

## ***Arbitrage* – Tâches – Reclassification à cause de nouvel équipement**

Volume 20, numéro 2, 1965

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/027570ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/027570ar>

[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 cet article

(1965). *Arbitrage – Tâches – Reclassification à cause de nouvel équipement*. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 20(2), 391–395.  
<https://doi.org/10.7202/027570ar>

Résumé de l'article

Un tribunal majoritaire (l'arbitre syndical étant dissident) décide qu'un employeur n'est pas tenu de créer une occupation nouvelle lorsqu'il fait l'acquisition de machines nouvelles qui n'entraînent pas de changement dans les éléments essentiels d'une tâche.

Le simple fait d'inconvénients plus grands entourant l'utilisation de ces machines ne constitue pas une « occupation nouvelle » ou un « changement de tâche » au sens de la convention collective, mais justifie un taux de salaire plus élevé à ceux qui l'utilisent.<sup>1</sup>

(1) Forano Limitée et le Syndicat catholique des employés de Fonderies de Plessisville Inc. ; Me Jean-Réal Cardin, président, M. Denis Germain, arbitre patronal, M. Raymond Parent, arbitre syndical (dissident); Québec 18 décembre 1964.

November, 1962, to be certified as the bargaining agent for « tous les employés travaillant à la fabrication de la chaussure, à la main ou à la machine » in the employ of Boucher & Lefevre Limited, at its plant at 1740 Papineau Street, Montreal;

2) RECOGNIZE the Union des Employés du Cuir de Montréal, Local L-102, Union des Tailleurs en Chaussures, Local 118 LF, locaux de l'Amalgamated Meat Cutters and Butchers Workmen of North America AFC CIO CTC, les deux locaux conjointement, as the bargaining agent of the following group of employees, namely:

« les employés de la production de la chaussure payés à l'heure et à la pièce »

in the employ of Boucher & Lefevre Limited, at its plant at 1740 Papineau Street, Montreal, Quebec, and we do hereby issue in favour of the said Union des Employés du Cuir de Montréal, Local L-102, Union des Tailleurs en Chaussure, Local 118 LF, locaux de l'Amalgamated Meat Cutters and Butcher Workmen of North America AFL CIO CTC, les deux locaux conjointement, a certification of recognition in regard to the said group of employees;

The whole under the provisions of law provided.

## **ARBITRAGE — Tâches — Reclassification à cause de nouvel équipement.**

**Un tribunal majoritaire (l'arbitre syndical étant dissident) décide qu'un employeur n'est pas tenu de créer une occupation nouvelle lorsqu'il fait l'acquisition de machines nouvelles qui n'entraînent pas de changement dans les éléments essentiels d'une tâche.**

**Le simple fait d'inconvénients plus grands entourant l'utilisation de ces machines ne constitue pas une « occupation nouvelle » ou un « changement de tâche » au sens de la convention collective, mais justifie un taux de salaire plus élevé à ceux qui l'utilisent.<sup>1</sup>**

Au mois de décembre 1963, l'employeur a acheté une nouvelle machine à souder dite machine « innershield ». Il s'agit d'une machine qui emploie un filament continu pour fin de soudure, lequel filament se déroule de lui-même et d'une façon automatique aussi longtemps que l'employé appuie sur une « gachette » faisant partie de la poignée servant à tenir et à contrôler la machine.

Cette machine, utilisant un filament continu se déroulant au fur et à mesure de l'opération de soudure, est différente des machines à souder ordinaires, lesquelles utilisent des tiges (rods) de métal qu'il faut changer une fois chaque tige épuisée. Elle permet donc, entre autres caractéristiques, une opération plus rapide et impliquant moins de perte de matériel à souder.

Les plaignants, tous des soudeurs classés « A », ont travaillé sur cette machine (la seule de son genre chez l'employeur) durant quelques mois, à tour de rôle, selon les besoins

(1) Forano Limitée et le Syndicat catholique des employés de Fonderies de Plessisville Inc.; Me Jean-Réal Cardin, président, M. Denis Germain, arbitre patronal, M. Raymond Parent, arbitre syndical (dissident); Québec 18 décembre 1964.

de production et l'équipe sur laquelle ils se trouvaient, et en mars 1964 un grief était logé et acheminé au comité des relations ouvrières afin de discuter du taux de salaire devant s'appliquer à cette nouvelle machine à souder « innershield ». Les parties, n'ayant pu s'entendre, l'affaire fut référée à la conciliation, puis finalement à l'arbitrage, d'où la présente décision.

### **La position syndicale**

La position syndicale, en substance, peut se présenter ainsi. Après avoir fait l'essai de la nouvelle machine à souder durant quelque temps, les plaignants ont constaté que cette machine comportait, pour le soudeur, une série d'inconvénients qui rendent le travail de soudure avec cette machine, beaucoup plus pénible qu'avec les procédés ordinaires de soudure (machines à tiges ordinaires).

La nouvelle machine, au dire des plaignants, est plus lourde que les machines ordinaires: une quinzaine de livres au lieu d'environ six livres pour les anciennes; le degré de chaleur dégagé par cette machine est supérieur à celui dégagé par les machines ordinaires (125 à 130° de chaleur en dessous du masque, au lieu de 90 à 92° pour les machines ordinaires); de plus, les câbles de cette machine sont plus rigides, moins maniables, à cause du filament continu qui menace toujours de se tordre si on se déplace trop ou pas assez; aussi, dû à la très grande chaleur dégagée par cette machine, une fumée beaucoup plus dense entoure l'opérateur, dont la respiration peut en être affectée, des étincelles nombreuses sont projetées sur les vêtements et dans le cou, provoquant des brûlures, au corps et aux vêtements. Enfin, les positions de travail avec la nouvelle machine sont plus fatigantes car il faut souder plus à la verticale qu'avec les anciennes et lorsque les pièces à souder sont élevées, le poids et la rigidité des câbles requièrent chez l'opérateur un effort physique considérable.

Pour toutes ces raisons, le syndicat demande qu'en vertu de la convention collective, laquelle à son dire, permet la classification de nouvelles occupations, une classification nouvelle soit établie pour le travail sur cette nouvelle machine à souder et que le taux en soit de 20 cents supérieur à celui des soudeurs « AA » prévu à la convention collective, étant donné que ce sont ces soudeurs classe « AA » qui travaillent sur cette machine.

### **La position de l'employeur**

L'employeur, pour sa part, ne nie pas que la nouvelle machine dégage plus de chaleur, que le poids en soit plus grand, en un mot, qu'il y ait plus d'inconvénients à travailler avec celle-ci qu'avec les machines ordinaires.

Il fait ressortir à ce sujet, toutefois, les points suivants: a) au moment où on a acheté la machine « innershield » il fallait une nouvelle machine et d'après les représentants de la compagnie, cette machine, tout en cotant à peu près le double du prix des machines manuelles (\$2,400.00 au lieu de \$1,100.00 environ) permettait, grâce au filament continu et à la plus grande chaleur, de doubler la production, car on pouvait souder beaucoup plus vite; cependant, son utilisation est limitée car, étant donné ces caractéristiques, on ne soude que l'acier doux d'une certaine épaisseur;

b) cette machine, grâce à la « gachette » de la poignée, peut s'arrêter et repartir à volonté, ce qui fait que l'opérateur peut la contrôler entièrement et n'y est pas assujéti quant au rythme du travail; de plus, afin que le filament ne se torde pas, il faut procéder

par courts espaces à la fois, ce qui fait qu'en dépit de l'automatisme de la machine, les poses de travail sont nécessaires, un peu comme avec les machines traditionnelles ;

c) lorsque la machine « innershield » a été achetée, il n'y a pas eu de nouvelle classification pour le travail sur cette machine ; c'est toujours de la soudure dans le sens traditionnel du terme qui est faite avec cette machine ;

d) cette machine a été « donnée » aux plus anciens « par choix », mais elle pouvait être utilisée aussi bien par des soudeurs classe AA, A, ou B, car aucune réserve n'a été faite édictant que seuls les soudeurs « AA » l'utiliseraient ; un d'entre eux, de fait, a refusé de s'en servir, ce qu'il pouvait faire d'ailleurs ;

e) des vestes protectrices spéciales, ainsi que des instructions étaient fournies aux employés travaillant sur cette machine, et ceux-ci ne se sont à peu près pas servis de ces vestes, car, selon eux, ils « avaient trop chaud », avec ces vestes, et une fois la machine réparée, après un certain temps d'usage, les employés, ayant mieux appris à s'en servir, l'utilisaient plus facilement ;

f) enfin l'emploi de cette nouvelle machine ne requiert pas de compétence particulière, elle ne change en rien la nature de la tâche de soudeur, aucun nouvel apprentissage n'est nécessaire, ni nouvelle licence de soudeur, et en conséquence la demande syndicale ne saurait être agréée, car au sens de l'article 14, paragraphe 2, il n'y a pas, dans ce cas « changement de tâche ou occupation nouvelle » au sens de cet article.

### La décision

La question première à se poser en un tel cas est la suivante : l'introduction de la machine « innershield » constitue-t-elle un changement de tâche ou une occupation nouvelle au sens de l'article 14, paragraphe 2, de la convention collective ?

Bien que ces expressions accolées l'une à l'autre, ne soient pas définies comme telles dans la convention, les notions traditionnelles en relations du travail peuvent nous être utiles pour répondre à cette question.

Une « occupation » dans les traités d'administration des salaires et dans le vocabulaire communément admis des emplois rémunérés, signifie tout groupe de fonctions ou d'activités qui se retrouve dans plusieurs secteurs industriels, et qui est identifiable quant aux techniques employées, aux compétences nécessaires et aux produits utilisés et fabriqués ou aux services rendus, l'occupation de soudeur par exemple.

Une « tâche » est l'ensemble des opérations nécessaires, dans une entreprise donnée, que chaque employé doit accomplir, dans un contexte donné pour satisfaire les exigences de production de son employeur et dont les circonstances peuvent varier d'une tâche à l'autre d'une usine à l'autre, d'une industrie à l'autre, quant à l'équipement, au matériel utilisé, etc. D'une manière générale, la tâche est « individuelle » alors que l'occupation est générique.

A notre avis, il ne peut être question d'admettre que l'introduction de la machine « innershield » constitue pour l'employeur la création d'une « occupation nouvelle ». La fonction ou l'occupation de soudeur reste essentiellement la même, même si un instrument nouveau plus perfectionné, comportant certains inconvénients certes, mais n'utilisant pas de nouvelle compétence, n'exigeant pas de changements majeurs dans l'exercice du travail, ni dans la nature du produit fabriqué, est introduit chez les soudeurs.

D'ailleurs, toute la preuve syndicale n'a fait que mettre en évidence les inconvénients de la nouvelle machine sans jamais mentionner que selon le syndicat, il s'agit là d'une occupation nouvelle. Ce sont les mêmes soudeurs, qui, pour une proportion d'environ cinq heures au moins sur huit, chaque jour, travaillent sans entraînement particulier, sauf une « adaptation » normale, avec cette nouvelle machine continuant le reste du temps à travailler, selon leur même occupation, avec les machines manuelles ordinaires.

Il n'y a donc rien dans la preuve qui nous justifie de parler ici d'occupation nouvelle pour eux.

S'agirait-il cependant d'un « changement de tâche » au sens de la convention ? Chose certaine, il n'y a pas eu changement dans les éléments majeurs de la tâche de soudeur chez l'employeur, dû à l'introduction de la machine « innershield ». Nous avons pu constater sur place, les différences impliquées entre les deux procédés, le traditionnel et le nouveau et, à notre avis, il s'agit essentiellement de soudure, dans ses éléments de base.

Cependant, il est évident que les inconvénients soulignés en preuve par le syndicat, et admis en partie par l'employeur, existent dans le cas de l'opérateur de la nouvelle machine.

Or, dans les traités et dans les méthodes d'évaluation des tâches, les facteurs d'ordre physique entourant l'exécution d'une tâche sont considérés comme des éléments d'évaluation de ces tâches, et ceci se reflète dans la rémunération accordée à ces tâches.

Nous pouvons donc conclure que tenant compte des inconvénients plus grands entourant l'utilisation de la nouvelle machine, un changement est survenu dans la tâche de soudeur lorsque ceux-ci sont appelés à utiliser cette machine. Il ne s'agit pas d'un changement majeur de la tâche de soudeur au point que la tâche ainsi modifiée ne soit plus la même ; c'est la même tâche qui existe toujours, mais modifiée seulement quant aux circonstances physiques dans lesquelles elle s'exerce. Les éléments majeurs de responsabilité, de dextérité, de compétence, d'apprentissage, etc., restent identiques.

Pour ces raisons, il ne peut être question, à notre avis, de faire droit à la demande syndicale à l'effet de créer une nouvelle classification pour cette machine. S'il en était ainsi, nous admettrions l'idée qu'une compétence accrue ou du moins différente est nécessaire de la part des soudeurs utilisant cette machine, ce que la preuve ne supporte pas.

D'ailleurs, même si une occupation nouvelle ou une tâche changée substantiellement était le résultat de l'introduction de la nouvelle machine, rien, à mon avis, dans la convention liant les parties, n'autoriserait le tribunal d'arbitrage à créer une nouvelle classification, car ce droit revient à l'employeur ou à celui-ci et au syndicat par voie de négociations : le tribunal n'ayant à décider, que du taux au cas où les parties ne s'entendent pas sur ce point. Le tribunal ne peut pas créer de sa propre autorité une nouvelle classification, ceci étant l'affaire de l'employeur ou des deux parties à la négociation, selon ce que prévoient les conventions collectives en cause. Il ne peut comme le dit d'ailleurs la présente convention, à l'article 27 que statuer sur les litiges relatifs à « l'interprétation et à l'application » de cette convention.

Reste la question de savoir quel taux devrait s'appliquer à la tâche de soudeur lorsque le travail est fait à l'aide de la nouvelle machine.

Comme nous l'avons souligné plus haut, même si les changements dans la tâche ne sont pas des changements majeurs, impliquant compétence, réapprentissage, etc., il reste

que les facteurs circonstanciels de la tâche de soudeur en affectent l'exécution et justifie une rémunération plus élevée que lorsque le travail s'accomplit avec les machines manuelles.

Il faut souligner ici le fait important que l'usage de cette nouvelle machine n'est pas continu, et que, pour une proportion assez considérable de leur temps de travail (environ 3 heures ou plus sur huit journalièrement), les soudeurs continuent de souder selon l'ancien procédé; qu'il n'existe d'ailleurs qu'une machine « innershield » et que son utilisation est limitée à certaines pièces.

Donc, non seulement la tâche de soudeur n'a pas été changée dans ses éléments essentiels, mais elle ne l'a pas été non plus, dans la totalité du temps où elle est exécutée.

Nous ne pouvons donc pas changer, tout simplement les taux assignés à la classification « soudeurs » sans tenir compte de ce fait. Le taux doit changer, selon nous, pour le temps seulement où cette tâche s'accomplit avec la nouvelle machine.

Nous croyons qu'un taux de \$0.15 l'heure plus élevé, tenant compte des augmentations prévues par la convention, devrait être attaché à la classification de soudeur lorsque le travail de soudure est fait à l'aide de la machine « innershield ».

Nous ne pouvons faire droit à la demande syndicale à l'effet qu'une nouvelle classification soit créée et que son taux soit de \$0.20 plus élevé que celui du grade des soudeurs « AA » sous prétexte qu'en pratique, seuls ces derniers ont été appelés à travailler avec cette machine.

Rien dans la preuve, ne nous conduit à penser qu'il s'agit d'une tâche requérant une compétence accrue; il ne peut donc être question d'une « promotion ». De plus, la preuve de l'employeur est à l'effet que jamais, il n'a été établi que seuls des soudeurs « A » pouvaient de droit, se servir de cette machine, et rien dans la preuve syndicale ne vient contredire cet avancé.

Tout ce qui a été mis en preuve, c'est que, considérant l'ancienneté, ce sont les soudeurs « AA » qui ont été appelés (sur une base volontaire) à s'en servir. Nous ne pouvons que recommander fortement que l'usage de cette machine, comportant plus d'inconvénients, mais commandant un taux plus élevé, continue d'être le fait des soudeurs « AA » tel qu'il en a été jusqu'ici.

Cependant, nous ne pouvons, avec la preuve faite devant nous, créer une classification supérieure, dans le seul but d'assurer aux soudeurs « AA », plus anciens, l'exclusivité de l'usage de cette machine. Il s'agit là d'un problème tout autre que celui qui nous a été soumis, et nous ne saurions, à l'occasion du présent grief, régler indirectement d'autres problèmes supposés ou réels, que les parties ne nous ont pas soumis directement.