Document generated on 04/16/2024 10:41 p.m.

Relations industrielles
Industrial Relations

L'obligation d'obéir et ses limites dans la jurisprudence arbitrale québécoise, par C. D'Aoust et G. Trudeau, Montréal, École de relations industrielles, Université de Montréal, monographie 4, 1979, 62 pp.

André Roy

Volume 34, Number 4, 1979

URI: https://id.erudit.org/iderudit/029023ar
DOI: https://doi.org/10.7202/029023ar

See table of contents

Publisher(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (print)
1703-8138 (digital)

Explore this journal

Cite this review

Roy, A. (1979). Review of [*L'obligation d'obéir et ses limites dans la jurisprudence arbitrale québécoise*, par C. D'Aoust et G. Trudeau, Montréal, École de relations industrielles, Université de Montréal, monographie 4, 1979, 62 pp.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, *34*(4), 828–829. https://doi.org/10.7202/029023ar

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1979

This document is protected by copyright law. Use of the services of Érudit (including reproduction) is subject to its terms and conditions, which can be viewed online.

https://apropos.erudit.org/en/users/policy-on-use/

This article is disseminated and preserved by Érudit.

Érudit is a non-profit inter-university consortium of the Université de Montréal, Université Laval, and the Université du Québec à Montréal. Its mission is to promote and disseminate research.

https://www.erudit.org/en/

pabilité du congédié que sur les motifs allégués pour reviser la sanction de l'employeur. Dans l'ensemble, l'expérience s'avère positive, même si la critique des arbitres est monnaie courante. L'analyse des décisions confirme l'efficacité du fonctionnement de l'entreprise et les arbitres cherchent à trouver des types de sanctions moins rigoureuses que le renvoi parce que, dans bien des cas, il s'agit d'actes isolés d'inconduite. On trouve cependant que souvent les sanctions sont différentes pour des actes similaires parce que les arbitres agissent indépendamment les uns des autres, même si l'on ne peut conclure à un traitement inégal. Il faut se réjouir aussi que les décisions de réintégration sont généralement bien suivies. On ne tend pas de pièges aux personnes réintégrées, elles ne sont pas «marquées» par leur expérience, même si les individus réintégrés ne deviennent pas tous des salariés satisfaits.

Il s'agit donc d'une analyse fort instructive qui donne une bonne idée de l'évolution de la jurisprudence ontarienne en matière de plaintes de congédiement et il faut souligner surtout le fait que l'auteur ait orienté son enquête sur ce qui se passe après la réintégration des salariés congédiés. Une étude semblable serait utile au Québec afin de savoir ce qu'il advient des personnes réembauchées par décision des arbitres et aussi des commissaires du travail.

André ROY

Québec

L'obligation d'obéir et ses limites dans la jurisprudence arbitrale québécoise, par C. D'Aoust et G. Trudeau, Montréal, École de relations industrielles, Université de Montréal, monographie 4, 1979, 62 pp.

Les décisions arbitrales s'accumulent dans le Québec comme ailleurs et il n'est pas toujours facile de s'y retrouver, d'autant plus que des griefs consécutifs aux congédiements y occupent une grande place.

Parmi les causes de renvoi soumises aux arbitres, celles qui se rapportent au refus d'obéir aux directives patronales revêtent un aspect particulier. 74 décisions rendues en cette matière entre 1963 et 1978 font le sujet de cette monographie.

L'étude se divise en deux parties. La première énonce les règles générales du devoir d'obéissance des salariés envers leurs employeurs ou leurs représentants. Le devoir d'obéissance, dont l'origine est une conséquence logique et normale du contrat individuel de travail, conserve sa valeur, même si une convention collective régit les rapports de travail. Cette obligation peut s'exprimer par l'axiome «obéir puis se plaindre» (Obey now, grieve later). En d'autres termes, le salarié doit obéir dans l'immédiat et formuler ensuite son grief s'il estime que le congédiement est abusif. L'employeur ou son représentant doivent cependant avoir eu un comportement normal: avoir donné à leur salarié un ordre clair et qui soit bien compris; que cet ordre provienne d'un représentant autorisé de l'employeur. Il faut aussi qu'il soit démontré que l'employé ait vraiment refusé d'obéir, qu'il y ait un acte d'indiscipline ou d'insubordination de sa part ou que la décision de l'employeur ne soit pas provocatrice.

Ce devoir d'obéissance connaît, cependant, certaines limites, certaines exceptions qui reposent sur le principe suivant: «toutes les fois que le salarié s'expose, en obtempérant, à subir un dommage plus important que l'intérêt de l'employeur à maintenir la production et à sauvegarder son autorité, il est justifié de ne pas suivre la directive». Dans ces cas, le fardeau de la preuve incombe, règle générale, au salarié qui doit justifier son refus d'obéir et en avoir communiqué les motifs à l'employeur.

Les auteurs ont retenu des décisions arbitrales qu'ils ont analysées dix motifs susceptibles de donner gain de cause au salarié ou, tout au moins, d'atténuer la sanction: l'ordre contraire à la loi ou aux bonnes moeurs; l'ordre dont l'exécution comporte un danger pour la santé physique ou morale de l'employé; l'ordre déraisonnable, discriminatoire ou comportant un abus de pouvoir; l'in-

capacité du salarié d'obéir à un ordre; l'ordre contraire aux prescriptions de la convention collective; le refus d'obéir justifié par un motif personnel du salarié; l'ordre portant atteinte à des droits personnels fondamentaux; le droit d'un délégué syndical de désobéir lorsqu'il se trouve dans l'exercice de ses fonctions.

De cette analyse, les auteurs retiennent que le droit de direction de l'employeur, sans avoir le caractère absolu qui existait autrefois, n'accorde pas «l'égalité totale des parties, notamment en face d'une divergence d'interprétation de la convention collective».

Ce dont les arbitres tiennent compte dans les exceptions à la règle générale du devoir d'obéissance, ce sont principalement des motifs apportés par les salariés à l'appui de leur décision de refuser d'obéir. L'existence de la convention collective n'a pas créé un régime juridique nouveau, mais en permettant aux salariés de justifier leurs actes, elle a contribué à donner son caractère plus humain aux relations professionnelles.

Cette monographie est une excellente synthèse. L'analyse de pas moins de 74 décisions arbitrales n'était pas une mince tâche pour les auteurs qui se sont donnés la peine d'en dégager les principales lignes directrices.

D'un point de vue pratique, elle sera fort utile aux praticiens du droit du travail, qu'ils soient eux-mêmes arbitres ou représentants des parties, et ceci d'autant que la publication en annexe de la liste de ces décisions arbitrales constitue une source de renseignements à souligner.

André ROY

Québec

Le phénomène syndical, par Patrick de Laubier, Paris, Éditions Albatros, 1979, 221 pp.

Ces deux dernières années ont vu coup sur coup, la parution de quatre ouvrages dus à Patrick de Laubier, professeur au département de sociologie de l'Université de Genève, qui ne sauraient laisser indifférents ceux qui, à des titres divers, oeuvrent dans cette vaste aire multidisciplinaire que sont les relations industrielles.

Les Éditions techniques et économiques (Paris) publiaient ainsi, en 1978, un volume sur **L'âge de la politique sociale: acteurs, idéologies, réalisations dans les pays industrialisés depuis 1800**, et les Éditions universitaires (Fribourg, Suisse) un essai d'introduction à la sociologie sous le titre **Une alternative sociologique Aristote-Marx.**

L'année 1979 vit l'impression, par les Éditions Anthropos (Paris) de la thèse de P. de Laubier consacrée à **La grève générale en 1905: le mythe français et la réalité russe**, de même que, plus proche encore des préoccupations de ceux qui s'intéressent aux relations du travail, le libre objet de cette note, dont le sous-titre est **Syndicalisme et mouvements ouvriers.**

Dédié aux «militants du syndicalisme», Le phénomène syndical est le résultat d'une lente maturation, la rédaction des différentes parties le composant, publiées au fur et à mesure dans différentes revues, s'étant étendue sur une dizaine d'années.

Dans cet intéressant ouvrage, où l'approche dominante est celle de la sociologie historique, le premier chapitre, «Syndicalisme et mouvement ouvrier», s'efforce de présenter, par le biais, notamment, de ce que l'auteur appelle le syndicalisme d'encadrement et le syndicalisme libéral, une théorie partiellement explicative du syndicalisme et du mouvement ouvrier à partir des expériences de quelques pays industrialisés: Grande-Bretagne, France, Allemagne, États-Unis, la Russie d'avant 1919, et le Japon, ensuite l'U.R.S.S., le syndicalisme africain.

Le deuxième chapitre, consacré au «Cas du syndicalisme chrétien» (en Europe), développé essentiellement pendant la première partie du 20e siècle, examine le phénomène en Belgique, Pays Bas, Allemagne, Suisse, Autriche, Hongrie, Italie, France et Espagne, et nous fournit un utile aperçu sur la Confé-