour le personnel de bureau constituait une directive raisonnable. Cette décision de l'employeur avait été prise dans le cadre des droits de la direction. La directive, quoique ne faisant pas partie de sa description de poste, est juste et respecte les critères d'une saine gestion et d'une saine

L.A.C. (3d) 240 (Tacon).

¹⁵² *Air Canada c. Association Internationale des Machinistes et Travailleurs de l'Aéronautique, loge 148*, D.T.E. n^o 84T-69 (Lippé)

¹⁵³ *Centre Hospitalier de Lachine c. Syndicat des Employés d'Hôpitaux de Montréal*, (1982) A.H.Q. 928-00-13 (Dufresne)

administration pour l'efficacité 154.

L'employeur a le droit, en vertu de ses droits de direction, d'émettre de temps à autre des règlements ou des directives pour voir au bon fonctionnement de son service "pourvu que ces directives soient raisonnables, non arbitraires, portées à la connaissance des employés et qu'elles ne viennent pas en contradiction avec la convention collective" 155. Justement, l'ordre ne doit pas être en contradiction avec la convention collective, ce qui constitue d'ailleurs une importante exception à la règle *work now, grieve later* que nous analyserons plus loin.

En terminant, il arrive que l'employeur refuse à son salarié de le rencontrer en présence d'un représentant syndical. Nous verrons plus loin que cette situation fait davantage référence à l'ordre contraire à la convention

154 *Federal Pioneer Ltd. c. Métallurgistes Unis d'Amérique, local 8224*, D.T.E. n° 82T-77 (Tremblay).

155 *Trois-Rivières (Ville de) c. Association des Policiers-pompiers de la Ville de Trois-Rivières*, D.T.E. n°87T-304 18 (Tremblay); Voir également *Centre d'Accueil Pierre Joseph Triest c. Syndicat des Employés du Centre d'Accueil Pierre Joseph Triest (CSN)*, (1984) A.H.Q. 903-02-12 (Carrier); *Hendrickson Manufacturing (Canada Ltd.) v. United Steelworkers, local 8773*, (1982) 1 L.A.C. (3d) 377 (Brunner); *Brewer's Warehousing Co. Ltd. v. United Brewers' Warehousing Workers Provincial Board*, (1982) 4 L.A.C. (3d) 257 (Knopf); *James B. Beam Distilling Co. v. Distillery, Wine and Allied Workers' International Union*, (1988) 90 LA 740 (Ruben).

collective. Toutefois, l'arbitre Lussier l'a également étudié sous l'angle de l'ordre raisonnable et il émis ce commentaire:

"[...] ce n'est pas parce qu'on prétend que le motif du refus d'obéir était raisonnable que l'ordre lui-même devient déraisonnable ou abusif. La raisonnabilité du refus d'obéir pourra peut-être tempérer la rigueur de la sanction disciplinaire, mais il ne peut nier le caractère fautif du refus d'obéir." 156

ii) Ordre discriminatoire

Le salarié n'est pas taxé d'insubordination lorsque l'arbitre confirme le caractère discriminatoire de la directive 157.

Comme le précisent les auteurs D'Acoust et Trudeau:

"[...] la directive patronale qui, sans raison, ne touche qu'une partie des salariés régis par la convention collective est discriminatoire et ne mérite pas d'être suivie." 158

¹⁵⁶ *Centre Hospitalier Laurentien c. Syndicat Professionnel des Infirmières et Infirmiers de Montréal*, (1984) A.H.Q. 929-00-01 13 (Lussier).

¹⁵⁷ *Wardair Canada Inc. c. Canadian Air Flight Attendant's Association*, [1987] T.A. 581 (Beatty); *Delta Airport Inn Resort Ltd. v. Hotel, Restaurant & Culinary Employees and Bartenders Union, local 40*, (1986) 3 C.L.A.S. No. 441 (Mc Coll).

¹⁵⁸ C. D'ACOUST et G. TRUDEAU, *op.cit.*, note 2, p.42.

Ainsi, la règle prohibant le port d'un anneau à l'oreille par les agents de bord masculin a été jugée discriminatoire. L'employeur n'a pas prouvé que le port de ce bijou pouvait nuire à l'image de la compagnie. Il ne peut pas s'appuyer sur le fait que les passagers puissent être offensés pour imposer son règlement. De plus, un tel préjugé de la part des passagers serait lui-même contraire à la loi. Le droit du plaignant à son image personnelle prévaut ¹⁵⁹.

iii) Ordre abusif

Le salarié n'est pas tenu de se conformer à la directive abusive. En général, les arbitres considèrent comme abusif le fait de redonner le même ordre alors que le salarié a refusé une première fois ¹⁶⁰. En effet, avant de réitérer son ordre pour justifier une sanction disciplinaire supplémentaire, l'employeur doit laisser le temps au salarié de réfléchir et changer sa position ¹⁶¹.

¹⁵⁹ *Wardair Canada Inc. c. Canadian Air Line Flight Attendant's Association*, [1987] T.A. 581 (Beatty).

¹⁶⁰ C. D'AOUST et G. TRUDEAU, *op.cit.*, note 2, p.42.

¹⁶¹ *Résidence Christophe-Colomb c. Syndicat des Employés de la Résidence Christophe-Colomb (CSD)*, (1984) A.H.Q. 928-00-35 (Lussier); *R. Foisy c. Syndicat National des Employés de Foisy*, (1973) S.A.G. 2139 (Beaulieu).

Malgré un courant fort, un arbitre a toutefois estimé qu'il n'y avait pas eu d'abus de pouvoir lorsque le même ordre avait été donné à nouveau puisque "cela voudrait dire qu'un employé peut contrevenir à un ordre de l'employeur sans que ce dernier puisse sévir" 162.

162 *Steinberg Inc. c. Union des Employés de Commerce, section locale 500*, [1985] T.A. 133,139 (Gosselin)

3.3.3 Ordre contraire à la convention collective

L'ordre contraire à la convention collective constitue une troisième exception à la règle classique. Au fil des années, les arbitres ont élaboré et nuancé cette exception. La position des auteurs et des arbitres américains, anglo-canadiens et québécois s'inscrit maintenant à l'intérieur de trois courants de pensée. Nous verrons leur position respective en présentant ces trois courants.

1) Premier courant

Pour les tenants du premier courant ¹⁶³, courant le

¹⁶³ D.J.M. BROWN et D.M. BEATTY, *op.cit.*, note 14, p.7-112; J.M. MACINTYRE, *loc.cit.*, note 42, 22; C. D'AOUST et G. TRUDEAU, *op.cit.*, note 2, p.45; *Mines Seleine Inc. c. Métallurgistes Unis d'Amérique*, local 7538, D.T.E. n° 84T-617 (Morin); *Canada Post Corporation v. Canadian Union of Postal Workers*, (1986) 4 C.L.A.S. No.17 (Bird); *British Columbia Forest Products v. International Woodworkers of America*, local 1-367, (1986) 2 C.L.A.S. No.631 (Vickers); *Woodbridge Foam Corporation v. U.A.W. Local 1934*, (1986) 2 C.L.A.S. No. 193 (Rayner); *Hoffman Meats Inc. v. United Food and Commercial Workers International Union*, (1986) 2 C.L.A.S. No.715 (Brown); *York Farms Ltd. v. Canadian Food and Allied Workers*, local P430, (1982) 2 L.A.C. (3d) 112 (Christie); *Lake Ontario Steel Co. Ltd. v. United Steelworkers*, (1968) 19 L.A.C. 103 (Weiler); *Department of Air Force, McGuire Air Force Base v. American Federation of Government Employees*, local 1778, (1980) 75 LA 170 (Dash); *American Cyanamid Company, Bound Brook Plant v. International Chemical Workers Union*, local 111, (1980) 74 LA 15 (Friedman); *Hartz Mountain Indianapolis Branch Warehouse v. Furniture, Dept. Store, and Parcel Delivery Drivers, Helpers and Warehouse, Teamsters*, (1986) 86 LA 1137 (Seidman); *Green Bay Packaging Inc., Shipping Container Division v. United Paperworkers International Union AFL-CIO local 1319*, (1986) 87 LA 1057 (Gundermann); *Margolis, Mc Ternan, Scope, Sacks, and Epstein v. Office and Professional Employees International Union*, local 30,

plus restrictif, le principe *obéir d'abord, se plaindre ensuite* demeure entier. Ceci implique que le salarié ne peut pas se soustraire à l'application de la règle parce qu'il juge l'ordre contraire à la convention collective; il doit d'abord obéir à l'ordre, puis loger un grief par la suite. Les auteurs D'Aoust et Trudeau rappellent que pour les adhérents au premier courant "[...] l'incompatibilité entre l'ordre et la convention collective ne constitue pas un motif valable de refus d'obéir" ¹⁶⁴. Accepter le contraire irait à l'encontre des buts mêmes du principe.

L'arbitre Brown de l'Ontario écrit à ce sujet:

"If that argument was sustained on the basis of the facts of this case, it would in our view, completely negate the very essence of the application of the above mentioned principle, as in every case an employee could, when faced with an order which he felt was contrary to his rights under the collective agreement, refuse the order without penalty before that issue has been determined. The employee would then have determined the interpretation and application of a term of the collective agreement which when disputed by the Employer, must be resolved at arbitration under the Labour Relations Act. Neither of the parties or any of the employee, can assume that their interpretation of a term of the collective agreement protects them against subsequent determination at arbitration

(1983) 81 LA 741 (Richman).

¹⁶⁴ C. D'AOUST et G. TRUDEAU, *op.cit.*, note 2, p.45.

that what action was taken was wrong." 165

Et plus loin:

"If supervisory directions can be rejected by an employee on the basis of a possible subsequent finding that the direction was not properly founded under the terms of the collective agreement, discipline and efficiency in the plant could not be maintained with any certainty [...]." 166

Dans un autre ordre d'idée, toujours selon le premier courant, le salarié qui consulte son syndicat sur la conformité de l'ordre par rapport à la convention collective démontre sa bonne foi mais ne saurait être dégagé de toute responsabilité lorsqu'il refuse d'obéir. L'insubordination demeure, la sanction ne peut qu'être adoucie 167.

Tout comme dans le cas de l'ordre déraisonnable, la question de l'ordre ne faisant pas partie de la description de tâches a été étudiée sous l'angle de l'ordre contraire à la convention collective. Certains arbitres ne considèrent

¹⁶⁵ *Hoffman Meats Inc. v. United Food and Commercial Workers International Union*, (1986) 2 C.L.A.S. No. 715 18-19 (Brown).

¹⁶⁶ *Ibid.*, 21.

¹⁶⁷ *Centre Hospitalier Ste-Croix c. Syndicat Professionnel des Infirmières et Infirmiers de Trois-Rivières*, (1983) A.H.Q. 928-00-26 (Breton).

pas l'ordre d'effectuer une tâche ne faisant pas partie de la classification comme étant contraire à la convention collective 168.

A ce sujet, l'arbitre américain Richman adopte la position classique et considère que le salarié doit obéir à l'ordre et porter plainte ensuite, même s'il juge que la tâche ne faisait pas partie de sa description de poste 169. Le salarié prend un risque en refusant d'effectuer une tâche sous prétexte qu'elle ne fait pas partie de sa description de poste. L'arbitre Gundermann rappelle que:

" [...] There is always an inherent risk in an employee making the determination that a particular meeting is not work related. If the employee errs in his determination, and refuses to report as directed, the employee is guilty of insubordination and subject to the consequences associated with insubordination for willful refusal to comply with a legitimate directive." 170

168 *Goodyear Canada Inc. v. The United Rubber, Cork, Linoleum and Plastic Workers of America, local 232*, (1986) 2 C.L.A.S. No. 493 (Déom); *Commission des Ecoles Catholiques de Montréal c. Syndicat National des Employés de la Commission des Ecoles Catholiques de Montréal*, (1982) S.E. n^o 2381 (Lussier); *Felec Services Inc. c. I.B.E.W., local 2085*, (1987) 28 L.A.C. (3d) 440 (MacLean).

169 *Margolis, Mc Ternan, Scope, Sacks, and Epstein, v. Office and Professional Employees International Union, local 30*, (1983) 81 LA 741 (Richman).

170 *Green Bay Packaging Inc., Shipping Container Division v. United Paperworkers International Union AFL-CIO local 1319*, (1986) 87 LA 1057, 1062 (Gundermann).

ii) Deuxième courant

Selon les auteurs D'Aoust et Trudeau, le deuxième courant serait apparu au Québec en 1973 à la suite d'une décision de l'arbitre Rousseau ¹⁷¹. Dès lors, la grande majorité des arbitres québécois ¹⁷² applique cette exception de la façon dont l'arbitre Rousseau l'a énoncée.

Ce second courant, plus modéré, implique que "le salarié est justifié de refuser d'obéir s'il juge que

¹⁷¹ *Alliance des Infirmières de Montréal c. L'Hôpital St-Eusèbe de Joliette*, [1973] S.A.G. 1235 (Rousseau) cité dans C. D'AOUST et G. TRUDEAU, *op.cit.*, note 2, p.46.

¹⁷² *Hôpital Sacré-Coeur c. Syndicat des Employés de l'Hôpital Sacré-Coeur*, (1982) A.H.Q. 928-00-10 (Lalancette); *CLSC des Chenaux c. Syndicat des Travailleurs du CLSC des Chenaux*, (1981) A.H.Q. 903-02-02 (Turcotte); *Entreprise André Tougas Inc. c. Métallurgistes Unis d'Amérique, local 8917*, D.T.E. n° 85T-738 (Lippé); *Enveloppe Internationale (DRG) Ltée. c. Syndicat National des Employés des Produits Enveloppe Internationale (DRG) Ltée. (CSN)*, D.T.E. n° 84T-415 (Ferland); *Kingsway Transports Ltd. c. Union des Chauffeurs de Camions, Hommes d'Entretien et Autres Ouvriers, unité locale 106*, D.T.E. n° 82T-197 (Lauzon); *Fulmen Inc. (Corporation de batteries Cegelec de Louiseville) c. Le Syndicat des Travailleurs de Fulmen Inc. de Louiseville (CSN)*, (1980) S.A.G. 705 (Roy); *Cité de Charlebourg c. Fraternité des policiers-pompiers de la Cité de Charlebourg*, (1979) S.A.G. 113 (Breton); *Commission Scolaire Régionale Saint-François c. Syndicat des Employés des Commissions Scolaires de Drummondville*, (1984) S.E. n° 3163 (Ménard); *Commission des Ecoles Catholiques de Montréal c. Syndicat National des Employés de la Commission des Ecoles Catholiques de Montréal*, (1986) S.E. n° 4146 (Cain); *Commission Scolaire d'Arvida c. Syndicat des Employés de Soutien de la Commission Scolaire d'Arvida (F.E.M.S.Q.)*, (1986) S.E. n° 4186 (Ménard); *Gouvernement de Québec (Ministère de la Justice) c. Union des Agents de la Paix en Institutions Pénales*, (1987) 4 S.A.F.P. 959 (Bergevin).

l'ordre reçu contredit la convention collective et que , dans les circonstances, le dépôt d'un grief s'avérerait un recours illusoire" 173.

C'est l'arbitre qui tranchera ces questions. En effet, le salarié qui refuse d'obéir à un ordre qu'il juge contraire à la convention collective sera sanctionné. Celui-ci logera un grief et il appartiendra à l'arbitre d'évaluer la conformité de l'ordre avec la convention collective et le caractère illusoire de la procédure de grief. L'arbitre sera ainsi en mesure d'annuler ou de maintenir la mesure disciplinaire.

Lorsque cette exception est soulevée, deux scénarios peuvent se présenter. Tout d'abord, si l'arbitre conclut que l'ordre est contraire à la convention collective et reconnaît le caractère illusoire de la procédure de grief, la sanction imposée au salarié sera annulée. Ces deux composantes de l'exception doivent être présentes pour que celle-ci puisse s'appliquer. Mais qu'est-ce que les arbitres entendent par l'expression "recours illusoire"? Selon l'arbitre Ménard:

"Au sens de cette exception, un refus d'obéir peut être justifié lorsqu'il épargne un préjudice important, préjudice pour lequel la procédure de grief serait sans secours ou remède. Est-il besoin d'ajouter que lorsqu'on utilise,

173 C. D'AOUST et G. TRUDEAU, *op.cit.*, note 2, p.46.

l'expression "recours illusoire" pour signifier ce qui précède, on le fait non pas pour viser les cas où le référé à l'arbitrage n'aurait pas de chance de succès du fait même de l'application de la procédure de grief (re: prématurité, prescription, imprécision...) mais plutôt pour lesquels l'arbitrage serait sans solution !."¹⁷⁴

Il ajoute plus loin:

"Il va de soi que la précision faite précédemment quant à l'expression "recours illusoire" s'applique intégralement. En effet, il est bien clair que la référence à cette expression fait passer l'illusion par l'impossibilité de corriger ou de remédier à une lésion et non par la simple application de la procédure de grief."¹⁷⁵

Selon le deuxième scénario, si la directive est conforme et que le salarié s'est trompé dans son appréciation, la mesure disciplinaire imposée sera maintenue. De la même façon, si le recours ne s'avère pas illusoire, le salarié ne pourra pas se prévaloir de l'exception et sera puni. Ce dernier devra donc être prudent dans son évaluation et ne devra pas se laisser tenter à tout moment de refuser d'obéir sous prétexte que l'ordre est contraire à la convention collective ou que le

¹⁷⁴ *Commission Scolaire d'Arvida c. Syndicat des Employés de Soutien de la Commission Scolaire d'Arvida (F.E.M.S.Q.)*, (1986) S.E. n^o 4186 397,409 (Ménard).

¹⁷⁵ *Ibid.*, 410.

recours est illusoire.

A ce sujet, l'arbitre Turcotte explique que:

"S'il se trompe dans son appréciation, le salarié en subira tôt ou tard les conséquences et, s'il a raison, il n'aura pas à être puni, ni à subir le préjudice que lui causerait l'obéissance aveugle à une instruction non conforme aux dispositions d'une convention collective." 176

Au Canada anglais, les arbitres reconnaissent cette même exception en y ajoutant toutefois une précision. L'arbitre Schiff qui reconnaît l'exception l'explique en ces termes:

" We recognize that the exception argued for has been approved by numbers of arbitrators in the United States, subject, however, to a strictly limited qualification: the order must so obviously and unambiguously violate the collective agreement that reasonable dispute about the matter is impossible." 177

Il ajoute:

"We tentatively think, though, that the definition of exception might wisely contain the extra qualification implicit in the American awards [...]: under the

176 *CLSC des Chenaux c. Syndicat des Travailleurs du CLSC des Chenaux*, (1980) A.H.Q. 903-02-02 11 (Turcotte).

177 *Silverwood Dairies Division, Division of Silverwood Industries Ltd. v. Canadian Union of Operating Engineers and General Workers, local 101*, (1980) 25 L.A.C. (2d) 338,339 (Schiff).

particular circumstances, grievance and arbitration procedures would be inadequate to remedy the harm the grievor would suffer if he obeyed."178

Les arbitres québécois ne retiennent pas cette précision qui n'ouvre pas très grandes les portes et préfèrent s'en tenir à l'exception telle que décrite précédemment. Comme l'a précisé l'arbitre Breton:

"Une "violation évidente de la convention collective", voilà qui n'est pas facile à prouver en matière d'arbitrage de griefs; à la limite la partie patronale n'aurait qu'à adopter une interprétation divergente pour que la violation ne soit plus évidente.

X D'ailleurs, l'on peut se demander si poser comme exigence "une violation évidente et manifeste de la convention collective", ce n'est pas là rompre l'égalité des parties à cette convention au profit de la partie patronale, puisque cela revient à dire que l'employeur interprète correctement cette convention à moins que la partie syndicale ne parvienne à démontrer de manière "évidente et manifeste" qu'il s'agit là d'une interprétation erronée: c'est là une preuve originale et pour le moins pénible." 179

Le deuxième courant respecte davantage la règle *obéir d'abord, se plaindre ensuite* en ce sens que la composante même de l'exception demeure la même que pour toutes les

178 *Ibid.*, 340.

179 *Cité de Charlebourg c. Fraternité des Policiers-pompiers de la Cité de Charlebourg*, (1979) S.A.G. 113,126 (Breton).

autres exceptions: le recours à la procédure de grief doit être illusoire. Par exemple, le droit de refuser une assignation de travail en temps supplémentaire est légitime lorsque le salarié, en obéissant, risque de subir un préjudice que la procédure de griefs ne saurait réparer. Dans un tel cas, le salarié n'obtiendrait qu'une déclaration de principe comme remède; il est donc justifié de refuser d'effectuer un travail en temps supplémentaire, son recours étant illusoire ¹⁸⁰.

iii) Troisième courant

Enfin le troisième courant, encore plus permissif, est apparu lui aussi en 1973 et c'est à l'arbitre Laperrière qu'on doit l'élaboration des principes fondamentaux à la base de cette nouvelle tendance aujourd'hui minoritaire ¹⁸¹. Ce courant permet au salarié de refuser d'obéir sans démontrer le caractère illusoire de la procédure de grief. Ainsi, le salarié qui juge la directive contraire à la convention collective peut opposer un refus sans être taxé d'insubordination si l'ordre s'avère effectivement contraire à la convention collective. Néanmoins, la

¹⁸⁰ *Kingsway Transports Ltd. c. Union des Chauffeurs de camions, Hommes d'entrepôts et autres Ouvriers, unité locale 106*, D.T.E. n° 82T-197 (Lauzon).

¹⁸¹ *Hôpital St-Luc c. L'Alliance des Infirmières de Montréal*, (1973) S.A.G. 1663 (Laperrière).

sanction disciplinaire sera maintenue si l'arbitre considère l'ordre conforme à la convention collective.

Les tenants ¹⁸² de ce courant n'acceptent pas que le salarié doive, dans tous les cas, obtempérer aux ordres de son employeur et soulever un grief par la suite. Une telle position équivaudrait à permettre à l'employeur de se faire justice à lui-même en lui donnant le droit de faire valoir son point de vue unilatéralement. Comme l'a précisé l'arbitre Lalancette _ lui-même un tenant du deuxième courant _ c'est le privilège des deux parties d'interpréter la convention collective, selon leur point de vue respectif. Il appartient à l'arbitre de trancher le débat à l'aide de la convention collective, suivant la preuve faite devant lui ¹⁸³. En effet, seul l'arbitre a compétence pour trancher entre les interprétations contradictoires des termes de la convention collective, et en attendant la décision arbitrale, aucune interprétation ne saurait l'emporter sur les autres.

En effet, le *Code du travail* consacre l'égalité des parties devant la convention collective et la loi et ne place aucune partie, en matière d'arbitrage, dans une

¹⁸² C. D'AOUST et G. TRUDEAU, *op.cit.*, note 2, p.47.

¹⁸³ *Hôpital Sacré-Coeur c. Syndicat des Employés de l'Hôpital Sacré-Coeur*, (1982) A.H.Q. 928-00-10 (Lalancette).

place aucune partie, en matière d'arbitrage, dans une position plus avantageuse 184.

Toutefois, le courant permissif pourrait, selon les auteurs, entraîner la caducité du principe et provoquer l'anarchie que veut justement préserver la règle 185.

Finalement, que l'on adhère à l'un ou l'autre des deux derniers courants, l'argument suivant tient toujours:

"Le devoir d'obéissance du salarié existe en vertu de la notion de subordination juridique. Mais cette subordination juridique issue du contrat individuel de travail est circonscrite par ce même contrat. L'employeur n'a donc pas le pouvoir de donner des ordres qui s'inscrivent à l'extérieur des termes de ce contrat. Or, la convention collective définit les termes du contrat de travail et la réglementation applicable aux parties. De là, le salarié ne peut être tenu d'obtempérer à un ordre qui se situe à l'extérieur des termes du contrat." 186

Nous avons pu constater qu'au Québec, le deuxième courant apparaît aujourd'hui majoritaire, contrairement à ce qu'avaient laissé entendre les auteurs D'Aoust et

184 *Cité de Charlebourg c. Fraternité des Policiers-pompiers de la Cité de Charlebourg*, (1979) S.A.G. 113 (Breton); C. D'AOUST et G. TRUDEAU, *op.cit.*, note 2, p.49.

185 C. D'AOUST et G. TRUDEAU, *op.cit.*, note 2, p.48.

186 C. D'AOUST et G. TRUDEAU, *op.cit.*, note 2, p.49.

Trudeau ¹⁸⁷. Très peu, et de moins en moins d'arbitres¹⁸⁸ adhèrent au premier courant considérant probablement les deux autres plus équitables pour les deux parties.

Pour leur part, les auteurs anglo-canadiens et américains ¹⁸⁹ font état des différents courants de pensée. Toutefois notre échantillonnage démontre que les arbitres des autres provinces et des Etats-Unis retiennent encore surtout, dans leurs décisions arbitrales, le premier courant.

¹⁸⁷ C. D'AOUST et G. TRUDEAU, *op.cit.*, note 2, p.47.

¹⁸⁸ Toutes nos décisions arbitrales québécoise répertoriées depuis depuis 1979 font état du deuxième courant uniquement.

¹⁸⁹ E.E. PALMER, *op.cit.*, note 20, p.327; D.J.M. BROWN et D.M. BEATTY, *op.cit.*, note 14, p.7-112; J.M. MACINTYRE, *loc.cit.*, note 42, 22.

3.3.4 Incapacité du salarié d'obéir à l'ordre

L'incapacité du salarié d'obéir à l'ordre reçu peut constituer une exception à la règle générale. En effet, plusieurs arbitres reconnaissent que "le salarié qui refuse d'obéir ne sera pas taxé d'insubordination s'il réussit à démontrer son inaptitude ou son incapacité à faire convenablement le travail demandé" ¹⁹⁰. Toutefois, la jurisprudence sur cette question est rare et peu de décisions récentes ont été recensées.

Pour les arbitres québécois, cette exception existe à part entière et se distingue de l'exception d'obéir à l'ordre comportant un danger pour la santé, prévu dans la loi ¹⁹¹.

L'incapacité du salarié peut provenir de sources variées. En effet, elle peut être d'ordre physique comme ce fut le cas d'une infirmière qui refusa de soulever des patients chroniques. La plaignante prétendait ne pas avoir la force d'exécuter cette tâche à cause de la fausse couche subie quelques mois plus tôt. L'arbitre reconnut son motif mais souligna que pour être complètement exonérée, celle-ci aurait dû en aviser son supérieur au moment de son refus

¹⁹⁰ C. D'AOUST et G. TRUDEAU, *op.cit.*, note 2, p.43.

¹⁹¹ Article 12 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, L.R.Q., c. S-2.1.

moment de son refus ¹⁹².

En plus d'être d'ordre physique, l'inaptitude du salarié peut se manifester par des troubles psychologiques ou émotifs. Toutefois l'ivresse ne peut être invoquée par le salarié pour justifier son refus ¹⁹³.

Finalement, l'incompétence ou le manque de qualification du salarié peut servir à justifier le refus d'obéir à la directive. Toutefois, le salarié doit être extrêmement prudent lorsqu'il invoque cette exception. Comme l'ont précisé D'Aoust et Trudeau, "l'employeur est présumé connaître les limites de la compétence de son salarié et ne peut exiger un rendement exceptionnel" ¹⁹⁴. Le salarié ne peut invoquer à tout moment son incompétence pour justifier son refus d'obéir et il pourrait arriver que l'arbitre confirme la sanction imposée. A ce sujet, un arbitre a considéré que l'employeur avait été trop sévère en congédiant son salarié. Il aurait été préférable qu'il lui impose une mesure disciplinaire moindre afin de

¹⁹² *Royal Victoria Hospital c. Syndicat National des Employés de l'Hôpital Royal Victoria*, (1981) A.H.Q. 927-00-18 (Lippé).

¹⁹³ C. D'AOUST et G. TRUDEAU, *op.cit.*, note 2, p.44.

¹⁹⁴ C. D'AOUST et G. TRUDEAU, *op.cit.*, note 2, p.44; *St-Emile (Corp. Mun. du Village de) c. Syndicat des Employés Municipaux de St-Emile*, D.T.E. n^o 83T-968 (Roy).

permettre au salarié de se raviser. En effet, si le salarié avait la compétence que lui présume son employeur, il aurait pu revoir sa position et exécuter la tâche ou encore abandonner son emploi s'il estimait ne pas être à sa place dans l'entreprise ¹⁹⁵.

De plus, le salarié a intérêt à démontrer une certaine volonté dans l'exécution de la tâche demandée. Sa bonne foi servira à atténuer la sanction ¹⁹⁶.

Les auteurs anglo-canadiens et américains, pour leur part, retiennent cette exception mais celle-ci constitue un volet de l'exception d'obéir à l'ordre comportant un danger pour la santé.

Les auteurs Brown et Beatty reconnaissent l'exception en ces termes:

"[...] if an employee honestly and reasonably believed that his physical ability or lack thereof was such that he was not capable of performing the job safely, or if he suffered from a personal psychological fear, such as claustrophobia, he may be justified in

¹⁹⁵ *St-Emile (Corp. Mun. du Village de) c. Syndicat des Employés Municipaux de St-Emile*, D.T.E. n° 83T-968 (Roy).

¹⁹⁶ *Collège Dawson c. Syndicat des Employés de Soutien de Dawson C.E.Q.*, (1987) S.E. n° 4327 (Frumkin).

his refusal to comply with the order."¹⁹⁷

Les auteurs américains, Elkouri et Elkouri, l'expliquent de la façon suivante:

"Physical or mental conditions giving rise to employer action on safety grounds are varied, including, for example, epilepsy, Parkinson's disease, heart condition, obesity, fainting spells, visual problems, mental disability, diabetes, physical incapacity, and pregnancy. Arbitral disposition of such cases depends mainly upon medical evidence and evidence concerning safety aspects of grievant's condition as it relates to his work." ¹⁹⁸

¹⁹⁷ D.J.M. BROWN et D.M. BEATTY, *op.cit.*, note 14, p. 7-115.

¹⁹⁸ F. ELKOURI et E. ASPER ELKOURI, *op.cit.*, note 29, pp.721-722.

3.3.5 Refus d'obéir pour un motif personnel

Les auteurs et les arbitres québécois et anglo-canadiens reconnaissent que le refus d'obéir pour un motif personnel constitue une autre exception à la règle générale 199. Les auteurs Brown et Beatty formulent l'exception de la façon suivante:

199 C. D'AOUST et G. TRUDEAU, *op.cit.*, note 2, p.50; D.J.M. BROWN et D.M. BEATTY, *op.cit.*, note 14, p.7-122 et suiv.; *Laberge c. Sears*, D.T.E. n° 85T-157 (Abramowitz); *Commission Hydro-Electrique de Québec c. Syndicat des Employés de Métiers d'Hydro-Québec, section locale 1500 (S.C.F.P.)*, D.T.E. n° 85T-178 (Hamelin); *Ontario Hydro Inc. v. C.J.A.*, (1988) 10 C.L.A.S. No. 111 (Surdykowski); *Canada Post Corporation v. Canadian Union of Postal Workers*, (1988) 10 C.L.A.S. No. 11 (McKee); *Canada Packers Inc. v. United Food and Commercial Workers International Union*, (1988) 9 C.L.A.S. No.56 (Hinnegan); *Hickeson-Langs Supply Company v. Canadian Auto Workers, local 525*, (1987) 7 C.L.A.S. No.409 (Palmer); *C.D. Maintenance Services Ltd. v. International Association of Machinists and Aerospace Workers, local 1168*, (1987) 6 C.L.A.S. No.80 (Déom); *Ault Foods Limited v. Milk & Bread Drivers, Dairy Employees, Caterers & Allied Employees, local 647*, (1987) 6 C.L.A.S. No.675 (Jolliffe); *Metropolitan Transit Commission of Halifax, Dartmouth and the Municipality of the County of Halifax v. Amalgamated Transit Union*, (1987) 6 C.L.A.S. No. 793 (Darby); *Treasury Board (Employment and Immigration) v. Dennis Hillier*, (1987) 3 C.L.A.S. No.550 (Bendel); *Bell Canada v. Communications, Electronic, Electrical, Technical and Salaried Workers of Canada (CWC)*, (1987) 4 C.L.A.S. No.201 (Picher); *Seven-Up\Pure Spring of Ottawa, Division of Seven-Up Canada Inc. v. United Brewery Workers, local 387*, (1986) 22 L.A.C. (3d) 83 (Brown);

" Perhaps more critically, if the basis for the employee's refusal to comply involved some legitimate and compelling personal excuse, and those circumstances were communicated to the supervisor at the time of the refusal, the employee might be completely exonerated of any wrongdoing, or alternatively, would be deserving only of a much milder form of disciplinary sanction." 200

Tout comme dans le cas de l'exception d'obéir à l'ordre contraire à la convention collective, le salarié doit être prudent lorsqu'il invoque cette exception pour justifier son refus. Ce sera à l'arbitre de juger de la légitimité et du caractère incontournable du motif personnel comme en témoignent les propos de l'arbitre Hinnegan:

"Although undoubtedly important to him, the reason offered was not so unusual or unavoidable in the circumstances to override the clear management right to direct its working force and maintain order and discipline in its operation. The grievor was faced with deciding between certain priorities and he chose to exercise his discretion in favour of his personal situation rather than in favour of his obligation as an employee; but, having done so, it is he who must bear the responsibility for making that choice." 201

Comme pour toutes les exceptions, afin d'être exonéré

200 D.J.M. BROWN et D.M. BEATTY, *op.cit.*, note 14, p.7-122.1.

201 *Canada Packers Inc. v. United Food and Commercial Workers International Union, Local 114P*, (1988) 9 C.L.A.S. No. 56 5 (Hinnegan).

de sa faute ou, à tout le moins, voir sa sanction réduite, le salarié doit exprimer clairement, au moment de son refus, le motif personnel pour lequel il refuse d'exécuter la tâche demandée ²⁰².

L'arbitre Surdykowski écrit à ce sujet:

"It is now generally accepted that employees who dispute the propriety of their employer's actions or orders must, subject to a number of exceptions, accept them and only subsequently, through the grievance procedure, challenge their propriety. Arbitrators have accepted that the existence of legitimate and compelling personal excuse can, if these are communicated to the employer in a timely manner, constitute an exception to the obey now and grieve later principle. Whether any personal circumstance will be found to be a reasonable ground upon which to refuse to comply with a decision of management will depend on the circumstances." ²⁰³ (souligné dans le texte)

De manière générale, lorsqu'un motif personnel est invoqué, en plus de vérifier le degré d'urgence des tâches

²⁰² *Laberge c. Sears*, D.T.E. n° 85T-157 (Abramowitz); *Bell Canada v. Communications, Electronics, Electrical, Technical and Salaried Workers of Canada (CWC)*, (1987) 4 C.L.A.S. No.201 (Picher); *Seven-Up\Pure Spring of Ottawa, Division of Seven-Up Canada Inc. v. United Brewery Workers, local 387*, (1986) 22 L.A.C. (3d) 83 (Brown); D.J.M. BROWN et D.M. BEATTY, *op.cit.*, note 14, p.7-126.

²⁰³ *Ontario Hydro Corp. v. C.J.A.*, (1988) 10 C.L.A.S. No. 111 4 (Surdykowski).

à accomplir ²⁰⁴, les arbitres recherchent la solution du compromis raisonnable en évaluant les intérêts du salarié par rapport à l'efficacité de la production ²⁰⁵.

Souvent, cette exception est invoquée au moment d'un refus d'obéir à un ordre de faire du temps supplémentaire ²⁰⁶. L'application de la règle *obéir d'abord, se plaindre ensuite* varie toutefois selon le caractère volontaire ou obligatoire du travail en temps supplémentaire.

D'une part, selon les auteurs Brown et Beatty, lorsque le temps supplémentaire est volontaire, la majorité des arbitres considèrent que le salarié qui refuse de l'exécuter ne doit pas être taxé d'insubordination à moins que ce refus soit le fruit d'une décision concertée ²⁰⁷. De plus, si le salarié a offert ou accepté une première fois

²⁰⁴ C.D. *Maintenance Services Ltd. v. International Association of Machinists & Aerospace Workers, local 1168*, (1987) 6 C.L.A.S. No.80 (Déom).

²⁰⁵ D.J.M. BROWN et D.M. BEATTY, *op.cit.*, note 14, p.7-122.1.

²⁰⁶ *Commission Hydro-Electrique de Québec c. Syndicat des Employés de Métiers d'Hydro-Québec, section locale 1500 (S.C.F.P.)*, D.T.E. n^o 85T-178 (Hamelin); *Hickeson-Langs Supply Company v. Canadian Auto Workers, local 525*, (1987) 7 C.L.A.S. No. 409 (Palmer);

²⁰⁷ D.J.M. BROWN et D.M. BEATTY, *op.cit.*, note 14, p.7-123; *Commission Hydro-Electrique de Québec c. Syndicat des Employés de Métiers d'Hydro-Québec*, D.T.E. n^o 85T-178 (Hamelin).

d'exécuter sa prestation de travail en temps supplémentaire, il ne pourra se soustraire à l'application de la règle *obéir d'abord, se plaindre ensuite* s'il change d'idée plus tard et refuse d'obéir ²⁰⁸. Dans ce dernier cas toutefois, selon l'arbitre Palmer, le refus du salarié sera justifié s'il est appuyé par un motif personnel valable ²⁰⁹.

D'autre part, toujours selon Brown et Beatty, les arbitres peuvent exonérer le salarié qui refuse d'obéir à l'ordre de faire du travail obligatoire en temps supplémentaire si ce dernier communique à l'employeur un motif personnel légitime et raisonnable. Ces mêmes auteurs ont répertorié les critères que la plupart des arbitres utilisent dans l'évaluation du motif personnel invoqué par le salarié récalcitrant:

"In determining what constitutes a reasonable personal excuse for a refusal to work a compulsory overtime assignment, arbitrators have expressly acknowledged that the interests of the employee must be given much greater weight than where she refuses or fails to report for a regularly scheduled shift. That is, the reasons which arbitrators have accepted as warranting a refusal to work overtime

²⁰⁸ D.J.M. BROWN et D.M. BEATTY, *op.cit.*, note 14, p.7-123.

²⁰⁹ *Hickeson-Langs Supply Company v. Canadian Auto Workers, local 525*, (1987) 7 C.L.A.S. No.409 (Palmer). Voir également: *Ault Foods Limited v. Milk & Bread Drivers, Dairy Employees, Caterers & Allied Employees, local 647*, (1987) 6 C.L.A.S. No.675 (Jolliffe).

are much broader and more pervasive than those which have been required to justify a refusal or failure to work a regular shift, and may include considerations of personal convenience. In making this determination, generally arbitrators have considered the reasons for, and urgency of, the overtime assignment; whether the employee was in some sense involuntarily prevented from working; the availability of other employees to substitute for the grievor; the amount of overtime actually worked by her in the recent past; the expected duration of the overtime assignment; and the amount of notice given by the employer to the employee prior to the commencement of the overtime shift." 210

Par ailleurs, le motif personnel portant sur les croyances et pratiques religieuses d'une personne demeurent une question qui place les arbitres dans l'ambivalence 211. En effet, ceux-ci s'interrogent toujours à savoir si un salarié est justifié de refuser d'effectuer une tâche, à l'intérieur de son horaire de travail ou en temps supplémentaire, au motif que sa religion lui interdit de travailler au moment requis. L'arbitre évaluera les intérêts du salarié à désobéir par rapport à ceux de

210 D.J.M. BROWN et D.M. BEATTY, *op.cit.*, note 14, p.7-126.

211 Cette dimension de la religion relève de la législation en matière des droits de la personne. Elle met en relief toute la question de la discrimination prohibée par la *Charte* et soulève des interrogations qui ne sont pas toutes résolues. Voir à ce sujet: Pierre BOSSET, *La discrimination indirecte dans le domaine de l'emploi-Aspects juridiques*, Cowansville, Les Editions Yvon Blais Inc., 1988.

l'employeur à maintenir la production ²¹².

L'auteur Tarnopolsky nous éclaire sur l'évaluation qu'aura à effectuer l'arbitre lorsqu'il est question de la religion:

" Apart from the requirement on the part of the employee which have been specifically indicated or discussed above, including: sincerity of belief, seriousness of the regulation in its contravention of the religious beliefs, and flexibility on the part of the employee to proposed adjustments, the most important aspect of the test appears to be the extent to which the cost of accomodation is more than *de minimis* and not offset by reasonable alternative burdens accepted by the employee. This is what could be referred to as the "undue hardship" test.

Of the factors which the courts seemed to have considered in deciding what is "undue hardship", four practical ones appear to be most important: interchangeability of workforce and facilities, disruption of a collective agreement, problems of the morale of other employees, and costs." ²¹³

Du côté américain, un arbitre a refusé d'accepter la

²¹² D.J.M. BROWN et D.M. BEATTY, *op.cit.*, note 14, p.7-122.1.

²¹³ Walter Surma TARNOPOLSKY, *Discrimination and The Law in Canada*, Toronto, Richard De Boo Limited, 1982, p.192.

religion du salarié comme motif personnel 214. Dans une affaire similaire, un autre arbitre américain a aussi rejeté le grief car aucun compromis raisonnable limitant le préjudice de l'employeur à un niveau acceptable n'était possible 215.

Les auteurs Brown et Beatty ont considérablement contribué à la naissance de l'exception que nous venons d'étudier. Ces auteurs ont dégagé les tendances et opinions des arbitres en répertoriant et organisant une jurisprudence anglo-canadienne abondante sur la question. La jurisprudence québécoise 216, quoique peu volumineuse sur cette exception, en reconnaît l'existence. Compte tenu de l'importance de ce motif de refus et à la lumière de la législation en matière de droit de la personne 217, les arbitres québécois auront sûrement à se prononcer plus souvent sur le sujet. Nous verrons dans la prochaine section l'exception à l'obligation d'obéir à un ordre

214 *Bronx-Lebanon Hospital Center v. Local 1199, Retail, Wholesale and Department Store Employees, AFL-CIO*, (1988) 90 LA 1216 (Babiskin).

215 *Centerville Clinics Inc. v. Office and Professional Employees International Union, local 457*, (1985) 85 LA 1059 (Talarico).

216 *Laberge c. Sears*, D.T.E. n° 85T-157;

217 *Charte des droits et libertés de la personne*, L.R.Q. c., C-12; *Loi canadienne sur les droits de la personne*, S.C. 1976-77, c.33 .

portant atteinte aux droits individuels fondamentaux.

3.3.6 L'ordre portant atteinte à des droits individuels fondamentaux

Le salarié a le devoir d'obéir à un ordre de son supérieur mais encore faut-il que cet ordre n'ait pas pour effet d'attaquer ses droits individuels fondamentaux. En effet, les arbitres ²¹⁸ reconnaissent que le salarié peut se soustraire à l'application de la règle lorsque l'ordre donné porte atteinte à ses droits individuels fondamentaux.

De manière générale, dans leur recherche de la solution au litige, les arbitres évaluent les intérêts du salarié à désobéir par rapport à ceux de l'employeur à maintenir la production.

1) Ordre portant atteinte à la liberté d'expression

La liberté d'expression prévaut en autant que les actes du salarié ne viennent pas en conflit avec la loi, que ces actes et les opinions émises ne soient pas préjudiciables aux relations patronales-syndicales et que l'employeur n'en

²¹⁸ *Canfarge Ltée (Division Francon) c. Fraternité Inter-Provinciale des Ouvriers en Electricité*, [1982] T.A. 316 (Lussier); *Canapar Ltée. c. Fraternité Nationale des Charpentiers-menuisiers, Forestiers, Travailleurs d'Usines*, [1985] T.A. 606 (Lussier); *Wardair Canada Inc. c. Canadian Airline Flight Attendant's Association*, [1987] T.A. 581 (Beatty); *Province of Alberta v. Alberta Union of Provincial Employees*, (1986) 1 C.L.A.S. No.30 (Jones); *Gem City Chemicals Inc. v. International Brotherhood of Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen and Helpers of America, local 957*, (1986) 86 LA 1023 (Warns).

souffre pas préjudice 219.

Souvent, les ordres portant atteinte à la liberté d'expression concernent l'apparence personnelle. L'employeur a le droit de gérer son entreprise et de créer une image positive de celle-ci. Il a le droit de projeter une image pour le bénéfice de son entreprise et ainsi exiger de ses salariés une certaine tenue vestimentaire ou une longueur de cheveux déterminée. Si cette exigence entrave la liberté d'expression des salariés, l'employeur devra cependant démontrer qu'elle est basée sur des questions de sécurité, d'hygiène ou de relations avec sa clientèle 220.

Un salarié, travaillant dans un hôpital, fut congédié pour avoir refusé de porter l'uniforme imposé par son employeur. Le salarié considérait que cette règle portait atteinte à ses droits individuels fondamentaux alors que l'employeur l'avait introduite pour des raisons

219 *Houbigant Ltée. c. Union des Employés de Service, local 298 (FTQ)*, D.T.E. n^o 83T-296 (Lalancette); *Hilton International Québec c. Syndicat des Travailleurs et Travailleuses de l'Hôtel Hilton Québec (CSN)*, [1986] T.A. 87 (Sylvestre).

220 Selon l'arbitre Beatty dans *Wardair Canada Inc. c. Canadian Air Line Flight Attendant's Association*, [1987] T.A. 581, l'interdiction du port d'une boucle d'oreille par les agents de bord masculin constitue une atteinte aux droits individuels fondamentaux et contrevient directement à la *Charte canadienne des droits et libertés*.

d'identification et de sécurité. Afin de diminuer les risques d'infection, l'employeur exigeait que les salariés laissent leur uniforme à l'hôpital après leur quart de travail. L'arbitre annula le congédiement et ordonna une réintégration conditionnelle au port de l'uniforme. Il explique ce qui suit:

"Almost every rule requiring the wearing of a uniform can be characterized as an infringement of individual freedom, or as being insensitive to individual pride, at least to some degree. That being so, every such rule will withstand arbitral scrutiny. However, for the reasons given, and with the thoughts expressed in York in mind, I have concluded that in this case the arguments in support of the rule must be sustained." ²²¹

L'arbitre Christie, dans *York Farms*, écrivait justement:

"The "hair" cases do appear to be a true exception to the "work now, grieve later" rule but any attempt to extend that exception to other aspects of appearance runs into difficulties. [...] By regulating an employee's hair while he is at work the employer necessarily infringes upon his freedom of individual conduct in his off-work hours. The same is true only to a much lesser degree when the employer's concern is with clothing, which can be changed when the employee leaves the job, and there is virtually no infringement of individual freedom off the job when what is in issue is a "uniform"

²²¹ *University of British Columbia Health Sciences Centre Hospital Society v. Hospital Employees' Union, local 180*, (1986) 21 L.A.C. (3d) 132, 135 (Munroe);

item provided by the employer."²²²

Le degré d'atteinte aux droits individuels fondamentaux varie donc selon qu'il s'agit de la longueur des cheveux, de la tenue vestimentaire ou du port d'un uniforme. Evidemment l'obligation de porter les cheveux à une certaine longueur entrave davantage la liberté d'expression que le port d'un uniforme qu'il est possible de retirer avant de quitter les lieux de travail.

Toutefois, un arbitre québécois a décidé que l'ordre donné à un aide-caissier d'un marché d'alimentation de se faire couper les cheveux au dessus du collet ne portait pas atteinte aux droits individuels du salarié. L'arbitre a considéré que l'ordre laissait tout de même une certaine liberté d'expression personnelle au salarié ²²³.

ii) Ordre portant atteinte à la vie privée

De manière générale, les arbitres reconnaissent que le salarié est justifié de refuser d'obéir à l'ordre qui

²²² *York Farms Ltd. v. Canadian Food and Allied Workers, local P430*, (1982) 2 L.A.C. (3d) 112, 123 (Christie).

²²³ *Steinberg Inc. c. Union des Employés de Commerce, section locale 500 T.U.A.C.*, D.T.E. n^o 87T-8 (Beetz).

entrave sa vie privée ²²⁴ comme l'ordre de présenter un certificat médical, de subir un test de dépistage des anticorps anti-VIH ou de drogue ou encore l'ordre de se soumettre à une fouille.

Lorsqu'il s'agit d'atteinte à la vie privée, il est parfois question d'un ordre de fournir un certificat médical. Evidemment, l'employeur peut exiger un certificat médical de son salarié afin que celui-ci justifie son absence ²²⁵. Le salarié ne saurait alors prétendre que l'employeur porte atteinte à sa vie privée et se prévaloir de l'exception à la règle. Les arbitres considèrent toutefois que le droit à la vie privée n'est pas respecté lorsque l'employeur oblige le salarié à consulter le médecin de la compagnie ou un médecin de son choix à moins que la convention collective le prévoit expressément ²²⁶.

Un arbitre a apporté une précision supplémentaire quant à l'ordre de se soumettre à un examen effectué par le

²²⁴ C. D'AOUST et G. TRUDEAU, *op.cit.*, note 2 p.52; D.J.M. BROWN et D.M. BEATTY, *op.cit.*, note 14, p.7-120.

²²⁵ C. D'AOUST et G. TRUDEAU, *op.cit.*, note 2, p.52.

²²⁶ C. D'AOUST et G. TRUDEAU, *op.cit.*, note 2, p.52; *Province of Alberta v. Alberta Union of Provincial Employees*, (1986) 1 C.L.A.S. No.30 (Jones); *Hamilton Automatic Vending Company Limited v. United Cement, Gypsum and Allied Workers International Union*, (1986) 2 C.L.A.S. No 4 (Brent); *Riverdale Hospital v. Canadian Union of Public Employees, local 79*, (1985) 19 L.A.C. (3d) 396 (Burkett).

médecin de l'employeur. Une salariée avait refusé de se soumettre à un examen psychiatrique exigé par l'hôpital, son employeur, et exécuté par un psychiatre de ce même hôpital après que son propre médecin lui eût recommandé un congé de maladie. L'arbitre Burkett écrit:

"[...] there is a fundamental difference between requiring a medical examination for the purpose of establishing fitness to work and requiring a medical examination to substantiate the truth of an employee's assertion, supported by his own medical certificates, that his absences were the result of some illness or injury. The board found that the examination requested in that case was for the latter purpose and upheld the employee's right to privacy by finding that the employer had no right to make the request that it did or to discipline the grievor for refusing to obey.

"[...] the right of an employer to require an employee to submit to an examination by a doctor of the employer's choosing, because a medical practitioner who examines a person against his will commits a trespass or an assault, must depend upon either contractual obligation or statutory authority." ²²⁷

Une décision arbitrale québécoise récente porte sur cette question de l'obligation de subir un examen médical. Dans cette affaire, l'arbitre Lussier devait déterminer si un employeur est justifié d'empêcher le retour au travail d'une éducatrice séropositive après une période d'invalidité tant qu'elle ne se soumettait pas à une

²²⁷ *Riverdale Hospital v. Canadian Union of Public Employees, local 79*, (1985) 19 L.A.C. 396, 406 (Burkett).

évaluation médicale concernant sa séropositivité. L'arbitre reconnaît à l'employeur l'obligation de voir à la santé et au bien-être de ses salariés et des bénéficiaires. Mais dans cette affaire, l'employeur exigeait un rapport médical non pas pour la période d'invalidité mais par crainte de transmission du virus dans le milieu de travail. Toutefois, il s'est avéré qu'aucun risque n'existait. Or, l'exigence de l'employeur d'obtenir un rapport médical ne saurait être justifiée raisonnablement et l'arbitre ordonna la réintégration de la plaignante 228.

En ce qui concerne le test de dépistage du sida et l'atteinte à la vie privée, les auteurs D. Cadieux et C. D'Acoust ont écrit:

"L'employeur qui désire soumettre un employé à un test de dépistage doit être en mesure de se justifier. [...] Il appert qu'un test de dépistage est justifié uniquement lorsque la santé et le bien-être de l'entourage est menacé. Seul cet argument est raisonnable pour permettre une intrusion dans la vie privée d'un salarié en cours d'emploi." 229

Par ailleurs, selon Benyekhlef, l'employeur doit avoir un motif raisonnable de croire que l'intoxication nuit au

228 *Centre d'Accueil Sainte-Domitille c. Union des employés de service, local 298 (F.T.Q.)*, [1989] T.A. 439.

229 Dominique CADIEUX et Claude D'AOUST, "Le sida en milieux de travail", (1989) 49 *R. du B.* 769, 808.

rendement du salarié pour entraver la vie privée de celui-ci. De plus, si le salarié occupe un emploi où la sécurité et le bien-être du public ou d'autres employés sont en jeu, l'employeur sera justifié de s'enquérir de certains aspects des moeurs du salarié.

Toutefois, l'imposition des tests de dépistage de drogue doit répondre à des exigences professionnelles justifiées pour être valide. En effet, les caractéristiques de l'emploi occupé par le salarié sont à considérer. L'auteur écrit:

"La logique de ce facteur ne se dément pas. En effet, n'est-il pas abusif, [...] d'imposer un test de dépistage de stupéfiants à un commis de bureau ou à une femme de ménage alors que son travail ne présente aucun danger pour le public ou les autres employés? Tel n'est pas le cas d'un contrôleur aérien, d'un chauffeur d'autobus ou d'un policier. Bien sûr, on peut prétendre que le travail accompli par un commis de bureau a beau ne présenter aucun danger, il n'en demeure pas moins que l'utilisation de stupéfiants par ce commis a un impact certain sur sa productivité. Ainsi, on fonde la justification d'un prélèvement d'urine sur la productivité de l'employé. Or, dans le cadre de cette évaluation des intérêts contradictoires, il nous semble que la notion de productivité ne saurait peser plus lourd que l'intrusion constituée par un test de dépistage. ²³⁰

L'auteur considère qu'"un intérêt purement économique

²³⁰ Karim BENYEKHLEF, "Réflexions sur la légalité des tests de dépistage de drogues dans l'emploi", (1988) 48 *R. du B.* 315, 345.

ne peut justifier raisonnablement une intrusion corporelle" 231. Par ailleurs, toujours selon le même auteur, un prélèvement d'urine ne révèle pas simplement des informations sur l'utilisation de drogues mais également sur d'autres données physiologiques. Ces renseignements n'ont souvent aucun lien avec la qualité de la prestation de travail du salarié. Cet autre facteur doit donc être pris en considération dans l'évaluation du caractère raisonnable des tests de dépistage de drogues.

Nous n'avons répertorié que deux décisions américaines portant sur le refus d'obéir à un ordre portant atteinte aux droits individuels fondamentaux et elles portent sur les tests de dépistage de drogue imposés aux salariés. Dans l'une d'elles, l'arbitre Warns explique ce qui suit:

"The difficulty involved in requiring all employees involuntarily to take a drug screen is that this is requiring employees to submit to a test and place their medical situation on record with the consequent possibility of incriminating themselves in terms of illegal drugs without probable cause on the job to suspect that any of the individuals are in fact taking drugs. Lacking such probable cause to suspect a particular individual, forcing them to take such a test is an invasion of privacy and unwarranted requirement to furnish confidential medical information. In essence, it is also requiring the test as a condition of continued employment when no reason exists in the performance of the individual to place such a

231 *Id.*, 346.

condition upon him." 232

Dans un autre ordre d'idée, en général, l'employeur qui oblige son salarié à se soumettre à une fouille porte atteinte à la vie privée du salarié. Cependant, à l'inverse, pour que cette fouille ne contrevienne pas aux droits à la vie privée, elle doit être connue des salariés comme faisant partie des conditions d'emploi 233.

Brown et Beatty, rapportant l'opinion des arbitres, résumant bien la question:

"[...]arbitrators have generally insisted that the employer's right to search an employee's person or personal effects must give way to the employee's right to his personal privacy unless there is a real and substantial suspicion of theft or wrongdoing, and then, only so long as the search is conducted reasonably.

"[...] the view has been expressed that even where an employer has reasonable grounds to suspect an employee of theft, it ought to be prepared to ask for police

232 *Gem City Chemicals Inc. v. International Brotherhood of Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen and Helpers of America, local 957*, (1986) 86 LA 1023 (Warns); Voir également à ce sujet *Sahara Coal Company v. Progressive Mine Workers of America, District No.1*, (1987) 89 LA 1257 (O'Grady).

233 *Entreprise Cara Ltée. c. Association Internationale des Machinistes et des Travailleurs de l'Aérospatiale, loge 987*, D.T.E. n° 84T-26 (Lippé); *Canapar Ltée. v. Fraternité Nationale des Charpentiers-menuisiers, Forestiers, Travailleurs d'usines*, [1985] T.A. 606 (Lussier); *Steinberg Inc. c. Travailleurs Unis de l'Alimentation et du Commerce, local 501*, D.T.E. n° 89T-581 (Marcheterre).

assistance if its request to look into his personal effects is rejected. More generally, it has been said that in balancing the interests of the employer and employee, the employer must establish that adequate cause to justify the search existed, that available alternatives were exhausted, that reasonable steps were taken to inform the employees and that the search was conducted in a systematic and non-discriminatory manner."²³⁴

Un arbitre québécois a jugé que l'employeur qui avait des soupçons et des motifs de croire à un vol, pouvait demander à un salarié qu'il laisse inspecter ses bagages. Toutefois, selon l'arbitre, le droit de demander et d'inspecter est différent. L'employeur avait le droit de connaître le contenu des bagages du salarié mais il n'avait pas le droit de procéder lui-même à l'ouverture et à l'inspection de ceux-ci ou d'imposer une sanction pour refus. Donc, l'employeur ne peut que demander au salarié d'ouvrir ses sacs, et en cas de refus, il ne peut imposer une mesure disciplinaire. L'arbitre en est venu à la conclusion que le salarié avait le droit de refuser cette demande sans même fournir de motif car l'employeur portait atteinte aux droits individuels fondamentaux du salarié en exigeant cette fouille ²³⁵.

²³⁴ D.J.M. BROWN et D.M. BEATTY, *op.cit.*, note 14, p.7-121.

²³⁵ *Canfarge Ltée (Division Francon) c. Fraternité Inter-Provinciale des Ouvriers en Electricité*, [1982] T.A. 316 (Lussier).

3.3.7 La situation particulière des représentants syndicaux

Les arbitres ont accordé une certaine immunité aux représentants syndicaux ²³⁶. A l'occasion de ses activités syndicales, le salarié rencontre fréquemment son supérieur et il risque d'être en situation de conflit avec ce dernier. Il doit donc bénéficier jusqu'à un certain point d'une immunité. Il serait faux de prétendre qu'il doit nécessairement avoir un comportement irréprochable à cause de sa situation particulière de représentant syndical. Toutefois à cause de sa position, les réflecteurs sont dirigés vers lui et sa conduite peut avoir un effet d'exemplarité. Il doit en être conscient et agir avec prudence surtout lorsqu'il s'agit d'un mouvement pouvant entraîner des effets collectifs.

²³⁶ C. D'AOUST et G. TRUDEAU, *op.cit.*, note 2, p.53; D.J.M. BROWN et D.M. BEATTY, *op.cit.*, note 14, p.7-118; E.E. PALMER, *op.cit.*, note 20, p.328-329; E. ELKOURI et E. ASPER ELKOURI, *op.cit.*, note 29, p.199 et suiv.; *Hôpital d'Youville c. Syndicat des Employés de l'Hôpital d'Youville de Sherbrooke (CSN)*, (1985) A.H.Q. 328-04-11 (Rondeau); *Domtar Inc. c. Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier, section locale 1492*, D.T.E. n° 83T-402 (Dulude); *Domtar Inc. c. Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier, section locale 1492*, D.T.E. n° 83T-662 (Dulude); *Cie du Gypse du Canada Ltée. c. Syndicat des Travailleurs de la Planche Murale, local 1685*, D.T.E. n° 82T-54 (Silvestre); *CP Express & Transport v. Transportation Communications Union*, (1989) 10 C.L.A.S. No.22 (Picher); *W.K. Industries v. United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America, local 1928*, (1988) 8 C.L.A.S. No.328 (Ready); *Gulf Canada Ltd., Clarkson Refinery v. Energy and Chemical Worker's Union, local 593*, (1982) 3 L.A.C. (3d) 348 (Palmer); *Douglas Aircraft Co. of Canada Ltd. v. United Automobile Workers*, (1973) 2 L.A.C. (2d) 56 (Weiler); *De Havilland Aircraft of Canada Ltd. v. United Automobile Workers, local 673*, (1971) 23 L.A.C. 295 (Weatherill).

toutefois à faire la preuve de certains faits, comme le précisent Brown et Beatty:

"[...] it is clear that he will be required to prove that there was some element of necessity in the union matters to which he attended. Such urgency has been established where it was shown that the official was required to attend immediately to the threat of an illegal walk-out, or to the processing of grievances which would otherwise have been barred by the time-limits of the agreement." 237

Même si le représentant syndical doit souvent opérer aux limites mêmes de ce qui peut être interprété comme de l'insubordination, il ne peut pas invoquer l'immunité relative qui lui est reconnue lorsque celui-ci fait usage de menaces et d'intimidation à l'égard de son supérieur ou des autres salariés. Il ne jouit de cette immunité que dans le cadre de ses fonctions prévues à la convention collective. Ainsi, des activités comme un arrêt illégal de travail, de l'incitation à désobéir, l'usage de violence ou *a fortiori* une violation de la convention collective ne sauraient permettre au représentant syndical d'invoquer l'immunité 238.

237 D.J.M. BROWN et D.M. BEATTY, *op.cit.*, note 14, p.7-118.

238 D.J.M. BROWN et D.M. BEATTY, *op.cit.*, note 14, p.7-118; E. ELKOURI et E. ASPER ELKOURI, *op.cit.*, note 29, p.201-202; *Hôpital d'Youville c. Syndicat des Employés de l'Hôpital d'Youville de Sherbrooke (CSN)*, (1985) A.H.Q. 328-04-11 (Rondeau); *Cie du Gypse du Canada Ltée. c. Syndicat des Travailleurs de la Planche Murale, local 1685*,

Durant ses heures de travail, le salarié est toujours tenu de respecter la règle *obéir d'abord, se plaindre ensuite*, mais il a été reconnu que, dans l'exercice de ses fonctions syndicales, l'officier devient temporairement subordonné à son syndicat et non plus à son employeur 239.

De plus, comme le précisent Brown et Beatty:

"[...] where the official's refusal to comply with his or her supervisor's instructions did not affect or impede production and was effected in such manner that it did not challenge the employer's authority, arbitrators are agreed that the immediate harm to the grievor's interests will outweigh, and must take precedence over, any prejudice that might be occasioned to the employer." 240

D.T.E. n^o 82T-54 (Sylvestre); *Weston Bakeries Limited v. Bakery, Confectionery and Tobacco Workers' International Union, local 264*, (1989) 13 C.L.A.S. No.472 (Teplitsky); *Douglas Aircraft Co. of Canada Ltd. v. United Automobile Workers*, (1973) 2 L.A.C. (2d) 56 (Weiler); L'arbitre Dulude, dans *Domtar Inc. c. Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier, section locale 1492*, D.T.E. n^o 83T-402, s'est montré plus clément dans sa décision et a ordonné une réintégration conditionnelle à un délégué d'atelier qui avait menacé et injuré son supérieur. L'arbitre ordonna au salarié de présenter des excuses franches, sincères et complètes au contremaître et de renoncer, pendant deux ans, à l'exercice de sa fonction de délégué d'atelier afin d'éviter tout geste qui lui serait fatal.

239 C. D'AOUST et G. TRUDEAU, *op.cit.*, note 2, p.53; *Consolidated -Bathurst Inc. v. The Canadian Paperworkers Union, local 102*, (1988) 11 C.L.A.S. No.346 (Larlee).

240 D.J.M. BROWN et D.M. BEATTY, *op.cit.*, note 14, p.7-118.

3.3.8 Attitude de l'employeur

Il se peut qu'une situation conflictuelle naisse entre les niveaux hiérarchiques et que celle-ci provienne de l'attitude de l'employeur. Ainsi, l'employeur pourrait provoquer son salarié, l'incitant par la même occasion à désobéir. Le comportement fautif du salarié ne disparaît pas pour autant et l'insubordination est punissable. Toutefois, le salarié peut mériter une sanction disciplinaire moins sévère, l'attitude de l'employeur étant perçue comme un facteur atténuant ²⁴¹.

L'arbitre R. Brown a eu à se demander si la provocation pouvait constituer une défense complète à l'insubordination. Le salarié avait eu une altercation avec son supérieur après que ce dernier l'eut suivi partout et observé sans arrêt.

L'arbitre R. Brown s'est longuement penché sur la question:

"The concept of provocation plays a different role in insubordination cases than in the context of violence. A violent act is offensive because of the harm it causes to the physical and

²⁴¹ C. D'AOUST et G. TRUDEAU, *op.cit.*, note 2, p.26-27; D.J.M. BROWN et D.M. BEATTY, *op.cit.*, note 14, p.7-122; E.E. PALMER, *op.cit.*, note 20, p.335; *Habitations Ma-Bella Inc. c. Syndicat des Travailleurs des Habitations Ma-Bella Inc. (CSN)*, D.T.E. n^o 87T-735 (Frumkin); *Douglas Aircraft Co. of Canada Ltd. v. United Automobile Workers*, (1973) 2 L.A.C. (2d) 56 (Weiler); *Felec Services Inc. v. I.B.E.W., local 2085*, (1987) 28 L.A.C. (3d) 440 (MacLean).

emotional well-being of the victim. That harm exists despite provocation which cannot negate the violence. Provocation acts may, however, alter the nature of conduct which would otherwise be insubordinate. To demonstrate this, the concept of insubordination must first be clearly understood. I have already defined "insubordination" as a challenge to the authority of a employer to manage the industrial enterprise. Consequently, verbal abuse of a foreman engaged in supervisory duties is improper not simply because abusive language is addressed to a supervisor, but because it denies the authority of a representative of management. This definition of "insubordination" rests upon the hidden assumption that the challenged authority is legitimate. A supervisor's act is supported by legitimate authority so long as both its purpose and the manner in which it is carried out bear a rational relationship to the objectives of the industrial enterprise. A challenge to legitimate authority is improper precisely because it impedes the accomplishment of those objectives. Conversely, a person who refuses to comply with an exercise of authority which lacks legitimacy does not disrupt the industrial enterprise. For example, a foreman who directs an employee to perform an illegal act can hardly complain that non-compliance is insubordinate, because the order has no industrial purpose. The legitimacy of a supervisor's authority depends not only upon the goal sought, but also upon the method by which it is pursued. An order which is backed by a clenched fist to an employee's chin need not be obeyed, because threats of violence are foreign to the industrial enterprise. Similarly, a supervisor whose words severely provoke an employee - perhaps by sexual or racial harassment - is deprived of legitimate authority by this conduct, so that an insolent response is not insubordinate. In this way, severe verbal provocation totally excuses abusive language by an employee. The line is drawn at severe provocation because milder antagonism may

weaken the legitimacy of a supervisor's authority, but does not completely obliterate it." 242

L'arbitre Brown a finalement jugé, dans cette affaire, que la provocation ne constituait pas une défense complète à l'insubordination et a substitué un avertissement à la suspension imposée au salarié.

Un refus d'obéir qui, à première vue, paraissait être une insubordination flagrante, a plutôt été considéré comme mésentente entre une salariée et son supérieur. L'arbitre a jugé que ce dernier avait utilisé à mauvais escient son pouvoir hiérarchique. Il semble plutôt qu'il se soit rabattu sur la relation d'autorité et qu'il ait agi sous le coup de l'émotion en imposant la mesure disciplinaire. D'ailleurs, il précise que "[...] la mesure disciplinaire n'est pas une panacée pour le règlement de tous les problèmes qui peuvent survenir au niveau des relations à caractère personnel entre des individus qui travaillent ensemble" 243.

242 *Newmont Mines Ltd. v. Canadian Association of Industrial, Mechanical and Allied Workers, local 22*, (1982) 3 L.A.C. (3d) 396,400-401 (R. Brown).

243 *Commission Scolaire Baldwin-Cartier c. West Island Teacher's Association P.A.C.T.*, (1986) S.E. n° 4258 912,914 (Larouche); Voir également *Atlific (N.S.) Limited v. Local 662, Hotel & Restaurant Employees and Bartenders*, (1987) 7 C.L.A.S. No.572 (Outhouse).

Dans une autre affaire, un salarié a été insubordonné en refusant de présenter un formulaire d'absence pour maladie. Toutefois, la mesure a été jugée trop sévère, l'arbitre considérant la confusion qui pouvait exister sans l'esprit du salarié. En effet, alors que son supérieur lui demandait de fournir le formulaire, l'employeur et le syndicat négociaient à ce sujet 244.

Egalement, le peu d'importance qu'accorde le supérieur à un premier refus d'obéir peut inciter le salarié à prendre le tout à la légère et, sans chercher à défier l'autorité, celui-ci peut refuser une seconde fois. L'attitude du supérieur pourrait même, dans certains cas, exonérer le salarié de toute faute 245.

Par ailleurs, un arbitre a jugé que l'inspection du travail du salarié ainsi que la mauvaise communication et la tension entre un salarié et son supérieur ne constituent pas de la provocation de la part de l'employeur 246.

244 *Treasury Board (Department of National Defence) v. D.G. Hicks*, (1988) 10 C.L.A.S. No.132 (Galipeault).

245 *Collège Dawson c. Syndicat des Employés de Soutien de Dawson C.E.Q.*, (1987) S.E. n° 4327 (Frumkin).

246 *Consolidated Bathurst Inc. v. The Canadian Paperworkers Union, local 102*, (1988) 11 C.L.A.S. No.346 (Larlee).

Nous n'avons retracé aucune décision américaine traitant explicitement de la question de la provocation. Seuls les arbitres anglo-canadiens et québécois semblent reconnaître la provocation comme un facteur atténuant dans la faute d'insubordination.

Dans ce chapitre, nous avons étudié les différentes exceptions à la règle *obéir d'abord, se plaindre ensuite*. Bien sûr, comme nous l'avons vu plus haut, pour qu'une exception s'applique, certaines conditions doivent être remplies. En somme, l'exception qui chapeaute toutes les autres peut se définir par l'inefficacité de la procédure de griefs à réparer le dommage que subit le salarié en obéissant à l'ordre.

D'autres exceptions, à part celles que nous avons analysées, ont été avancées au cours des années. Certaines ont même été retenues à l'occasion. En effet, l'arbitre Bergevin a reconnu que la règle *work now, grieve later* devait être tempérée lorsqu'appliquée à un administrateur exerçant lui-même des fonctions de gérance. L'arbitre motive sa décision en ces termes:

"Comme gestionnaire, sa responsabilité réside non pas dans le respect intégral ou aveugle des "politiques" ou "directives" ponctuelles de l'entreprise, mais dans la poursuite de ses objectifs de rentabilité ou de production sinon la recherche de l'efficacité

administrative." 247

Sans relier directement cette situation à la règle générale, un auteur américain considère lui aussi que "in some situations, those in supervisory and managerial positions also may enjoy a more relaxed standard of obedience to *known* rules and orders" 248.

Par ailleurs, un syndicat a allégué que la salariée était justifiée de refuser d'obéir à l'ordre de transfert émise par l'employeur à cause de l'absence de motif de la part de ce dernier. L'arbitre a jugé que cette absence de motif ne pouvait pas constituer une justification au refus d'obéir et la règle générale trouvait alors pleine application 249.

247 *White c. Société Maritime March Ltée.*, [1984] T.A. 96,98 (Bergevin), décision rendue en vertu de l'article 124 de la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c. N-1.1).

248 G.E. STEVENS, *loc.cit.*, note 141, 371,375.

249 *Centre Hospitalier Chinois de Montréal c. Syndicat Canadien de la Fonction Publique, section locale 2948*, (1988) A.H.Q. 929-00-22 (Lussier).

CONCLUSION

Ce mémoire avait pour but d'étudier le devoir d'obéissance du salarié ainsi que ses limites à travers la jurisprudence arbitrale québécoise, anglo-canadienne et américaine de 1979 à 1989. Nous avons tenté de dégager les tendances québécoises par rapport aux autres provinces ainsi que par rapport aux Etats-Unis tout en observant l'évolution générale de ces dix années.

Les arbitres, en général, reconnaissent cette interdiction pour le salarié de se faire justice en refusant d'obéir et en affectant la production de l'entreprise de son employeur. Ils consacrent ainsi toujours l'importance de la procédure des griefs comme système auquel le salarié peut recourir en cas d'insatisfaction. Encore aujourd'hui, les arbitres appliquent le principe "*work now, grieve later*" tout en reconnaissant que le salarié qui subirait un préjudice que la procédure de griefs ne saurait réparer sera justifié de ne pas obéir à l'ordre de son supérieur.

On ne saurait prétendre que l'application de la règle *obéir d'abord, se plaindre ensuite* a subi une transformation importante durant la période étudiée. C'est au niveau des exceptions au principe que l'évolution est plus marquée. Il n'en demeure pas moins, qu'en général, tous les arbitres considèrent que les cas d'exception à la

règle se confinent à des situations où des torts sérieux sont susceptibles d'être causés au salarié et pour lesquels le recours subséquent à la procédure de griefs ne pourrait apporter aucun correctif approprié.

Tout d'abord, au Québec, l'évolution dans les exceptions s'est opérée à l'endroit de l'ordre comportant un danger pour la santé ou la sécurité du salarié. Chez les arbitres anglo-canadiens et américains, il s'agit de l'exception la plus fréquemment invoquée par les salariés tandis que maintenant, au Québec, la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* prévoit explicitement cette possibilité pour le salarié de refuser d'obéir.

En ce qui concerne l'ordre contraire à la convention collective, nous avons constaté une tendance nettement majoritaire des arbitres québécois pour le deuxième courant. Selon ce courant, le salarié est justifié de désobéir à l'ordre contraire à la convention collective lorsque la procédure de griefs est incapable de lui procurer un remède efficace. Les arbitres des autres provinces et des Etats-Unis semblent, pour leur part, toujours hésitants à accepter d'emblée ce courant, s'appuyant encore souvent sur le premier courant qui consacre l'application stricte de la règle *obéir d'abord, se plaindre ensuite*.

Les deux exceptions qui, à notre avis, sont appelées à évoluer sont celles du refus d'obéir à un ordre pour un motif personnel et du refus d'obéir à l'ordre portant une atteinte aux droits individuels fondamentaux. L'utilisation de plus en plus fréquente, au Québec, de la *Charte des droits et libertés de la personne* et, au Canada, de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* contribuera sûrement à la création d'une jurisprudence plus abondante et plus élaborée sur ces deux exceptions. Les arbitres sont encore dans l'ambivalence lorsqu'il s'agit de la question de la religion par exemple. On peut s'attendre à de nombreux débats sur ces deux exceptions.

Finalement, nous pouvons dire que le principe *obéir d'abord, se plaindre ensuite* est sans contredit présent dans la jurisprudence nord-américaine et nous croyons que son évolution, spécialement au Québec, sera orientée vers une plus grande acceptation des différentes exceptions au principe. Les arbitres québécois et anglo-canadiens, contrairement à leurs collègues américains, ont tendance à discuter davantage du principe, voyant du même coup à faire avancer la réflexion quant au devoir d'obéissance du salarié et à la règle *obéir d'abord, se plaindre ensuite*.

BIBLIOGRAPHIE

DOCTRINE

ADELL, B., "Le droit et les relations industrielles dans les juridictions canadiennes de *common law*", dans Gérard HEBERT, Hem C. JAIN et Noah M. MELTZ (dir.), *L'état de la discipline en relations industrielles au Canada*, Monographie n° 19, Ecole de relations industrielles, Université de Montréal, 1988.

ARGUIN, P., N. BRISSETTE et R. L. RIVEST, "La notion de faute grave en matière de congédiement", (1989) 49 *R. du B.* 375.

AUST, E.A., *Le contrat d'emploi*, Cowansville, Les Editions Yvon Blais Inc., 1988.

BAKKER, J.L., "The Defense of Obedience to Superior Orders: The Mens Rea Requirement", (1989) 17:55 *Am. J. Crim. Law* 55.

BENYEKHFLEF, K., "Réflexions sur la légalité des tests de dépistage de drogues dans l'emploi", (1988) 48 *R. du B.* 315.

BICH, M.-F., "Le pouvoir disciplinaire de l'employeur - fondements civils", (1988) 22 *R.J.T.* 85.

BOSSET, P., *La discrimination indirecte dans le domaine de l'emploi-aspects juridiques*, Cowansville, Les Editions Yvon Blais Inc., 1988.

BRAHAMS, D., "Death and injuries in the armed forces", (1989) *New Law Journal* 1371.

BROWN, D.J.M. et D.M. BEATTY, *Canadian Labour Arbitration*, 3e éd., Aurora, Canada Law Book, 1988, (mise à jour, novembre 1989).

CADIEUX, D. et C. D'AOUST, "Le sida en milieu de travail", (1989) 49 *R. du B.* 769.

D'AOUST, C., *Le contrat individuel de travail en droit québécois*, Montréal, P.U.M., 1970.

D'AOUST, C. et L. LECLERC, *La jurisprudence arbitrale québécoise en matière de congédiement*, Monographie n^o 1, Ecole de relations industrielles, Université de Montréal, 1978.

D'AOUST, C. et G. TRUDEAU, *L'obligation d'obéir et ses limites dans la jurisprudence arbitrale québécoise*, Monographie n^o 4, Ecole de relations industrielles, Université de Montréal, 1979.

D'AOUST, C., L. LECLERC et G. TRUDEAU, *Les mesures disciplinaires: Etude jurisprudentielle et doctrinale*, Monographie n^o 13, Ecole de relations industrielles, Université de Montréal, 1982.

DION, G., *Dictionnaire canadien des relations du travail*, 2e éd., Québec, Les Presses de l'Université Laval, 1986.

ELKOURI, F. et E. ASPER ELKOURI, *How Arbitration Works*, 4e éd., Washington, The Bureau of National Affairs, 1985.

FLANNERY, H.A., "Termination of Employment for Refusal to Submit to a Drug Test", (1989) *Labor Law Journal* 293.

HEBERT, G. et G. TRUDEAU, *Les normes minimales du travail*, Montréal, Les Editions Yvon Blais Inc., 1987.

LLUELLES, D., *Guide des références pour la rédaction juridique*, Montréal, Les Editions Thémis, 1987.

MACINTYRE, J.M., "Work now, grieve later", dans M.A. Hickling (dir.), *Grievance Arbitration: A Review of Current Issues*, Vancouver, The University of British Columbia, 1977 18.

MCCARRY, G.J., "The Employee's Duty to Obey Unreasonable Orders", (1984) 58 *The Australian Law Journal* 327.

MORIN, F. et R. BLOUIN, *Arbitrage des griefs*, Montréal, Les Editions Yvon Blais Inc., 1986.

NELSON, W.B., "Insubordination: Arbitral "Law" In The Reconciliation of Conflicting Employer/Employee Interests", (1984) *Labor Law Journal* 112.

PALMER, E.E., *Collective Agreement Arbitration in Canada*, 3e. éd., Toronto, Butterworths, 1991.

RENAUD, M., G. TRUDEAU, C. ST-JACQUES et L. DUBE, *Le droit de refus: Une révolution tranquille. Etude de la mise en oeuvre d'un nouveau droit*, Monographie n° 21, Ecole de relations industrielles, Université de Montréal, 1989.

ROBERT, P., *Dictionnaire Alphabétique & Analogique De La Langue Française*, Paris, S.N.L. Dictionnaire Le Robert, 1976.

ROUSSEAU, A., "Le contrat individuel de travail" dans Noël Mallette (dir.), *La gestion des relations du travail au Québec*, Montréal, McGraw-Hill, 1980.

TRUDEAU, G., "Le refus d'exécuter un travail dangereux: aux confins du droit et des sciences sociales", (1986) *Sociologie et société*.

STEVENS, G.E., "The legality of discharging employees for insubordination", (1980) 18 *American Business Law Journal* 371.

TARNOPOLSKY, W.S., *Discrimination and The Law in Canada*, Toronto, Richard De Boo Limited, 1982.

LEGISLATION

Charte canadienne des droits et libertés de la personne, Partie I de la Loi constitutionnelle de 1982 [Annexe B de la Loi de 1982 sur le Canada, 1982, c.11 (R.-U.)].

Charte des droits et libertés de la personne, (L.R.Q., c.C-12)

Code civil du Bas-Canada.

Loi canadienne sur les droits de la personne, (1985, c.26).

Loi sur la santé et la sécurité du travail, (L.R.Q., c.S-2.1).

Code du travail, (L.R.Q., c.C-27).

JURISPRUDENCE

QUEBEC

Air Canada c. Association Internationale des Machinistes et Travailleurs de l'Aérospatiale, D.T.E. n^o 86T-75.

Air Canada c. Association Internationale des Machinistes et Travailleurs de l'Aérospatiale, loge 148, D.T.E. n^o 83T-869.

Air Canada c. Association Internationale des Machinistes et Travailleurs de l'Aérospatiale, loge 148, D.T.E. n^o 84T-69.

Alimentation Serro Inc. c. Union des Employés de Commerce, local 503, D.T.E. n^o 87T-222.

Bennet Inc. c. Syndicat des Travailleurs de l'Industrie du fibre de Chambly Inc., D.T.E. n^o 84T-838.

Bexel Inc. c. Syndicat des Employés de Bexel Inc., D.T.E. n^o 86T-74.

Bexel Inc. c. Syndicat des Travailleurs-euses d'Abattoir de Volaille de St-Jean Baptiste (CSN), D.T.E. n^o 83T-779.

Boisbriand (Ville de) c. Syndicat National des Employés de Boisbriand (CSN), D.T.E. n^o 82T-219.

Boissons gazeuses Guy H. Mainville Inc. (Les) c. Union des Routiers, Brasseurs, Liqueurs douces et Ouvriers de diverses industries, local 1999, D.T.E. n^o 82T-662.

Bombardier Ltée. c. Syndicat des Employés de Bombardier Ltée., D.T.E. n^o 83T-404.

Caisse Populaire St-Etienne de la Malbaie c. Métallurgistes Unis d'Amérique, local 6591, D.T.E. n^o 86T-448.

Canapar Ltée. c. Fraternité Nationale des Charpentiers-Menusiers, Forestiers, Travailleurs d'usine, [1985] T.A. 606.

Canfarge Ltée. (Division Francon) c. Fraternité Inter-Provinciale des Ouvriers en Electricité, [1982] T.A. 316.

Carole Graveline c. Le Syndicat Canadien de la Fonction Publique, section locale 2105 et Cité de la Santé de Laval, [1979] S.A.G. 993.

Centre d'Accueil Pierre Joseph Triest c. Syndicat des Employés du Centre d'Accueil Pierre Joseph Triest (CSN), (1984) A.H.Q. 903-02-12.

Centre d'Accueil Sainte-Domitille c. Union des Employés de Service, local 298 (F.T.Q.), [1989] T.A. 439.

Les Centres de Réadaptations du Contrefort-Résidence Rosemère c. Syndicat des Travailleurs du Centre Marronniers-Résidence Rosemère (CSN), (1983) A.H.Q. 929-00-20.

Les Centres de Réadaptation du Contrefort-Résidence Rosemère c. Syndicat des Travailleurs du Centre Marronniers-Résidence Rosemère, (1983) A.H.Q. 928-00-25.

Centre des Ressources Institutionnelles Côte-Nord c. Syndicat Canadien de la Fonction Publique, local 2362, (1983) A.H.Q. 928-00-19.

Centre Hospitalier Chinois de Montréal c. Syndicat Canadien de la Fonction Publique, section locale 2948, (1988) A.H.Q. 929-00-22.

Centre Hospitalier Cooke c. Le Syndicat des Services Hospitaliers de la C.S.N. de Trois-Rivières, section Cooke, (1983) A.H.Q. 903-02-03.

Centre Hospitalier de Lachine c. Syndicat des Employés d'Hôpitaux de Montréal, (1982) A.H.Q. 928-00-13.

Centre Hospitalier Hôtel-Dieu de Montréal c. Alliance des Infirmières de Montréal, section Hôtel-Dieu de Montréal, (1981) A.H.Q. 328-01-02.

Centre Hospitalier Hôtel-Dieu de Saint-Jérôme c. La Fédération Québécoise des Infirmières et Infirmiers du Québec, (1988) A.H.Q. 929-00-19.

Centre Hospitalier Jonquière c. Syndicat Professionnel des Infirmières et Infirmiers de Chicoutimi, (1982) A.H.Q. 928-00-23.

Centre Hospitalier Laurentien c. Syndicat Professionnel des Infirmières et Infirmiers de Montréal, (1983) A.H.Q. 929-00-01.

Centre Hospitalier Ste-Croix c. Syndicat Professionnel des Infirmières et Infirmiers de Trois-Rivières, (1983) A.H.Q. 928-00-26.

Centre Hospitalier Sainte-Jeanne d'Arc c. Syndicat des Employés d'Hôpitaux du Québec, (1984) A.H.Q. 929-00-04.

Centre Manufacturier Cie Inc. c. Bureau Conjoint de Montréal, Travailleurs Amalgamés du Vêtement et du Textile, D.T.E. n° 86T-492.

Cie du Gypse du Canada Ltée c. Syndicat des Travailleurs de la Planche Murale, local 1685, D.T.E. n° 82T-54.

Cie Minière Québec Cartier (Usine de Bouletage Port-Cartier) c. Métallurgistes Unis d'Amérique, local 8664, D.T.E. n° 85T-626.

Cité de Charlebourg c. Fraternité des Policiers-Pompiers de la Cité de Charlebourg, (1979) S.A.G. 113.

C.L.S.C. de l'Erable c. Syndicat des Travailleurs du C.L.S.C. de l'Erable (CSN), D.T.E. n° 82T-36.

CLSC des Chenaux c. Syndicat des Travailleurs du CLSC des Chenaux, (1981) A.H.Q. 903-02-02.

C.L.S.C. Jardin du Québec c. Syndicat des Employés du C.L.S.C. Jardin du Québec, (1980) A.H.Q. 927-00-25.

Collège Dawson c. Syndicat des Employés de Soutien de Dawson-CEQ, S.E. n° 4327.

Commission des Ecoles Catholiques de Montréal c. Syndicat National des Employés de la Commission des Ecoles Catholiques de Montréal, S.E. n° 4146.

Commission des Ecoles Catholiques de Montréal c. Syndicat National des Employés de la Commission des Ecoles Catholiques de Montréal, S.E. n° 4154.

Commission des Ecoles Catholiques de Montréal c. Syndicat National des Employés de la Commission des Ecoles Catholiques de Montréal, S.E. n° 2381.

Commission Hydroélectrique de Québec c. Syndicat des Employés de Métiers d'Hydro-Québec, section locale 1500 (S.C.F.P.O), D.T.E. n° 85T-178.

Commission Hydroélectrique de Québec (Hydro Québec) c. Syndicat des Employés de bureau de l'Hydro Québec, section locale 2000, (S.C.F.P.), D.T.E. n° 84T-45.

La Commission Hydroélectrique de Québec c. Le Syndicat des Employés de Métiers de l'Hydro Québec, section locale 1500 (S.C.F.P.), (1980) S.A.G. 1416.

Commission Hydroélectrique de Québec (Hydro Québec) c. Syndicat des Techniciens de l'Hydro Québec, section locale 957 (S.C.F.P.), D.T.E. n° 83T-233.

Commission Scolaire Baldwin-Cartier c. West Island Teacher's Association P.A.C.T., S.E. n° 4258.

Commission Scolaire d'Arvida c. Syndicat des Employés de Soutien de la Commission Scolaire d'Arvida (F.E.M.S.Q.), S.E. n° 4186.

Commission Scolaire Régionale Saint-François c. Syndicat des Emploués des Commissions Scolaires de Drummondville, S.E. n° 3739.

Commission Scolaire Régionale Saint-François c. Syndicat des Employés des Commissions Scolaires de Drummondville, S.E. n° 3163.

Côte St-Luc (Cité de) c. Association des Pompiers de Côte St-Luc, local 2600, D.T.E. n° 86T-618.

C.U.M. c. Fraternité des Policiers de la C.U.M., D.T.E. n° 84T-519.

Domglas Inc. c. Ouvriers Unis du Verre et de la Céramique de l'Amérique du Nord, local 206, D.T.E. n° 82T-449.

Dominion Textile Inc. c. Ouvriers Unis des Textiles d'Amérique, local 102, D.T.E. n° 85T-382.

Domtar Inc. c. Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier, section locale 1492, D.T.E. n° 83T-662.

Domtar Inc. c. Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier, section locale 1492, D.T.E. n° 83T-402.

Entreprise André Tougas Inc. c. Métallurgistes Unis d'Amérique, local 8917, D.T.E. n° 85T-738.

Entreprises Cara Ltée. c. Association Internationale des Machinistes et des Travailleurs de l'Aérospatiale, loge 987, D.T.E. n° 84T-26.

Enveloppe Internationale (DRG) Ltée. c. Syndicat National des Employés des Produits Enveloppe Internationale DRG Ltée. (CSN), D.T.E. n° 84T-415.

Equipement Germain Inc. c. Syndicat des Travailleurs de Equipement Germain (CSN), D.T.E. n° 82T-755.

Federal Pioneer Ltd. c. Métallurgistes Unis d'Amérique, local 8224, [1982] T.A. 207.

R. Foisy c. Syndicat National des Employés de Foisy (CSN), (1973) S.A.G. 2139 (Beaulieu).

Fulmen Inc. (Corporation de Batteries Cegelec de Louiseville) c. Le Syndicat des Travailleurs de Fulmen Inc. de Louiseville (CSN), (1980) S.A.G. 705.

Gouvernement du Québec (Ministère de la Justice) c. Union des Agents de la Paix en Institutions Pénales, (1987) 4 S.A.F.P. 959.

Gouvernement du Québec (Transports) c. Syndicat des Fonctionnaires Provinciaux du Québec, (1986) 3 S.A.F.P. 375.

Habitations Ma-Bella Inc. c. Syndicat des Travailleurs des Habitations Ma-Bella Inc., D.T.E. n° 87T-735.

Hilton International Québec c. Syndicat des Travailleuses et travailleurs de l'Hôtel Hilton Québec (CSN), [1986] T.A. 87.

Hôpital Charles-Lemoyne c. Syndicat National des Employés de l'Hôpital Charles-Lemoyne (CSN), (1981) A.H.Q. 927-00-24.

Hôpital d'Argenteuil c. Association Professionnelle des Technologistes Médicaux du Québec, (1983) A.H.Q. 328-03-23.

Hôpital Général de l'Amiante Inc. c. Syndicat National des Services Hospitaliers de Thetford Mines Inc. (CSN), (1984) A.H.Q. 328-04-10.

Hôpital Général de Montréal c. Le Syndicat des Employés d'Hôpitaux de Montréal, (1982) A.H.Q. 328-04-03.

Hôpital Général de Montréal c. Syndicat des Employés d'Hôpitaux de Montréal, D.T.E. n^o 82T-369.

Hôpital Jean-Talon c. Le Syndicat National des Employés de l'Hôpital Jean-Talon, (1982) A.H.Q. 928-00-14.

Hôpital Notre-Dame c. Syndicat des Travailleurs de l'Hôpital Notre-Dame (CSN), (1985) A.H.Q. 329-03-14.

Hôpital Notre-Dame-de-Lourdes c. Syndicat des Employés de l'Hôpital Notre-Dame-de-Lourdes, (1982) A.H.Q. 928-00-11.

Hôpital Ste-Justine c. Syndicat National des Employés Généraux de l'Hôpital Ste-Justine (CSN), (1984) A.H.Q. 928-00-36.

Hôpital St-Eusèbe de Joliette c. Alliance des Infirmières de Montréal, [1973] S.A.G. 1235.

Hôpital St-Luc c. Alliance des Infirmières de Montréal, (1973) S.A.G. 1663.

Hôpital St-Luc c. Union des Employés de Service, local 298, F.T.Q., (1981) A.H.Q. 328-01-04.

Hôpital Sacré-Coeur c. Syndicat des Employés de l'Hôpital Sacré-Coeur, (1982) A.H.Q. 928-00-10.

Hôpital d'Youville c. Syndicat des Employés de l'Hôpital d'Youville de Sherbrooke (CSN), (1984) A.H.Q. 328-04-11.

Hôtel-Dieu d'Alma c. Association Professionnelle des Technologistes Médicaux du Québec (APTMQ), (1981) A.H.Q. 928-00-03.

Houbigant Ltée. c. Union des Employés de Service, local 298 (FTQ), D.T.E. n^o 83T-296.

*Hydro Québec c. Syndicat des Techniciens de l'Hydro Québec
SCFP local 957, [1985] T.A. 425.*

*Ile Perrot (Ville de l') c. Union des Employé(e)s de
Service, local 800 F.T.Q., D.T.E. n° 88T-336.*

*Imprimerie Montréal-Granby Ltée. c. Syndicat Québécois de
l'Imprimerie et des Communications, section locale 145,
D.T.E. n° 82T-50.*

*Johns-Manville Canada Inc. c. Syndicat National de
l'Amiante d'Abestos Inc., D.T.E. n° 82T-683.*

*Kingsway Transports Ltd. c. Union des Chauffeurs de
Camions, Hommes d'Entrepôts et Autres Ouvriers, unité locale
106, D.T.E. n° 82T-197.*

Laberge c. Sears, D.T.E. n° 85T-157.

Marcel Benoît Limitée c. Bertrand, D.T.E. n° 84T-560.

*Mines Noranda Ltée., Division Matagami c. Métallurgistes
Unis d'Amérique, unité locale 6131, D.T.E. n° 82T-595.*

*Mines Seleine Inc. c. Métallurgistes Unis d'Amérique, local
7538, D.T.E. n° 84T-617.*

*Ministère des Transports c. Syndicat des Fonctionnaires
Provinciaux du Québec, (1983) 1 S.A.F.P. 315.*

*Multigrade Inc. c. Syndicat Canadien des Travailleurs du
Papier, local 764, D.T.E. n° 82T-258.*

*Produits Alimentaires Anco Ltée. c. Union Internationale
des Travailleurs Unis de l'alimentation et du Commerce,
section locale 713, D.T.E. n° 88T-814.*

Produits Chimiques Delmar, Division de Canada Packers Inc. c. Union des Routiers, Brasseries, Liqueurs Douces et Ouvriers de Diverses Industries, local 1999, D.T.E. n° 84T-439.

Prud'homme et Frères Ltée. c. Construction and Supply Drivers and Allied Workers, Teamsters, local 903, D.T.E. n° 82T-352.

Québec (Ministère de la Justice) c. Union des Agents de la Paix en Institutions Pénales, [1987] T.A. 485.

Québec (Ville de) c. Syndicat Professionnel de la Police Municipale de Québec, D.T.E. n° 85T-780.

Résidence Christophe-Colomb c. Syndicat des Employés de la Résidence Christophe-Colomb (CSD), (1984) A.H.Q. 928-00-35.

Rôtisseries du Nord Inc. c. Union des Opérateurs de Machineries Lourdes, local 791, D.T.E. n° 84T-719.

Royal Victoria Hospital c. Syndicat National des Employés de l'Hôpital Royal Victoria, (1981) A.H.Q. 927-00-18.

Société d'Electrolyse et de Chimie Alcan Ltée., Usine d'Arvida c. Syndicat National des Employés de l'Aluminium d'Arvida Inc., [1982] T.A. 676.

Société de Granit Fairmont c. Métallurgistes Unis d'Amérique, unité locale 7550, D.T.E. n° 82T-888.

SPB Canada Inc. c. Union des Employés des Cartonnières Standard (CSN), D.T.E. n° 83T-865.

Steinberg Inc. c. Travailleurs Unis de l'Alimentation et du Commerce, local 501, D.T.E. n° 89T-581.

Steinberg Inc. c. Union des Employés de Commerce, section locale 500, [1985] T.A. 133.

Steinberg Inc. c. Union des Employés de Commerce, section locale 500, T.U.A.C., D.T.E. n° 87T-8.

Steinberg (Division Miracle Mart) c. Union des Employés de Commerce, local 502, [1976] S.A.G. 9.

St-Emile (Corp. Mun. du Village de) c. Syndicat des Employés Municipaux de St-Emile, D.T.E. n° 83T-968.

Textiles Monterey Inc. c. Syndicat des Employés de Celanese (CSN), D.T.E. n° 87T-224.

Trois-Rivières (Ville de) c. Association des Policiers-Pompiers de la Ville de Trois-Rivières, D.T.E. n° 87T-304.

Varenes (Ville de) c. Fraternité des Policiers de Varenes Inc., D.T.E. n° 85T-265.

Wardair Canada Inc. c. Canadian Airline Flight Attendant's Association, [1987] T.A. 581.

White c. Société Maritime March Ltée, [1984] T.A. 96.

CANADA

Abbie J. Lane Memorial Hospital v. Nova Scotia Nurses' Union, (1982) 2 L.A.C. (3d) 126.

Air Canada v. International Association of Machinists and Aerospace Workers, (1987) 5 CLAS No. 554.

Atlific (N.S.) Limited v. Local 662, Hotel and Bartenders Employees and Bartenders Union, (1987) 7 CLAS No. 572.

Ault Foods Limited v. Milk and Bread Drivers, Dairy Employees, Caterers and Allied Employees, local 647, (1987) 6 CLAS No. 675.

Bell Canada v. Communications, Electronic, Electrical, Technical and Salaried Workers of Canada (CWC), (1987) 4 CLAS No. 201.

Bell Canada v. Communications Workers of Canada, (1986) 21 L.A.C. (3d) 7.

Black Diamond Cheese v. Canadian Food and Allied Workers, local P-688, (1973) 3 L.A.C. (2d) 151.

Boise Cascade Canada Ltd. v. Canadian Paperworkers Union, local 689, (1984) 2 CLAS No. 707.

Brewers' Warehousing Co. Ltd. v. United Brewers' Warehousing Workers Provincial Board, (1982) 4 L.A.C. (3d) 257.

British Columbia Forest Products v. International Woodworkers of America local 1-367, (1986) 2 CLAS No. 631.

British Columbia Railway v. Canadian Union of Transportation Employees, local 6, (1983) 8 CLAS (3d) 233.

British Columbia Telephone Co. v. Telecommunication Worker Union, (1977) 15 L.A.C. (2d) 426.

Brunswick Mining and Smelting v. United Steelworkers of America, local 7085, (1986) 1 CLAS No. 543.

Canada Packers Inc. v. United Food and Commercial Workers International Union, local 114P, (1988) 9 CLAS No. 56.

Canada Post Corporation v. Canadian Union of Postal Workers, (1986) 4 CLAS No. 17.

Canada Post Corporation v. Canadian Union of Postal Workers, (1987) 5 CLAS No. 347.

Canada Post Corporation v. Canadian Union of Postal Workers, (1987) 7 CLAS No. 749.

Canada Post Corporation v. Canadian Union of Postal Workers, (1987) 7 CLAS No. 411.

Canada Post Corporation v. Canadian Union of Postal Workers, (1988) 10 CLAS No. 11.

Canada Post Corporation v. Canadian Union of Postal Workers, (1989) 13 CLAS No. 463.

C.D. Maintenance Services Ltd. v. International Association of Machinists and Aerospace Workers, local 1168, (1987) 6 CLAS No. 80.

Consolidated-Bathurst Inc. v. The Canadian Paperworkers Union Local 102, (1988) 11 CLAS No. 346.

Contonental Group of Canada Ltd. v. Graphic Arts International Union, local 12L, (1980) 26 L.A.C. (2d) 110.

CP Express and Transport v. Transportation Communications Union, (1989) 13 CLAS No. 213.

CP Express & Transport v. Transportation Communications Union, (1989) 10 CLAS No. 22.

Dallas v. The Crown in Right of Ontario (Liquor Control Board of Ontario), (1981) 28 L.A.C. (2d) 369.

De Havilland Aircraft of Canada Ltd. v. United Automobile Workers, Local 673, (1971) 23 L.A.C. 295.

Delta Airport Inn Resort Ltd. v. Hotel, Restaurant and Culinary Employees and Bartenders Union, local 40, (1987) 3 CLAS No. 441.

Denison Mines Ltd. v. United Steelworkers, (1989) 35 L.A.C. (3d) 177.

Dominion Chain Co. (Division of Welland Forge Ltd.) v. International Association of Machinists and Aerospace Workers, Local 1927, (1981) 29 L.A.C. (2d) 263.

Doug Burns Excavation Contractors Limited v. District 26, United Mine Workers of America, (1988) 11 CLAS No. 241.

Douglas Aircraft Co. of Canada Ltd. v. United Automobile Workers, (1973) 2 L.A.C. (2d) 56.

Du Pont Canada Inc., Ajax Works v. Teamsters' Union, local 1166, (1983) 8 L.A.C. (ed) 24.

Felec Services Inc. v. I.B.E.W. local 2085, (1987) 28 L.A.C. (3d) 440.

Ferranti-Packard Transformers Ltd. v. United Steelworkers of America, local 5788, (1988) 9 CLAS No. 243.

Flin Flon General Hospital v. Manitoba Food & Commercial Workers, local 832, (1988) 10 CLAS No. 513.

Ford Glass Limited v. Teamsters Chemical Energy and Allied Workers, local Union 1985, (1987) 5 CLAS No. 491.

Ford Motor Company, Spring & Lipset Building (River Range, Michigan) v. International Union, United Automobile, Aircraft and Agricultural Implement Workers of America, local 600 (CIO), (1944) 3 LA 779.

Gainers Inc. v. U.F.C.W., local 280P, (1988) 9 CLAS No. 99.

Goldcrest Furniture Ltd. v. Laundry & Linen Drivers and Industrial Workers Union, Teamsters, local 847, (1986) 3 CLAS No. 497.

Goodyear Canada Inc. v. The United Rubber, Cork, Linoleum and Plastic Workers of America, local 232, (1986) 2 CLAS No. 493.

G.T.E. Sylvania Canada Limited v. Unoted Electrical, Radio and Machine Workers of Canada, local 539, (1986) 2 CLAS No. 348.

Greyhound Lines of Canada Ltd. v. Amalgamated Transit Union, local 1374, (1989) 13 CLAS No. 303.

Gulf Canada Ltd., Clarkson Refinery v. Energy and Chemical Workers' Union, local 593, (1982) 3 L.A.C. (3d) 348,

Hamilton Automatique Vending Company Limited v. United Cement, Lime, Gypsum and Allied Workers International Union, (1986) 2 CLAS No. 4.

Hendrickon Manufacturing (Canada Ltd.) v. United Steelworkers, local 8773, (1982) 1 L.A.C. (3d) 377.

Hermes Electronics Limited v. International Brotherhood of Electriical Workers, local 1651, (1987) 4 CLAS No. 144.

Hickeson-Langs Supply Company v. Teamsters Local Union No. 419, (1988) 9 CLAS No. 446.

Hickeson-Langs Supply Company v. Canadian Auto Workers, local 525, (1987) 7 CLAS No. 409.

Hudson Bay Mining & Smelting Co. Ltd. v. United Steel Workers of America, local 8144, (1988) 9 CLAS No. 821.

Hunter Rose Co. Ltd. v. Graphic Arts International Union, local 28-B, (1981) 27 L.A.C. (2d) 338.

K.J. Electrical v. I.B.E.W., local 2330, (1987) 7 CLAS No. 667.

KVP Co. Ltd. v. United Brotherhood of Carpenters, local 2537, (1962) 12 L.A.C. 386.

KVP Co. Ltd. v. Lumber & Sawmill Workers' Union, local 2537, (1965) 16 L.A.C. 73.

Lafrance c. Commercial Photo Service Inc., [1980] 1 R.C.S. 536.

Lake Ontario Steel Co. Ltd. v. United Steelworkers, (1968) 19 L.A.C. 103.

Lakeside Packers, Division of Lakeside Feeders Ltd. v. Canadian Food & Allied Workers, local P740, (1978) 18 L.A.C. (2d) 91.

Landmark Inn v. Hotel Employees, Restaurant Employees Union, local 75, (1987) 5 CLAS No. 346.

Laurence Sweeney Fisheries Limited v. Canadian Brotherhood of Railway, Transport and General Workers, local 611, (1989) 13 CLAS No. 462.

Mack Canada Inc. v. International Association of Machinists and Aerospace Workers, local lodge 2281, (1986) 2 CLAS No. 494.

Maritime Paper Products Limited v. Canadian Paperworkers' Union, local 1520, (1986) 2 CLAS No. 826.

McGavin Toastmaster Limited c. Bernice Letitia Ainscough,
[1976] 1 R.C.S. 718.

Meat Connection Inc. v. United Food & Commercial Workers,
local 1105P, (1986) 23 L.A.C. (3d) 159.

Metropolitan Transit Commission of Halifax, Darmouth and
the Municipality of the County of Halifax v. Amalgamated
Transit Union, (1987) 6 CLAS No. 793.

Newfoundland (Treasury Board) v. Newfoundland Association
of Public Employees, (1987) 7 CLAS No. 238.

Newmont Mines Ltd. v. Canadian Association of Industrial,
Mechanical and Allied Workers, local 22, (1982) 3 L.A.C.
(3d) 396.

Nova Scotia Governement Employees Union v. Civil Service
Commission, (1987) 5 CLAS No. 496.

Nova Scotia Textile Ltd. v. United Textile Workers, local
159, (1982) 5 L.A.C. (3d) 97.

Ontario Hydro Corp. v. C.J.A., (1988) 10 CLAS No. 111.

Ottawa Citizen v. Ottawa Newspaper Guild, local 205,
(1980) 22 L.A.C. (2d) 307.

Paccar of Canada Ltd. (Canadian Kenworth Company Division)
c. Canadian Association of Industrial, Mechanical and
Allied Workers, Local 14, [1989] 2 R.C.S. 983.

Pacific Western Airlines Ltd v. Canadian Airline
Employees' Association, (1981) 29 L.A.C. (2d) 1.

PCL Packaging Ltd. v. Energy & Chemical Workers Union,
local 593, (1981) 29 L.A.C. (2d) 372.

Pre Fab Cushioning Products Ltd. v. United Electrical
Workers, local 518, (1988) 11 CLAS No. 562.

Province of Alberta v. Alberta Union of Provincial Employees, (1986) 1 CLAS No. 30.

The Queen in Right of Nova Scotia v. Nova Scotia Government Employees Union, (1987) 5 CLAS No. 231.

Riverdale Hospital v. Canadian Union of Public Employees, local 79, (1985) 19 L.A.C. (3d) 396.

The Rural Municipality of Brokenhead v. International Union of Operating Engineers, local 901, (1988) 11 CLAS No. 509.

Seven-Up, Spring of Ottawa, Division of Seven-Up Canada Inc. v. United Brewery Workers, local 387, (1986) 22 L.A.C. (3d) 83.

Silverwood Dairies, Division of Silverwood Industries Ltd. v. Canadian Union of Operating Engineers and General Workers, local 101, (1980) 25 L.A.C. (2d) 338.

Simpsons Limited v. Canadian Union of United Brewery, Flour, Cereal, Soft Drink and Distillery Workers and Its, local 530, (1987) 3 CLAS No. 438.

Stan's Electric Limited v. I.B.E.W., local 1852, (1988) 9 CLAS No. 916.

Texport Division of Oxford Warehousing Ltd. v. Teamsters Union, local 938, (1980) 25 L.A.C. (2d) 111.

Thibodeau-Finch Express Inc. v. Union des Chauffeurs de Camions, local 106, (1988) 30 L.A.C. (3d) 58.

Treasury Board (Solicitor General) v. Boulé, (1988) 8 CLAS No. 199.

Treasury Board (Departement of National Defence) v. D.G. Hicks, (1988) 10 CLAS No. 132.

Treasury Board (Employment and Immigration) v. Dennis Hillier, (1987) 3 CLAS No. 550.

Treasury Board (Revenue Canada) v. Almeida & Capizzo,
(1989) 3 L.A.C. (4d) 316.

Treasury Board (Solicitor General) v. Jacob W. Rompel,
(1987) 4 CLAS No. 80.

Treasury Board (Solicitor General) v. Raymond Juteau,
(1986) 4 CLAS No. 71.

Treasury Board (Solicitor General) v. Michael Reginald Platt,
(1988) 9 CLAS No. 915.

T.R.W. Seat Belt Division v. Amalgamated Clothing & Textile Workers' Union, local 1698,
(1988) 32 L.A.C. (3d) 240.

University of British Columbia Health Sciences Centre Hospital Society v. Hospital Employees' Union, local 180,
(1986) 21 L.A.C. (3d) 132.

Victory Soya Mills, Division of Central Soya of Canada Ltd. v. Teamsters Local 1247 Chemical, Energy & Allied Workers,
(1988) 11 CLAS No. 17.

Weston Bakeries Limited v. Bakery, Confectionery and Tobacco Workers' International Union, local 264,
(1989) 13 CLAS No. 472.

Whitaker Cable v. International Union of Electrical Workers, local 574,
(1974) 6 L.A.C. (2d) 109.

W.K. Industries v. United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America, local 1928,
(1988) 8 CLAS No. 328.

Woodbridge Foam Corporation v. U.A.W., local 1934,
(1986) 2 CLAS No. 193.

York Farms Ltd. v. Canadian Food and Allied Workers, local P430,
(1982) 2 L.A.C. (3d) 112.

ETATS-UNIS

Air Express International Corporation v. Miscellaneous Warehousemen, Drivers and Helpers Union, local 986, (1983) 81 LA 753.

American Cyanamid Company, Bound Brook Plant v. International Chemical Workers Union, local 111, (1980) 74 LA 15.

Bake Rite Rolls v. Bakery, Confectionery and Tobacco Workers International Union, (1988) 90 LA 1133.

Boise Cascade Corp. v. United Paperworkers International Union, local 159, (1985) 84 LA 886.

Bronx-Lebanon Hospital Center v. Local 1199, Retail, Wholesale and Department Store Employees, AFL-CIO, (1988) 90 LA 1216.

Canteen Corporation, Canteen Food and Vending Service Division v. Hotel Employees and Restaurant Employees Southern Illinois, local 15, (1986) 86 LA 378.

Centerville Clinics Inc. v. Office and Professional Employees International Union, local 457, (1985) 85 LA 1059.

Department of Air Force, McGuire Air Force Base v. American Federation of Government Employees, local 1778, (1980) 75 LA 170.

Fry's Food Stores of Arizona Inc. v. United Food and Commercial Workers Union local 99R, (1984) 83 LA 1248.

Gem City Chemicals Inc. v. International Brotherhood of Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen and Helpers of America, local 957, (1986) 86 LA 1023.

General Tire Company v. United Rubber Workers, local 850, (1987) 90 LA 373.

Georgia Pacific Corporation v. Southern Council of Industrial Workers, local 2268, (1983) 81 LA 198.

Glen Manor Home For The Jewish Aged v. Hospital and Health Care Employees, District 1199, (1983) 81 LA 1178.

Green Bay Packaging Inc., Shipping Container Division v. Unoted Paperworkers International Union AFL-CIO, local 1319, (1986) 87 LA 1057.

Gwaltney of Smithfield v. International Brotherhood of Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen and Helpers of America, local 822, (1983) 81 LA 241.

Hartz Mountain Indianapolis Branch Warehouse v. Furniture, Department Store, and Parcel Delivery Drivers, Helpers and Warehousemen, Teamsters Local 193, (1986) 86 LA 1137.

International Paper Company v. United Paperworkers International Union, local 723, (1984) 82 LA 307.

James B. Bean Distilling Co. v. Distillery Wine and Allied Workers' International Union, (1988) 90 LA 740.

Jim Walter Resources, No. 4 Mine v. United Mine Workers of America, local 2245, (1987) 88 LA 1254.

Lee Dodge v. Industrial Union of Marine Shipbuilding Workers of America, local 84, (1984) 84 LA 1073.

Margolis, McTernan, Scope, Sacks, and Epstein v. Office and Professional Employees International Union, local 30, (1983) 81 LA 741.

Mitch Murch's Maintenance Management Company v. Service Employees' International Union, local 50, (1983) 81 LA 1021.

National Supermarkets Inc. v. United Food and Commercial Workers Union, local 210, (1988) 90 LA 773.

New Plasco Company Inc. v. International Molders and Allied Workers' Union, local 182, (1985) 85 LA 787.

Packaging Corporation of America, Vincennes Container Plant v. United Paperworkers International Union, local 555, (1985) 84 LA 1254.

Pinto Valley Copper Corporation v. United Steelworkers of America, local 586, (1984) 83 LA 1300.

P.P.G. Industries Inc. v. Aluminium, Brick and Glass Workers International Union, AFL-CIO, CLC, local 168-G, (1987) 90 LA 479.

Quaker Oats Company v. Retail Wholesale and Department Store Employees, local 125, (1985) 84 LA 1085.

Roemer Industries Inc. v. United Steelworkers of America, local 2961, (1986) 86 LA 232.

Sahara Coal Company v. Progressive Mine Workers of America, District No. 1, (1987) 89 LA 1257.

Scovill Inc., Schrader Bellows Division, Wake Forest Plant v. International Union of Electrical, Radio and Machine Workers, local 188, (1985) 84 LA 201.

Tastybird Food v. United Food & Commercial Workers Union, No. 408, (1987) 88 LA 875.

Wilton Corporation v. United Steelworkers of America, local 7557, (1985) 85 LA 667.