

LE REFUS PAR UN EMPLOYÉ D'OBÉIR À UN ORDRE DE L'EMPLOYEUR DANS LE CADRE DE LA FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE : APERÇU JURISPRUDENTIEL

Isabelle Cantin

Volume 11, numéro 1, 1980

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1059486ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1059486ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Éditions de l'Université d'Ottawa

ISSN

0035-3086 (imprimé)

2292-2512 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Cantin, I. (1980). LE REFUS PAR UN EMPLOYÉ D'OBÉIR À UN ORDRE DE L'EMPLOYEUR DANS LE CADRE DE LA FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE : APERÇU JURISPRUDENTIEL. *Revue générale de droit*, 11(1), 281-308.
<https://doi.org/10.7202/1059486ar>

LE REFUS PAR UN EMPLOYÉ D'OBÉIR À UN ORDRE DE L'EMPLOYEUR DANS LE CADRE DE LA FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE: APERÇU JURISPRUDENTIEL

par Isabelle CANTIN*

INTRODUCTION

- 1. Principe général d'obéissance**
 - 1.1. Fondement**
 - 1.2. Modalités d'application**
 - 1.2.1. Fardeau de preuve**
 - 1.2.2. L'ordre**
 - 1.2.3. Ordre donné par une personne habilitée**
 - 1.2.4. Le refus d'obéir**
- 2. Exceptions au principe général d'obéissance**
 - 2.1. L'ordre dont l'exécution est susceptible d'affecter la santé ou la sécurité de l'employé**
 - 2.2. L'ordre déraisonnable**
 - 2.3. L'ordre contraire à la loi et à la convention collective**

CONCLUSION

Sources jurisprudentielles et doctrinales

* Avocate, membre de l'étude Bhérer, Bernier, Côté et associés, de Québec.

INTRODUCTION

Le contrat de travail présuppose la présence de deux parties: l'employeur et l'employé. Suivant une approche traditionnelle, l'employeur, doté d'un pouvoir de direction, donne des instructions relativement aux travaux menés dans son entreprise. Pour sa part, l'employé doit remplir son mandat et exécuter les ordres. L'interaction entre ce pouvoir de direction et ce devoir d'exécution caractérise le concept de subordination. Or, les nombreux bouleversements sociaux, politiques, économiques et culturels de ce siècle exigent de notre société industrielle la mise en place de mécanismes pour comprendre et aborder les situations conflictuelles.

La réglementation et l'élaboration des conditions de travail résultent désormais de la négociation directe entre les parties dont les résultats peuvent être consignés à la convention collective. Tandis que le pouvoir de gérance se heurte à certaines limites, le non respect intentionnel des instructions, la désobéissance et le refus d'obéir aux ordres de l'employeur demeurent la catégorie la plus importante des décisions relatives à l'insubordination¹.

Cette recherche couvrant les domaines de la fonction publique fédérale et du secteur provincial québécois de façon incidente, a pour objet de présenter la stratégie en place utilisée lorsqu'un employé refuse d'obéir à un ordre de l'employeur. Nous nous proposons aussi, lorsque le besoin s'en fera sentir, de souligner les distinctions qui se dessinent selon l'un et l'autre système et d'en soupeser succinctement la valeur.

Le texte qui va suivre, date du mois d'août 1979. À la même époque, hors la connaissance de l'auteur, l'École de Relations Industrielles de l'Université de Montréal publiait sous la plume de messieurs Claude d'Aoust et Gilles Trudeau, une monographie ayant sensiblement la même portée mais dans un contexte différent, soit celui du monde ouvrier québécois.

En conséquence, nous avons cru bon, lors de la révision de notre texte, de l'enrichir d'extraits pertinents empruntés à cet ouvrage écrit parallèlement au nôtre.

1. PRINCIPE GÉNÉRAL D'OBÉISSANCE

Sous réserve de certaines exceptions², le principe d'obéissance est reconnu tant au secteur privé que public. Il impose plus particulièrement à l'employé qui conteste le bien-fondé d'un ordre reçu, le devoir d'accomplir le travail imposé

¹ En droit américain, le terme insubordination signifie: «...intentional, willful disobedience»; «...willful disregard of express or implied directions of the employer and refusal to obey reasonable orders». cf. *Griffin v. Thompson*, 95 N.E. 7, 9, 200 N.Y. 104 et *MacIntosh v. Abbot*, 120 N.E. 383, 231 Mass. 180. Voir également C. D'Aoust et L. Leclerc, *La jurisprudence arbitrale québécoise en matière de congédiement*, École de Relations Industrielles, Université de Montréal, monographie 1, 1978, p. 117.

² *Infra*, section 2.

pour, par la suite, loger un grief à ce sujet. En d'autres mots, ce dernier doit observer la règle «obey now and grieve later».

1.1. FONDEMENT

Le fondement de cette règle est issu de la jurisprudence américaine et plus précisément de la célèbre décision *Ford Motor Company*³. Les faits donnant lieu au litige se sont produits au moment de la guerre, en 1944. L'employé s'estimant lésé, un agent syndical, fut suspendu et, après enquête, congédié pour avoir donné instruction à d'autres employés de ne pas travailler à un poste autre que celui pour lequel ils étaient classés. Les nombreux refus de travailler ont retardé et affecté considérablement la production.

Il faut toutefois noter que les parties admettent l'existence d'une politique longuement suivie, voulant que seuls les transferts d'employés à une tâche temporaire de classification inférieure soient permis.

Au soutien de ses prétentions la partie syndicale invoque les points suivants:

The Union's evidence is that X did not instruct employees to refuse to work out of classification at all. Its insistent claim is that X told them only that they were not supposed to work in a higher-paying classification; that he did not forbid but merely advised in response to questions; and that he made no objection to employees, some of whom were cited working on lower-paying jobs⁴.

Pour sa part, la partie patronale soumet ce qui suit:

... no employee was asked to work on a higher classification; that X prevented employee from working on a lower or equal classification... Moreover, the rate for super-charger platers was the subject matter of a grievance then in process: X regarded their rate as properly \$1.25; supervision regarded it as \$1.20⁵.

Cette décision de l'arbitre Shulman est fondée sur plusieurs considérations d'ordre juridique et même sociologique. Il énonce en premier lieu que le statut d'agent ou d'officier de l'Union ne saurait conférer à ces derniers le pouvoir de désobéir aux ordres et ce, malgré leur conviction que l'ordre viole une entente.

If he believes that an improper order has been issued, his course is to take the matter up with supervision and seek to effect an adjustment. Failing to effect an adjustment, he may file a grievance. But he may not tell the employee to disregard the order⁶.

Ce même raisonnement s'applique aussi à l'employé régulier. Il explique:

The employee himself must also normally obey the order even though he thinks it improper⁷...

³ *Ford Motor Company, Spring & Upset Building (River Rouge, Michigan) and International Union, United Automobile, Aircraft and Agricultural Implement Workers of America, local 600 (CIO)*, 3 L.A. 779, 30 juin 1944.

⁴ *Idem*, page 780.

⁵ *Ibid.*

⁶ *Ibid.*

⁷ *Ibid.*

Les seules exceptions permettant de déroger à cette règle et dont nous parlerons plus loin sont définies comme suit:

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 sacrifice⁸.

En l'absence de tels facteurs pouvant justifier un refus d'obéir à un ordre de l'employeur, l'employé n'a pas de choix et il doit s'en remettre à la procédure de griefs. Permettre à l'employé de refuser d'obéir en raison d'une prétendue violation de contrat serait substituer à la convention collective une action personnelle et remplacer la procédure de griefs par des méthodes extra-contractuelles⁹. En d'autres mots, il n'y a suivant l'arbitre, aucune complémentarité entre le système auquel les parties ont agréé et le système contractuel ordinaire. Toute action personnelle fondée sur des critères extérieurs donc «extra-contractuels» eu égard à la convention collective, doit être rejetée. Les parties, en prévoyant le règlement des différends par le biais de la procédure de griefs se sont trouvées ni plus ni moins à reconnaître la valeur première et exclusive de cette procédure de griefs.

Quant au but premier de cette dernière, l'arbitre écrit: «...the grievance procedure is prescribed in the contract precisely because the parties anticipated that there would be claims of violations which would require adjustment¹⁰...» D'après le libellé de cette opinion, il nous semble ici possible de faire un rapprochement entre le mot «contract» et l'expression «convention collective».

Some men apparently think that when a violation of contract seems clear, the employee may refuse to obey and thus resort to self-help rather than the grievance procedure¹¹.

Enregistrant une dissidence à l'égard d'une telle pensée, Shulman apporte trois principaux commentaires. En premier lieu, dit-il, la violation dont on se plaint peut sembler claire pour une partie et non évidente pour l'autre. Par ailleurs, aucune d'entre elle ne peut être juge et décider s'il y a ou non, violation; telle conclusion devant nécessairement faire l'objet d'un grief ainsi qu'il a été conjointement décidé par les parties. Il va même plus loin en précisant que la procédure de griefs n'est pas réservée aux seuls cas d'interprétation de violations douteuses. Elle vise tout aussi bien les cas clairs.

That procedure is prescribed for all grievances, not merely for doubtful ones. Nothing in the contract even suggests the idea that only doubtful violations need be processed through the grievance procedure and that clear violations can be resisted through individual self-help. The only difference between a «clear» violation and a «doubtful» one is that the former makes a clear grievance and the latter a doubtful one. But both must be handled in the regular prescribed manner¹².

⁸ *Ibid.*

⁹ *Ibid.*

¹⁰ *Idem*, page 781.

¹¹ *Ibid.*

¹² *Ibid.*

En examinant les positions respectives des parties à l'intérieur du cadre industriel, il déclare au nom de l'équité:

...In any /.../ enterprise there is need for equality of treatment, regularity of procedure and adjustments of conflicting claims of individuals. In any industrial plant, /.../ problems are bound to arise as to the methods of making promotions, the assignment of tasks to individuals, the choice of shifts, the maintenance of discipline, the rates of production and remuneration, and the various other matters which are handled through grievance procedure¹³.

Tous ces principes méritent réflexion. Pour leur part, les auteurs C. D'Aoust et Gilles Trudeau écrivent ce qui suit:

Les arbitres, en traitant de cette obligation d'obéissance immédiate, ont formulé la règle que nous étudions en considérant l'aspect institutionnel de l'entreprise. Le salarié doit obéir immédiatement et faire appel par la suite à la procédure de grief. Ainsi l'autorité de l'employeur et l'efficacité de l'organisation ne sont pas menacées par un arrêt de travail du salarié¹⁴.

C'est précisément dans cette optique que l'arbitre Shulman se prononçait:

But 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 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 procedure is capable of adequately recompensing employees for abuse of authority by supervision¹⁵.

Il nous semble cependant difficile de pouvoir vraiment parler d'égalité entre les parties surtout lorsque dans certains cas, il est permis à l'employeur de profiter de sa situation dont les avantages lui permettent de donner des ordres qui outrepassent la convention collective, qui sont contraires à la loi des parties. Bien sûr, il reste la procédure de griefs. Mais le rôle privilégié de l'employeur autorise-t-il vraiment ce malaise¹⁶?

Pour terminer l'analyse de l'arrêt *Ford Motor Company*, mentionnons que l'arbitre a pris en considération certains facteurs atténuants de façon à réduire la pénalité imposée à l'employé s'estimant lésé.

Ce sont donc ces principes américains qui ont été importés en droit du travail canadien. Ils sont le fondement de toute la jurisprudence que nous verrons.

¹³ *Ibid.*

¹⁴ Claude D'Aoust, Gilles Trudeau, *L'obligation d'obéir et ses limites dans la jurisprudence arbitrale québécoise*, École de Relations Industrielles, Université de Montréal, Monographie 4, 1979, p. 18.

¹⁵ *Idem*, note 10.

¹⁶ Il existe sur cette question deux tendances dont nous ferons l'analyse dans les pages qui suivent.

Voici de quelle façon les auteurs Brown et Beatty perçoivent la règle:

... The rationale for and the premise upon which this principle is founded are said to lie in the employer's need to be able and his inherent right to direct and control the productive process of his operations, to ensure that they continue uninterrupted and unimpeded in the event when controversy may arise, and in his concomitant authority to maintain such discipline as may be required to ensure the efficient operation of the plant¹⁷.

Toutefois, malgré les nombreuses prérogatives accordées, l'autorité de l'employeur n'est pas absolue. C'est précisément la conjoncture de ces deux intérêts, patronal et syndical, qui a permis l'élaboration d'une gamme d'exceptions au principe d'obéissance et dont l'ampleur prend de plus en plus d'importance.

It is felt that the right to order employees to carry out orders without extended debate and without a loss of respect is central to the role of management. Naturally, there is much to commend this position; but it is also clear that the present Canadian society does not accept a blind, teutonic obedience to orders as being consistent with its basic assumptions of acceptable behaviour¹⁸.

1.2 MODALITÉS D'APPLICATION

1.2.1. *Fardeau de preuve*

De façon générale^{18A}, l'employeur qui invoque l'insubordination de son employé en raison d'un refus d'obéir devra s'acquitter du fardeau de preuve. Il consiste en trois points particuliers: la preuve de l'ordre proprement dit, sa clarté, sa précision, sa qualité; la preuve qu'il a été donné par une personne titulaire du pouvoir autoritaire et, finalement la preuve du refus; qu'il soit catégorique, explicite, implicite ou assorti de raisons justificatives.

1.2.2. *L'ordre*

Il appert des décisions étudiées que l'employeur doit prouver l'existence d'un ordre clair, précis et non ambigu. Toutefois, le libellé de l'ordre n'a pas besoin d'être énoncé en termes très formels. Ainsi, dans la décision *Carl O. White et Le Conseil du Trésor*, l'employé s'estimant lésé travaillant au Ministère des Transports, fut suspendu pour une période de trois jours pour avoir refusé de se rendre aux îles Guyon, Scatarie et Saint-Paul en vue d'exécuter des travaux de réfection. L'arbitre F.D. Abbott écrit ce qui suit:

Il n'y a certes pas eu d'ordre comme tel, en termes directs. Cependant, je trouve que les mots employés par M. Arthurs dans sa conversation de 12 h 30 ou 13 h 00 constituaient un ordre aussi explicite que l'exigeaient les circonstances. Je conviens avec le repré-

¹⁷ D. Brown and D. Beatty, *Canadian Labour Arbitration*, Canada Law Book Limited, Agincourt, Ontario, 1977, p. 343.

¹⁸ Edward Earl Palmer, *Collective Agreement Arbitration in Canada*, Canadian Legal Text Series, Toronto, Butterworths, 1978, p. 247.

^{18A} La plupart des conventions collectives entre le Conseil du Trésor et les Syndicats prévoient que dans les cas de congédiement et de discipline, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

tant de l'employeur qu'il n'y avait nul besoin d'ordres comme ceux que l'on donne dans l'armée. Le seul fait de dire «vous êtes choisis» équivalait à un ordre et aurait pu être saisi en ce sens par des gens assez intimes comme c'est le cas ici¹⁹

Les circonstances détermineront donc, si oui ou non, il y a eu un «ordre». Ainsi, le refus d'obéissance d'un employé n'a pas été jugé suffisant pour taxer d'insubordination, lorsque le surveillant avait décidé de porter le cas à l'attention d'un supérieur en vue d'une décision finale relative aux raisons invoquées à l'encontre de l'ordre.

Il est également intéressant de noter que les arbitres examinent l'ordre au moment de son émission et lors de sa transmission proprement dite.

L'ordre ne pourra exister que s'il a été émis valablement mais aussi transmis clairement au salarié²¹

Ceci nous amène donc à parler des personnes susceptibles de pouvoir donner valablement un ordre.

1.2.3. *Ordre donné par une personne habilitée*

L'employeur doit prouver que son représentant avait l'autorisation requise pour donner l'ordre. Par ailleurs, l'employé doit savoir que cette personne a été désignée par l'employeur et qu'elle le représente. La jurisprudence sur ce point se fait rare tant dans la Fonction publique fédérale que dans le secteur québécois²². Nous pouvons supposer que les cas mettant cette question d'autorité en relief se rapporteront le plus souvent à des situations où l'employeur fait appel à des employés de l'extérieur²³.

1.2.4. *Le refus d'obéir*²⁴

Tel que mentionné précédemment, l'employé mettant au défi l'autorité et qui, intentionnellement, refuse d'obéir, commet un acte d'insubordination et encourt des sanctions disciplinaires.

Le refus en lui-même présente autant de caractéristiques que les motifs qui le mettent en oeuvre. Avant d'examiner plus en détails en quoi il consiste et, de

¹⁹ *Carl O. White et Le Conseil du Trésor (ministère des Transports)*, 166-2-474, décision rendue par l'arbitre R.D. Abbott, 1971.

²⁰ *Re Geo. Burchill and Sons (Plywood) Ltd and International Woodworkers of America*, local 2-306 (1974), 4 L.A.C. (2d) 114.

²¹ C. D'Aoust et Gilles Trudeau, Monographie 4, *op. cit.*, page 21. Sur la question d'un ordre donné à l'extérieur des heures de travail, voir pages 21 et 22.

²² *Idem*, p. 22.

²³ A ce sujet, *Re Ford Motor*, (1951) 3 L.A.C. 891; *Re Inco* (1952) 4 L.A.C. 1254; *Re Duplate* (1956) 6 L.A.C. 335; *Re Ault Milk Products*, (1962) 13 L.A.C. 181; *Re Municipality of Metro Toronto*, (1970) 21 L.A.C. 330.

²⁴ Nous aurions ici référer le lecteur aux pages 22 et 56 de C. D'Aoust et Gilles Trudeau, monographie 4, notamment sur les refus collectifs et répétés, *op. cit.*, p. 22.

façon corollaire, ce qu'il entraîne, il est souhaitable de mentionner que la reconnaissance d'un droit de protest ne saurait autoriser l'employé à s'abstenir d'exécuter le travail. Il en a ainsi été décidé dans les affaires *Arsenault et Le Conseil du Trésor* et *Lesage et Le Conseil du Trésor*.

Dans cette première cause, l'arbitre P. Meyer disait:

Si l'employée s'estimant lésée était capable d'accomplir le travail, mais croyait qu'il ne relevait pas de sa responsabilité, elle aurait dû soulever une objection, exécuter le travail et produire un grief par la suite. À cet égard, il est bon de citer un extrait de la page 9 de la décision de l'affaire *Doucet* (166-2-300) où l'arbitre maintient que si un employé peut, à l'occasion des instructions qui lui sont données par son supérieur, soumettre certaines représentations quant au travail requis. Celles-ci ne sauraient toutefois l'autoriser à s'abstenir de l'exécuter. Si son supérieur maintient sa décision à l'effet que le travail doit être exécuté tel que requis, l'employé n'a qu'à s'y soumettre et l'exécuter quitte, s'il y a lieu, à présenter subséquemment un grief. Car il ne peut alors refuser purement et simplement de l'exécuter tout comme il ne lui appartient pas de critiquer l'opportunité de tel travail²⁵.

Tout comme au niveau de l'ordre, le refus n'a pas besoin d'être explicite, comme par exemple, «Je refuse d'obéir à votre ordre». Un geste, un silence ou tout mode de communication qui, objectivement consiste en un refus pour le surveillant, est suffisant. À ce titre, quelques arbitres ont cru opportun de distinguer selon qu'il s'agissait d'un refus ou d'un oubli. Pour l'auteur E. Palmer, «... a mere failure to carry out orders is not equivalent to insubordination unless the delay in obeying is excessive²⁶». La décision *T. Cadler et Le Conseil du Trésor*, traite de ce problème. Le surveillant avait demandé à Calder de mesurer la ligne de poussière d'un wagon de grains. Au moment de cette requête, l'employé était occupé, puis il a oublié. L'arbitre E.G. Jolliffe conclut:

... je persisterais à conclure qu'il n'a pas réagi promptement ou de manière courtoise à ce qu'il aurait dû entendre comme une demande ou un ordre urgent... Le fait qu'il ait négligé de le faire revêt la forme de l'insubordination²⁷...

Dans une autre cause, *G. Verret et Le Conseil du Trésor*, le supérieur de l'employé s'estimant lésé avait demandé à ce dernier de remplir certains formulaires destinés à confirmer l'attribution de subvention du Centre de Main-d'oeuvre du Canada à Yarmouth au profit d'un groupe d'étudiants. L'employé remplit les formulaires en question mais pour différentes raisons, il croyait que le groupe en cause n'était pas admissible. Il ne signa donc pas les formules. Sommé de justifier ce geste, il consigna les motifs sur les formules. Il a à ce moment reçu l'ordre de «prouver» la justesse des remarques figurant sur les formulaires ou de les supprimer. Le représentant de l'employé a essayé d'établir

²⁵ *Arsenault et Le Conseil du Trésor* (ministère des Approvisionnement et Services), 166-2-530, (décision de l'arbitre Perry Meyer), 1971; *Lesage et le Conseil du Trésor*, 166-2-1990, (décision de l'arbitre J.F. Weatherhill), 1976.

²⁶ E. Earl Palmer, *op. cit.*, page 249.

²⁷ *Thomas Cadler et Le Conseil du Trésor* (ministère de l'Agriculture), 166-2-122, (Arbitre E. Jolliffe), 1969, page 18.

que celui-ci n'avait pas eu le temps d'obéir à cet ordre, qu'il avait besoin de réflexion parce qu'il s'agissait d'une question de conscience. Par ailleurs, il appert de la preuve que les formulaires étaient dans le panier à classer, l'employé voulant débarrasser son bureau. L'arbitre Abbott fait les remarques suivantes:

Mais il appert aussi clairement que l'employé s'estimant lésé n'a pas demandé de délai à M. Morrison pour obéir à l'ordre de supprimer les remarques offensantes et qu'il avait débarrassé son bureau. En somme, il est logique et raisonnable de penser que l'employé s'estimant lésé n'avait nullement l'intention d'obéir à cet ordre. S'il était dans l'obligation d'y obéir, il aurait pû et aurait dû au moins commencer à le faire²⁸.

2. EXCEPTIONS AU PRINCIPLE GÉNÉRAL D'OBÉISSANCE

La règle "obey now and grieve later" souffre certaines exceptions. Si l'employé arrive à prouver que son cas entre dans l'une ou l'autre des catégories développées par la jurisprudence, il pourra déroger au principe et se permettre de refuser d'obéir à l'ordre sans pour autant être taxé d'insubordination. Ainsi, les arbitres reconnaissent ce droit à l'employé lorsqu'aucune procédure n'est prévue pour remédier au litige, ou, lorsqu'en raison de facteurs concrets et subjectifs, tels la condition physique de l'employé, son état d'esprit ou le genre de travail, il appert que le dommage que ce dernier peut encourir est plus grand que l'intérêt de l'employeur.

En somme, les exceptions sont fondées sur les limites même de l'efficacité de la procédure de grief²⁹.

Chaque cas où l'arbitre de grief ne peut compenser adéquatement un dommage subi par le salarié constitue une exception au principe général. Comme le souligne fort bien Macintyre, plus la loi ou les parties accorderont de pouvoirs à l'arbitre, plus elles renforceront la règle obéir puis se plaindre et en conséquence, elles réduiront d'autant le nombre des exceptions³⁰.

Les exceptions recourent entre autres³¹ les cas où un ordre est:

- a) contraire à l'ordre public ou aux bonnes moeurs;
- b) contraire à la loi;
- c) lorsque son exécution est susceptible d'affecter la santé ou la sécurité de l'employé;
- d) lorsque l'employé n'a pas les connaissances voulues ou les aptitudes physiques nécessaires pour l'exécuter;
- e) lorsque l'ordre est déraisonnable.

²⁸ Gilles Verret et Le Conseil du Trésor (ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration), 166-2-2690, (Arbitre R.D. Abbott), 1976, page 6.

²⁹ Brown and D. Beatty, *op. cit.*, p. 347.

³⁰ C. D'Aoust et Gilles Trudeau, *op. cit.*, monographie 4, p. 29.

³¹ Nous avons volontairement laissé de côté les cas d'un ordre concernant l'apparence personnelle de l'employé, portant atteinte à des droits individuels fondamentaux ou considéré discriminatoire. Le lecteur pourra avec profit consulter sur ces points, Brown and Beatty, *op. cit.*, p. 351 et ss; C. D'Aoust et Gilles Trudeau, *op. cit.*, monographie 4, p. 42, 51, 52.

À cette liste, un courant québécois ajoute depuis 1974, le cas où l'ordre est contraire à la convention collective³².

Pour les fins de ce travail, nous examinerons en premier lieu l'application jurisprudentielle des trois dernières catégories ci-haut mentionnées. Nous terminerons en comparant divers cas relatifs à un ordre contraire à la loi et contraire à la convention collective.

2.1 L'ORDRE DONT L'EXÉCUTION EST SUSCEPTIBLE D'AFPECTER LA SANTÉ, LA SÉCURITÉ DE L'EMPLOYÉ

Suivant l'auteur Palmer, cette question doit être étudiée eu égard à la nature du danger appréhendé, à l'état d'esprit de l'employé quant à la gravité du danger et finalement à l'égard de son comportement (s'il a, ou non, communiqué les raisons de son appréhension)³³.

Dans la cause *Mueller Ltd and U.A.W. local 456*³⁴, l'employé s'estimant lésé était affecté à un poste de "broyeur d'outils". Le 18 avril, le surveillant lui demanda de broyer des alésoirs, instruments servant à rendre cylindrique et polir l'intérieur de tubes métalliques. Bien qu'ayant déjà accompli cette tâche prévue dans la classification de son poste, l'employé refusa d'exécuter le travail en raison du bruit causé dans le département en question.

L'employé contesta une suspension de 5 jours et prétend que cet ordre mettait en danger sa santé physique. Il ajoute également que cette situation prévalait depuis plusieurs mois. L'arbitre rejette le grief et explique son cheminement en la manière suivante:

Where an employee refuses to perform work alleging danger to himself of physical well-being, the onus is on him to establish this justification³⁵.

Le test suivi se résume en 4 points principaux:

First, did he honestly believe his health or well-being was in danger? Secondly, did he communicate this belief to his supervisor in a reasonable and adequate manner? Thirdly, was his belief reasonable in the circumstances? Fourthly, was the danger sufficiently serious to justify the particular action he took?

Après avoir examiné attentivement ces points et à la lumière de la preuve offerte, il conclut:

Although it was implied peripherally that noisy surroundings were stressful to him, at no time during his evidence did he state that he refused to perform this job in fear of his general health. Also, he stated that he had been working under these conditions for some five months and that the day in question was not «the worst day». If he was in fear of

³² Voir en particulier la décision *Le Syndicat canadien de la Fonction publique, section locale 1604 (F.T.Q.) v. La Corporation de l'École Polytechnique de Montréal*, (1976) S.A.G. 10091, p. 616 (arbitre Jean-M. Savoie).

³³ E. Pearl Palmer, *op. cit.*, p. 251-252, 253.

³⁴ *Mueller Ltd and U.S.W Local 456*, (1974) 7 L.A.C. (2d) 282, (Arbitre Hinnegan).

³⁵ *Idem*, page 286.

his health due to be noise emanating from the reamer operation, one must question how and why he was able to continue under those conditions for five months. Further, when he refused to perform the work, the evidence indicated that he did not express any fear for his health to his foreman³⁶.

Il ajoute également que l'attitude des compagnons de travail peut s'avérer révélatrice en certains cas:

... one way of testing reasonableness of apprehended danger is to ask how the other employees reacted to the same circumstances. Although the grievor felt that the operation had been excessively noisy for some five months, there were no complaints from other employees during that period³⁷.

Ces principes ont guidé l'arbitre Johnston dans la cause *Steel Company of Canada and U.S.W. local 1005*³⁸. L'employé s'estimant lésé refusa de travailler après la pause du midi en raison du danger qui le guettait. Durant l'avant-midi, un de ses compagnons fut heurté au bras par une brique de 3/4 po. provenant d'une hauteur de 16 pieds. Cette équipe devait nettoyer et placer des briques sur un foyer, situé dans la chambre de contrôle.

The issue ... becomes whether the grievor was justified in his refusal. ... The cause of the grievor's apprehension was clearly communicated to three members of supervision. Rather than taking a position of do it or go home, it would have been more reasonable for the crew foreman on the initial refusal to have gone back into the chamber, observed how the crew were packing and ensure they were doing it in the appropriate manner³⁹.

On se trouve ni plus ni moins à demander au surveillant de s'enquérir du bien-fondé du refus et d'essayer de corriger la situation si, *prima facie*, les raisons invoquées semblent pertinentes.

Le danger doit donc au surplus être examiné par rapport à l'individu qui s'en croit victime. Sur ce point, il a été décidé qu'une excuse est suffisante même si ultérieurement, il est prouvé que les lieux ou le travail étaient sécuritaires. Ceci fait donc appel à un examen strict de l'état d'esprit de l'employé et présuppose sa bonne foi.

Dans la cause *Re International Woodworkers of America, Local 2-500, and Stancor Central*, l'arbitre Weiler disait:

... such an order can be disobeyed where the assignment is in fact legal or safe, as long as the employee reasonably believes the contrary⁴⁰.

Les décisions des provinces de Common Law respectent aussi cette ligne de pensée.

³⁶ *Ibid.*

³⁷ *Idem*, page 287

³⁸ *Steel Company of Canada and U.S.W. local 1005*, (1973) 4 L.A.C. (2d) 315 (Arbitre Johnston).

³⁹ *Idem*, pages 317, 320.

⁴⁰ (1970) 22 L.A.C. 184 (Weiler).

À titre d'exemple, citons, la cause *British Columbia Telephone and Federation of Telephone Workers of British Columbia*⁴¹. Dans cette affaire, la compagnie a décidé, en 1975, de procéder à la réorganisation des lieux en rétrécissant les allées et étagères. Ce projet causa un encombrement à un point tel que les employés se sentaient en danger. Un employé, Kerry Williams, fut accidenté, puis suspendu. Cette décision de l'employeur entraîna un arrêt de travail général les 13 et 14 mai 1976. Durant ces deux jours, des négociations sont intervenues entre les parties. L'employeur informa toutefois les employés qu'ils devaient retourner au travail et se prévaloir de la procédure de griefs pour régler tout litige. À cette étape, l'Union invoqua l'exception à la règle «obey now and grieve later» fondée sur la non sécurité des lieux.

Les conditions de travail présentaient-elles un danger pour les employés? Pour répondre à cette question, les arbitres ont examiné deux points: la bonne foi des employés et le caractère raisonnable de leur crainte.

Dans l'esprit des membres de la Commission, les discussions survenues le 13 mai, de même que l'allégué 14 du grief logé, prouvent la bonne foi des employés. En outre, les arbitres ajoutent:

The Williams accident in the minds of these men provided the final straw to a growing concern that the working conditions in the stores had now become so unsafe that employees were in danger of injuring themselves if they were required to perform their regular functions⁴².

Quant au caractère raisonnable, l'Union réfère la Commission au rapport rédigé par M.W.H. Coutler, agent régional de sécurité, Division de prévention des accidents de travail Canada. Ce dernier visita les lieux dans l'après-midi du 13, à la demande de l'Union. Se basant sur les dispositions réglementaires concernant le maniement des matériaux (Canada Materials Handling Regulations), il constate que: l'obstruction des allées de l'entrepôt rend l'accès extrêmement difficile; les matériaux non rangés en la manière appropriée tombent partiellement; à l'extérieur, le maniement sécuritaire de l'équipement est mis en péril; les dévidoirs sont mal empilés dans la cour et finalement les opérateurs ne seraient pas suffisamment entraînés pour le genre de travail auquel ils sont affectés.

La commission considère ce rapport, malgré l'objection formulée par la compagnie quant à la justesse de ce dernier. Il est malheureux que les faits entourant l'intervention de cet agent de sécurité ne soient pas plus explicites. Il ne nous est en réalité pas possible de savoir si oui ou non, le processus régulier conformément aux dispositions des articles en cause, fut suivi. Pourtant, cette preuve accueillie fit dire à la commission ce qui suit:

... at the very least the views expressed provide an objective assessment of the conditions at the warehouse by a neutral expert who viewed the premises on the relevant date. Without making a finding that those conditions were unsafe, the Board is satisfied that

⁴¹ *British Columbia Telephone Company and Federation of Telephone Workers of British Columbia*, 1977, W.L.A.C., vol. 2 p. 338.

⁴² *Idem*, page 344.

in view of this report by Mr. Coutler, that the employees' belief that the working conditions were unsafe was at least reasonable in the circumstances. As such, we hold that the employees are not obligated to perform the work assigned to them by management during the work stoppage on May 13 and 14⁴³

Pour compléter, mentionnons que les arbitres utilisent souvent le test suivant:

If an employee's concern for the consequences of carrying out the order be an honest and reasonable concern (subjectively viewed) and one which is sufficiently important as to outweigh the maintenance of company discipline and authority (objectively viewed) then the refusal is justified.

Ces considérations nous amènent à étudier un nouvel objectif qui, à l'heure actuelle fait couler beaucoup d'encre au Québec. Il s'agit de la mise sur pied de comités destinés à veiller à la santé et sécurité des travailleurs. Récemment, de Gouvernement Lévesque a déposé un projet de loi, numéro 17, parrainé par le ministre d'État au développement social, M. Pierre Marois, visant à l'instauration d'un nouveau régime de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il crée une Commission de la Santé et de la Sécurité au travail qui remplacera la présente Commission de la Santé des Accidents du Travail et veillera à l'application de la loi. En outre, il oblige la formation d'un comité paritaire à l'intérieur de chaque établissement et dont la tâche sera de veiller à l'application des normes de santé et de sécurité. Les salariés pourront s'adresser à un officier responsable de la surveillance préventive des lieux de travail, soit le représentant à la prévention.

La disposition qui nous intéresse davantage, permet à tout salarié ou à tout groupe de salariés d'un même département de refuser de travailler s'ils estiment que le travail requis comporte des risques qui ne sont pas «normalement et habituellement inhérents à leurs fonctions⁴⁵». Ce libellé nous semble toutefois manquer de souplesse, compte tenu du texte législatif actuel stipulant que le travailleur peut refuser s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution du travail l'expose à un danger. En ce sens, le journaliste Jean-Claude Rivard écrivait:

Toutefois un danger ne peut justifier l'exercice du droit de refuser un travail dangereux que s'il comporte un risque qui n'est pas normalement et habituellement inhérent aux fonctions exercées⁴⁶.

Cette nouvelle conception est tout à fait conforme aux dispositions qui sont prévues à ce sujet en Ontario et dans le secteur fédéral.

⁴³ *Idem*, page 344, 345.

⁴⁴ *Weyerhaeuser Canada Ltd et International Woodworkers of America*, 1976 W.L.A.C. vol. 2, 432 à la page 434 (B.C.).

⁴⁵ Malheureusement, il semble qu'il faudra attendre en 1981 pour que cette réforme particulière soit mise en vigueur. C'est ce que déclarait M. Pierre Marois au journal *La Presse*, 28 janvier 1980.

⁴⁶ Jean-Claude Rivard, Un travailleur pourra refuser d'exécuter une tâche jugée dangereuse. *Le Devoir*, 21 juin 1979.

Dans cette province, le législateur vient d'adopter le *Bill 70 Respecting Occupational Health and Occupational Safety of Workers*⁴⁷. Voici de quelle façon est libellé l'article pertinent:

A worker may refuse to work or do particular work where he has reason to believe that,

- a) any equipment, machine, device or thing he is to use or operate is likely to endanger himself or another worker;
- b) the physical condition of the work place or the part thereof in which he works or is to work is likely to endanger himself; or
- c) any equipment, machine, device or thing he is to use or operate or the physical condition of the work place or the part thereof in which he works or is to work is in contravention of this Act or the regulations and such contravention is likely to endanger himself or another worker⁴⁸.

Au moment de son refus, l'employé devra immédiatement communiquer les raisons à son employeur ou surveillant, lequel devra sans délai procéder à une enquête en présence de l'employé et d'un membre du comité qui le représente, d'un représentant de la sécurité et de la santé ou d'un autre employé choisis par les travailleurs à cette fin⁴⁹.

Celui qui, malgré l'enquête, a encore des motifs raisonnables de croire que l'endroit, le travail ou l'équipement présente un danger pourra également refuser de travailler une seconde fois. Si tel est le cas, la loi prévoit la nomination d'un inspecteur chargé d'examiner le bien-fondé du refus de travailler et de rendre une décision⁵⁰. Pour sa part, l'employeur ou son représentant ne pourra pas suspendre ou menacer de suspendre, réprimander ou imposer quelque sanction que ce soit ou intimider l'employé qui agit conformément à la loi et recherche l'application des dispositions de sécurité⁵¹.

Au niveau fédéral, il nous faut référer au Code canadien du Travail lequel prévoit des dispositions identiques⁵².

Enfin, il importe d'apporter certaines précisions relatives à la notion d'imminence appliquée au danger. Nous nous apercevons que partout, le danger imminent s'apprécie en regard de circonstances qui ne sont pas reliées au genre de travail ou métier, mais plutôt en regard de faits exorbitants, hors de l'ordinaire. Ainsi, ne constituera pas un danger imminent pour la sécurité ou la santé d'un employé ou celles d'autres travailleurs l'utilisation par cet employé d'une ma-

⁴⁷ *Act Respecting the Occupational Health and Occupational Safety of Workers*, Bill 70, 15 décembre 1978 modifiant le *Safety Act 1971*, c. 43 et *The Employees' Health and Safety Act 1976* S.O. 1976 c. 79.

⁴⁸ *Idem*, art. 23 (3) a) b) c).

⁴⁹ *Idem*, art. 23 (4).

⁵⁰ *Idem*, art. 23 (7) (8).

⁵¹ *Idem*, art. 24.

⁵² *Code canadien du Travail*, 1966-1967, c. 62. Voir les articles 82.1 (1), (2), (3), (4), (12a), (12b), 84.1 (1).

chine, d'un dispositif ou d'une chose dans certaines circonstances ou d'une façon qui sont normales dans ce genre de travail ou de métier⁵³.

Bien que l'employé ait droit de cesser un travail dangereux et que l'employeur doive s'assurer de la sécurité des lieux et de l'équipement, la garantie n'est pas pleinement satisfaisante. Sur ce point, le ministre d'État au développement social au Québec insiste fortement sur la création de mécanismes et de moyens de coopération entre employeurs et employés⁵⁴.

Pour terminer sur ce point, mentionnons à nouveau la cause *Carl. O. White*, où l'employé s'estimant lésé a tenté de justifier son refus en invoquant son inquiétude pour sa propre santé et sa sécurité en raison des prévisions de mauvais temps. Rappelons qu'il devait s'embarquer sur un navire en vue de se rendre aux Iles Guyon et Scatarie, et, qu'en raison d'un retard, son transport devait s'effectuer en hélicoptère.

Voici comment l'arbitre dispose de cet argument:

On a voulu démontrer que l'employé s'estimant lésé a fait preuve d'une appréhension somme toute compréhensible en ce qui concerne le temps qui s'annonçait pour l'exécution du travail. Cependant, des éléments de preuve produits à l'effet contraire tendent à démontrer que son appréhension n'était fondée que sur des prévisions, qu'il ne courait aucun danger véritable si le temps était mauvais puisque les hélicoptères ne volent pas dans de mauvaises conditions météorologiques (il le savait très bien d'ailleurs), et qu'en fait le temps n'était pas si mauvais puisqu'une partie du travail a été accomplie avec succès grâce au transport par hélicoptère⁵⁵.

Par ailleurs, la décision très récente rendue par l'arbitre J. Galipeault dans l'affaire *Michel Belley et al. et Le Conseil du Trésor*, mérite aussi d'être citée⁵⁶. L'employé s'estimant lésé, un facteur, a refusé d'aller livrer le courrier dans l'après-midi du 9 décembre 1976. Il faisait ce jour-là, à Jonquière, un froid si intense qu'il aurait mis sa santé et sécurité en danger s'il avait accédé à l'ordre du maître de poste.

... j'en viens à la conclusion que, le 9 décembre, 1976, au bureau de poste de Jonquière, eu égard à la température très froide qui sévissait à l'extérieur, toute la consultation qui aurait dû avoir lieu entre les représentants de l'employeur et de l'Union préalablement à la prise d'une décision par le maître de poste n'a pas eu lieu. Au surplus, je suis aussi d'avis que les vérifications physiques et/ou visuelles qui ont été faites par les officiers des Postes n'étaient pas suffisantes⁵⁷.

⁵³ C. D'Aoust et Gilles Trudeau, *op. cit.*, monographie 4, page 35. Les auteurs font aussi état de l'obligation d'instruction qui pèse sur l'employeur à l'égard d'un nouveau salarié. L'on cherche en fait à minimiser les risques inhérents à l'emploi.

⁵⁴ *Santé et Sécurité au Travail*, Gouvernement du Québec, Éditeur Officiel du Québec, 1978, p. 208 et ss.; C. D'Aoust et Gilles Trudeau, *op. cit.*, p. 39.

⁵⁵ *Carl. O. White*, *op. cit.*, n. 19, p. 9.

⁵⁶ *Michel Belley et al. et Le Conseil du Trésor (ministère des Postes)*, 166-2-5389, (arbitre J. Galipeault), 1979.

⁵⁷ *Idem*, page 36.

Un peu plus loin, et après avoir réitéré le principe suivant lequel la règle «obey now and grieve later» n'est pas immuable, il ajoute:

... je suis d'avis que l'employé s'estimait lésé avait de bonnes raisons de croire /.../ qu'il mettait sa santé ou sa sécurité en danger et qu'ainsi il pouvait à bon droit refuser d'obéir aux ordres du maître de Poste. Il n'a pas été le seul à croire ainsi puisqu'aucun des facteurs qui étaient en devoir cet après-midi-là n'est sorti livrer le courrier. La preuve d'une action concertée n'a pas été faite devant moi. M. Belley avait fait de la livraison le matin et il avait du abandonner après un certain temps tant le froid était intense. La preuve fut également faite qu'après avoir été avisé par leurs membres du froid intense qu'il faisait sur leur route, lequel froid intense continuait en après-midi, à 13h les représentants de l'union, à leur tour, en avisèrent le maître de Poste qui maintint néanmoins sa décision à l'effet que les facteurs devaient procéder à leur livraison de l'après-midi⁵⁸.

La revue des problèmes concernant le refus d'obéir lorsqu'il s'agit d'une question relative à la santé est donc appréciée d'une manière spéciale. Nous nous apercevons aussi que les arbitres n'hésitent pas à considérer que de mauvaises conditions climatiques peuvent grandement affecter un employé. Ainsi, il a été jugé que des employés ayant refusé de rentrer au travail ne peuvent être taxés d'insubordination lorsque, en raison des conditions, leur santé était en danger.

Il semble bien que les plaintes aient leur raison d'être. L'été, il faisait démesurément chaud. L'hiver, il n'y avait aucun contrôle d'humidité. L'air ne circulait pas et il y avait dans le bureau une senteur de moisi. Comme résultat, les employés s'estimant lésés avaient des maux de tête, des nausées et des étourdissements. Même le directeur Fortin, et ceci est éloquent, déclare que depuis 1975 il communiquait avec le bureau régional pour se plaindre des mauvaises conditions climatiques. Son rapport produit comme pièce E-3 parle de conditions intolérables et insupportables en même temps que d'une ambiance suffocante, de mauvaise odeur et d'excès de chaleur. Sa propre santé a été affectée par ces conditions défavorables^{58A}.

Dans un autre ordre d'idées, il est également admis qu'un employé puisse justifier son refus d'obéir à un ordre en prouvant son manque de compétence, d'habileté ou de connaissance pour le travail précis devant être exécuté.

Une preuve jugée satisfaisante de l'un de ces points pourra faire échec à une mesure disciplinaire. Toutefois, une brève analyse jurisprudentielle nous a permis de réaliser que dans la majorité des cas, les raisons invoquées sont jugées farfelues, compte tenu de l'examen global des circonstances. À titre d'exemple, citons la cause *Jean Desjardins, Estelle Roux, Murielle Hémond-Leclerc et le Conseil du Trésor*. Au cours du mois de juillet 1977, ces employés se sont vus imposer une suspension d'une journée pour avoir refusé de traiter d'un certain nombre de dossiers contenant des documents de langue anglaise. L'arbitre E. Moalli rapporte que le «scénario» se déroula comme suit:

«Les employés complétèrent chacun 3 ou 4 dossiers parmi ceux qui leur avaient été confiés et, au bout de quelques heures, retournèrent le reste à M. Carrier en l'informant n'avoir pu tous les traiter car «j'ai oublié la langue seconde» ou «j'ai de la difficulté avec la langue seconde⁵⁹».

⁵⁸ *Idem*, page 37.

^{58A} *Micheline Brunet et autres et le Conseil du Trésor*, 166-2-6044 à 6051, (J.-Maurice Cantin, arbitre), décision du 27 août 1979, à la page 18.

⁵⁹ *Jean Desjardins, Estelle Roux, Murielle Hémond-Leclerc et Le Conseil du Trésor*, 166-2-3533, 3534, 3535, (arbitre Émile Moalli), 1978, pages 2, 3.

Il appert de la preuve que ces employés ressentiaient une certaine frustration n'ayant, depuis un an et demi, touché aucune prime au bilinguisme reconnue antérieurement par l'employeur. Outre ses commentaires sur le refus proprement dit, l'arbitre Moalli ajoute:

Les pièces 3-D, 3-H et 3-R indiquent clairement que les trois employés s'estimant lésés étaient titulaires de postes désignés bilingues; la preuve a bien démontré aussi que ces employés travaillaient sur les dossiers français et anglais immédiatement avant et après les événements de juillet 1977, de sorte qu'ils devaient sûrement connaître les deux langues⁶⁰.

Dans les circonstances, c'est à bon droit que l'arbitre conclut en l'existence de l'infraction reprochée.

2.2. L'ORDRE DÉRAISONNABLE

Pour introduire cette section, nous nous permettrons de citer l'auteur E. Palmer:

/.../ /This point/ raises another possibility for a defence to a charge of insubordination: that the order refused was unreasonable in the circumstances. As noted, insubordination does not «consist of a failure to obey a reasonable order». In this vein, unnecessary requests have been allowed to be refused... This exception, of course, is one which has been used sparingly by arbitrators. Generally speaking, arbitrators are loathe to interfere with management decisions and rarely will management make an order which is patently without any efficacy from their point of view⁶¹.

Dans la cause *Charles Devereaux et le Conseil du Trésor*, l'employé s'estimant lésé était à l'emploi du ministère des Postes et affecté comme surveillant à la section de l'électricité de la Division de l'entretien. Ce dernier s'objecta à assigner l'un de ses électriciens en vue de l'installation d'un ordinateur. Il se plaignit que l'on voulait réduire son équipe. Par la suite, on demanda à l'employé de se présenter au bureau du surintendant. Il n'obtempéra pas à cette demande et fut suspendu.

L'équipe d'hommes dont l'employé Devereaux était responsable comptait 10 membres. Ces employés ne suffisaient pas à la tâche et devaient faire du temps supplémentaire. Le représentant de l'Alliance prétendit que l'ordre était impossible à cause du manque de personnel. Pour vérifier le bien-fondé de cet argument, l'arbitre analyse le comportement des deux parties et écrit:

M. Johnson, pour sa part, sentait la nécessité de répondre à la demande, qui en fait était un ordre de son supérieur et par là-même d'agir suivant l'intérêt général du Bureau de Poste; comme il le mentionne lui-même, il ne faisait que son devoir en suivant la procédure normale dans un tel cas. De son côté, M. Devereaux prenait en considération les difficultés que rencontrait son équipe à suffire au travail normal qu'elle avait à effectuer; il prenait aussi en considération les inconvénients, connus de tous y compris la direction, endurés par les membres de son équipe à cause de la nécessité de travailler en temps supplémentaire⁶².

⁶⁰ *Idem*, page 7.

⁶¹ E. Earl Palmer, *op. cit.* n. 18, page 254.

⁶² *Charles L. Devereaux et Le Conseil du Trésor (ministère des Postes)*, 166-2-940, Arbitre G. DesCôteaux), 1973, page 20.

Toutefois, ceci n'est pas suffisant pour déclarer l'ordre déraisonnable. Malgré l'intérêt qu'il portait aux membres de son équipe, il aurait dû désigner un homme à l'installation de l'ordinateur et obéir lorsque le sur-intendant lui demanda de se présenter à son bureau⁶³.

Le critère de l'ordre raisonnable est aussi mis en cause lorsqu'un employé refuse de faire un travail qu'il croit relever d'un autre métier ou classification. Dans l'affaire *Renato Lapasin et Le Conseil du Trésor*, l'employé était un machiniste et travaillait à l'aide de tours, fraiseuses, raboteuses ... L'incident s'est produit alors que son supérieur lui demanda de tourner des têtes de mats en bois. Il fut mis en preuve qu'il avait auparavant fait ce genre de travail sans que l'on puisse lui reprocher quoi que ce soit. L'employé explique à l'audience: «la seule et unique raison pour laquelle j'ai refusé d'accomplir le travail qui m'était demandé, c'est que je ne suis pas un ébéniste». Étant d'opinion que cet ordre ne pouvait causer de préjudice à l'employé, et, vu la preuve démontrant la possibilité de façonner des objets à partir de pièces en métaux non ferreux sur les machines installées, l'arbitre expose:

Les faits mis en preuve me portent à conclure que l'ordre de fabriquer des têtes de mats en bois était entièrement raisonnable et que le refus opposé par M. Lapasin au motif qu'il n'était pas un ébéniste, qu'il n'était pas un tourneur de bois, ne constitue pas une raison valable⁶⁴.

Dernièrement, l'arbitre M. Falardeau-Ramsay s'est prononcée sur un litige mettant en cause un employé du ministère des Postes à Ottawa⁶⁵. Ce dernier portait un T-Shirt portant deux inscriptions: à l'avant «Management Sucks», à l'arrière «CUPW». Apprenant ceci, le représentant de l'employeur lui ordonna de se changer ou de le porter à l'envers de façon à cacher ces remarques qu'il considéraient offensantes. Le lendemain, l'employé revint au travail avec le même T-Shirt. Il fut congédié et cette décision fut maintenue.

Après avoir fait une étude assez extensive du slogan imprimé, de même que du comportement de l'employé, l'arbitre décide que l'employeur pouvait raisonnablement attribuer au slogan un sens peu élogieux le justifiant d'émettre cet ordre. À également été pris en considération, le fait que des solutions de rechange aient été poliment proposées à l'employé.

Il existe par ailleurs dans le secteur privé, une tendance exigeant la preuve d'une attitude blâmable pour confirmer une sanction d'insubordination.

On retrouve le commentaire suivant dans la cause *International Woodworkers of America, Local 2-500 and Stancor Central Ltd. (Peppler Division)*:

⁶³ *Idem*, page 21.

⁶⁴ *Renato Lapasin et Le Conseil du Trésor (Défense Nationale)*, (166-2-4843), (Arbitre E. Moalli), 1978, page 7

⁶⁵ *J. Schneider et Le Conseil du Trésor, (ministère des Postes)*, (166-2-5219), 5264, (Arbitre M. Falardeau-Ramsay), 1979. Cette décision a été portée en appel devant la Cour d'Appel fédérale.

... si un employé croit pour des motifs raisonnables que sa conduite est justifiée, l'absence d'une attitude blâmable peut excuser sa faute apparente et justifier l'annulation de son congédiement⁶⁶.

Ici, l'employé s'estimant lésé croyait pour des motifs raisonnables qu'il avait droit, aux termes de la convention collective, de quitter son travail pour vaquer à ses occupations syndicales.

Dans la cause *Spruce Falls Paper Co. Ltd. and International Brotherhood of Pulp, Sulphite & Paper Mill Workers, Local 89*⁶⁷, le principe semble avoir été interprété, permettant ainsi à l'arbitre de déterminer si l'ordre était raisonnable. Dans cette affaire, l'insubordination consistait à exercer un droit que l'employé croyait découler de la convention collective. L'existence de ces droits, qu'il s'agisse du cas *Stancor* ou *Spruce Falls* n'est pas déterminée. On traite plutôt du caractère raisonnable de la conviction des employés s'estimant lésés à l'effet qu'ils avaient ce droit. C'est donc par l'examen attentif du contexte de chaque dossier sous étude, qu'il sera possible pour l'arbitre de décider si des données suffisamment objectives militent en faveur de la peur ressentie par l'employé. Toutefois, c'est à bon droit que la doctrine souligne:

L'arbitre n'a pas à juger de l'opportunité de l'ordre; il s'en tient à l'étude du caractère raisonnable de la directive. Agir autrement conférerait pratiquement un pouvoir d'administration à l'arbitre dans l'entreprise⁶⁸.

2.3. L'ORDRE CONTRAIRE À LA LOI ET À LA CONVENTION COLLECTIVE

Au sein de la Fonction publique fédérale, l'ordre contraire à la loi est celui qui aurait pour conséquence la perpétration d'un acte illégal, s'il était exécuté. Dans ces cas, il est unanimement admis:

If the order could not legally be given the failure to perform that order could not be proper cause for disciplinary action⁶⁹.

Pour certains, ce principe est mis en oeuvre lorsque l'exécution de l'ordre entraînerait la responsabilité criminelle de l'employé. Par ailleurs, d'autres l'étendent aux cas susceptibles d'engager la responsabilité civile de l'employé. Nous serions tentés d'aller encore plus loin en soumettant que l'ordre contraire à la loi (ce qui engloberait toute entente entre les parties quant au travail ou à ses modalités) devrait, si la preuve en est faite, être un motif suffisant pour faire échec à toute mesure disciplinaire engagée envers celui qui refuse d'obéir. Pour cette raison d'ailleurs, avons-nous décidé de traiter cet aspect parallèlement avec le cas de l'ordre contraire à la convention collective.

⁶⁶ *Stancor*, *op. cit.* note 40.

⁶⁷ *Spruce Falls Paper Co. Ltd., and International Brotherhood of Pulp, Sulphite & Paper Mill Workers, local 89*, (1973) 2 L.A.C. 91.

⁶⁸ C. D'Aoust et Gilles Trudeau, *op. cit.*, monographie 4, page 41.

⁶⁹ *Re Kimberly-Clark*, (1973) 3 L.A.C. (2d) 278, à la page 286 (arbitre Brown); voir aussi E. Earl Palmer, *op. cit.*, pages 253, 254.

Dans la cause *Arthur Melançon, Simon Every, B. Dewolfe et Roy Bisset et le Conseil du Trésor*, les employés s'estimant lésés ont refusé de conduire des camions en raison de leur classification comme conducteurs d'autobus. Selon leurs prétentions, ce travail comportait un important changement à la description officielle des fonctions, sans qu'il y ait eu une nouvelle reclassification. L'arbitre Jolliffe adopta la position suivante:

Quel que soit le bien-fondé de la plainte relative à la classification, l'attribution des tâches ou la répartition des heures supplémentaires, aucun employé n'a le droit de poser un acte d'insubordination en désobéissant à un ordre de son supérieur. Un retard excessif ou une inefficacité marquée dans la reclassification (ou dans la révision de celle-ci) ne peuvent justifier le refus délibéré d'exécuter un travail.

Si un employé se voit attribuer une tâche qu'il considère dépasser le cadre de sa classification ou de la descriptions des fonctions qu'il exerce, son seul recours est de présenter un grief et d'attendre la décision finale⁷⁰.

Il est important de souligner que l'arbitre n'admet que trois exceptions pour déroger à la règle générale:

Un employé peut être justifié de refuser d'obéir à l'ordre de faire quelque chose d'impossible ou d'illégal. /.../ qui met en danger sa vie ou risque de lui causer des blessures corporelles⁷¹

Les cas n'entrant pas dans l'une ou l'autre des catégories, il confirme la sanction disciplinaire.

Cette position a été suivie dans la décision *Dennis A. Bona et le Conseil du Trésor*, où l'employé s'estimant lésé a refusé d'exécuter des fonctions de réparation de navires, telles fonctions étant en dehors de son unité de négociation et empiétant sur celles d'une autre.

La décision relative au grief rendue par l'arbitre Abbott comprend entre autre l'extrait suivant:

Je ne puis invoquer aucun usage, principe, de justice sociale ou singularité de l'emploi dans la fonction publique qui me permettent d'appliquer en l'occurrence les raisons qui justifient ordinairement l'insubordination, comme par exemple l'illégalité de l'ordre donné ou un danger que cet ordre pourrait constituer pour la santé ou la sécurité. M. Bona était vraisemblablement capable, sur le plan physique et professionnel, d'accomplir la tâche en question; à supposer que cette dernière ait excédé le cadre des fonctions de son unité de négociation, elle ne conférerait pas à l'ordre donné un caractère illégal ou inexécutable⁷².

Parallèlement à cette tendance stricte, on assiste au Québec à la création d'une politique nouvelle dont l'objectif est d'assouplir les exceptions permettant de déroger au principe «obey now and grieve later».

⁷⁰ *Arthur Melançon, Simon Avery, B. Dewolfe et Roy Bisset et Le Conseil du Trésor (ministère de la Défense Nationale)* (166-2-140, 141, 142, 144), (Arbitre E. Jolliffe), 1969, page 9.

⁷¹ *Idem*, page 10.

⁷² *Dennis A. Bona et Le Conseil du Trésor (Ministère de la Défense Nationale)*, 166-2-696, (Arbitre R.D. Abbott), 1973, pages 8, 9.

En effet, à supposer qu'un employé refuse d'obéir à un ordre contraire à la convention collective, le sort de son cas sera traité différemment selon qu'il appartienne à l'un ou l'autre système.

Une première tendance fera en sorte de permettre à l'employeur d'exiger de l'employé qu'il accomplisse une tâche litigieuse et qu'il conteste ensuite au moyen de la procédure applicable aux griefs. Tel est ce qui fut décidé dans la cause *Michael Leahy et le Conseil du Trésor*, où l'employé fut suspendu pour avoir refusé de se rendre à la section de recommandation. Il invoque que cet ordre était contraire à la convention collective, chapitre de la sélection des postiers pour les affectations recherchées. L'arbitre Kenneth Norman expose:

La règle veut qu'on applique ce principe «obey now and grieve later», même lorsque l'ordre en question est nettement déraisonnable et contraire aux dispositions de la convention collective⁷³.

Confirmant cette tendance, l'arbitre J.F.W. Weatherhill a refusé d'excuser le refus d'un employé d'une équipe volante de se rendre au ratelier comme on le lui avait demandé. Ce dernier prétendit que la rotation n'avait pas été respectée. Bien qu'il appert de la preuve qu'aucun des articles de la convention collective ne prévoit de rotations de tâches parmi les membres des équipes volantes, l'arbitre a malgré tout exposé l'opinion suivante:

Mais on doit signaler que, règle générale, même si le surveillant a donné un ordre qui ne s'accorde pas avec la convention collective, (à moins que cet ordre ne nuise à la santé ou à la sécurité de l'employé et qu'il ne soit nettement illégal, bien entendu), il incombe à l'employé d'obéir à l'ordre et, s'il le juge opportun, de porter plainte par voie de grief⁷⁴.

Quelle était donc l'intention de l'arbitre en utilisant les termes «à moins qu'il ne soit nettement illégal»? Cet obiter semble vouloir accueillir un grief dont la preuve démontrerait que l'ordre était contraire à la convention collective, mais dans le seul cas où il se rattache à une question de santé ou de sécurité.

Exceptionnellement, en raison de l'économie des relations d'égalité devant régir les parties, une décision de la Colombie Britannique fournit les commentaires suivants:

Except where an employee is hired to do general labour, he is entitled to insist on doing the job he was hired to do. If an employee is hired as a welder, an employer cannot insist that he do carpentry or plumbing, except with the agreement of the employee. If such were the case, it would be a simple matter for an employer to make a job assignment to an employee outside his craft or skill, and when the employee either refused to do it or did it badly, discharge him for his insubordination or incompetence. To the extent that job tenure attaches under a collective agreement, it applies to the job classification to which the employee is hired or which he subsequently acquires⁷⁵.

⁷³ *Michael Leahy et le Conseil du Trésor (Ministère des Postes)*, 166-2-1990, (Arbitre K. Norman), 1976, page 7.

⁷⁴ *Gilles Lesage et le Conseil du Trésor (Ministère des Postes)*, 166-2-1990, (Arbitre Weatherhill), 1976, page 4.

⁷⁵ *Standard Brands Canada Limited and Canadian Food and Allied Workers (A.F.L.) — (C.I.O.) Local P 283*, 1975 W.L.A.C. 931, aux pages 932, 933.

Les conséquences entraînées par cette conception d'équité et du respect des droits de chacun imposent l'assouplissement du principe général. En ce sens, l'arbitre explique:

In fact, the «unlawful» exception must extend beyond criminal liability. An employee cannot be required to do that which by contract he is not obliged to do. The «work now and grieve later» rule therefore cannot operate except to the extent that it gives an employee the option of refusing to do work he was not hired to do. Certainly, one must accept the premise that in an industrial society there is an obligation on an employee to obey an order to work, but that order must not only not expose the employee to an unsafe or unlawful situation, but it also must be within the contractual power of the employer to do⁷⁶.

Tel est donc le fondement de cette seconde tendance. Depuis 1974, au Québec, les arbitres ont adopté une position analogue⁷⁷. L'ajout de cette exception de l'ordre contraire à la convention collective s'inscrit à l'encontre de la jurisprudence traditionnelle sur la question. Il signifie également que le pouvoir de gérance doit désormais s'exercer dans les limites tracées par la convention collective. Il ne saurait donc y avoir d'insubordination véritable pour un employé à refuser d'exécuter un ordre qui outrepassé ces limites.

Plusieurs décisions ont été rendues sur ce point⁷⁸. Parmi les plus importantes, figurent les causes *Le Syndicat National des Employés de l'Université de Montréal* (Jean-Marie Savoie) et *Simmons Ltée v. Union Internationale des Rembourseurs de l'Amérique du Nord, local 402* (Guy Dulude)⁷⁹.

Dans la première, le plaignant conteste une suspension. Il avait demandé un congé sans solde et se l'est fait refuser pour n'avoir pas voulu donner les raisons justifiant ce congé. Ce comportement fut considéré par l'employeur comme un acte d'insubordination. Les clauses pertinentes de la convention collective se lisent ainsi:

21.13: Tout salarié régulier a droit à un congé sans traitement en plus de ses vacances annuelles après entente avec l'Université quant aux dates et à la durée de ce congé.

23.00 Congé sans traitement

Tout salarié régulier régi par la présente convention obtient un congé sans traitement pour une période à être déterminée entre les parties, soit pour études, soit pour des raisons majeures, selon les modalités suivantes:

⁷⁶ *Idem*, page 934.

⁷⁷ Voir à ce propos C. D'Aoust et Gilles Trudeau, *op. cit.*, monographie 4, page 45. On y fait une étude exhaustive de la position classique; du courant plus nuancé selon lequel l'employé est justifié de refuser d'obéir si l'ordre est contraire à la convention et que le recours à la procédure de grief s'avère illusoire et, finalement, d'un courant plus permissif mais non approuvé par les auteurs. Cette dernière tendance n'exige aucune preuve du caractère illusoire du recours à la procédure de grief.

⁷⁸ *Allard v. Les Commissaires d'Écoles de Ste-Brigitte des Saults*, (1972) R.D.T. 229. Voir aussi *Alliance des Infirmières de Montréal v. L'Hôpital de St-Eusèbe de Joliette*, (1973) S.A.G. 1235; *Commission Scolaire des Laurentides v. Syndicat des Employés de la Commission Scolaire des Laurentides* (C.S.N.) (1975) S.A.G. 469; *Dominion Stores Ltd v. Union des Employés de Commerce, local 500*, R.C.I.A., (1975) S.A.G. 1663.

⁷⁹ (1979) S.A.G. 1625; (1976) S.A.G. 32.

- i) pour obtenir un congé pour études, le salarié doit avoir 6 mois ou plus d'ancienneté à l'Université
- ii) le salarié doit faire parvenir sa demande écrite au Service du personnel
- iii) l'Université ne refusera pas un tel congé sans motifs valables.

Le fardeau imposé au plaignant comporte la preuve que cet ordre était contraire aux dispositions de la convention collective d'une part, et d'autre part, la justification de sa conduite puisque dans ce cas précis, la seule preuve qu'il s'agissait d'un ordre contraire ne signifiait pas qu'il avait le droit de prendre ce congé.

L'arbitre Savoie est d'avis que cette nouvelle tendance repose sur des principes juridiques plus solides.

En effet, selon nous, le caractère de subordination de l'employé n'implique pas qu'il doive à tout prix exécuter toutes les décisions de son employeur, même celles qui lui imposent des obligations non prévues à la convention collective ou qui lui refusent un droit ou un bénéfice qui lui est accordé par ce même texte. Ce n'est pas nier le droit de direction de l'employeur que de rappeler qu'il est limité par les termes de la convention collective... Les devoirs de l'employé ne sont en définitive que le corollaire des droits de l'employeur. De plus on pourrait se demander au nom de quels principes la convention collective pourrait posséder pour l'employeur un caractère moins impératif que l'ordre public ou les bonnes moeurs⁸⁰.

L'examen des clauses révèle que le droit au congé est incontestable. Suivant la disposition 21.13, l'employeur peut seulement s'objecter sur les questions de date et de durée. Par ailleurs, l'arbitre est d'opinion que cette dernière clause n'est pas liée à la clause 23.00. L'employé ne saurait donc être obligé de motiver les raisons justifiant le congé. On a également reproché à l'employé de n'avoir pas conclu d'entente formelle quant à la date et à la durée. L'arbitre ne retient pas l'argument, étant plutôt d'avis que ce défaut est imputable à l'employeur⁸¹.

Tels sont donc les principes dont la logique fut ultérieurement suivie dans l'affaire *Simmons*. L'employé dans ce cas était affecté à la manutention de boîtes à matelas sur une chaîne de production. Il y avait deux chaînes. Le jour de l'incident, le contremaître affecta le second employé à du balayage et donna l'ordre au plaignant de fournir les deux chaînes.

La compagnie avait-elle le droit d'obliger le réclamant à cumuler simultanément deux fonctions? Après avoir décidé que cette affectation s'inscrivait directement à l'encontre de plusieurs des dispositions de la convention collective et notamment celles de l'article 10 ayant trait à l'affichage de postes, l'arbitre conclut:

Il ne peut y avoir d'insubordination lorsqu'un salarié ne fait qu'exercer des droits que la convention collective lui reconnaît expressément⁸².

⁸⁰ *Idem*, page 1632.

⁸¹ *Idem*, Page 1635.

⁸² *Simmons, op. cit.*, page 26.

Par la suite, cette approche a évolué et les arbitres en sont venus à faire exception de l'exception de la règle «obey now and grieve later», dans la mesure où la directive de l'employeur constituait une «violation manifeste» de la convention collective. Ainsi, dans l'affaire *Steinberg (Div. Miracle Mart) v. Union des Employés de commerce, local 502*, a-t-on décidé que la directive de l'employeur ordonnant à l'employé s'estimant lésé de désigner un de ses hommes, ou, lui-même pour aller ramasser un dégât causé par un chien dans le magasin, ne constituait pas, dans ces circonstances «d'urgence», une violation flagrante de la convention collective. L'arbitre ajoute que s'il existait un préjudice sérieux, il aurait certes pu être ultérieurement corrigé ou compensé adéquatement⁸³.

Cette restriction concernant la «violation évidente et manifeste» s'est trouvée à marquer un pas vers l'arrière et à rendre les quelques décisions l'ayant approuvée pour le moins confuses. Tel est le sentiment que nous ressentons, en particulier face à la décision *Labbatt Ltd v. Union des Routiers. Brasseries, liqueurs douces de diverses industries, local 1999* dans laquelle l'arbitre énonçait:

...En un certain sens et à moins que les ordres reçus ne portent gravement atteinte à ses droits individuels fondamentaux, il sera plus prudent au salarié de se conformer à ce qui lui est prescrit plutôt que de s'exposer à des mesures disciplinaires pour avoir erronément interprété en sa faveur, les disposition d'une convention collective⁸⁴...

Désormais, c'est à l'arbitre qu'il revient d'interpréter la convention collective. Poser comme exigence que la violation soit évidente et manifeste se trouvait à porter atteinte à l'équilibre des parties, équilibre que l'on cherche de plus en plus à protéger.

Dans sa critique, l'arbitre Réjean Breton explique dans *Cité de Sillery v. Syndicat des Employés municipaux de Sillery*:

...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'un intérêt pour le moins pénible⁸⁵.

Mentionnant qu'aujourd'hui le pouvoir de direction est remis en question par certains qui parlent de co-gestion et même d'auto-gestion, l'arbitre accueille le grief et rappelle que:

«Il est bien sûr que l'employeur continuera sans doute encore longtemps à prendre l'initiative dans la quasi-totalité des cas, mais cela ne doit pas nous faire perdre de vue que les deux (2) parties doivent appliquer conjointement la convention collective⁸⁶.

La jurisprudence arbitrale distingue donc nettement les approches de la règle «obey now and grieve later» du «droit de refus».

⁸³ *Steinberg (Div. Miracle Mart) v. Union des Employés de Commerce, Local 502*, (1976) S.A.G. 9, à la page 20.

⁸⁴ (1977) S.A.G. 412, à la page 417.

⁸⁵ (1977) S.A.G. 1582, à la page 1589.

⁸⁶ *Idem*, page 1590.

/.../ /La convention collective/ a essentiellement pour objectif de mettre en place un régime de travail qui constitue un encadrement pouvant limiter «l'exercice» des droits de direction. L'employeur doit dès lors, dans l'exercice de ses prérogatives, respecter les limites ressortant des provisions de l'entente collective.

En obligeant un salarié à se conformer à un ordre «prima facie» contraire à la convention collective, l'employeur ne respecte pas les limites d'exercice de ses droits de direction⁸⁷.

Pour toutes ces raisons, nous sommes d'avis que cette nouvelle tendance, minoritaire en regard de la position adoptée par le secteur de la fonction publique fédérale, apparaît bien fondée. La convention collective n'est-elle pas le reflet de la volonté des parties, leur loi? Nous souhaitons que cette nouvelle interprétation des principes régissant l'ordre contraire à la convention, puisse influencer sur les décisions à venir dans le secteur de la Fonction publique fédérale. Le fait d'accepter qu'une erreur d'interprétation de la convention collective faite par l'employeur soit un facteur atténuant la faute d'insubordination de l'employé constitue certainement un premier pas⁸⁸.

L'uniformité souhaitée ferait en sorte d'éviter des courants nettement contradictoires.

Dans l'affaire *J.V. Warnick et le Conseil du Trésor*⁸⁹, il fut décidé ce qui suit sur la question de non-paiement par l'employeur des heures supplémentaires:

... même s'il va de toute évidence à l'encontre des conditions de la convention collective, il aurait dû être exécuté pour être ensuite contesté au moyen de la procédure de griefs et d'arbitrage⁹⁰.

Par contre, récemment, une décision du secteur privé au Québec est venue confirmer la nouvelle tendance minoritaire. Après une étude extensive de la jurisprudence antérieure sur la question, l'arbitre accepta les prétentions de la partie syndicale à l'effet qu'un ordre d'aller travailler «sur leur propre temps», c'est-à-dire en n'étant pas rémunéré par leur employeur, allait tout à fait à l'encontre de la convention collective prévoyant que l'employé soit rémunéré pour tout le travail qu'il exécute⁹¹.

CONCLUSION

L'employeur doit fournir au salarié le travail convenu et les moyens nécessaires à son exécution. Outre le versement des prestations auquel il a droit,

⁸⁷ *Syndicat des Employés du Mont d'Youville (CSN) v. Mont d'Youville*, (1978) S.A.G. 51, aux pages 53, 54.

⁸⁸ Palmer, *op. cit.*, page 266.

⁸⁹ *J.V. Warnick et Le Conseil du Trésor (Ministère des Postes)*, 166-2-1930 (arbitre D. Beatty), 1975.

⁹⁰ *Idem*, page 13.

⁹¹ *Vitriers et Travailleurs du Verre, Local no 1135, F.I.P.M.C. et Yvon Roussel v. Vitrierie Claveau (1964) Inc.*, décision du 7 mai 1979, arbitre G. DesCôteaux.

l'employé a le droit d'exiger de l'employeur qu'il respecte la réglementation du travail prévu par la loi, les conventions collectives et toute entente subséquente.

La contrepartie des obligations imposées à l'employeur soit ses pouvoirs de direction et de discipline doit également s'exercer conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

De ce travail, il appert que l'on cherche de plus en plus à garantir la protection des droits des travailleurs de façon à assurer leur protection au sein de l'entreprise tant au niveau des obligations et droits auxquels ils ont consenti, qu'au niveau de leur sécurité proprement dite sur le plan de l'utilisation des instruments, des locaux, etc.

L'application de ces procédures a fait naître une tendance unanime permettant à l'employé de se prévaloir de l'exception à la règle «obey and grieve later» lorsque sa santé ou sa sécurité est mise en danger. L'augmentation du nombre d'accidents du travail constatés a en outre promu la mise en place de divers comités de sécurité appelés à collaborer avec les travailleurs.

Il reste cependant de nombreuses controverses dans les autres cas.

Mais puisque cette relation de travail est régie dans une large mesure par une convention statutaire, l'heure est venue d'en repenser la philosophie qui sous-tend les différents courants. Un auteur disait à ce sujet que le «droit du travail est avant tout, le droit de la subordination, donc de l'inégalité⁹²».

Ce genre de définition devrait, nous l'espérons, pouvoir s'atténuer au fil des années. L'employé engage toute sa personne en adhérant aux différentes clauses de la convention collective. Cette dernière étant bilatérale, la prérogative de l'employeur ne devrait plus primer lorsque l'ordre donné outrepassé les avantages acquis.

En retenant la règle obéir puis se plaindre, les arbitres nord-américains refusent de reconnaître l'égalité totale des parties, notamment en face d'une divergence d'interprétation de la convention collective⁹³.

⁹² F. Hordern, *Les droits des travailleurs*, les éditions ouvrières, Paris, 1976, p. 8.

⁹³ C. D'Aoust et Gilles Trudeau, *op. cit.*, monographie 4, page 55.

SOURCES JURISPRUDENTIELLES ET DOCTRINALES

1) Sources jurisprudentielles

- Allard v. Les Commissaires d'École de Ste-Brigitte des Saults*, (1972) R.D.T 229
- Alliance des Infirmières de Montréal v. L'Hôpital de St-Eusèbe de Joliette*, (1973) S.A.G. 1235, André Rousseau, arbitre.
- Arsenault et le Conseil du Trésor (Ministère des Approvisionnements et Services)*, 166-2-530, 1971, Perry Meyer, arbitre.
- Michel Belley et al. et le Conseil du Trésor (Ministère des Postes)*, 166-2-5389, 1979, Jean Gali-peault, arbitre.
- Dennis A. Bona et le Conseil du Trésor (Ministère de la Défense Nationale)*, 166-2-696, 1973, R.D. Abbott, arbitre.
- British Columbia Telephone Company and Federation of Telephone Workers of British Columbia*, (1977) W.L.A.C., vol. 2, p. 338.
- Micheline Brunet et autres et le Conseil du Trésor*, 166-2-6044 à 6051, 1979, J.-Maurice Cantin, arbitre.
- Thomas Cadler et le Conseil du Trésor (Ministère de l'Agriculture)*, 166-2-122, 1969, E. Jolliffe, Arbitre.
- Cité de Sillery v. Syndicat des Employés Municipaux de Sillery*, (1977) S.A.G. 1582.
- Commission Scolaire des Laurentides v. Syndicat des Employés de la Commission Scolaire des Laurentides (CSN)*, (1975) S.A.G. 469, Guy Dulude, arbitre.
- Jean Desjardins, Estelle Roux, Murielle Hémond-Leclerc et le Conseil du Trésor*, 166-2-3533, 3534, 3535, 1978, Emile Moalli, arbitre.
- Charles L. Devereaux et le Conseil du Trésor (Ministère des Postes)*, 166-2-940, 1973, Gaston Des-Côteaux, arbitre.
- Dominion Stores Ltd v. Union des Employés de Commerce, Local 500, RCIA*, (1975) S.A.G. 1663, Réginald Savoie, arbitre.
- Ford Motor Company, Spring and Upset Building (River Rouge, Michigan) and International Union, United Automobile, Aircraft and Agricultural Implement Workers of America, Local 600 (CIO)*, 3 L.A. 779, June 30, 1944.
- International Woodworkers of America, Local 2-500 and Stancor Central Ltd (Pappler Division)*, (1970) 22 L.A.G. 184 (Weiler).
- Labbatt Ltd v. Union des Routiers, Brasseries, Liqueurs douces des diverses Industries, Local 1999*, (1977) S.A.G. 412.
- Renato Lapasin et le Conseil du Trésor (Défense Nationale)*, 166-2-4832, 1978 Emile Moalli, arbitre.
- Michael Leahy et le Conseil du Trésor (Ministère des Postes)*, 166-2-1990, 1976, K. Norman, arbitre.
- Lesage et le Conseil du Trésor*, 166-2-1990, 1976, J.F. Weatherhill, arbitre.
- Arthur Melançon, Simon Avery, B. Dewolfe et Roy Bisset et le Conseil du Trésor (Ministère de la Défense Nationale)*, 166-2-140, 141, 142, 144, 1969, E. Jolliffe, arbitre.
- Mueller Ltd and U.A.W., Local 456*, (1974) 7 L.A.C. (2d) 282, Hinegan, arbitre.
- Re Ault Milk Products*, (1962) 13 L.A.C. 181.
- Re Duplate*, (1956) 6 L.A.C. 335.
- Re Ford Motor*, (1951) 3 L.A.C. 891.
- Re Geo. Burchill and Sons Plywood Ltd and International Woodworkers of America, Local 2-306*, (1974) 4 L.A.C. (2d) 114.
- Re Inco*, (1952) 4 L.A.C. 1254.
- Re Kimberley-Clarck*, (1973) 3 L.A.C. (2d) 278.
- Re Municipality of Metro Toronto*, (1970) 21 L.A.C. 330.
- J. Schneider et le Conseil du Trésor (Ministère des Postes)*, 166-2-5219, 5264, 1979, M. Falardeau-Ramsay, arbitre.
- Simmons Ltd v. Union Internationale des Remboureurs de l'Amérique du Nord, Local 402*, (1976) S.A.G. 32, Guy Dulude, arbitre.
- Spruce Falls Power and Paper Company Ltd and International Brotherhood of Pulp, Sulfite and Paper Mill Workers, Local 89*, (1973) 2 L.A.C. 91.

- Standard Brands Canada Ltd and Canadian Food and Allied Workers (A.F.L.-C.I.O.) Local P 283*, (1975) W.L.A.C., 931.
- Steel Company of Canada and U.S.W. Local 1005*, (1973) 4 L.A.C. (2d) 315, Johnson, arbitre.
- Steinberg (Div. Miracle Mart) v. Union des Employés de Commerce, Local 502*, (1976) S.A.G. 9.
- Le Syndicat canadien de la Fonction publique, section locale 1604 (F.T.Q.) v. La Corporation de l'École Polytechnique de Montréal*, (1976) S.A.G. 10691, p. 616, Jean-Marie Savoie, arbitre.
- Syndicat des Employés du Mont d'Youville (C.S.N.) v. Mont d'Youville*, (1978) S.A.G. 51.
- Le Syndicat National des Employés de l'Université de Montréal et Simmons Ltée v. Union Internationale des Rembourseurs de l'Amérique du Nord, Local 402*, 1974 S.A.G. 1625, J.M. Savoie, arbitre.
- Gilles Verret et le Conseil du Trésor (Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration)*, 166-2-2690, 1976, R.D. Abbott, arbitre.
- Vitriers et Travailleurs du Verre, Local no. 1135, F.I.C.M.C. et Yvon Roussel c. Vitrierie Claveau (1964) Inc.*, 7 mai 1979, Gaston DesCôteaux, arbitre.
- J.V. Warnick et le Conseil du Trésor (Ministère des Postes)*, 166-2-1930, 1975, D. Beatty, arbitre.
- Weyerhaeuser Canada Ltée et International Woodworkers of America*, (1976) W.L.A.C. vol. 2, 432.
- Carl O. White et le Conseil du Trésor (Ministère des Transports)*, 1971, 166-2-474, R.D. Abbott, arbitre.

2) Sources doctrinales

- Donald J.. Brown et David M. Beatty, *Canadian Labour Arbitration*, Canada Law Book Limited, Agincourt, Ontario 1977.
- C. D'Aoust et L. Leclerc, *La jurisprudence arbitrale québécoise en matière de congédiement*, École de Relations Industrielles, Université de Montréal, 1978.
- C. D'Aoust et Gilles Trudeau, *L'obligation d'obéir et ses limites dans la jurisprudence arbitrale québécoise*, École de Relations Industrielles, Université de Montréal, 1979.
- F. Hordern, *Les droits des travailleurs*, Les éditions ouvrières, Paris, 1976.
- Earl E. Palmer, *Collective Agreement Arbitration in Canada*, Butterworths, Toronto, 1978.