

Mission : Innovations

Prévention des maladies professionnelles et polyvalence

Syndicat des salariés d'Industries manufacturières
Mégantic inc. (CSD)

Le milieu de travail

Située à Lac Mégantic en Estrie, Industries manufacturières Mégantic inc., qui fêtera ses 87 ans d'activités l'an prochain, produit des panneaux de contreplaqué. Les quelque 225 salariés qui y travaillent, dont près du tiers sont des femmes, font partie d'un syndicat affilié à la CSD depuis 1992.



Le problème

Bien que cette situation soit peu répandue dans l'usine, des postes de travail impliquant l'accomplissement de gestes répétitifs avaient occasionné, pour leurs titulaires, des douleurs aux articulations et des absences pour cause de tendinites ou de bursites. Par ailleurs, contrairement à leurs prédécesseurs, les dirigeants ayant acquis l'usine en 1990 s'avéraient beaucoup plus ouverts au développement de la polyvalence des employés. On avait discuté d'alternance de postes au comité de santé et de sécurité du travail de même qu'au comité de relations de travail. C'est toutefois lors du dernier renouvellement de la convention collective, en septembre 1998, que l'on a concrétisé cette approche par une nouvelle disposition de la convention.

La solution

Si le syndicat et l'employeur pouvaient s'entendre sur les bienfaits potentiels de l'alternance des postes de travail, qu'il s'agisse de la prévention des maladies professionnelles ou du développement de la polyvalence, il demeurait essentiel pour le syndicat qu'une telle approche respecte le rythme et la volonté de chacun. On a ainsi convenu d'une disposition permettant l'alternance de postes sur une base volontaire, avec l'accord des employés concernés, du syndicat et de l'employeur. Comme nous l'indiquait le président du syndicat, Gaston Champagne, « il n'est pas nécessaire que l'on ait constaté l'existence d'une maladie professionnelle pour qu'un poste fasse l'objet d'un accord d'alternance. La prévention est un aspect très important de notre démarche ».

Dans certains cas, ce sont les employés qui s'adresseront au syndicat pour demander de pouvoir bénéficier de la nouvelle disposition. Si les représentants syndicaux ou patronaux constatent l'émergence de problèmes de santé pouvant être liés à un poste de travail, ils rencontrent alors conjointement les employés concernés pour leur expliquer le fonctionnement du système d'alternance de postes, leur adhésion éventuelle demeurant entièrement volontaire.

Comme l'ajoute le président du syndicat, « avec l'ancienne direction de l'usine, on nous avait surtout habitués à conserver, presque à

vie, le même poste de travail. La main-d'oeuvre étant fortement composée de salariés comptant de nombreuses années d'ancienneté, il ne faut donc pas s'étonner que certains d'entre eux soient réticents face à cette nouvelle façon de faire. Parfois, simplement en changeant de côté de table de travail, ce que l'on faisait auparavant de la main droite, par exemple, doit maintenant se faire de la main gauche et ainsi de suite. Lorsqu'on a fait ses preuves sur un poste de travail, qu'on a développé ses trucs, ça peut être difficile d'avoir l'impression de recommencer à zéro, car bien que l'on sache ce que l'on a à faire, le faire "à l'envers", ça peut être ou sembler aussi difficile que d'apprendre un nouveau travail ».

Lorsqu'on a identifié les postes et les salariés volontaires pour participer au programme d'alternance, on divise la journée en quatre phases, en fonction des périodes de repos. Ainsi, à chaque demi-journée, les salariés visés échangent leurs postes après la pause. La convention prévoit également que les salariés qui participent au programme d'alternance bénéficient, pour toutes les heures travaillées au cours de la journée, du taux de salaire le plus élevé. On comprendra qu'une baisse de taux de salaire aurait pu constituer un frein important à la volonté d'une personne de participer au programme. De même, la perspective de bénéficier d'un taux de salaire supérieur peut constituer, pour certains, un incitatif à ne pas négliger.

Évaluation

À ce jour, une trentaine d'employés se sont prévalus du système d'alternance de postes. Toutes les personnes qui y ont adhéré en sont satisfaites. Comme certains de ses collègues, Gaston Champagne, bien qu'il y voyait un avantage pour les autres, ne croyait pas que l'alternance de poste pouvait lui être utile. « J'occupe un poste où l'on doit surtout faire de la surveillance. Je n'ai pas à travailler très dur physiquement mais ma concentration visuelle est constamment sollicitée. Depuis que je participe au programme d'alternance, bien que mon autre poste de travail soit plus exigeant physiquement, je me sens moins fatigué à la fin de la journée. Jusqu'à ce que l'on ait pu trouver une manière adéquate de modifier les postes de travail "à risque" afin de solutionner à la source les problèmes de santé et de sécurité, l'alternance de postes constitue une alternative intéressante pour les salariés qui souhaitent s'en prévaloir. »

Par ailleurs, le président du syndicat est convaincu qu'en brisant la routine qui s'installe parfois dans certains postes de travail, on ne peut qu'améliorer la productivité de l'entreprise. Ainsi, dans le respect de tous, on a mis en place un nouveau système qui va dans l'intérêt de toutes les parties impliquées. ©



Dans l'ordre habituel, le comité exécutif du syndicat : Carmen Morin Roy, Sylvain Roy, Gaston Champagne, Jean-Luc Champagne et Yves Veilleux.