

Changements de « routine »

Léo Roback

Volume 14, numéro 2, avril 1959

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1022322ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1022322ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce document

Roback, L. (1959). Changements de « routine ». *Relations industrielles / Industrial Relations*, 14(2), 294–298. <https://doi.org/10.7202/1022322ar>

Résumé de l'article

Une sentence arbitrale de monsieur le juge Albert Dumontier en marge d'un grief se rapportant aux changements de « routine » soulève plusieurs importantes questions pour tous ceux qui s'intéressent aux relations industrielles et aux normes de l'arbitrage.

Changements de « routine »

LEO ROBACK

*Une sentence arbitrale de monsieur le juge Albert Dumontier en marge d'un grief se rapportant aux changements de « routine » soulève plusieurs importantes questions pour tous ceux qui s'intéressent aux relations industrielles et aux normes de l'arbitrage.*¹

Résumons d'abord les faits saillants de ce litige. Il s'agit d'un arbitrage, non pas sur le fond même du grief (changements de tâches), mais bien sur la question s'il y avait lieu de référer le grief à la procédure prévue par l'article 17 de la Convention collective. En effet, le juge Dumontier avait à décider si les changements opérés par la Compagnie le 24 septembre dans les tâches des « spooler tenders » à la filature de Magog étaient des changements « concernant les tâches, assignations de travaux, taux à la pièce... » qui, en vertu de l'article 17, auraient dû être soumis par la Compagnie au Comité de Bonne Entente avant de faire lesdits changements. Si oui, l'art. 17 prévoit une procédure détaillée à suivre, soit une période d'essai de 18 semaines, durant lesquelles les employés affectés ont la garantie d'un salaire pas inférieur à leur salaire moyen durant les quatre semaines précédant le commencement de la période d'essai. L'art. 17 prévoit également que, au cours de la treizième semaine de la période d'essai, s'il n'y a pas entente sur les changements, le litige sera soumis à un arbitre unique (ingénieur industriel) assisté de deux assesseurs, dont un nommé par chacune des parties.

Les seules exceptions à la procédure décrite à l'art. 17 sont les « changements de routine » (« routine changes »). L'art. 17 permet à la Compagnie de faire des « changements de routine » sans passer par la procédure de l'art. 17.

Donc, le juge Dumontier avait à décider si les changements effectués par la Compagnie le 24 septembre 1956 étaient des « changements de routine », comme le prétendait la Compagnie, ou des changements non de routine, comme le prétendait le Syndicat.

La sentence Dumontier est à l'effet que les changements dans les tâches des « spooler tenders » étaient des « changements de routine ».

Une étude détaillée de la sentence et du texte de l'art. 17 nous portent à la conclusion que la sentence était basée, à prime abord, sur une interprétation fort discutable d'une traduction imprécise du texte anglais de cet article 17. (Rien dans la Convention n'indique si les deux textes font autorité égale, mais il est fort probable, quoi qu'il en soit, que c'est le texte anglais qui ait servi aux négociations de la convention.) Le texte anglais de l'art. 17 se lit:

« ...all changes, except routine changes, concerning tasks, work assign-

(1) Différend entre Dominion Textile Company Limited et le Syndicat Catholique des ouvriers du textile de Magog. Sentence rendue le 4 décembre 1958. Bulletin du Ministère du travail no 1292-1958, 8 janvier 1959. Membres du tribunal: président: Juge Albert Dumontier; arbitre patronal: Me Antoine Gobeil; arbitre syndical: Me Jean-Paul Geoffroy, dissident.

ments, piece-work rates... shall be submitted by the Company to the « Bonne Entente Committee » at least two (2) working weeks prior to the date that such change takes place. »

Or, les termes « routine changes » dans ce contexte signifient des changements fréquents, minimes, communs. Le texte français traduit « routine changes » par « changement de routine », phrase adéquate, sans doute, pour la conversation de la rue, mais qui se prête aux équivoques lorsqu'il s'agit d'interpréter une convention collective. Ainsi, le juge Dumontier trouve que le mot « routine » dans le texte français est un substantif, tandis que le même mot dans le texte anglais est employé ici comme adjectif. Donc, le juge Dumontier conclut que « changements de routine » signifie « une modification dans les habitudes d'une personne, modification qui ne requerrait pas de sa part une étude ou une pratique spéciale. » (p. 3)

Au lieu de la signification OBJECTIVE des termes « routine changes » dans le texte anglais, référant aux changements de tâches, l'arbitre donne aux mots « changements de routine » une connotation purement SUBJECTIVE, dont le point de repère serait les répercussions des changements sur les habitudes des employés!

Un autre aspect discutable de cette sentence, à notre avis, est ceci. Au lieu de rejeter le fardeau de la preuve sur la Compagnie pour prouver qu'il s'agit des « changements de routine », soit des cas d'exception à la règle générale de l'art. 17, la sentence Dumontier paraît rejeter le fardeau de la preuve sur le Syndicat, qui doit prouver qu'on avait à faire aux changements « majeurs ». Ainsi, le mandat confié au tribunal d'arbitrage parle de « changements de routine ou majeur ». Or, il n'est point question ici de prouver un « changement majeur », l'art. 17 ne mentionne nulle part « changement majeur ». Il parle seulement de « changements », ou plutôt de « tout changement », excepté « changement de routine ».

Mieux encore, dans la partie (b) de l'art. 17, on lit:

« A la date où le changement (autre que les changements de routine) se fait... »

Le fait que les termes « changements de routine » sont entre parenthèses tend à renforcer notre conclusion qu'il appartenait à la Compagnie de prouver que les changements en question étaient des « changements de routine », donc, des cas d'exception à l'art. 17. En cas de doute, nous considérons que l'arbitre devrait prendre pour acquis que TOUT CHANGEMENT est visé par l'art. 17 et sa procédure à moins que la Compagnie ne puisse prouver le contraire. Nous croyons que l'orientation de la sentence Dumontier déformait le sens essentiel de l'art. 17.

Quels étaient les changements faits par la Compagnie dans les tâches des « spooler tenders » le 24 septembre 1956? Le juge Dumontier les énumère:

- 1—Un opérateur est enlevé, ce qui laisse deux « spooler tenders » sur chacune des deux machines.
- 2—Une table est enlevée sur chacune des machines.
- 3—Une nouvelle occupation, celle de « table girl » est créée, pour le travail de l'unique table qui demeure sur chacune des deux machines.
- 4—La direction de l'un des deux convoyeurs est inversée de façon à entraîner toutes les bobines sur la même table.

5—On a grossi les bobines (de 0.245 à 0.297 livres); elles portent une plus grande quantité de fil, et elles seront donc changées moins souvent.

6—Les deux « spooler tenders » qui restent feront maintenant le tour à la suite de la tête voyageuse, sans revenir sur leurs pas comme auparavant.

7—Le cycle de la tête voyageuse sera étendu en prolongeant sa période d'arrêt à l'une des extrémités de la machine.

Ces changements, sont-ils assimilables aux changements fréquents, minimes, communs signifiés par les termes « routine changes »? Nous le doutons fort.

Regardons maintenant le côté SUBJECTIF de ces changements, c'est à dire, l'effet des changements sur le travail et les conditions de travail des employés. Le juge Dumontier dit:

« Cette innovation était de nature à entraîner une baisse dans le plan boni des « Spooler tenders ».

« Il est possible..., que le changement ait rendu la tâche du « Spooler tender » plus monotone. »

Finalement, selon le juge Dumontier, il est question aussi d'un accroissement de la fatigue d'une des employées par suite de ces changements.

Mais, l'arbitre explique que

« la question des gages [ne] puisse être considérée comme un critère pour déterminer la nature du changement... »

Pour l'arbitre Dumontier, le critère déterminant, paraît-il, est le fait que l'aspect MATHEMATIQUE de la tâche reste intègre et conséquent:

« L'étude des exhibits C-4 et C-7 démontre que les temps de chaque élément sont demeurés les mêmes. L'augmentation du nombre de pochettes à bobine confiées aux « spooler tenders » après le changement est la RESULTANTE LOGIQUE D'UN CALCUL MATHEMATIQUE DEVENU NECESSAIRE pour conserver à l'opérateur l'opportunité de bonus à laquelle il avait droit et dont les éléments étaient connus longtemps avant le changement. » (souignés de nous)

C'est à dire que, afin d'être en mesure de maintenir son salaire moyen, l'opérateur était obligé de faire plus de travail (bobines plus pesantes).

L'arbitre Dumontier de conclure:

« Il nous faut retenir que les « spooler tenders », après le changement, ont effectué le même travail qu'auparavant, ont accompli les mêmes opérations sauf celles qui ont été supprimées, N'ONT EU BESOIN D'AUCUN APPRENTISSAGE. Il aurait donc été superflu de les soumettre à la période d'essai dont parle l'article 17 de la Convention. » (Souignés de nous)

Donc, dans la pensée de l'arbitre, ni une baisse de salaire, ni un accroissement de la fatigue et de la monotonie par suite des changements constituent des facteurs assez significatifs pour considérer les changements comme étant de nature à être visés par l'art. 17, qui, rappelons, parle de « TOUT CHANGEMENT, excepté les changements de routine ». Les aspects OBJECTIFS des changements, énumérés plus haut, n'entrent pas en ligne de compte non plus!

On est porté à conclure que, selon le juge Dumontier, il serait presque impossible de trouver un changement de tâches qui ne serait pas « de routine », et donc, soustrait à l'art. 17. Alors, toute la procédure de cet article, jusqu'à l'arbitrage par un ingénieur industriel, serait superflue. Le Syndicat, dans ce cas, serait forcément obligé à se débarrasser de sa convention inutile, et à recourir à une épreuve de force économique pour résoudre les griefs sur les changements dans les tâches!

Dans toute sa sentence, le juge Dumontier n'a fait aucune allusion aux circonstances, au climat des relations entre les parties. Pourtant, c'est un fait notoire que l'art. 17 et toute la question de changements des tâches et des taux à la pièce sont le point le plus litigieux, depuis dix ans, déjà, dans les relations entre la Compagnie et les syndicats. Déjà en 1952, le juge Héon, dans sa sentence arbitrale sur le renouvellement de la convention entre ces deux parties, avait dit, en commentant sur le témoignage de M. Ferguson, du côté patronal:

« Toute la déposition de M. Ferguson a porté sur l'évaluation des tâches et le plan boni qui forment, INUTILE DE SE LE CACHER, le noeud du présent différend (articles 17 et 44 du contrat). » (p. 15)

« En effet, dans une grève générale dans cinq usines de la Compagnie en mai 1956, c'était la question des changements unilatéraux dans les tâches qui était la pierre d'achoppement au règlement. Ce n'était que par la rédaction de l'actuel art. 17 que la grève fut réglée. Or, il est très clair que cet article 17 est interprété de façon bien différente par le Syndicat et par la Compagnie. Il convient de remarquer que le grief des « spooler tenders » date du 24 septembre 1956, soit deux mois seulement après le règlement de la grève de 1956.

Depuis, on a vu une série de différends plus ou moins envenimés dans l'usine de Magog, de Sherbrooke et ailleurs, toujours sur cette même question des changements que la Compagnie prétend être « de routine » et refuse de soumettre à la procédure de l'art. 17.

En décembre 1956 il y a eu un arrêt de travail prolongé à Magog, grève illégale selon la Compagnie, lock-out illégal selon le Syndicat. Le Syndicat a proposé, alors, qu'on définisse, une fois pour toutes, exactement ce que signifient les termes « changement de routine ». La proposition est restée sans suite. En mars 1957, le Syndicat de Magog a intenté des procédures judiciaires, par voie d'injonction, pour forcer la Compagnie à soumettre un changement à la procédure de l'art. 17. En mai 1957, une autre série de procédures légales débuta, cette fois à Sherbrooke, à propos d'un changement qualifié « de routine » par la Compagnie.

Un an après la fin de la grève de 1956, le journal LE TRAVAIL du 21 juin 1957, déclara:

« L'interprétation que donne la Compagnie à la clause 17 au sujet des changements de tâches... trompe complètement la bonne foi des travailleurs qui ont accepté, en juin dernier, le retour au travail sous de fausses représentations. »

Point n'est besoin de décider si la déclaration du TRAVAIL était fondée ou non. Ce qui importe est de constater que les rapports entre les parties étaient tendus et envenimés par l'interprétation de l'art. 17 de la part d'une des parties.

Rappelons encore que le litige dans tous ces différends ne portait aucunement sur le fond du grief, c'est-à-dire si oui ou non il y avait augmentation démesurée des tâches, ou baisse déraisonnable des salaires. La question était simplement pour décider si on devrait faire appliquer l'art. 17 et sa procédure sur le fond du grief.

Ainsi, la sentence Dumontier se situe dans un contexte de mésentente, tension et conflit autour de la question des changements dits « de routine » et de l'application de l'article 17 de la Convention.

Ceci nous mène à considérer le rôle de l'arbitre dans de tels conflits de droit. On sait que tous les arbitres ne sont pas unanimes là-dessus. Pourtant, il y a lieu de croire que la plupart des arbitres penchent vers une orientation flexible, plutôt que rigoureusement légale. Ainsi le regretté Professeur Harry Shulman, dont les écrits font autorité en matière de l'arbitrage, a dit:

« Unlike litigants in a court, the parties in a collective labor agreement must continue to live with each other during the dispute and thereafter... The smooth and successful operation of the enterprise is important to the welfare of both. An award which does not solve the problem and with which the parties must nevertheless live, may become an additional irritant rather than a cure. » (Opinions of the Umpire, Ford Motor Co. and UAW. Case No. 5202, 8 mars 1948.)

A notre humble avis, la sentence Dumontier, en optant pour le calcul mathématique comme critère déterminant, et en s'écartant des aspects objectifs et subjectifs très significatifs des changements de tâches, n'a pas tenu compte du véritable sens et but de l'Article 17 de la Convention. Cette sentence, en surplus, n'a pas tenu compte des circonstances qui forment l'environnement du grief, de l'histoire des difficultés et tensions entre les parties en marge de cette question. Donc, nous sommes portés à croire que la sentence pourrait fort bien constituer, dans les termes de Shulman, une « irritation additionnelle, plutôt qu'une guérison ».

INFORMATIONS

La Chambre de commerce du Canada, la liberté d'entreprise et les relations du travail

En octobre 1958, la Chambre de commerce du Canada exposait une déclaration de principe dont nous extrayons la partie se rapportant à la liberté d'entreprise et aux relations du travail.

LA LIBERTÉ D'ENTREPRISE

La Chambre de Commerce du Canada professe que le but premier de toutes nos activités publiques devrait être la préservation de la liberté individuelle. Dans un climat de liberté le consommateur est libre de décider comment il emploiera son revenu. La Chambre de Commerce du Canada est d'avis que chacun des citoyens du Canada est le meilleur juge de ses propres intérêts et ne peut vraiment exercer son droit d'élection que si cette liberté est sauvegardée.