



Jean-Simon Fortin

Directeur en santé et sécurité,
Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST)

À chacun son Casque d'or!

Jean-Simon Fortin possède un baccalauréat en sciences économiques de l'Université de Sherbrooke et évolue dans la fonction publique depuis 2001. En plus de son expérience actuelle à la CSST, il a œuvré à Emploi-Québec durant près de 10 ans.

Style de leadership

Jean-Simon possède un type de leadership mixte : il navigue entre un style participatif et persuasif. Il tente, le plus possible, de rattacher les orientations de l'organisation aux intérêts et projets qui attirent et stimulent le plus d'employés. Tout ça doit aussi s'effectuer dans le plaisir.

Il se voit un peu à l'image d'un chef d'orchestre qui n'est pas un maestro de tous les instruments, mais qui recherche l'harmonie dans l'ensemble des spécialistes.

« Pour moi, un bon gestionnaire est comme un chef d'orchestre. »

Pourquoi la fonction publique ?

Après avoir travaillé dans le secteur privé, Jean-Simon a eu la chance d'intégrer la fonction publique. Son père ayant fait sa carrière à l'intérieur de celle-ci, il lui a prodigué quelques conseils quant à son choix.

Il voit ainsi sa présence dans la fonction publique comme une occasion de laisser une trace positive dans la société, de « faire la différence. »

Une action posée reflétant un esprit de leadership

Bien que les tâches de ses inspecteurs s'accomplissent généralement de manière individuelle, Jean-Simon a instauré un partage plus important entre professionnels afin de créer une chimie d'équipe. Ainsi, le travail administratif se fait au bureau, afin de favoriser le partage et, géographiquement, il a regroupé l'ensemble de l'équipe dans le même secteur. Il y a un réel avantage à partager « en personne » des informations plutôt que par courriel ou par téléphone.

Il a également créé le prix du « Casque d'or », décerné aux 6 à 8 semaines, afin de souligner le travail des membres de son équipe. S'il a choisi lui-même la première personne récipiendaire, il n'aura fait que débiter un processus collectif de sélection : chaque nouveau gagnant est choisi par le gagnant précédent et doit, à son tour, déterminer le gagnant ou la gagnante suivante tout en expliquant les raisons qui ont menées à ce choix. L'instauration de ce prix est finalement un prétexte pour être attentif aux apports de l'autre, ce qui contribue à souligner et reconnaître les forces de chacun ainsi qu'à améliorer le climat de travail.