

L'innovation

au service de la prévention
dans le secteur manufacturier

- 14 Entreprises représentées
- 6 Secteur Métal
- 5 Secteur Électrique
- 2 Secteur de l'Imprimerie
- 1 Secteur de l'Habillement





Table des matières

2024



Avant-propos

- 5 **Mot de la directrice générale**



Gestion de la prévention

- 6 Secteur Métal
Verbom inc.
- 7 Secteur Métal
Prix MultiPrévention 2024
 **Les Industries mondiales
Armstrong Canada Ltée**
- 10 Secteur Métal
EPP Métal inc.
- 12 Secteur Métal
Groupe Mondial
- 16 Secteur Métal
Garant GP
- 18 Secteur Électrique
Prix MultiPrévention 2024
 **Transformateurs Delta**
- 21 Secteur Électrique
Dana-TM4 inc.
- 22 Secteur Habillement
Vêtement Peerless inc.
- 24 Secteur Imprimerie
Prix MultiPrévention 2024
 **Transcontinental Transmag**
- 26 Secteur Imprimerie
**Cascades Emballage
carton-caisse**

Réduction des troubles musculosquelettiques



- 28 Secteur Électrique
**ABB Électrification Canada
SRI**
- 30 Secteur Électrique
LMPG inc.
- 31 Secteur Électrique
C-MAC Microcircuits ULC
- 33 Secteur Imprimerie
**Compagnie WestRock
du Canada inc.**

Santé psychologique et mieux-être au travail



- 35 Secteur Métal
SBI International
- 37 Secteur Métal
Prix MultiPrévention 2024
 **Groupe Mondial**

Autres bonnes pratiques en SST



- 39 **La prévention,
une source d'inspiration !**



Les entreprises gagnantes d'un Prix MultiPrévention 2024.



Vous souhaitez
aussi faire
connaître l'une
de vos bonnes
pratiques
en prévention ?

La date limite :
30 septembre 2024

Pour participer,
parlez-en à votre conseiller !



© Photo : MultiPrévention

Mot de la directrice générale

C'est avec plaisir que nous vous présentons la deuxième édition du Bulletin Innovation qui, cette année, va au-delà des pratiques innovantes. Cette nouvelle édition s'enrichit désormais de réalisations inspirantes en matière de prévention.

En effet, nous jugeons important de reconnaître et de mettre en lumière les initiatives qui contribuent à la diminution des lésions professionnelles, à l'amélioration de la sécurité au sein du lieu de travail et à l'instauration d'une culture organisationnelle où la prévention demeure une responsabilité partagée.

Conformément aux souhaits du conseil d'administration, notre objectif, à travers ce bulletin, vise à promouvoir ces initiatives auprès des entreprises bénéficiant des services de MultiPrévention. Nous espérons ainsi inspirer d'autres entreprises désireuses de renforcer leurs pratiques en lien avec la prévention des risques. De cette façon, nous concrétisons la valeur ajoutée pour nos membres de faire partie de notre grande association sectorielle paritaire.

Lucie Marcotte



Pour une aspiration sécuritaire des poussières d'aluminium

Grâce à la grande collaboration de ses travailleurs, l'entreprise a réduit de façon significative les risques associés à l'utilisation du jet d'air comprimé par les travailleurs pour se nettoyer. Elle a installé une station d'aspiration des poussières d'aluminium à proximité du poste de polissage.

Le processus de polissage des pièces pour leur finition engendre une quantité importante de poussières d'aluminium. Certains travailleurs utilisaient l'air comprimé pour nettoyer leurs vêtements à la fin de leur quart de travail, s'exposant ainsi à divers risques pour la santé et la sécurité. Rappelons aussi qu'il s'agit d'une pratique interdite par le *Règlement sur la santé et la sécurité du travail* (art. 325).

De l'analyse à la solution

Les responsables de la santé et de la sécurité du travail (SST), en collaboration avec le comité de santé et de sécurité (CSS), des travailleurs du plancher et ceux de la maintenance, ont examiné la problématique afin de trouver une solution efficace et sécuritaire.

L'implantation d'une station d'aspiration des poussières d'aluminium à proximité du poste de polissage s'est révélée tout indiquée. Les travailleurs affectés au polissage y accèdent facilement, et surtout de façon sécuritaire, pour nettoyer leurs vêtements.



© Photo : Verbom inc.

Cette initiative a nécessité de consulter différents fournisseurs en vue de sélectionner le système répondant le mieux aux besoins spécifiques de l'entreprise. Compte tenu de la combustibilité des poussières d'aluminium, le choix d'un aspirateur antidéflagrant est devenu impératif. En plus du type d'aspirateur, l'emplacement de ce dispositif a été minutieusement étudié pour favoriser son utilisation par les travailleurs concernés.

La prévention proactive

En plus d'avoir résolu le problème lié à l'utilisation de l'air comprimé pour le nettoyage des vêtements, la solution mise en place constitue une source de fierté pour les travailleurs impliqués dans sa conception et sa réalisation.

Dans un avenir rapproché, les travailleurs répartis dans les autres divisions de l'entreprise bénéficieront également de ces améliorations.

En réalisant ce projet, l'entreprise a atteint son objectif : assurer une plus grande sécurité pour ses travailleurs en encadrant l'utilisation de l'air comprimé à des usages appropriés. Cette initiative témoigne non seulement de la gestion proactive des risques spécifiques, mais également de l'engagement de l'entreprise envers la SST, renforçant ainsi sa culture préventive organisationnelle. ●



Un processus d'inspection revu et amélioré

L'entreprise a formalisé son processus d'inspection pour accroître son efficacité. Une caractéristique distinctive consiste à confier les inspections d'un département à des employés provenant d'autres départements. Armstrong s'offre ainsi un regard neuf pour détecter de nouveaux risques.

Auparavant, le processus d'inspection souffrait d'un manque de structure. Les observations sporadiques et désorganisées révélaient de sérieuses lacunes en matière d'efficacité.

Pour remédier à cela, le comité de santé et de sécurité (CSS), avec l'accord de la direction, a mis en place les mesures suivantes :

- Une meilleure définition des zones à inspecter
- La réduction de la taille des groupes d'inspecteurs
- La planification d'inspections quotidiennes selon un horaire prédéterminé, ce qui favorise la rotation des équipes et facilite le partage des connaissances
- L'implication de l'ensemble des travailleurs
- L'octroi de temps et de ressources aux travailleurs pour exercer leur rôle d'inspecteur

Favoriser la participation des travailleurs

Une des particularités notables du nouveau processus concerne la délégation des inspections d'un département à des travailleurs d'autres départements, offrant ainsi un regard neuf pour détecter les dangers et les risques.

Ces réorganisations ont considérablement amélioré la participation des travailleurs à l'identification des risques. Elles ont instauré un processus plus rigoureux qui augmente significativement l'efficacité et la qualité des inspections. Les résultats des inspections sont présentés à tous les travailleurs, notamment par l'affichage.

Récompenser les propositions

Pour encourager les travailleurs à participer aux inspections, l'entreprise a lancé le programme de récompenses *Good Catch*. Ce programme gratifie les « inspecteurs » dont les observations et les propositions de solutions sont jugées les plus pertinentes. Pour participer, les travailleurs doivent remplir une fiche d'inspection. Cette initiative s'inscrit dans une démarche globale d'amélioration continue et témoigne de la volonté de l'entreprise d'affiner ses pratiques préventives.

Chaque observation est classée par catégorie de risque, avec trois types d'actions en fonction de leur urgence : immédiate, à moyen et à long terme. La mise en œuvre des mesures correctives est déterminée selon le niveau de risque et l'investissement requis.

Les travailleurs sont encouragés à agir sur les situations nécessitant une attention immédiate, par exemple le nettoyage d'une tache d'huile au sol ou le déplacement d'un objet susceptible de provoquer une chute. Les risques nécessitant des actions à moyen et long terme sont consignés et évalués par la direction avec un suivi bihebdomadaire pour chacune des grandes actions.

Les membres du CSS reçoivent les fiches d'inspection anonymisées, ce qui garantit une évaluation impartiale. Le CSS sélectionne les gagnants à qui il attribue une prime de 100 \$. En 2023, 12 primes ont été décernées. Au cours de la même année, 232 observations ont été soumises au CSS et 73 % d'entre elles ont fait l'objet d'une action. Les travailleurs dont les observations ne sont pas retenues reçoivent une rétroaction de la part du CSS.

Grâce à ce nouveau processus d'inspection :

- Les travailleurs sont concrètement encouragés à participer à l'identification des risques
- Le nombre d'observations concernant les risques en santé et en sécurité du travail a augmenté

En conséquence, des correctifs ont été apportés rendant ainsi le milieu de travail encore plus sécuritaire.



Armstrong SOLUTIONS PLAFONDS

Carte d'évaluation de risque

Usine de Montréal

Date: _____ Quart De Travail: _____ Carte Remplie Par: _____ Évaluation de risque #:

Absent _____ # De Participants: _____ Date de révision: 2023-09-01

Conversation sur la sécurité (sujet): _____

Catégorie De Risque	Description	Catégorie De Risque	Description
1 	Sécurité des mains : Est-ce que je regarde où se trouve ma seconde main avant chaque nouvelle agrafe/clou ? Puis-je être... coupé, pincé, fourré, écrasé, brûlé... ?	2 	EPI: Est-ce que j'ai les EPI appropriés? Est-ce que je portes des vêtements qui pourraient être pris dans une machine?
3 	Ligne de feu : suis-je positionné de manière à ce que si quelque chose cède, glisse, se détache, éclabousse ou tombe, je ne sois pas contacté ?	4 	Utilisation des outils: De quels outils ai-je besoin pour cette tâche? Les outils sont-ils inspectés / sécuritaires?
5 	Mécanique corporelle: Est-ce qu'on applique des techniques de levage appropriées? Ai-je besoin d'aide?	6 	Environnement de Travail: Est-ce que les zones restreintes sont bien identifiées? est-ce que les sortie de secours ou les passages sont bloqués?
7 	Glissements / Trébuchements / Chutes: Quels outils, tuyaux ou surfaces de travail pourraient se trouver dans mon espace de travail et me mettre en danger?	8 	Rythme de travail: est-il productif et sûr ? Crée-t-il un risque ergonomique ?
9 	Cadenassage: Existe-t-il un risque d'énergie stockée ou résiduelle? Dois-je faire une opération de vérification?	10 	Équipement mobile: liste d'inspection complétée? Vitesse sécuritaire? Charge stable? Angle mort? Piétons? Klaxon? Contact visuel?
11 	Produits chimiques: Est-ce que j'utilise des produits chimiques nocifs? Puis-je y être exposé? Les autres peuvent-ils y être exposés?	12 	Ascendant / Descendant: De quelles activités aurai-je besoin pour m'assurer d'avoir 3 points de contact?
13 	Autre: Voyez-vous d'autres risques? Avez-vous des Suggestions De Sécurité?		

Catégorie De Risque (#)	Énoncé du Problème	Solution Proposée par: _____	Status
☐	Machine # / Zone: _____	_____	Corrigée: ☐ Req. Maint.: ☐ Communication: ☐ Autre: ☐
☐	Machine # / Zone: _____	_____	Corrigée: ☐ Req. Maint.: ☐ Communication: ☐ Autre: ☐
☐	Machine # / Zone: _____	_____	Corrigée: ☐ Req. Maint.: ☐ Communication: ☐ Autre: ☐

Réservé au membre de la santé et de la sécurité seulement

Nominations pour le programme "Good Catch" - Veuillez cocher la case bleue pour nommer un participant.

Si une demande d'entretien est nécessaire, remplissez le formulaire et joignez-le à ce rapport.

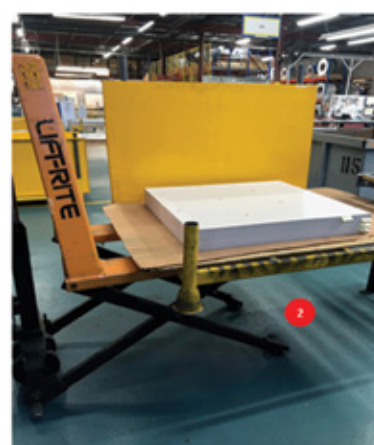




Exemple d'observations

#	Catégorie De Risque	Énoncé du Problème	Nom	Votes
1		Ligne de tir "Coil Racking" Le support latéral a été gravement endommagé	Nicolas	5
2		Feuilles empilées en déséquilibre Stacking sheets off balance	Andrew	0
3		Matériel d'inventaire empilé avec risque de chute Stacked inventory equipment with risk of falling	Witfrid	5

Reproduit avec l'aimable autorisation de Industries mondiales Armstrong Canada Ltée.



© Photos : Industries mondiales Armstrong Canada Ltée

Les membres du comité de santé et de sécurité



De gauche à droite : Simon Deland, Mario Sammarco, Devon Bess, Jose Nova, Ahmed Khalil, Mathieu Legris, Andrew Lodge, Moncef Dakir, Yvon Azor, Sylvain Hainault et Antonio Dumervil.

© Photo : MultiPrévention

En complément

multiprevention.org

Fiches d'inspection | Voir Publications et outils

- [Bureaux](#)
- [Transpalette électrique](#)
- [Lieux de travail](#)
- [Chariot élévateur contrebalancé électrique](#)
- [Chariot élévateur contrebalancé au propane](#)
- [Chariot élévateur pour allée étroite](#)
- [Nacelle du chariot élévateur](#)
- [Station de chargement des batteries](#)
- [Douche et lave-yeux](#)
- [Produits chimiques](#)
- [Sécurité incendie](#)
- [Outils et équipements](#)
- [Équipements de protection individuelle](#)
- [Palettiers](#)
- [Plate-forme élévatrice](#)

Conférence à la carte | Voir Répertoire

- [Planifier des inspections des lieux de travail efficaces.](#)

Webconférences en rediffusion | Voir Répertoire

- [L'inspection planifiée des lieux de travail](#)
- [L'identification et l'analyse des risques : une démarche participative](#)



Des conditions de travail optimisées pour les soudeurs

L'entreprise a mis en œuvre une série de mesures visant à améliorer l'environnement de travail de ses soudeurs.

La santé et la sécurité du travail (SST) occupent une position centrale chez EPP Métal, qui se distingue par son approche proactive et met l'accent sur la prévention plutôt que sur la réaction aux risques. Cet engagement formel envers la création d'un environnement de travail sain et sécuritaire se traduit par la mise en place de mesures concrètes.

Le comité santé et sécurité (CSS) est étroitement impliqué dans toutes les démarches d'amélioration de la SST. Cette collaboration contribue à enrichir les décisions de l'entreprise en matière de prévention.

Chaque initiative d'amélioration suit un processus méthodique. Celui-ci débute par l'observation des faits et l'identification des enjeux liés à une situation donnée. Une analyse approfondie permet ensuite de déterminer comment répondre aux enjeux actuels tout en respectant les objectifs de l'entreprise. La participation active des travailleurs est sollicitée pour connaître leur avis et bénéficier de leur expertise. Dans certains cas, l'entreprise recourt aux conseils de leurs fournisseurs.

À titre d'exemples concrets, voici quelques initiatives d'amélioration spécifiquement liées aux activités de soudage.

Mieux voir pour bien souder

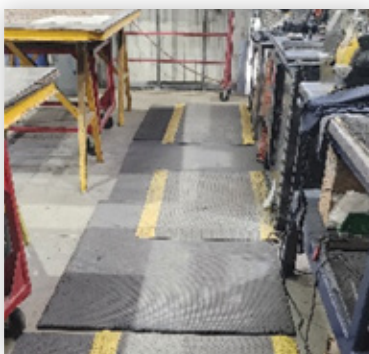
La qualité de l'éclairage, bien que parfois négligée, joue un rôle essentiel pour la sécurité des travailleurs. L'examen

de l'éclairage chez EPP Métal fait partie d'une série d'améliorations entreprises pour optimiser les conditions de travail. Avec ces changements, les soudeurs bénéficient d'une meilleure visibilité lors de leurs activités de soudage. Cela contribue à leur sécurité et à la qualité de leur travail. À l'instar des soudeurs, tous les membres du personnel profitent des modifications apportées à l'éclairage.

Un peu moins d'effort pour plus de confort

Le soudage s'effectue souvent à répétition dans des positions contraignantes et inconfortables qui exposent les travailleurs à un risque accru de développer des lésions musculosquelettiques. Chez EPP Métal, où la variabilité des dimensions des pièces à souder ajoute une complexité supplémentaire, des mesures ont été prises pour atténuer ce risque.

Ainsi, l'entreprise a investi dans des tables élévatrices à ciseaux permettant aux soudeurs d'ajuster leur poste de travail à la hauteur idéale. De plus, des tapis antifatigues ont été installés à proximité de ces tables, ce qui contribue à diminuer la sensation de fatigue associée au travail en station debout. Ces initiatives visent à réduire la fatigue associée aux travaux de soudage dans des positions inconfortables.



© Photo : EPP Métal inc.

Malgré un système de ventilation et de captation à la source, l'entreprise fournit à ses soudeurs des casques de soudure

dotés d'une protection respiratoire. Légers et facilement ajustables, ces casques fournissent une protection des voies respiratoires, de la tête, du visage, des yeux et de l'ouïe. De plus, leur large visière offre une bonne visibilité périphérique et vers le bas.

Les soudeurs ont exprimé une réelle appréciation pour ces améliorations qui soulignent l'importance que la direction accorde à leur santé et à leur sécurité.

Secteur Métal

EPP Métal inc.

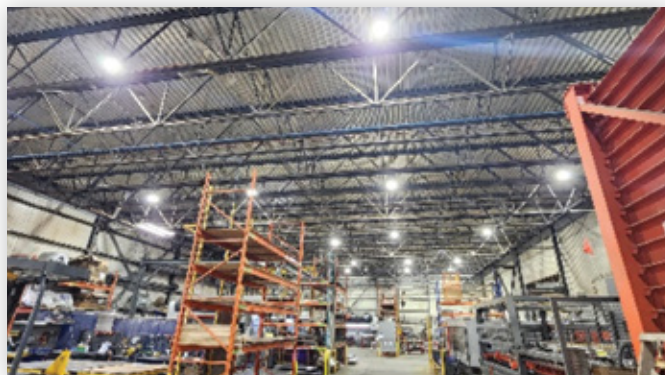
Spécialisée dans la fabrication de produits métalliques, EPP Métal de Plessisville compte 34 travailleurs.

Gestion de
la prévention



À la suite de la mise en place d'améliorations préventives, l'entreprise engage un processus de rétroaction avec les travailleurs pour évaluer les résultats et valider l'efficacité des changements par rapport aux besoins initialement identifiés.

Cette démarche démontre l'engagement d'EPP Métal envers la santé et la sécurité de ses travailleurs. ●



© Photos : EPP Métal inc.

En complément

multiprevention.org

Fiches et guides | Voir Publications et outils

- [Réduire les fumées et les projections durant le soudage à l'arc](#)
- [Choisir un système de captation haut volume/basse pression](#)
- [Prévention pour le soudage et le coupage](#)
- [Capter les fumées à l'aide d'un système bas volume/haute pression](#)

Formations | Voir Formations et activités

- À distance — [La sécurité en soudage et en coupage](#)
- En entreprise — [La sécurité en soudage et en coupage](#)

Webconférence en rediffusion | Voir Répertoire

- [Quand les vêtements de soudage deviennent des équipements de protection](#)



Programme d'accueil pour les nouveaux travailleurs et les travailleurs immigrants

L'accueil des nouveaux travailleurs, d'ici ou d'ailleurs, est déterminant pour la suite des choses. Groupe Mondial accorde une grande importance à ce processus. Il reconnaît qu'une intégration réussie favorise la productivité, le bien-être et la rétention des membres de son équipe.

Au cours des dernières années, l'entreprise a fait appel à des talents en provenance de la Tunisie, de l'île Maurice et de l'Amérique du Sud. L'accueil réservé à ces nouveaux travailleurs, comme à tout nouvel employé, demeure crucial. Groupe Mondial a donc élaboré et mis en place un programme visant à faciliter leur intégration au sein de l'équipe et à garantir leur sécurité.

Ce programme d'accueil est structuré en plusieurs volets essentiels. Dès leur arrivée en poste, les nouveaux travailleurs assistent à une rencontre d'une journée au cours de laquelle on leur communique :

- Les valeurs fondamentales de l'entreprise
- Leurs méthodes de gestion et d'organisation spécifiques
- Les règles de sécurité générale ainsi que celles relatives à l'utilisation des outils et des équipements requis pour la tâche
- Les procédures en cas d'accident
- La démarche pour signaler toute situation dangereuse
- Les attentes de l'employeur
- Le réseau de sentinelles, un programme de soutien en santé psychologique
- La chaîne d'Andon, un système de communication permettant à chaque membre de l'équipe de solliciter rapidement et à tout moment l'assistance d'un chef d'équipe, d'un superviseur, d'un membre de la maintenance, etc.

Les membres du comité d'accueil.



© Photo : Groupe Mondial

De gauche à droite : Doris Nadeau, Jimmy Tremblay, Sylvain Lemieux, Sylvain Loignon et Rémi Paquette.

Secteur Métal

Groupe Mondial

Groupe Mondial est spécialisé dans la transformation de métal en feuilles. Il compte 243 personnes à son emploi.

Gestion de
la prévention



Répondre aux besoins individuels

Le programme d'accueil s'adapte aux besoins de chacun. Par exemple, une attention particulière est accordée aux travailleurs dont le français n'est pas la langue maternelle. Des rencontres individuelles sont prévues pour s'assurer de leur bonne compréhension des consignes de sécurité. Pour ce faire, des supports visuels sont disponibles tels qu'un lexique illustré pour désigner sans équivoque les équipements.

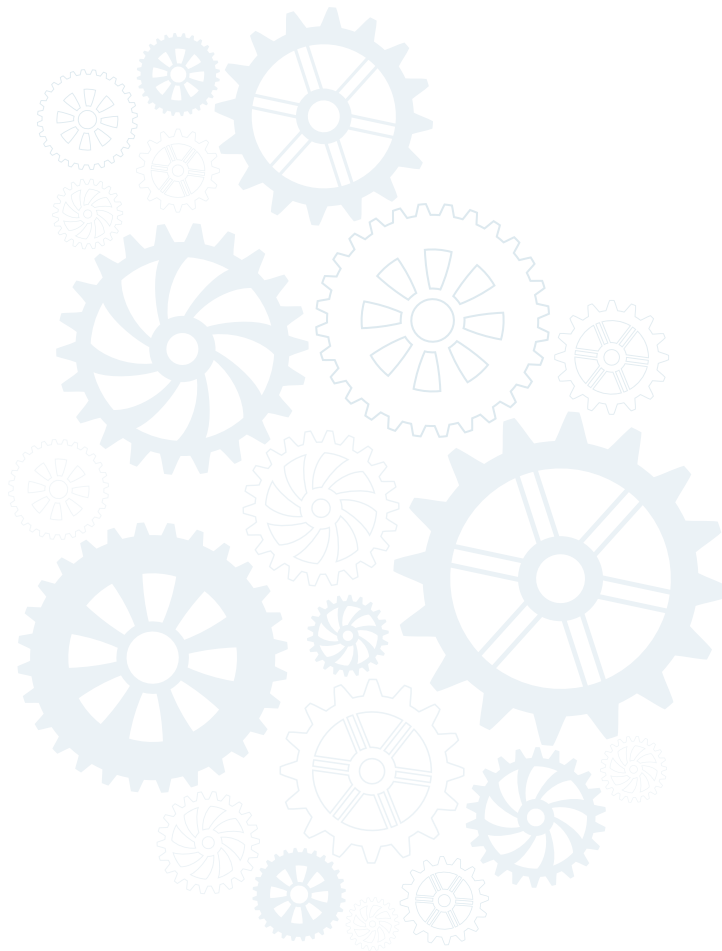
Groupe Mondial veille à ce que les nouveaux membres de l'équipe soient pleinement informés et préparés à contribuer efficacement à la croissance de l'entreprise tout en assurant leur sécurité et leur bien-être.

Dans les divisions du Groupe Mondial, travailleurs et employeurs sont appelés des « membres de l'équipe », écartant ainsi les termes traditionnels de patrons et d'employés.

Investir du temps dans une intégration méticuleuse des nouveaux membres de l'équipe provenant du Québec ou d'ailleurs joue un rôle clé dans leur assimilation à la culture de l'entreprise. Cette démarche concerne non seulement les opérations de production, la santé

et la sécurité, mais également les échanges entre les membres de l'équipe.

Parmi les participants au programme d'accueil, nombreux sont surpris par la rigueur du processus, par l'importance accordée à la prévention et par la proximité des différents niveaux hiérarchiques au sein de l'entreprise. ●



En complément multiprevention.org

Fiches | Voir Publications et outils

- [Inclure la santé et la sécurité dans un programme d'accueil](#)
- [Instaurer une démarche de mentorat en prévention](#)



Sincro : un programme participatif d'amélioration continue

Pour maximiser l'engagement de ses travailleurs dans l'amélioration globale de son fonctionnement, y compris dans le domaine de la prévention, l'entreprise a instauré un programme de suggestions accompagné de récompenses.

L'amélioration continue est une priorité de l'entreprise, comme en témoigne la création d'un département voué à cette démarche. L'entreprise valorise l'engagement de chacun dans ce processus. Que ce soit pour l'acquisition d'équipements, pour l'optimisation des méthodes de travail et le renforcement des mesures de prévention, l'entreprise reconnaît l'expertise des membres de son équipe.

Pour stimuler leur participation, l'entreprise a instauré le programme Cartes Sincro. Ce programme de suggestions récompense les contributions significatives par le biais de cartes-cadeaux et traduit la gratitude de l'entreprise envers ceux qui contribuent à optimiser leurs façons de faire.

Les bonnes idées de l'équipe

Tous les membres de l'équipe peuvent soumettre une suggestion d'amélioration en remplissant une carte Sincro. Des membres du comité Sincro rencontrent les auteurs de suggestions pour obtenir des informations complémentaires. Les suggestions retenues sont transmises au chef d'équipe pour évaluation de leur faisabilité, puis présentées aux membres de l'équipe du département concerné. Les personnes dont la suggestion n'est pas retenue reçoivent une rétroaction du comité.

Une fois la suggestion mise en œuvre, son auteur reçoit une carte-cadeau de 20 \$. Pour qu'une suggestion soit considérée comme une amélioration, elle doit s'inscrire dans l'une des 50 opportunités d'amélioration LEAN identifiées.

Un tirage au sort parmi les membres de l'équipe récompense ceux qui ont complété des cartes Sincro au cours du trimestre. Annuellement, la meilleure carte dans chacune des problématiques est aussi récompensée : santé et sécurité du travail, productivité, qualité et culture d'entreprise, et, finalement, environnement.

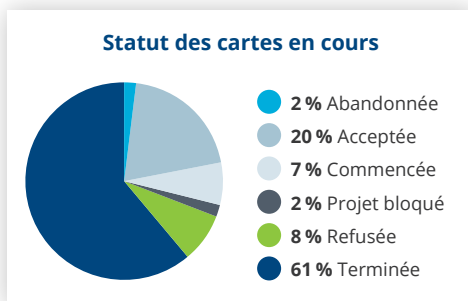
Tout membre de l'équipe est encouragé à participer. Les suggestions doivent être documentées et correctement remplies dans le format de la carte Sincro. Ensuite, le technicien en amélioration continue saisit l'information dans le système pour assurer son suivi. La suggestion est évaluée en fonction de son niveau de faisabilité et transmise ensuite au niveau de gestion appropriée pour examen.

En moyenne, Groupe Mondial reçoit entre 200 et 230 suggestions par an, toutes consignées dans une base de données pour permettre

l'analyse statistique et assurer le suivi. Le schéma « Statut des cartes en cours » montre le bilan 2023 des cartes Sincro dans l'une des divisions du Groupe Mondial.

Fierté et engagement

Les membres du département participent à la mise en œuvre des suggestions retenues, ce qui suscite un sentiment de fierté chez leurs auteurs. Cette démarche permet aux travailleurs de se sentir écoutés et valorisés. Elle réduit les irritants et contribue à un environnement de travail encore plus sain et sécuritaire.



© Reproduit avec l'aimable autorisation de Groupe Mondial.

Secteur Métal

Groupe Mondial

Groupe Mondial est spécialisé dans la transformation de métal en feuilles.
Il compte 243 personnes à son emploi.

Gestion de
la prévention



Le succès du programme d'amélioration continue repose en grande partie sur l'engagement soutenu de la direction qui l'a initié et veille à son maintien. ●



PROGRAMME DE SUGGESTION
CARTE D'AMÉLIORATION

Acceptée
Refusée

Nom : _____ Date: AAAA / MM / JJ

ME : _____ # EPICOR _____

SUGGESTION

QUEL EST LE PROBLÈME? (Conséquences, impacts):

QUART DE TRAVAIL : Jour ☐ Soir ☐ FDS ☐ Tous ☐ Poste _____

OCCURRENCE : Quotidienne ☐ Hebdomadaire ☐ Mensuelle ☐ Occasionnelle ☐

POURQUOI CELA ARRIVE -T-IL? (Quelle est la cause) :

SOLUTION (Suggestion):

#

Requisition ☐

Ticket EPICOR ☐

Ticket INFORM ☐

COUPON

TIRAGE TRIMESTRIEL



OPPORTUNITÉ D'AMÉLIORATION

Utilisez l'espace ci-dessous pour détailler l'opportunité d'amélioration

Client	# Pièce	
Opération		
Opportunité d'Amélioration		Bon Coupe
Manipulation complexe /Setups		Achat équipement
Méthode travail / Standard		Réparation
Attente inutile / Délais		Ajustement interface
Goulot potentiel / Capacité		Affichage
Procédure spécialisée		Mise à jour
Valeur Non Ajouté/ Production		Modification Mineur équip.
Réurrence de Non-Conformité		
Risque d'accident/ SST		
Impact environnemental		
Formation/ Communication		

Confirmation validation de la suggestion Chefs d'équipe

CE- JOUR	CE- SOIR	CE- FDS

© Reproduit avec l'aimable autorisation de Groupe Mondial.

En complément

Voir à la [page 9](#) de ce document.



Une gestion participative des contraintes thermiques

Garant GP a instauré une méthode de gestion des contraintes thermiques qui offre aux superviseurs et aux travailleurs la possibilité de surveiller la température en temps réel. Cette approche facilite la prise de décision concernant les mesures à mettre en place pour protéger les travailleurs contre les risques liés à la chaleur excessive.

Depuis plus de 125 ans, Garant GP conçoit et fabrique outils et accessoires pour déneiger, jardiner, construire, aménager et bien plus. Pour accomplir sa mission, elle emploie des procédés, comme le formage à chaud et le moulage des pelles, qui génèrent une chaleur intense. Auparavant, Garant GP utilisait la méthode WBGT¹ (*Wet Bulb Globe Temperature*) pour évaluer les conditions thermiques à travers l'usine. À présent, elle utilise la méthode TAC² (température de l'air corrigé) sauf dans les zones où la méthode WBGT demeure obligatoire, c'est-à-dire là où des sources de chaleur radiante sont présentes.

L'objectif de ce changement était d'améliorer l'efficacité opérationnelle, la sensibilisation des travailleurs aux contraintes thermiques et les relations de travail lors de la mise en œuvre des mesures préventives. Ce projet a demandé la participation du comité paritaire

d'amélioration continue, celle du représentant syndical à la prévention, de même que celle du réseau de la santé (CRSSS).

Une nouvelle approche

L'usine est divisée en zones, en fonction des niveaux de chaleur rencontrés. Lorsqu'un poste de travail dans une zone dépasse les seuils définis, des mesures préventives sont appliquées à toute la zone.



© Reproduit avec l'aimable autorisation de Garant GP.

L'échelle de mesure des contraintes thermiques établie par l'entreprise est plus stricte que les normes en vigueur.

Chaque poste de travail est équipé d'un thermomètre/hygromètre. Les travailleurs enregistrent eux-mêmes les mesures de température et d'humidité et les saisissent dans un système prévu à cet effet. Ce système fournit des indications précises sur la présence de contraintes thermiques et spécifie les mesures à prendre au besoin.

Lorsque les températures dépassent les limites permises dans certaines zones (ex. : zone jaune), les responsables des opérations (vice-président opération, superviseur et planification) demandent la fermeture de certains équipements pour réduire la production de chaleur non nécessaire.

- WBGT** : l'indice de température au thermomètre-globe mouillé prend en compte la température de l'air sec, la température de l'air mesurée avec un globe mouillé et la température qui provient du rayonnement d'une source de chaleur (ex. : un four). L'indice WBGT est mesuré au moyen d'instruments spécifiques. Le RSST, dans son annexe V, prévoit des pauses en fonction de l'indice WBGT mesuré à un poste de travail et de la charge de travail à ce poste. Plus le travail sera difficile, plus les pauses prévues en cas de travail en ambiance chaude seront longues. Lorsque la température fluctue, il faut alors prendre des mesures à des périodes régulières afin de s'assurer que la longueur des pauses est appropriée aux conditions d'ambiance thermique.
- TAC** : la température de l'air corrigée est un paramètre permettant d'estimer le niveau de contrainte thermique dans un but de gestion préventive de la contrainte thermique due à la chaleur. Pour l'utiliser, il suffit d'indiquer la température de l'air et l'humidité relative mesurées à l'aide d'un psychromètre, ou de tout autre instrument assurant une précision équivalente, ou encore en consultant des services météorologiques comme celui d'Environnement Canada. Source : <https://www.irsst.qc.ca/prevenir-coup-chaleur-travail/default.aspx?t=tac>.



De plus, en prévision des journées particulièrement chaudes, les équipements sont parfois mis en marche la nuit pour réduire la chaleur accumulée lorsque le soleil se lève.

Une prise de décision plus efficace

Cette nouvelle approche, accueillie favorablement par les travailleurs, a permis de réduire considérablement les délais de mise en œuvre et l'ambiguïté entourant la prise de mesures préventives.

L'entreprise a suivi plusieurs étapes pour adopter cette méthode, notamment en visitant d'autres usines, en testant la validité des instruments de mesure et en sensibilisant l'ensemble du personnel aux risques liés aux contraintes thermiques.

Cette nouvelle méthode permet aux superviseurs et aux travailleurs de suivre les températures en temps réel. Elle facilite la prise de décision quant aux mesures à prendre pour protéger les travailleurs contre la chaleur excessive.

De plus, les travailleurs ont la possibilité de quitter leur poste s'ils se sentent indisposés par la chaleur. Ils peuvent se réfugier dans un espace frais ou retourner chez eux. Cependant, cette absence n'est pas rémunérée et leur superviseur doit être avisé.

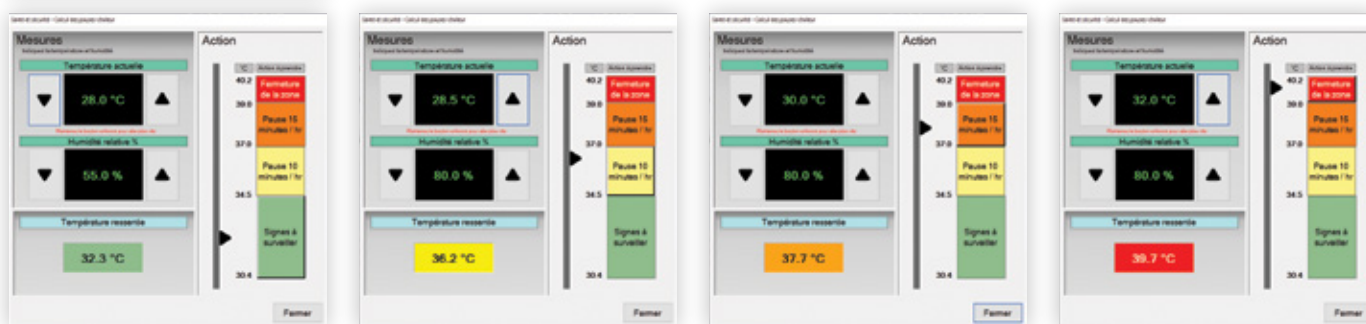
Pour améliorer la prévention des contraintes thermiques, Garant GP exige que les « pauses chaleurs » se prennent dans des endroits climatisés, comme les cafétérias ou les bureaux.

Les modifications apportées au traitement des périodes de chaleur accablante sont plus efficaces et produisent un effet positif sur l'ambiance générale dans l'usine. ●



Le thermomètre est placé sur ce panneau en haut à gauche et un panneau existe sur chaque poste afin d'informer les employés. En cas de défaut des équipements technologiques, les employés procèdent par calcul mental.

Voici divers exemples de ce qui apparaît sur l'écran lorsqu'un employé inscrit la température ainsi que l'humidité indiquée sur le thermomètre : zones vertes, jaunes, oranges et rouges.



En complément

multiprevention.org

Webconférence en rediffusion | Voir Répertoire

- [Préparer le terrain pour mieux gérer les contraintes thermiques](#)

Capsule vidéo et document | Voir Mon espace (membre seulement)

- [En période de forte chaleur, soyons vigilants!](#)



Un processus d'identification et d'analyse de risques à 360 degrés

Après avoir brossé le portrait des risques présents dans un département, les membres du comité de santé et de sécurité (CSS) rencontrent les travailleurs afin de leur présenter les informations recueillies et d'explorer ensemble d'autres dangers éventuels de leur environnement de travail. Cette démarche collaborative est suivie d'un travail conjoint visant à élaborer et à mettre en œuvre des solutions adaptées.

Auparavant, les membres du CSS étaient responsables de l'ensemble des tâches liées à l'identification, à l'analyse des risques et à la recherche de solutions. Malgré leur grande implication dans ce processus, le CSS ne possédait pas toujours une vision aussi globale des risques dans un département que ceux qui y travaillent quotidiennement. Par conséquent, les solutions proposées pour éliminer ou pour contrôler les risques identifiés n'étaient pas toujours parfaitement adaptées à la situation. Par ailleurs, l'imposition de solutions pouvait entraîner un sentiment de démotivation chez les travailleurs du département.

Face à cette situation, les membres du CSS ont entrepris des recherches afin de trouver un processus mieux adapté. Au fil des lectures et des discussions, ils ont développé et mis en œuvre ce qu'ils appellent le *Programme d'analyse de risques 360*.

Ce programme comporte plusieurs étapes :

1. Recueil d'informations en amont

Les membres du CSS brossent un portrait des risques dans le département visité à partir :

- Des analyses de risques antérieures
- Des statistiques sur les accidents du travail, les rapports des secouristes, les « passés-proches »
- Des nouveaux équipements ou des changements importants récemment implantés

2. Présentation et explication

Une fois les informations recueillies :

- Le CSS rencontre les travailleurs afin de leur présenter un portrait complet des risques de leur département
- Le CSS prend le temps d'expliquer aux travailleurs le processus d'analyse de risques et ce qui les attend. Une vidéo explicative a été réalisée à cet effet
- Les travailleurs sont invités à énumérer tout risque encore non identifié. Cet échange permet de développer une vision commune

3. Analyse et proposition de solutions

Le CSS analyse ensuite les risques soulevés par les travailleurs et les priorise en fonction de leur fréquence, de leur gravité et de l'exposition. Les travailleurs du département sont rencontrés à nouveau pour recueillir leurs propositions de solutions. Il en ressort une liste d'améliorations, certaines étant réalisables rapidement par les travailleurs eux-mêmes tandis que d'autres nécessitent que les travailleurs en discutent. Les solutions exigeant des ressources matérielles et financières sont soumises à la direction.



PORTRAIT DE RISQUES DU DÉPARTEMENT ISOLATION

RISQUES ÉLIMINÉS



RISQUES CONTRÔLES (EPI)

PORT DE GANTS

USAGE DE GANTS

MATÉRIEL	OBLIGATOIRE	RECOMMANDÉ
BORNIER COUPÉ	X	
COORDINATION POSTE	X	
DUCTS	X	
FIL DÉGAINAGE		X
GLASTIC 1/16" ET 1/32"	X	
GPS 1/4" ET 1/8"	X	
PAPIER DE 5 MIL À 20 MIL		X
STRIP/ÉCRAN	X	
TRACER/MARQUEUR		X
PERCER	X	
INSTALLER ROULEAUX PAPIER	X	
SET UP ROULEAUX PAPIER	X	



GANTS

LUNETTES
DE SÉCURITÉCHAUSSURES
DE SÉCURITÉPORT DU N95 POUR LE
VIDAGE DE L'ASPIRATEURCACHE
POUSSIÈRE

RISQUES ACCEPTÉS



SCIE HORIZONTALE

PAS DE PROTECTEUR AU
CENTRE DE LA LAME POUR
PERMETTRE LA DÉCOUPETOUJOURS TENIR EN POSITION ABAISSÉE LA SCIE HORIZONTALE
ET LA TRANCHE MANUELLE LORSQU'ELLES SONT INUTILISÉES.

ÉQUIPE DE JOUR



ÉQUIPE DE SOIR



Le CSS assure un suivi des actions lors de ses rencontres. Les travailleurs sont informés de l'avancement des différentes mesures à mettre en place par un tableau d'affichage dans leur département.

Renforcer la culture de prévention

Plusieurs bénéfices sont rattachés au *Programme d'analyse de risques 360*, dont le fait qu'il :

- Sensibilise les travailleurs, y compris les nouveaux, aux risques présents dans leur environnement de travail
- Conscientise à l'importance d'identifier les risques
- Les encourage à signaler tout risque

De plus, toute suggestion d'amélioration de la part des travailleurs, que ce soit au niveau de la santé et de la sécurité, de l'environnement, des processus, etc., est récompensée à travers un programme de points appelé « Implique-Action » mis en place et géré par le groupe de Génie industriel. Les points accumulés peuvent être échangés contre des cadeaux. L'implication des travailleurs est aussi soulignée dans le cadre d'un gala annuel organisé par l'entreprise.

Les travailleurs sont reconnaissants d'être consultés et impliqués dans l'identification des risques, dans la recherche de solutions et leur mise en œuvre. Ce programme collaboratif joue un rôle crucial dans le renforcement de la culture de prévention au sein de l'entreprise.

Secteur Électrique Prix MultiPrévention 2024

Transformateurs Delta

Transformateurs Delta conçoit et fabrique des transformateurs de type sec. Située à Granby, l'entreprise compte 180 travailleurs.

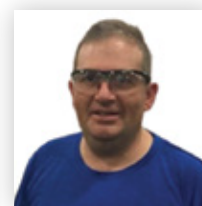
Gestion de la prévention



À ce jour, neuf départements sur une possibilité de vingt ont été analysés à l'aide du *Programme d'analyse de risques 360*. Quatre ou cinq autres départements seront visités en 2024.

Sans l'engagement de la direction, une telle initiative n'aurait pu être réalisée. Chez Transformateurs Delta, il est juste d'affirmer que la santé et la sécurité du travail, c'est l'affaire de tous ! ●

Les membres du comité de santé et de sécurité.



Dany Marquis



Pierre Rossini



Valérie Casavant

De gauche à droite : Marc-Olivier Potvin, Michaël Pépin, Joël Beya, France Beauregard et Mathieu Guillette.

© Photos : Transformateurs Delta

© Photo : MultiPrévention

En complément

Voir à la [page 9](#) de ce document.



Réduire les risques de coupures

Pour Dana-TM4 inc., la prévention est une priorité absolue. L'entreprise est engagée dans des processus structurés de prévention garantissant l'efficacité et la pérennité des mesures correctives. L'implication active de ses travailleurs est l'une des conditions de réussite.

À travers une activité de *Jishuken*, un processus japonais éprouvé en amélioration continue, l'entreprise s'est penchée sur la recherche de solutions en vue de réduire les risques de laceration aux mains. Pour ce faire, elle a formé un comité paritaire dont le rôle consistait à établir un diagnostic de la situation et proposer des solutions.

Une démarche structurée

Le comité paritaire a examiné les statistiques d'accidents/incidents et répertorié les types de gants et de couteaux utilisés ainsi que leurs utilisateurs et le contexte d'utilisation. Les tâches présentant les plus grands risques ont été identifiées et examinées.

Les travailleurs concernés ont réalisé une période d'essais des nouveaux couteaux et gants. Par la suite, une rencontre a permis de recueillir les commentaires des travailleurs.

À l'issue de cet exercice, les couteaux à lame fixe ont été remplacés par des couteaux à lame rétractable. Des gants de protection plus appropriés aux différentes tâches ont aussi été sélectionnés et distribués aux travailleurs concernés. Les résultats, mesurés à travers les indicateurs en santé et en sécurité du travail (SST), ont démontré une nette diminution des blessures aux mains. Un suivi a été effectué afin de s'assurer de la pérennité des changements. ●

Présentation des résultats des travaux du comité au personnel de l'entreprise.



© Photo : Dana - TM 4 inc.

En complément multiprevention.org

Webconférence en rediffusion | Voir Répertoire

- [Choisir ses gants, choisir de bien se protéger](#)



Une entreprise inclusive

L'intégration des travailleurs étrangers repose sur deux piliers fondamentaux : la francisation et l'emploi. En ce domaine, Vêtements Peerless inc. se distingue comme un modèle exemplaire, accueillant des travailleurs issus d'une quarantaine de nationalités différentes. Découvrez les raisons de cette réussite.

Vêtements Peerless inc. se distingue comme un modèle exemplaire de francisation au Québec en mettant en place des pratiques inclusives visant à faciliter l'intégration des travailleurs étrangers. Depuis plus de deux décennies, ce fabricant de vêtements a instauré des cours de francisation en milieu professionnel grâce à des subventions gouvernementales.

À l'origine de cette initiative, M. Mario Ayala, vice-président de la section syndicale Teamsters, Local 106 (FTQ) et originaire du Salvador, apporte une perspective unique ayant lui-même participé à un programme de francisation, il y a 35 ans. Fervent promoteur des cours de français en milieu de travail, il s'implique activement avec la direction dans le renouvellement annuel du programme de francisation auprès des autorités gouvernementales.

Un suivi attentif

L'entreprise met en œuvre des cours de francisation de deux heures par jour, deux fois par semaine, sur une période de trois mois. Ces formations sont dispensées en dehors des heures de travail.

Les cours sont adaptés en fonction du niveau de compréhension de chaque participant et de leurs responsabilités respectives. À la fin d'une session, les participants sont évalués et un suivi est proposé avec leurs collègues pour renforcer les acquis. Les nouveaux arrivants qui le souhaitent peuvent reprendre ces cours pour parfaire leur apprentissage du français. Chaque session accueille entre 40 et 120 travailleurs.

Un suivi attentif est mis en place, notamment pour les travailleurs absents lors d'un ou de plusieurs cours. Cela dans le but de comprendre les motifs d'absence et, si nécessaire, de fournir le soutien approprié. Lors d'une de ces rencontres, M. Ayala relate le cas d'un travailleur qui exprimait son sentiment d'insécurité concernant la machine sur laquelle il opérait. À la suite d'une analyse de risques, il est apparu que la machine présentait effectivement un risque, lequel a été rapidement corrigé.

Le suivi des travailleurs comprend également des évaluations mensuelles durant leurs trois premiers mois d'intégration, menées en collaboration avec les contremaîtres. Un formulaire est remis au service des ressources humaines pour évaluer la progression et le potentiel de réussite de l'intégration. Ce processus permet généralement d'anticiper le succès dès le premier mois et d'atteindre un taux de rétention de 90 %.



© Photo : Vêtements Peerless inc.

Secteur Habillement Vêtements Peerless inc.

Vêtements Peerless inc. est le plus grand manufacturier de la mode masculine en Amérique du Nord. Située à Montréal, l'entreprise compte 1100 travailleurs.

Gestion de
la prévention



Une démarche proactive de confiance

L'approche d'intégration des travailleurs étrangers, adoptée par les Vêtements Peerless inc., est fondée sur la confiance mutuelle. Elle semble jouer un rôle crucial dans la rétention du personnel.

Pour M. Ayala, l'apprentissage du français profite à l'ensemble du personnel. La connaissance du français facilite l'intégration des nouveaux arrivants, favorise une meilleure compréhension mutuelle, brise l'isolement et assure de la bonne compréhension des consignes de sécurité dans le contexte professionnel.

Grâce à ce programme de francisation, de nombreux travailleurs étrangers ont acquis une plus grande autonomie, ce qui favorise leur progression au sein de l'entreprise. Cette démarche proactive contribue à créer un environnement de travail inclusif, sécuritaire et propice au développement professionnel. ●

Exemple de fiche de suivi pour l'intégration des nouveaux travailleurs et des travailleurs étrangers.



**VÊTEMENTS
PEERLESS**
100th ANNIVERSARY

Vêtements Peerless Clothing Inc
8888 Boul. Pie-IX, Montréal, Québec, H1Z 4J5
Tel: (514) 593-9300 Fax: (514) 593-9640

PROCESSUS D'INTÉGRATION EMPLOYÉ D'USINE			
Section à remplir par les ressources humaines			
NOM DE L'EMPLOYÉ : _____			
NUMÉRO D'EMPLOYÉ : _____			
ZONE : _____		OPÉRATION : _____	
DATE D'EMBAUCHE : _____		FIN DE LA PROBATION : _____	
Section à remplir par le contremaître			
DATE D'ÉVALUATION:	1 ^{re} Évaluation	2 ^{re} Évaluation	3 ^{re} Évaluation
	Après 1 mois	Après 2 mois	Après 3 mois
PRODUCTION :	% : _____ Hr : _____	% : _____ Hr : _____	% : _____ Hr : _____
MÉTHODE DE TRAVAIL :	1. Excellent 2. Bon 3. À améliorer	1. Excellent 2. Bon 3. À améliorer	1. Excellent 2. Bon 3. À améliorer
COMPORTEMENT :	1. Excellent 2. Bon 3. À améliorer	1. Excellent 2. Bon 3. À améliorer	1. Excellent 2. Bon 3. À améliorer
PONCTUALITÉ :	1. Excellent 2. Bon 3. À améliorer	1. Excellent 2. Bon 3. À améliorer	1. Excellent 2. Bon 3. À améliorer
DATE À LA PIÈCE:			
INITIALES CONTREMAÎTRE			
INITIALES EMPLOYÉ			
COMMENTAIRES : _____ _____			

© Reproduit avec l'aimable autorisation de Vêtements Peerless inc.

En complément multiprevention.org

Fiche | Voir Publications et outils

- [Instaurer une démarche de mentorat en prévention](#)

Webconférence en rediffusion | Voir Répertoire

- [Instaurer une démarche de mentorat en prévention](#)



Politique sur le port obligatoire de crampons

La prévention des chutes l'hiver : découvrez le programme obligatoire de port de crampons instauré par l'entreprise pour garantir la sécurité de tous ses travailleurs.

Chaque année, au début de l'hiver, l'entreprise communiquait des mises en garde à ses employés sur les risques de blessures occasionnés par les chutes sur la glace dans les stationnements.

L'entreprise utilisait les moyens de communication à sa disposition, écran de communication, affiches et courriels, pour sensibiliser les travailleurs aux risques associés aux chutes et aux mesures pour les prévenir. Malgré les efforts déployés, ces campagnes n'avaient pas l'effet escompté.

Avant de démarrer le projet, une collecte de données auprès des différentes entités de l'entreprise, division Impressions, a révélé une quarantaine de « passés-proches » et d'incidents, certains avec blessures graves (fractures). Parmi ses statistiques, deux incidents, sans perte de temps, avaient eu lieu dans le stationnement de Transcontinental Transmag.

Réduire les risques

Cet état de situation a motivé l'entité Transcontinental Transmag à adopter une politique qui rend le port de crampons obligatoire pour tous les travailleurs, et ce, dans le but d'éliminer les risques de chutes sur la glace. De plus, un échange de meilleures pratiques a été fait avec la compagnie de produits forestiers Résolu, cette dernière ayant déjà mis en place une telle politique.

La première étape a consisté à mettre en branle un projet pilote pour tester les différents modèles de crampons. Une vingtaine de travailleurs, provenant du comité de gestion, du comité de santé et de sécurité (CSS) et de la production, ont été invités sur une base volontaire, à tester et à évaluer, à l'aide d'un questionnaire, les différents modèles de crampons. Un modèle à bande élastique orange, facile à enfiler, se démarquait des autres et a été sélectionné.

Bien informer les travailleurs

Pour favoriser l'adhésion au projet, l'entreprise a fait connaître ses intentions plusieurs mois à l'avance aux membres du personnel par ses canaux de communication usuels.

La politique sur le port des crampons a été élaborée par le comité de gestion et approuvée par les membres du CSS. Dans la phase de déploiement, des rencontres d'information ont été organisées sur chacun des quarts de travail. À cette occasion, l'entreprise a :

- Diffusé une vidéo de Marc-André Ferron, consultant en gestion de la santé et de la sécurité, réalisée spécifiquement pour expliquer la pertinence du port des crampons
- Distribué gratuitement une paire de crampons ainsi qu'un dépliant explicatif
- Fait signer une preuve de communication aux travailleurs

Secteur Imprimerie Prix MultiPrévention 2024

Transcontinental Transmag

Transmag est l'une des entités du groupe TC Transcontinental. Spécialisée dans l'impression de journaux, l'entreprise d'Anjou emploie 150 travailleurs.

Gestion de
la prévention



Des gyrophares bleus ont été installés aux endroits stratégiques du site. Lorsqu'ils sont allumés, cela indique aux travailleurs que le port des crampons est requis. En cas d'oubli des crampons, l'entreprise a prévu cinq stations d'emprunts temporaires.

Chaque année, des rappels de la politique sont réalisés auprès de l'ensemble des travailleurs en début de saison hivernale. Des audits ponctuels ont lieu pour s'assurer de son application. En cas de non-respect, des mesures disciplinaires peuvent s'appliquer.

Lors des séances d'accueil et d'intégration, les nouveaux travailleurs reçoivent l'information entourant cette politique et une paire de crampons. ●



© Reproduit avec l'aimable autorisation de Transcontinental Transmag.



Vidéo bande-annonce : <https://youtu.be/cMYSgEHnPzw>



En complément multiprevention.org

Formation en entreprise | Voir Répertoire

- [La prévention des chutes \(chutes en hauteur et de même niveau\)](#)

Atelier en entreprise | Voir Répertoire

- [Inspection et port du harnais de sécurité](#)



Correction d'une situation à risque

À la suite d'une blessure survenue au cours d'une opération de maintenance des rouleaux d'une presse, l'entreprise a développé des outils spécifiquement conçus pour rendre la tâche plus sécuritaire et a mis en place une procédure de travail.

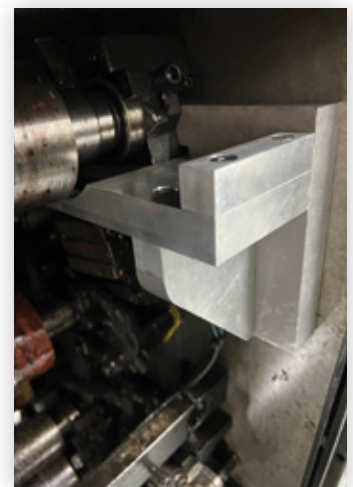
Les travaux de maintenance requièrent le retrait des rouleaux d'une presse pour effectuer les entretiens, les ajustements et le nettoyage des sept unités. La fréquence de ces interventions varie de zéro fois par semaine à quatre fois par quart de travail.

Chaque rouleau, d'une longueur de 175 cm (69 po) et d'un poids de 36 kilos (80 livres), est équipé de ressorts à ses extrémités. En raison de l'emplacement des rouleaux entre deux unités, les travailleurs doivent accomplir cette tâche dans un espace restreint. La taille des rouleaux ajoute à la difficulté de la manœuvre. Par le passé, un travailleur a subi une fracture à deux doigts en tentant de retirer un rouleau de son emplacement. L'effet de surprise dû par un des ressorts a entraîné la chute du rouleau, causant l'accident.

Des solutions trouvées en équipe

Un membre du comité de santé et de sécurité (CSS), également opérateur de la presse où l'accident s'est produit, a entrepris une démarche en collaboration avec l'équipe de presse pour trouver une solution. Le remue-méninge a abouti à la conception sur mesure d'un support de retenue en aluminium pour soutenir le rouleau après son désengagement.

En quelques secondes, le travailleur insère le bloc de retenue dans la presse et désengage le rouleau de manière plus sécuritaire, sans craindre de l'échapper. Cette solution offre des avantages importants en matière de sécurité, de facilité d'utilisation, de réduction des efforts et d'amélioration de la production pour les travailleurs chargés de la maintenance de la presse.



© Photos : Cascades Emballage carton-caisse



De plus, il a été demandé aux travailleurs d'utiliser un pied-de-biche ajustable pour effectuer le désengagement des rouleaux. Cet outil renforce la sécurité de l'opération de retrait. Il permet :

- De réduire le risque de blessures aux doigts et aux mains
- De faciliter le désengagement des rouleaux grâce à une meilleure prise en main et une plus grande puissance de levage
- D'améliorer la maniabilité lors du retrait des rouleaux

Cascades Emballage carton-caisse est l'une des divisions de Cascades Canada inc. Située à Montréal, l'entreprise compte 135 personnes à son emploi.

Une fois tous les éléments de la solution en place, une procédure de travail sécuritaire a été rédigée. Les travailleurs ont été rencontrés et formés à cette nouvelle méthode qu'ils jugent satisfaisante. ●

Élaboration d'une procédure sécuritaire.

© Reproduit avec l'aimable autorisation de Cascades Emballage carton-caisse.

En complément multiprevention.org

Formations en entreprise | Voir Répertoire

- [Évaluer pour prévenir les risques machines](#)
- [Initiation à la sécurité des machines](#)
- [La sécurité des machines pour les opérateurs](#)

Webconférence en rediffusion | Voir Répertoire

- [La sécurité des machines : nouvelles exigences réglementaires](#)



Un poste d'assemblage aménagé de façon ergonomique

© Photos : ABB Électrification Canada SRI.

De concert avec les travailleurs concernés, l'entreprise a fait l'analyse du poste d'assemblage afin d'améliorer son ergonomie.

Une quinzaine de travailleurs ont pour tâche d'assembler une série de composants à l'intérieur de boîtiers métalliques, certains atteignant des dimensions de 183 cm x 61 cm (6 pi x 2 pi). Une fois terminés, ces boîtiers sont déposés manuellement sur une palette. Le nombre de boîtiers traités par quart de travail varie entre 20 et 80 unités. Les boîtiers assemblés peuvent peser jusqu'à 45 kg (100 livres).

L'aménagement initial du poste présentait des lacunes importantes. Les travailleurs s'étiraient à bout de bras ou effectuaient des mouvements en torsion pour accéder aux pièces nécessaires à l'assemblage des boîtiers. De plus, les poignées des tiroirs installés sous toute la longueur de la table ainsi que les poignées d'ajustement de la hauteur de la table posaient un risque de blessures. Aussi, du matériel fixé sur la table entravait le déplacement des boîtiers et l'accès à la surface complète. Les travailleurs devaient soulever les boîtiers pour les déplacer.

Pour remédier à ces problèmes, les travailleurs concernés ont été conviés à rejoindre l'équipe chargée de réaménager le poste de travail, comprenant des préposés à l'approvisionnement et des membres du comité santé, sécurité et environnement (SSE), afin d'évaluer les différentes possibilités d'amélioration.

Ce processus s'est déroulé en plusieurs étapes. Tout d'abord, la conception de dessins techniques a été nécessaire pour conceptualiser les améliorations envisagées. Ensuite, différents fournisseurs ont été consultés. L'étape finale a permis de soumettre les propositions des fournisseurs à la validation des travailleurs directement concernés, garantissant ainsi que leurs besoins et leurs préoccupations sont pris en compte.



Boîtier ouvert



Boîtier fermé

L'entreprise a procédé à l'achat des équipements et à l'implantation des différentes solutions. Enfin, elle a accompagné et soutenu les travailleurs dans l'adoption des nouveaux processus et des équipements.

Les mesures correctives mises en place



- Une section de la table d'assemblage est désormais basculante pour permettre de positionner le boîtier à la verticale ce qui facilite le déplacement sur une palette à l'aide d'un manipulateur à succion.
- Les pièces situées derrière les travailleurs ont été déplacées dans de nouveaux compartiments installés sur des tablettes ajustables en profondeur et en hauteur, juste au-dessus de la table d'assemblage, améliorant l'accès aux pièces.



Située à Saint-Jean-sur-Richelieu, l'entreprise de 190 travailleurs, conçoit et fabrique des produits pour gérer la connexion, la protection et la distribution de l'énergie électrique dans les applications industrielles, de construction et des services publics.



- Les poignées d'ajustement en hauteur de la table sont maintenant rétractables; les poignées des tiroirs sous toute la longueur de la table ont été retirées pour éliminer les risques de heurts.



- Les éléments fixés sur la table d'assemblage ont été retirés, évitant aux travailleurs de les contourner pour déplacer latéralement le boîtier sur la table.



Table complète — Avant



Table complète — Après



Derrière la table — Avant



Derrière la table — Après

- L'installation d'un plateau tournant offre aux travailleurs un accès facile aux deux extrémités du boîtier, ce qui élimine plusieurs manipulations.

Les améliorations apportées à la table d'assemblage sont particulièrement appréciées des travailleurs concernés. Les préposés à l'approvisionnement de même que les membres de la direction s'en trouvent également fort satisfaits. ●

En complément

multiprevention.org

Fiches | Voir Publications et outils

- [Optimiser la hauteur d'une table de travail](#)
- [Travailler à bonne portée](#)



Pour réduire des risques de troubles musculosquelettiques (TMS) à l'emballage

En se dotant d'un système de levage à tube sous vide, l'entreprise a réduit les risques de TMS chez les travailleurs assignés à l'emballage de même que le nombre de travailleurs requis pour la tâche.

L'emballage de certaines gammes de luminaires, pesant jusqu'à 18 kg (40 livres), exigeait la participation de deux travailleurs. Des manipulations étaient requises notamment pour :

- Le déplacement des luminaires sur une table d'appoint pour fixer l'emballage intermédiaire
- L'insertion des luminaires dans leur boîte
- Le transfert de la boîte contenant le luminaire sur une palette



© Photo : LMPG inc.

En moyenne, une quinzaine de luminaires de grandes dimensions sont emballés par quart de travail.

Les emballeurs ressentait de la fatigue à la fin de leur journée de travail. Pour réduire ce problème, des

rotations étaient effectuées à ce poste de travail.

La superviseure de l'emballage a proposé au comité de santé et de sécurité (CSS) de recourir à un système d'aide au levage. Après étude de la proposition, le CSS a soumis la demande à l'équipe de génie industriel de l'entreprise.

Une solution qui fait consensus

Une ingénieure a été chargée d'évaluer les options en consultation avec les travailleurs concernés. Un consensus a été atteint sur la meilleure solution à mettre en œuvre. Après la sélection d'un fournisseur, l'ingénieure a supervisé la mise en place du système d'aide de levage

à tube sous vide. Elle a aussi dispensé une formation aux emballeurs sur l'utilisation de l'équipement. Une procédure de travail sécuritaire avec la potence a été élaborée par la coordonnatrice santé et sécurité et affichée au poste de travail.



© Photo : LMPG inc.

L'implantation d'un système d'aide de levage présente de multiples avantages.

- Élimination de la manutention de charges lourdes, réduisant ainsi la fatigue et les risques de développer des TMS
- Nécessité d'un seul emballeur à ce poste
- Élimination de la rotation
- Accessibilité du poste à tous les travailleurs

Les retours des emballeurs après la mise en place du système d'aide de levage sont très positifs. En voici quelques exemples.

« Très bien pour nous aider avec les produits lourds tout au long de la journée. On se sent moins fatigués à la fin de la journée. » – Carmen Rosales

« Il est certain que ça prend un temps d'adaptation. Le mouvement du bras en haut peut être très rapide, mais une fois qu'on s'est adapté ça aide beaucoup. » – Gaily McLaren ●

En complément multiprevention.org

Fiches | Voir Publications et outils

- [Travailler à bonne portée](#)
- [Quand l'objet à manutentionner est trop lourd](#)

Guides | Voir Publications et outils

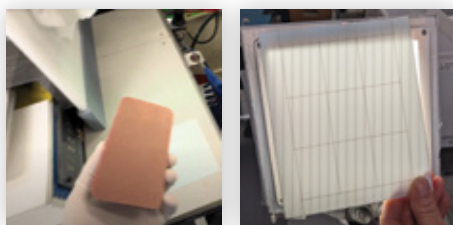
- [Manutention et maux de dos](#)
- [Les TMS des membres supérieurs](#)



Réduction de troubles musculosquelettiques (TMS)

C-MAC a réduit les risques de TMS à la source en automatisant l'opération de sablage des plaques de céramique utilisées dans la fabrication de produits électroniques.

Les circuits entrant dans la fabrication de produits électroniques sont disposés sur une plaque de céramique mesurant 13 cm x 15 cm (5 po x 6 po). Chacune des plaques contient un nombre variable de circuits. Après une découpe au laser, les plaques sont sablées pour éliminer l'excédent de céramique en fusion, assurant ainsi une surface lisse pour les étapes ultérieures de fabrication. En moyenne, l'entreprise fabrique plus de 5 000 plaques par semaine.



Auparavant, le sablage des plaques était une tâche manuelle réalisée par les opératrices à l'aide d'une brosse à diamant. De six à huit passages étaient nécessaires pour atteindre le résultat voulu. Ce travail répétitif exposait les opératrices à un risque accru de blessures aux avant-bras et aux épaules.

À la suite d'une demande d'une travailleuse et du comité de santé et de sécurité (CSS), le superviseur a pris des mesures correctives. Pour réduire les risques de TMS chez les opératrices, il a été décidé de recourir à une sableuse automatique.

Alléger le travail

Le processus de mise en œuvre de ce projet s'est déroulé en plusieurs étapes :

- Conception préliminaire de l'équipement par l'équipe technique
- Revue de conception avec le superviseur technique et la direction
- Fabrication de l'équipement
- Tests techniques
- Contrôle de la qualité
- Évaluation de la performance de l'équipement
- Vérification de la sécurité d'opération
- Modification de l'équipement en fonction des observations
- Déploiement en production



C-MAC Microcircuits ULC est spécialisée dans la fabrication de produits électroniques dans les secteurs de l'automobile, des télécommunications, de l'aérospatiale et du secteur médical. Située à Sherbrooke, l'entreprise compte 130 travailleurs.



La sableuse automatique présente des garanties de sécurité à plusieurs niveaux.

- La force du moteur est insuffisante pour pincer une main entre le plateau et l'entrée de l'équipement
- Le plateau s'arrête d'un seul doigt
- L'ouverture empêche l'insertion des doigts entre la sableuse et le plateau, évitant tout risque de cisaillement
- Un capteur détecte la présence d'un substrat sur la plaque et active le cycle de sablage
- Si aucune plaque n'est détectée, le cycle s'interrompt automatiquement
- La machine est équipée d'un système de captation des poussières

Depuis l'acquisition de la sableuse automatique, le travail des opératrices se limite à alimenter et à retirer les plaques de la machine. Cette transition allège considérablement leur travail, ce qu'elles apprécient grandement. ●



© Photos : C-Mac Microcircuits ULC



En complément multiprevention.org

Vidéo [Recours à une sableuse automatique, l'exemple d'Inglasco](#) Voir Prix MultiPrévention



Automatisation de la manipulation des couvercles de bois

© Photos : Compagnie WestRock du Canada inc.

La Compagnie WestRock du Canada inc. a relevé avec succès le défi d'éliminer les risques de troubles musculosquelettiques (TMS) associés à la manipulation de couvercles de bois utilisés pour stabiliser les piles de carton.

Les couvercles de bois, pesant entre 18 et 20 kg (40 et 45 livres), étaient manipulés manuellement pour être déposés sur les piles de carton imprimé et mis en feuilles. Cette étape visait à protéger les feuilles des dommages potentiels causés par les patins des palettes et à garantir un équilibre de poids adéquat sur les palettes.

Au département de l'impression, les travailleurs manipulaient jusqu'à 35 couvercles de bois sur un quart de travail de 8 heures.

Pour réduire les risques de TMS, l'entreprise a mis en place un système de levage permettant à un seul travailleur, au lieu de deux, de manipuler les couvercles de bois en toute sécurité.

Une problématique similaire se présentait dans le département de la mise en feuilles, mais avec des risques de TMS accrus. En effet, les travailleurs manipulaient plus de 100 couvercles de bois manuellement pendant un quart de travail de 12 heures.

Un comité constitué de travailleurs, de superviseurs, de travailleurs de la maintenance et du responsable de la santé et de la sécurité, soutenu par la direction, s'est penché sur la façon d'éliminer ces risques. Inspiré par le système de levage déjà en place dans le département de l'impression, le comité a conçu le prototype Millenium.

Il s'agit d'un équipement entièrement automatisé, programmé pour déposer délicatement le couvercle de bois sur la pile de feuilles imprimées, et ce, sans intervention humaine.

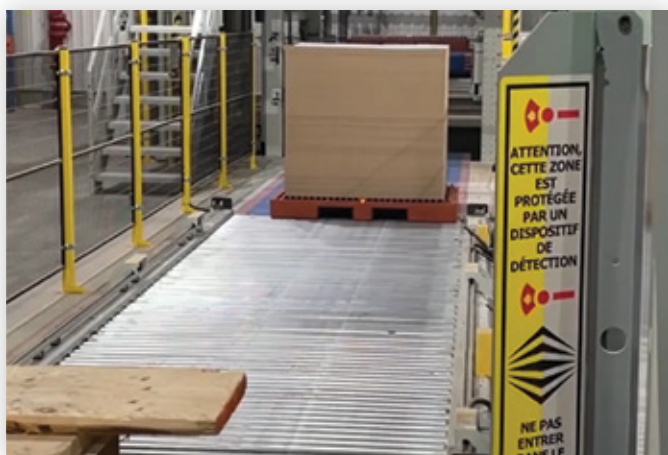
Les dessins et l'assemblage du nouvel équipement ont été réalisés à l'interne. Un consultant a été mis à contribution pour les essais et le rodage. Les membres du comité de santé et de sécurité ont validé les dispositifs de sécurité de l'équipement après avoir effectué une analyse de risques.

Département de l'impression.





Département de la mise en feuilles.



Le fonctionnement de l'équipement

- Le robot est installé dans une enceinte grillagée pour limiter l'accès ; les deux sorties de palettes sont surveillées par des rideaux lumineux
- La sortie de palette, entièrement automatisée, achemine la palette découpée vers le robot ; une fois la palette immobilisée sous le robot, celui-ci y dépose le couvercle de bois délicatement avec une grande précision
- La pile de feuilles découpées est ensuite acheminée vers la sortie où un cariste vient la charger

En complément

Voir à la [page 30](#) de ce document.

Les avantages de l'équipement

- Élimination à la source de toute manutention manuelle des couvercles de bois
- Élimination des risques de TMS liés à cette tâche
- Libération de temps pour les opérateurs de la mise en feuilles, leur permettant de se consacrer à des tâches plus intéressantes et d'accorder plus de temps au contrôle de la qualité
- Réduction des périodes d'arrêt

Les travailleurs du département de la mise en feuilles autrefois affectés à cette tâche ont accueilli favorablement le changement. ●



Une entreprise soucieuse du mieux-être de ses travailleurs

L'amélioration de la qualité de vie au travail revêt une importance capitale pour le bien-être des employés. Dans cette optique, SBI International s'engage à toucher le plus grand nombre de ses collaborateurs en proposant une variété d'activités et d'avantages.

Depuis sa fondation, il y a plus de 25 ans, SBI International place résolument le bien-être de ses travailleurs au cœur de ses préoccupations. Dans sa quête continue d'améliorer la qualité de vie au travail, l'entreprise offre une diversité d'activités et de services permettant à chacun de trouver des solutions adaptées à ses besoins et à ses préférences.

À ce chapitre, le ministre du Travail, M. Jean Boulet mentionne : « La qualité de vie au travail influe sur le bien-être des employées et des employés ainsi que sur leur épanouissement professionnel. Elle améliore également le climat de travail et diminue les arrêts de travail, ce qui permet, entre autres, d'accroître la performance des entreprises et leur productivité. » (Source : *Favoriser le mieux-être* — [Guide d'implantation d'un programme de qualité de vie au travail](#))

Voici ce que SBI International propose à ses travailleurs

ACTIVITÉS

- Simulateur de golf disponible à l'usine de Saint-Augustin
- Organisation d'une ligue de soccer intra-entreprise avec quatre équipes
- Gymnase sur place et séances d'entraînement en groupe
- Participation à des activités de course à pied
- Organisation de tournois de golf annuels SBI, hockey de terrain (deck hockey), baseball, hockey, soccer, etc.

SERVICES

- Services d'un comptable disponibles sur le lieu de travail durant la période des impôts
- Séances de massothérapie proposées sur le lieu de travail chaque mois (pendant les heures de travail)
- Services d'atelier mobile pour le changement des pneus, deux fois par an, sur le lieu de travail
- Vaccins disponibles pendant la période de vaccination saisonnière
- Espaces de repos aménagés pour la socialisation et la détente, comprenant du café gratuit (et à volonté !), des réchauds pour ceux qui veulent éviter la file aux 15 micro-ondes, une machine à glace pour se rafraîchir en période de canicule, des tables à pique-nique à l'extérieur avec abris couverts, une zone de repos (fauteuils dans un espace sombre, frais et calme), tables de ping-pong, zone bistro (avec musique et tables hautes), etc.
- Programme de covoiturage et d'aide au déménagement

AVANTAGES SOCIAUX

- Montant hebdomadaire alloué par l'entreprise à chaque employé pour les commandes de lunch livrées directement au travail
- Programme d'assurances collectives comprenant l'accès à un service de télémedecine pour toute la famille
- Jours fériés bonifiés

Mesure de la satisfaction

Chaque année, un sondage interne est mené auprès des travailleurs pour recueillir leurs évaluations et leurs suggestions d'améliorations et d'activités. Les résultats du dernier sondage, réalisé en juin 2023, révèlent un niveau de satisfaction élevé parmi les travailleurs. Actuellement, l'entreprise enregistre une participation de 40 % aux activités physiques et de 83 % à l'ensemble des activités proposées.

Secteur Métal

SBI International

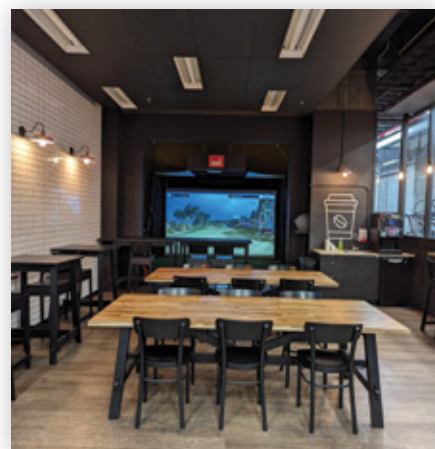
Située à Saint-Augustin-de-Desmaures, SBI International compte 325 travailleurs. L'entreprise conçoit, fabrique et commercialise des produits de chauffage résidentiel.

Santé psychologique et mieux-être au travail



Le comité de direction se félicite également de cette participation active des travailleurs. Les retombées positives se manifestent de différentes manières, notamment par l'amélioration du climat de travail. Un indicateur significatif de ces bienfaits est la diminution du taux de roulement qui est passé de 17 % en 2018 à 12 % en 2023. Cette évolution témoigne clairement des effets positifs des initiatives mises en place sur l'engagement et la rétention du personnel au fil des ans. ●

© Photos : SBI International



En complément

Centre canadien d'hygiène et de sécurité du travail (CHSST) [Santé et mieux-être](#)
Gouvernement du Québec [Favoriser le mieux-être — Guide d'implantation d'un programme de qualité de vie au travail](#)



Implantation d'un réseau de sentinelles

Tôt ou tard, chacun peut être confronté à la détresse psychologique, que ce soit la sienne, celle d'un collègue ou d'un proche. Conscient de cette réalité, le Groupe Mondial a mis en place des sentinelles dans chacune de ses divisions. Leur mission : intervenir auprès des personnes qui ont besoin de soutien émotionnel et les orienter vers les ressources appropriées.

« Chez Groupe Mondial, les babines suivent les bottines. On dit que l'on veut prendre soin des gens qu'on aime, et bien cela se traduit par des actions concrètes. » L'une d'elles est l'introduction de sentinelles.

Les sentinelles sont des travailleurs spécialement formés pour repérer et intervenir lorsqu'ils identifient des signes de détresse psychologique ou de mal-être chez leurs collègues. Elles agissent comme des points de contact ou de référence pour les travailleurs qui ont besoin de soutien émotionnel, de conseils ou d'orientation vers des ressources appropriées. Elles jouent un rôle crucial dans la promotion du bien-être mental sur le lieu de travail et dans la prévention des crises psychologiques.

Comment vous est venue l'idée d'implanter des sentinelles ?

Cette initiative a pris forme grâce à l'expérience d'un membre de notre équipe. Celui-ci a suivi une formation dispensée par le Centre de prévention du suicide local pour soutenir un proche en détresse. En collaboration avec le travailleur à l'origine de la proposition et le responsable de la formation, le comité de santé et de

sécurité (CSS) a élaboré un projet pour la direction. À peine la présentation entamée, le projet a été accueilli favorablement et accepté.

L'entreprise prend-elle en charge les frais de formation pour ceux qui souhaitent devenir sentinelles ?

Oui. La santé mentale est une priorité pour l'entreprise. Tous les travailleurs sont encouragés à manifester leur intérêt à devenir sentinelle. Nous croyons fermement qu'il n'y a jamais trop de ressources pour offrir de l'aide. Notre

objectif est d'avoir des sentinelles sur tous les quarts de travail et dans tous les départements. Les sentinelles disposent d'un local avec bureau assurant la confidentialité des discussions. Elles peuvent aussi utiliser la salle de conférence pour leurs interventions.

La formation est-elle suivie sur les heures de travail ?

Absolument. Nous ne voulons pas que cela devienne une contrainte, mais plutôt une occasion de changer des vies. Notre mission consiste à s'entraider, à partager, à bâtir et les sentinelles jouent un rôle crucial dans la réalisation de cet objectif.

Faites-vous également la promotion de votre programme d'aide aux employés (PAE) ? Les travailleurs connaissent-ils la différence entre les services du PAE et le rôle des sentinelles ?

Oui. En ce qui concerne le PAE, nous encourageons son utilisation lorsque les employés traversent des moments difficiles de diverses natures (financières, familiales,



relationnelles, etc.). Les sentinelles, quant à elles, sont une ressource vers laquelle les membres de l'équipe peuvent se tourner directement en usine lorsqu'ils se sentent en détresse psychologique ou lorsqu'ils ont besoin d'aide pour un proche. Le PAE peut également être utilisé par les sentinelles ou les chefs de groupe pour obtenir des conseils afin d'aider un membre de leur équipe. Bien que les deux services soient disponibles, ils sont présentés et utilisés différemment, et leur objectif est distinct. Il arrive parfois de recommander des ressources aux personnes rencontrant des difficultés. Dès l'accueil, les deux ressources sont expliquées et illustrées, avec des informations sur le PAE et une présentation des sentinelles avec leur photo.

Pouvez-vous donner un exemple de promotion interne concernant les sentinelles ?

Les sentinelles participent parfois à la promotion. Par exemple, elles ont marqué la Semaine de prévention du suicide en plaçant des lampions à divers endroits dans l'usine pour illustrer le fait qu'elles peuvent guider des collègues vivant des difficultés.

Au niveau des ressources humaines, un gestionnaire qui a connaissance qu'un travailleur ne se sent pas bien peut en informer les sentinelles pour intervenir préventivement. Les chefs d'équipe et les gestionnaires ont l'habitude de proposer les sentinelles et le PAE lors de situations professionnelles stressantes.

Des affiches rappelant l'existence des sentinelles sont également placées dans l'usine et les bureaux.

Nous saisissons toutes les occasions pour informer les travailleurs de l'existence des sentinelles et du PAE : Semaine de prévention du suicide, réunions matinales, communications internes, etc. Un rappel est aussi réalisé auprès des travailleurs en congé de maladie et de ceux en télétravail.

Les sentinelles bénéficient-elles de ressources pour les soutenir ?

Oui. Un comité de soutien aux sentinelles a été formé après la formation, avec l'appui continu du Centre de prévention du suicide. Les sentinelles sont libérées pour participer à des formations, des ateliers et webinaires en santé psychologique. Elles sont aussi libérées quelques fois dans l'année pour se réunir et échanger leurs expériences, leurs apprentissages et leurs idées.

Quelques témoignages de sentinelles

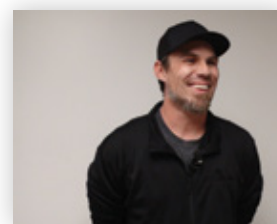
« La fierté d'être à l'écoute et de pouvoir aider les autres. Si on peut aider et sauver une personne avec les outils qu'on a, c'est déjà un grand pas de fait. » – Suzie Harnois

« Ayant moi-même perdu une personne très importante dans ma vie par suicide, si je peux faire la différence même juste une fois, c'est une personne de moins dans les statistiques. » – Chantal Cloutier



Chantal Cloutier

« Mon intérêt envers le programme sentinelle vient d'un désir d'aider les autres et d'avoir des membres d'équipe heureux. Parfois c'est juste d'aller les voir et leur parler. Ça fait une énorme différence dans leur vie.



Rémi Paquette

Contrairement à ce qu'on pense, les sentinelles sont avant tout une bonne oreille pour ceux qui ont besoin de se confier. La satisfaction vient par elle-même quand on voit les gens qui avaient de petits problèmes arriver avec le sourire au travail et ne pas avoir peur de venir se confier à nous. Faire une différence positive dans la vie des gens autour de nous n'est pas juste le slogan du groupe, mais bien de chaque personne qui en fait partie. »

– Rémi Paquette ●

© Photos : Groupe Mondial



La prévention, une source d'inspiration !

Voyez ou revoyez les initiatives des gagnants
des Prix MultiPrévention 2022-2023

[multiprevention.org](https://www.multiprevention.org) | Voir Prix MultiPrévention

Noriske	Habillement	Améliorations entourant la manutention de rouleaux de polythène	https://www.youtube.com/watch?v=KhLh5oTbego
Les produits Gilbert	Métal	Robotisation d'une chaîne de production	https://www.youtube.com/watch?v=kBv447W-mHs
Les systèmes de sécurité Paradox	Électrique	Campagne de sensibilisation sur la violence conjugale	https://www.youtube.com/watch?v=-W6HDjInxM0
Compagnie WestRock Warwick du Canada inc.	Imprimerie	Formation pratique sur le cadenassage	https://www.youtube.com/watch?v=3ZHn1XpQ-Ow
Festo Didactique	Électrique	Système d'identification et de gestion des risques	https://www.youtube.com/watch?v=Bw751s33ros
Inglasco	Imprimerie	Réduction des poussières liées au sablage des rondelles	https://www.youtube.com/watch?v=bSJC1i_e6NU
Garlock	Textile	Élimination de manutention manuelle pour la coupe de tresses	https://www.youtube.com/watch?v=eS6xfkmPU_A
Norbec Architectural	Métal	Réduction du bruit	https://www.youtube.com/watch?v=KTEfSpy1Tks



150-2405, boul. Fernand-Lafontaine
Longueuil (Québec) J4N 1N7
Tél. 450 442-7763

570-979, av. de Bourgogne
Québec (Québec) G1W 2L4
Tél. 418 652-7682

multiprevention.org

