

L'arbitre de griefs, instrument efficace de contrôle des abus de pouvoirs de l'employeur ?

Jean-Louis Dubé

Volume 19, Number 1, 1978

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/042226ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/042226ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Faculté de droit de l'Université Laval

ISSN

0007-974X (print)

1918-8218 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Dubé, J.-L. (1978). L'arbitre de griefs, instrument efficace de contrôle des abus de pouvoirs de l'employeur ? *Les Cahiers de droit*, 19(1), 105–115.
<https://doi.org/10.7202/042226ar>

Article abstract

In theory, recourse to the grievance arbitration would appear to be an efficient means of controlling the abuse of powers (i.e. violations of the collective agreement) by the employer. Indeed, experience has borne out the truth of this affirmation. Mainly due to the management rights principle however, there still remain several important lacunae in this regard.

On the one hand, by invoking the so-called management rights principle as a favorite means for circumscribing the arbitrator's jurisdiction, the Supreme Court of Canada has greatly diminished the efficacy of the arbitration process. This has occurred primarily through the quashing of arbitration decisions either on the basis of error of law or else by limiting the arbitrator's discretion in disciplinary cases.

On the other hand, it would be just as harmful to the efficiency of the arbitration process if arbitrators themselves were to abuse the management rights principle in interpreting and applying collective agreements. In general, arbitrators have proved to be highly conscious of this problem. By the same token, arbitrators have been faced with the problem of whether or not to discipline acts of insubordination even though employees may have been provoked by an abuse of authority on the part of the employer.

All in all, arbitrators, by their attitude, appear to manifest a desire of ensuring the efficient functioning of the arbitration process, without acting to the detriment of management rights. In this regard, the Supreme Court of Canada, with the notable exception of Chief Justice Laskin, would seem to be fighting a rear-guard action by continually emphasizing management rights.

L'arbitre de griefs, instrument efficace de contrôle des abus de pouvoirs de l'employeur ?

Jean-Louis DUBÉ*

In theory, recourse to the grievance arbitration would appear to be an efficient means of controlling the abuse of powers (i.e. violations of the collective agreement) by the employer. Indeed, experience has borne out the truth of this affirmation. Mainly due to the management rights principle however, there still remain several important lacunae in this regard.

On the one hand, by invoking the so-called management rights principle as a favorite means for circumscribing the arbitrator's jurisdiction, the Supreme Court of Canada has greatly diminished the efficacy of the arbitration process. This has occurred primarily through the quashing of arbitration decisions either on the basis of error of law or else by limiting the arbitrator's discretion in disciplinary cases.

On the other hand, it would be just as harmful to the efficiency of the arbitration process if arbitrators themselves were to abuse the management rights principle in interpreting and applying collective agreements. In general, arbitrators have proved to be highly conscious of this problem. By the same token, arbitrators have been faced with the problem of whether or not to discipline acts of insubordination even though employees may have been provoked by an abuse of authority on the part of the employer.

All in all, arbitrators, by their attitude, appear to manifest a desire of ensuring the efficient functioning of the arbitration process, without acting to the detriment of management rights. In this regard, the Supreme Court of Canada, with the notable exception of Chief Justice Laskin, would seem to be fighting a rear-guard action by continually emphasizing management rights.

* Professeur agrégé à la Faculté de droit de l'Université de Sherbrooke.

	<i>Pages</i>
1. Le principe des droits de la direction, instrument privilégié de détermination de la juridiction de l'arbitre	107
1.1. L'annulation de décisions arbitrales pour cause d'erreur de droit	108
1.2. Restrictions judiciaires apportées au pouvoir de l'arbitre en matière disciplinaire	110
2. L'utilisation du principe des droits de la direction par les arbitres de griefs.	111
2.1. Le principe des droits de la direction comme règle d'interprétation de la convention collective.	111
2.2. Le principe des droits de la direction et le devoir d'obéissance du salarié. .	113
Conclusion	114

En droit du travail québécois, la convention collective n'a atteint sa pleine maturité juridique qu'après une longue et difficile évolution. Jusqu'en 1944, la négociation collective se faisait sur une base facultative et la convention qui en découlait ne pouvait être sanctionnée que par le recours à la grève et non par l'autorité des tribunaux¹. En 1944, la législature adoptait la *Loi des relations ouvrières*² dont la principale fonction fut d'instaurer le système de monopole syndical et de négociation collective obligatoire en faveur de l'association de salariés majoritaire. Désormais, la grève est interdite tant que le grief n'a pas été soumis à l'arbitrage et qu'un certain délai ne se soit écoulé depuis la décision arbitrale. En somme, le recours à l'arbitrage est obligatoire mais la décision qui en découle ne l'est pas. Ce n'est qu'en 1961 qu'on adopta une loi déclarant que « toute grève ou contre grève est interdite en toute circonstance pendant la durée de la convention collective » et que la sentence arbitrale est finale et lie les parties³.

C'est aujourd'hui dans ce cadre juridique que la négociation collective constitue un système de participation conflictuelle à la gestion de

1. *Young v. Canadian National Railways*, (1931) 1 D.L.R., 645 (Comité judiciaire du Conseil Privé). Quoique cet arrêt ait été rendu à l'occasion d'un appel provenant d'une province de *Common law*, il semble assuré que la décision aurait été la même en droit québécois.

Sur ce problème des sanctions, il faut toutefois ajouter qu'exceptionnellement, les accords collectifs conclus par un syndicat constitué en vertu de la *Loi des syndicats professionnels* (14 Geo. V., c. 112) donnaient « ouverture à tous les droits et recours établis par la loi pour la sanction des obligations ».

2. S.R.Q. 1941, c. 162A, adopté par la *Loi instituant une commission de relations ouvrières*, 8 Geo. VI, c. 30.

3. *Loi modifiant la loi des relations ouvrières*, 9-10, El. II, c. 73. Il convient cependant de souligner que déjà, certaines parties avaient pris l'habitude d'introduire une telle clause dans leur convention.

l'entreprise. Ainsi, quant aux matières couvertes par la convention collective et compte tenu de la rédaction de cette dernière, le syndicat et le salarié peuvent contester les décisions de l'employeur à travers la procédure de réclamation dont l'étape ultime est l'intervention d'un tiers, l'arbitre de griefs, dont la décision est finale et lie les parties⁴.

Donc en théorie, l'arbitre de griefs apparaît comme un instrument efficace de contrôle des abus de pouvoirs de l'employeur qui, dans ce contexte, sont synonymes de violations des dispositions de la convention collective. Il faut ajouter qu'en pratique le mécanisme s'avère très souvent efficace. Cependant, quelques lacunes subsistent, de sorte qu'il n'est pas certain que l'on puisse affirmer que, devant ce juge privé législativement consacré, les parties sont sur un pied d'égalité. À ce sujet, il est intéressant d'analyser l'utilisation du principe des droits de la direction, surtout par la Cour suprême du Canada, comme instrument premier et privilégié de détermination de la juridiction de l'arbitre de griefs. De plus, ce principe sert aux arbitres comme règle fréquemment utilisée d'interprétation de la convention collective et comme fondement du devoir d'obéissance des salariés.

1. Le principe des droits de la direction, instrument privilégié de détermination de la juridiction de l'arbitre

En se basant sur le principe des droits de la direction, la Cour suprême du Canada a affecté de façon sensible l'efficacité du contrôle par l'arbitre des abus de pouvoirs de l'employeur. Elle l'a fait en annulant des décisions d'arbitres pour erreur de droit et en restreignant leur pouvoir d'appréciation en matière disciplinaire.

Avant d'analyser ces questions, il est intéressant de rappeler la position de la Cour sur d'autres problèmes connexes. Tout d'abord l'affirmation dans l'affaire *Le Syndicat catholique des employés de Magasins de Québec Inc. v. La Compagnie Paquet Ltée*, de l'exclusivité et de la très large latitude du statut de négociateur de l'association de salariés accréditée⁵. D'autre part, dans une décision récente⁶, la

4. Il y a lieu de noter que les conventions collectives traitent aujourd'hui d'une multitude de sujets couvrant de façon presque complète toute la vie de travail des salariés : salaires, congés, changements technologiques, promotion, pouvoir disciplinaire . . . Quant au caractère original et relativement efficace de cette procédure de réclamation telle que vue par un européen, voir Yves DELAMOTTE, *Le recours ouvrier dans une entreprise américaine*, Paris, Librairie A. Colin, 1966.

5. [1959] R.C.S. 206. D'une part, on déclare que pour les matières couvertes par la convention collective, la liberté individuelle de contracter est abrogée. D'autre part, la

déclaration par cette même Cour et de façon très claire, que l'arbitre de griefs est le forum exclusif de la convention collective.

1.1. L'annulation de décisions arbitrales pour cause d'erreur de droit

En dépit de ces décisions respectueuses du rôle du syndicat accrédité et de la juridiction de l'arbitre, la Cour suprême du Canada a envahi le domaine de ce dernier. Ainsi, dans l'affaire *Bell Canada v. Office & Professional Employees' International Union*, local 131⁷, l'arbitre avait décidé, après une étude fouillée, qu'il avait juridiction pour entendre au fond le grief d'un salarié de Bell Canada mis à la retraite de façon forcée, car il s'agissait selon lui d'un congédiement et que la convention collective stipulait dans son article 8 que « la compagnie peut congédier ou suspendre un employé pour un motif suffisant et raisonnable »⁸. Or, la majorité du tribunal, le juge en chef Laskin étant dissident, a annulé la décision de l'arbitre sur la base d'une erreur de droit. Se référant à la disposition précitée de la convention collective, Monsieur le juge Judson, parlant au nom de la majorité, affirma en effet que « le congédiement, la suspension et la mise à la retraite avec pension sont trois concepts différents et distincts »⁹. Il s'agit là d'une simple affirmation, le tribunal n'ayant donné aucun motif pour appuyer cette opinion et rejeter sans même le mentionner et de façon cavalière, à notre avis, le jugement très sérieusement motivé de l'arbitre.

Pour sa part, Monsieur le juge en chef Laskin a restreint son pouvoir de contrôle à l'erreur grossière. Et après avoir analysé l'opinion de l'arbitre, il déclara que cette dernière ne lui apparaissait pas déraisonnable.

Dans l'affaire *Air-Care Ltd v. United Steelworkers of America*¹⁰, l'arbitre avait décidé qu'en cas de « manque d'ouvrage », l'employeur devait effectuer des mises à pied de salariés par ordre d'ancienneté et non

convention collective peut contenir des dispositions concernant tous les sujets qu'il est d'usage au pays d'y inclure.

6. *General Motors of Canada Ltd v. Pierre Brunet et al.*, décision du 2 novembre 1976, non encore publiée. On y décide de façon unanime que les tribunaux de droit commun n'ont aucune juridiction en matière d'interprétation et d'application de convention collective. La Cour Suprême du Canada rejette ainsi l'opinion de la Cour d'appel du Québec auparavant exprimée dans l'affaire *Association des policiers de la Cité de Giffard v. La Cité de Giffard*, [1968], B.R. 863.

7. [1974] R.C.S. 335.

8. *Idem*, p. 338.

9. *Ibid.*, p. 340.

10. [1976] R.C.S. 2.

réduire le nombre d'heures de travail de tous les employés¹¹. La Cour suprême ici encore a annulé cette décision pour cause d'erreur de droit.

Dans l'un et l'autre cas, la Cour a dit que l'arbitre avait excédé sa juridiction parce qu'il avait modifié le texte de la convention collective. Dans l'affaire *Bell Canada*, cette modification se serait faite en ajoutant l'expression mise à la retraite à l'article 8 de la convention collective¹² et, dans l'affaire *Air-Care Ltd*, en imposant à l'employeur une obligation d'effectuer des mises à pied lors de pénurie de travail¹³. Dans les deux arrêts, le principe des droits de la direction est entré en jeu. C'est en vertu de ce principe que le juge Judson exige de lire (noir sur blanc) dans la convention collective l'expression « mise à la retraite ». La même exigence se retrouve dans l'affaire *Air-Care Ltd*; à moins d'une expression très claire donc, la mise à pied apparaît comme une procédure facultative relevant exclusivement des droits de la direction. Ce n'est qu'après décision de l'employeur que cette procédure sera effectuée par ordre inverse d'ancienneté. Compte tenu du contexte québécois des relations de travail, il nous semble cependant que l'opinion de l'arbitre n'était pas si déraisonnable.

Comme chacun peut le voir, cette attitude du plus haut tribunal du Canada met en péril le caractère obligatoire de la décision arbitrale et nie la présomption d'expertise de l'arbitre de griefs qui avait amené le législateur à en faire le forum exclusif de la convention collective. Car, sous prétexte d'intervenir sur des questions de juridiction, la Cour suprême du Canada traite du mérite même des questions posées aux arbitres et invite ainsi les tribunaux de droit commun à jouer un rôle de tribunal d'appel des décisions arbitrales. Et pourtant le législateur, dans le but d'assurer la paix industrielle, avait déclaré le caractère final de la décision de l'arbitre. Avec respect, nous prétendons que ces arrêts ignorent les principes de base du système de relations de travail instauré depuis 1944 et ont en conséquence des effets très néfastes sur ce dernier¹⁴. Et pourtant,

11. La principale disposition en litige, l'article 10.01 de la convention collective, se lisait comme suit :

« Dans tous les cas de mises à pied pour manque d'ouvrage, une liste des employés doit être faite par occupation et dans l'ordre de leur service continu, le dernier engagé au bas de la liste . . . » *ibid.*, p. 5.

Cette disposition stipulait en somme que dans les cas de mises à pied, certains autres facteurs étant égaux, ces dernières devraient se faire par ordre inverse d'ancienneté.

12. *Supra*, note 7, p. 340 et 341.

13. *Supra*, note 10, p. 7.

14. G. ADAMS, « Grievance Arbitration and Judicial Review in North America », (1971), *Osgoode Hall Law Journal*, 443; Paul WEILER, « The « Slippery Slope » of Judicial Intervention », (1971) 9 *Osgoode Hall Law Journal*, 1.

une légère désacralisation du droit de propriété, source apparente des droits de la direction, aurait suffi pour adopter une toute autre approche du rôle de l'arbitre de griefs.

1.2. Restrictions judiciaires apportées au pouvoir de l'arbitre en matière disciplinaire

En matière disciplinaire, l'arrêt rendu par la Cour suprême dans *Port Arthur Shipbuilding Company v. Harry W. Arthurs et al.*¹⁵, a engendré des effets tout aussi néfastes. Partant d'une disposition donnant le droit à l'employeur « de suspendre et de congédier un salarié pour une juste cause »¹⁶, un tribunal d'arbitrage avait estimé que les faits révélés par la preuve constituaient une juste cause de suspension mais non une juste cause de congédiement; il avait donc substitué une suspension au congédiement. La Cour suprême a nié au tribunal d'arbitrage ce pouvoir de changer la peine imposée par l'employeur; selon elle, la proportionnalité de la sanction par rapport à la faute commise par le salarié est du ressort exclusif de l'employeur.

Cette opinion de la Cour s'explique par le fait qu'elle a estimé que le tribunal d'arbitrage avait devant lui un cas de discipline. Or, à notre avis, il fallait préciser davantage et y voir plutôt un cas de congédiement. Avec respect, cette décision nous semble manifestement erronée, démontre une ignorance de la réalité quotidienne des relations de travail et engendre des conséquences désastreuses¹⁷. Que l'opportunité de l'imposition d'une sanction soit réservée à l'employeur telle que l'avait déjà décidé la Cour d'appel du Québec¹⁸, cela nous apparaît normal et même souhaitable dans le cadre actuel des relations de pouvoir dans l'entreprise; mais il n'en est pas de même de sa proportionnalité par rapport à la faute commise par l'employé.

Comme on peut le voir, la Cour suprême du Canada exige des textes d'une précision exemplaire pour qu'ils constituent des renonciations totales ou partielles de la part de l'employeur à ses droits de direction.

15. [1969], R.C.S., 96.

16. Traduction de l'auteur.

17. En pratique, ces conséquences n'existent presque plus puisque, sans opposition patronale et même souvent à leur demande, on a inscrit dans les conventions collectives des dispositions donnant aux arbitres un très large pouvoir d'appréciation.

18. *Aluminium Company of Canada Ltd v. Syndicat national des employés de l'aluminium d'Arvida Inc.*, [1966] B.R. 641.

2. L'utilisation du principe des droits de la direction par les arbitres de griefs

2.1. Le principe des droits de la direction comme règle d'interprétation de la convention collective

Dans le cadre qui nous est imposé, il va de soi que nous ne donnerons qu'un aperçu de l'utilisation que les arbitres de griefs font du principe des droits de la direction comme règle d'interprétation de la convention collective. Après avoir mentionné l'attitude fondamentale des arbitres, nous exposerons les effets de cette dernière relativement à certaines questions précises.

La théorie très largement admise en droit arbitral québécois veut que l'employeur détienne tous les droits sauf ceux auxquels il a expressément renoncé par une disposition de la convention collective¹⁹. Cette théorie se fonde sur l'absolutisme du pouvoir patronal à l'époque pré-syndicale²⁰. Pour certains, ces droits de la direction seraient cependant limités implicitement par son objet, c'est-à-dire l'exploitation et l'administration de l'entreprise²¹. Bien que cette limitation implicite soit envisagée la plupart du temps de façon purement matérielle et même comptable, quelques arbitres font intervenir des éléments qui aux yeux de la majorité apparaissent comme des corps étrangers. Cette position marginale peut être illustrée par les propos qui suivent :

Les droits de la direction ne sont pas absolus . . . Car l'entreprise est aussi un réseau de relations humaines. La saine administration de l'entreprise implique l'obligation pour la direction de la compagnie de respecter les normes généralement reconnues d'harmonie des relations humaines . . . »²²

Il y a lieu maintenant de faire une exploration rapide des principaux domaines d'application de cette règle d'interprétation. Nous n'avons pas cependant la prétention de rendre compte de toutes les nuances apportées dans les décisions arbitrales.

On estime généralement que le droit d'octroyer des sous-contrats relève totalement de l'employeur et ne saurait être restreint que par des

19. *Montréal Locomotive Works Ltd v. Les métallurgistes unis d'Amérique, local 4589*, [1970] S.A.G. 173 (Victor Mélançon, président; maintenant juge à la Cour Supérieure).

20. Pierre VERGE, « Contracting-out at Arbitration », (1963) 18. *Relations Industrielles* 162, 165 et 166.

21. *Montreal Locomotive Works Ltd v. Les métallurgistes unis D'Amérique, local 4589*, *supra*, note 19; *Syndicat national des policiers de Beauharnois v. Cité de Beauharnois*, [1973] S.A.G. 2039 (Louis-Philippe Brizard, arbitre).

22. *Métallurgistes unis d'Amérique (local 2423) v. Sidbec-Dosco* [1974] S.A.G. 357, à la page 362 (Alfred Dubuc, arbitre).

dispositions expresses de la convention collective²³. De telles dispositions stipulent parfois que l'employeur ne peut donner de tels contrats que si ces derniers n'entraînent pas des mises à pied. Il sera alors décidé que le syndicat a le fardeau de prouver le lien de cause à effet entre l'octroi du contrat et les mises à pied²⁴.

C'est aussi en vertu du principe des droits de la direction qu'un tribunal d'arbitrage, après avoir constaté que le fardeau de travail d'un groupe de salariés était plus lourd que le maximum prévu à la convention collective n'a fait qu'ordonner à l'employeur de corriger la situation sans lui indiquer les moyens précis à prendre pour ce faire²⁵.

En matière de promotion, d'ouverture de poste de travail et de transfert, le droit de l'employeur est aussi jugé absolu à moins de dérogations expresses dans la convention collective²⁶. La restriction la plus fréquente veut que « le poste soit accordé au salarié ayant le plus d'ancienneté, à condition qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche ». Il appartient alors exclusivement à l'employeur de fixer ces exigences. Les arbitres estiment toutefois que celles-ci doivent être raisonnables, pertinentes et non discriminatoires²⁷.

Le choix de la période de vacances est aussi du ressort exclusif de l'employeur²⁸.

Parfois le principe des droits de la direction est confronté directement avec une clause de droits acquis. Il semble alors que les arbitres donnent préséance à l'un ou à l'autre selon l'évaluation qu'ils font de l'importance

23. *La Commission scolaire régionale Lanaudière v. Syndicat des employés de la Commission scolaire de Joliette*, [1973] S.A.G. 540 (Laurent Cossette, arbitre).

24. *Sicard Inc v. Le Syndicat international des travailleurs unis de l'automobile, de l'aéronautique, de l'astronautique et des instruments aratoires d'Amérique*, [1972] S.A.G. 275 (Roland Tremblay, arbitre).

25. *Pavillon Georges Frédéric v. Syndicat des employés du service hospitalier de Drummondville (C.S.N.)* [1973] S.A.G. 773 (Jean-Louis Dubé, président).

26. *Les pâtes Domtar Ltée (division Lebel-sur-Quévillon) v. Le syndicat national des employés de bureau, Lebel-sur-Quévillon (C.S.N.) et La fédération des travailleurs du papier et de la forêt* [1973] S.A.G. 1787 (Camille Beaulieu, arbitre); *Association des enseignants de la banlieue de Québec v. La Commission Scolaire Régionale de Tilly* [1973] S.A.G. 2279 (Lucien Bouchard, président).

27. *Hôpital Notre-Dame de Lourdes Inc. v. L'Union des employés de services* [1973] S.A.G. 2025 (Léonce E. Roy, arbitre); *Hôpital St-Charles de Joliette v. L'Association des employés d'hôpitaux de Joliette Inc.*, [1973] S.A.G. 2241; *Canadian Copper Refiners Limited v. Les métallurgistes unis d'Amérique, unité locale 6887* (Claude Lauzon, arbitre).

28. *Les métallurgistes unis d'Amérique v. Noranda Metal Industries Limited* [1973] S.A.G. 2201 (Louis R. Courtemanche, arbitre).

relative des effets pratiques de leur décision sur l'efficacité de l'entreprise et la vie du travailleur. Ainsi, on a jugé qu'une clause de droits acquis garantissait à un électricien travaillant dans une entreprise minière le droit de prendre ses repas « en surface », même si cela affectait la rentabilité et l'efficacité de l'entreprise²⁹. Devant un tel affrontement de dispositions, il fut par ailleurs jugé que l'employeur avait le droit d'éliminer le recours au temps supplémentaire³⁰.

Même l'apparence extérieure des employés peut être réglementée par l'employeur en vertu de son droit de gérer l'entreprise. On exige cependant que le règlement soit raisonnable et tienne compte des particularités du poste de travail des salariés³¹.

2.2. Le principe des droits de la direction et le devoir d'obéissance du salarié

La question qui se pose ici est celle de savoir si un salarié est tenu d'obéir à tout ordre de l'employeur. Il s'agit de déterminer la notion d'insubordination ou inversement l'étendue des pouvoirs de direction de l'employeur. En ce domaine, on peut déceler deux tendances.

Selon l'approche traditionnelle, on estime que le salarié est en principe tenu d'obéir à un ordre de l'employeur; s'il se croit lésé par cet ordre qu'il estime illégitime, il n'a qu'à recourir à la procédure de griefs et d'arbitrage³². La jurisprudence arbitrale a cependant apporté des exceptions à ce principe. Il est ainsi permis au salarié de refuser d'obéir dans les cas suivants :

- « — si l'ordre est contraire à l'ordre public et aux bonnes mœurs.
- si l'ordre reçu est contraire à la loi.
- si sa santé ou sa sécurité est susceptible d'être affectée par l'exécution de l'ordre reçu.

29. *Les métallurgistes unis d'Amérique, local 7579 v. St-Lawrence Columbium and Metals Corporation* [1974] S.A.G. 549 (René Doucet, arbitre).

30. *Coopérative agricole de l'île d'Orléans v. Syndicat national des employés de l'alimentation en gros du Québec Inc. (C.S.N.)* [1970] S.A.G. 165 (Laurent Bélanger, arbitre); *Syndicat national des policiers de Beauharnois v. Cité de Beauharnois*, *supra*, note 21.

31. *Dominion Stores Limited v. L'Union internationale des employés professionnels et de bureau, section locale 57*, [1972] S.A.G. 547 (Émile Moali, président).

32. *Rolph Clark and Stone Ltd. v. L'Union des travailleurs du carton, section Rolph Clark and Stone*, [1973] S.A.G. 2177 (Elphège Marier, arbitre); voir aussi *inter alia*, 13 L.A.C. 181 et 22 L.A.C., 184.

- s'il n'a pas les connaissances voulues ou les aptitudes physiques nécessaires pour exécuter l'ordre de son employeur.
- si l'ordre est déraisonnable »³³.

Il est important de souligner que la liste ne contient pas l'exception suivante : — si l'ordre est contraire à la convention collective. Cette approche se fonde sur l'absolutisme des droits de la direction, nécessaire pour satisfaire les impératifs de la production.

Une nouvelle tendance envisage la question en donnant beaucoup moins de primauté au principe. Ainsi, pour certains arbitres un salarié aura eu raison de refuser d'obéir à un ordre de l'employeur lorsque son obéissance lui aurait causé plus de préjudice que sa désobéissance n'en aurait entraîné pour l'employeur³⁴. Enfin, selon une opinion toute récente, le salarié n'est pas tenu d'obéir à un ordre de l'employeur contraire à la convention collective. Les droits de la direction sont limités par cette dernière et aucun principe supérieur tel « les impératifs de la production » ne saurait conférer un pouvoir absolu d'initiative à l'employeur. Tout comme le salarié, sa conduite est régie par la convention collective³⁵; devant elle, les parties sont sur un pied d'égalité et l'ordre de l'employeur ne saurait en aucune façon bénéficier d'une présomption de légalité obligeant le salarié à obéir quitte pour lui à recourir par la suite à la procédure de griefs.

Conclusion

Nous ne sommes pas sûrs que la toute dernière approche arbitrale en matière d'insubordination soit conforme à la structure d'autorité et à la technique de contestation de cette dernière telles qu'incarnées et vécues dans les conventions collectives et la procédure de réclamation nord-américaines. Nous avons cependant la ferme conviction que l'évolution de la jurisprudence arbitrale en cette matière de même que la certaine prudence démontrée par les arbitres dans leur utilisation du principe des droits de la direction comme règle d'interprétation démontrent une volonté d'assurer l'efficacité du contrôle par l'arbitre de griefs des abus de pouvoirs de l'employeur. Par ailleurs, la Cour suprême du

33. *Syndicat canadien de la fonction publique (local 1515) v. Commission Scolaire de l'île Perrot*, Recueil des sentences de l'éducation, S.A. 0292, p. 343 (Jean-Marie Lavoie, arbitre).

34. *Re United Automobile Workers, Local 636 and Holland Hitch of Canada Ltd*, 23 L.A.C. 378, 382.

35. Voir *inter alia*, *Gilberte Calci et L'Alliance des infirmières de Montréal v. L'Hôpital St-Luc*, [1973] S.A.G. 1663 (René Laperrière, arbitre).

Canada nous semble avoir plutôt régresser et mène, à notre avis, un combat d'arrière-garde pour sauvegarder des prérogatives outrancières que le législateur a depuis longtemps enlevées à l'employeur. Exiger des arbitres qu'ils se fondent toujours sur des textes très clairs et très précis nous semble une façon de leur demander de ne pas exercer leur juridiction, leur rôle d'interprète de la volonté des parties.