

Observation – Rétroaction Leadership en SST

Présentation comité de direction et ouverture - formation

Politique en santé et sécurité du travail

Cette politique s'applique à toutes les unités administratives de la Ville de Montréal et à tous ses employés.

Énoncé de la politique

Les employés de la Ville de Montréal sont sa principale richesse et leur santé et leur sécurité au travail sont une priorité organisationnelle.

La Ville de Montréal considère que pour être efficace en matière de santé et de sécurité du travail, le partenariat avec ses employés et ses partenaires syndicaux est essentiel.

La Ville de Montréal s'engage à protéger la santé de ses employés et à assurer leur sécurité et leur intégrité physique au travail et, notamment, à :

- procurer un environnement de travail sain et sécuritaire pour tous ses employés;
- gérer les activités municipales de façon à se conformer aux lois et aux règlements en vigueur, aux politiques et aux accords de la Ville et aux conventions collectives de travail;
- faire preuve de leadership et de responsabilité en matière de santé et de sécurité au travail;

- intégrer les préoccupations de santé et sécurité au travail à tous les aspects de ses pratiques de gestion;
- favoriser le partenariat et susciter la collaboration de ses employés dans l'identification, l'évaluation, l'élimination et le contrôle des risques;
- favoriser l'implication de ses employés dans la recherche et la mise en place de solutions;
- sensibiliser régulièrement ses employés à adopter des comportements sécuritaires;
- établir, communiquer et faire respecter, avec la participation des employés, les règles et les méthodes de travail sécuritaires;
- soutenir le développement et l'implantation d'un système de gestion en santé et sécurité du travail, de programmes de prévention pertinents et de mécanismes d'amélioration continue, tendant vers l'application d'une norme reconnue telle que OHSAS 18001.

Responsable de l'application et du suivi

L'application de cette politique est encadrée par une directive émise par le directeur général sur les rôles, les responsabilités et la reddition de comptes en matière de santé et de sécurité du travail.

Tous les cadres de direction, gestionnaires et responsables ont le devoir de faire le suivi de cette politique et d'en rendre compte par la voie hiérarchique.

Chaque directeur doit s'assurer que la Politique en santé et sécurité du travail est connue des employés et est affichée sur les lieux de travail.

ADOPTÉE LE 10 OCTOBRE 2012

Sensibiliser régulièrement ses employés à adopter des comportements sécuritaires

Établir, communiquer et faire respecter avec la participation des employés, les règles et les méthodes de travail sécuritaires



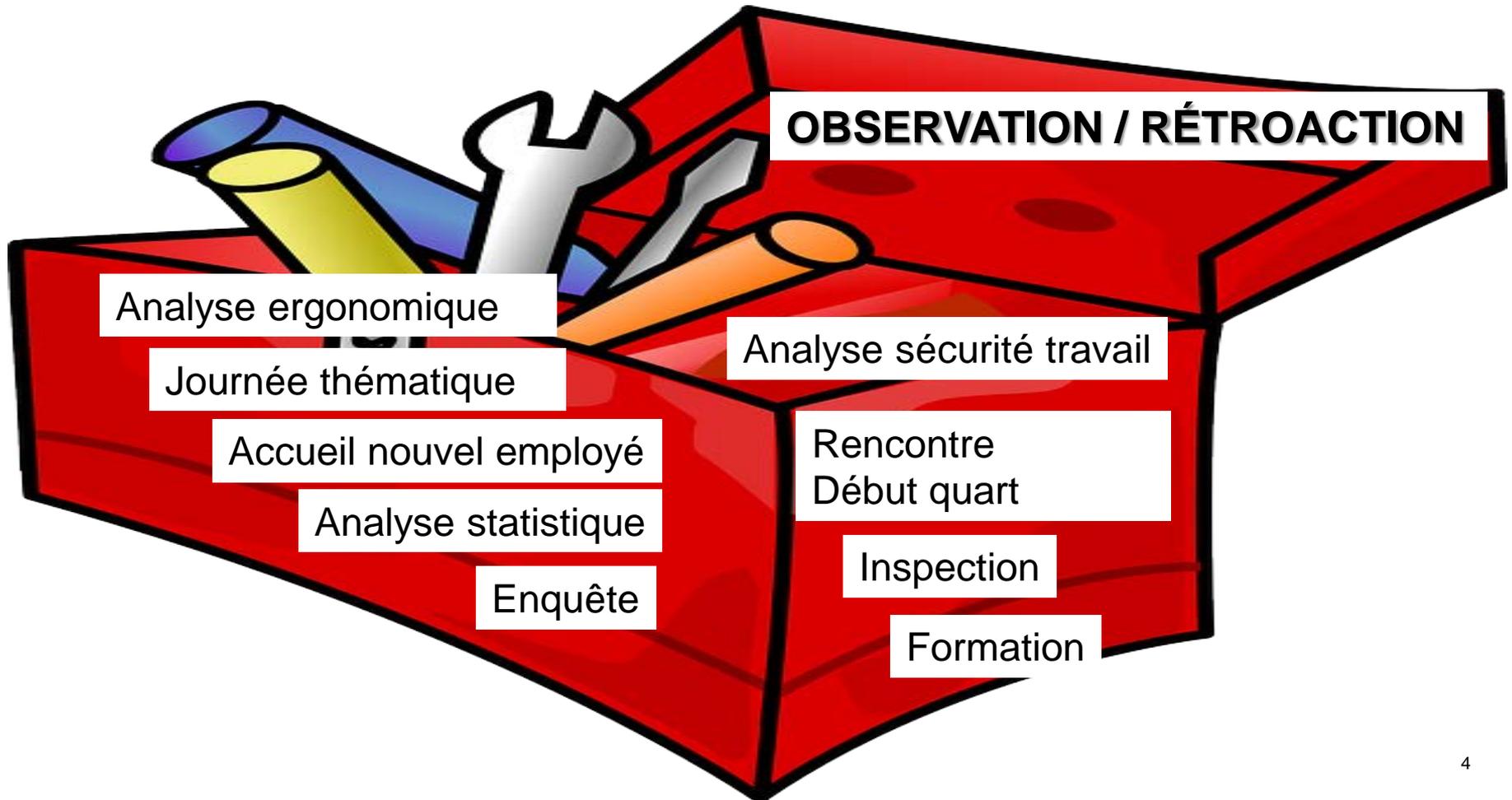
Pourquoi cette formation?

POUR :

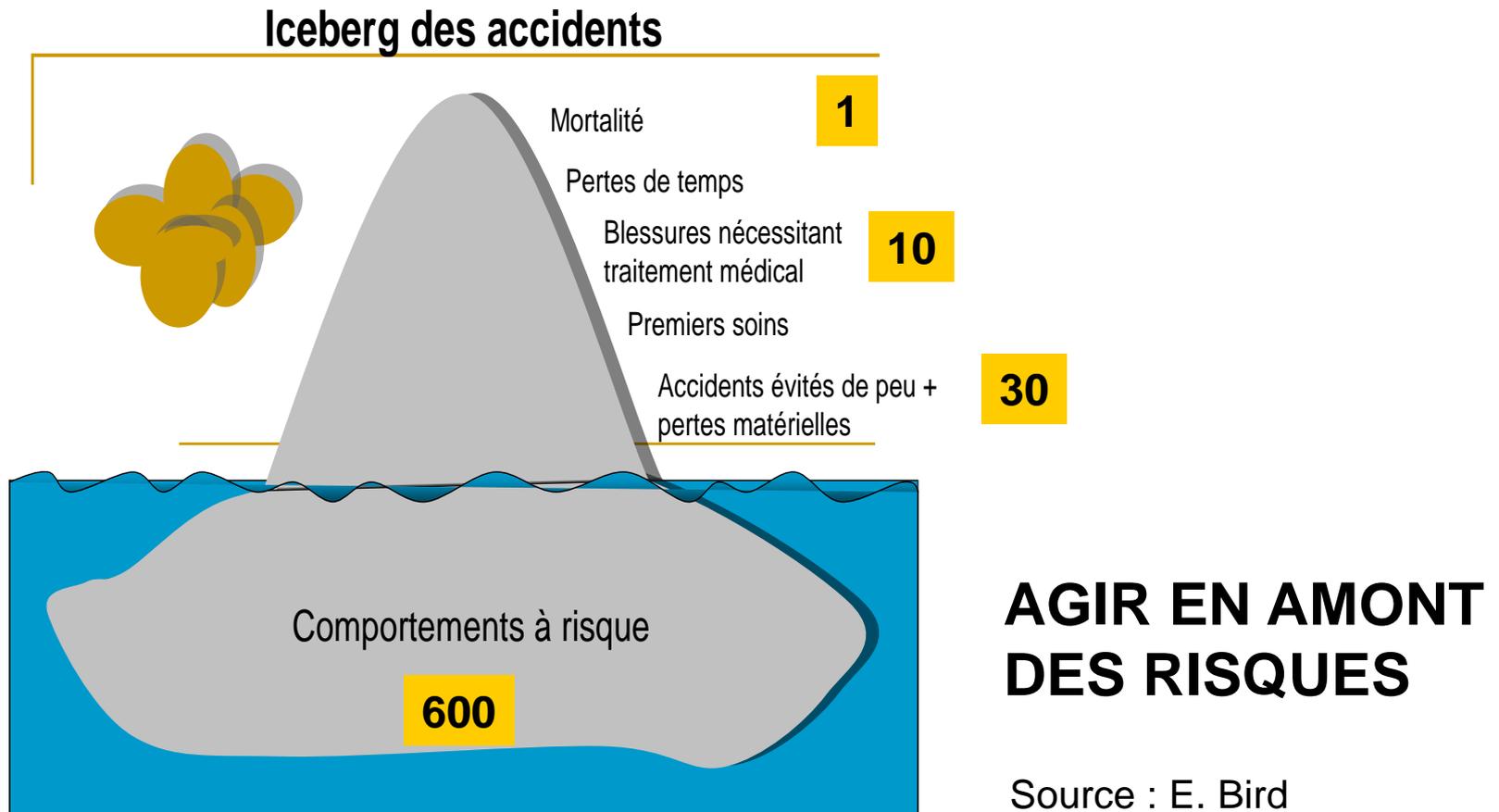
- ✓ Mieux exercer notre leadership en SST
- ✓ Mieux nous outiller pour jouer notre rôle respectif en SST
- ✓ Contribuer à l'atteinte de nos objectifs communs en SST
- ✓ Contribuer au développement d'une culture de prévention

Parce que la SST est le reflet le plus visible de notre façon de gérer

Observation / Rétroaction : Activité de prévention à valeur ajoutée



Pourquoi agir sur les comportements?



Qu'est-ce que cela nous rapporte?

► **Gestionnaires, employés, représentants syndicaux**

- Nous intervenons avant l'accident
- Nous gagnons du temps sur les enquêtes d'accidents évités
- Nous connaissons et percevons mieux les risques auxquels nos employés sont exposés
- Nos employés sentent que nous nous préoccupons d'eux et sont prêts à changer
- Nous sommes perçus comme aidants plutôt que contrôlants
- En étant plus présent sur le terrain, la productivité et la qualité s'améliorent en plus de la sécurité

Aussi présents :

- Un représentant à la prévention
- Un membre de CLSS
- Un directeur

Les causes d'accidents

- ✓ Un accident est la rencontre dans le temps et dans l'espace de **plusieurs causes**, rarement d'une seule.
- ✓ Dans plus de 80 % des accidents, une des causes présentes est le **comportement** des employés et des gestionnaires (I = individu dans le MELITO).
- ✓ Cette cause est identifiée dans environ 15 % (2011-2013) de nos enquêtes accidents.
- ✓ Il faut poursuivre l'identification des causes matérielles, mais il faut **aussi agir** sur les comportements.

Différent comment ?

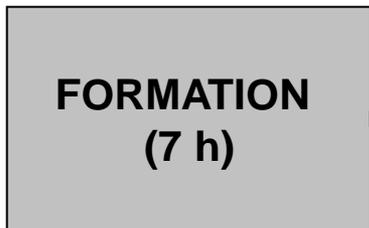
Fiche d'observation - Ville	Observation/ rétroaction - leadership avec une approche aidante
Fiches avec une <u>longue</u> liste de points d'observation et d'inspection	Fiches comportant 6-7 points d'observation ciblés sur les causes d'accidents
Fiches couvrant plusieurs situations pour l'activité	Fiches spécifiques à une tâche, un risque
Observations de type contrôlant	Observations partagées
Rétroaction donnée par le gestionnaire à l'employé	Rétroaction aidante en mode dialogue
Impact variable selon la qualité de la rétroaction	Impact plus fort quand le message est mieux communiqué

En mode aidant :

- ✓ Prendre plus de temps pour observer
- ✓ Féliciter un comportement pour créer l'ouverture
- ✓ Faire dire par l'employé
 - ✓ Le risque
 - ✓ La norme
 - ✓ Le comportement à adopter
- ✓ Identifier avec lui les barrières au comportement conforme à 100 %

Processus d'habilitation par les unités administratives

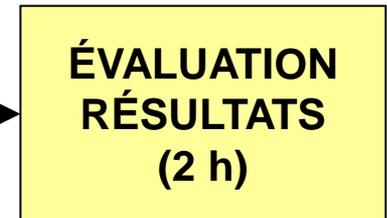
- Exercices adaptés à chaque direction
- Auto-évaluation



- Rôle-conseil :
Intervenants SST



- Meilleur observateur?
- Meilleur communicateur aidant pour responsabiliser?



COORDONNATEUR : **Jean Chassé**

- Guider les unités d'administratives
- S'assurer de l'harmonisation et cohérence
- Participation de votre direction, intervenant et conseiller principal

+
Coaching de
tous les c/m

Compilation des observations terrains, présentation à l'équipe et engagement à se conformer

FORMATION (7 h)

PHASE 1 : Observation / Rétroaction LEADERSHIP EN SST

Auto-
évaluation

Technique
pratique

Habiletés
communi-
cation

Livrable :

Comportement-clé
de gestionnaire à
changer

Livrable :

Habileté à
observer et
donner une
rétroaction en
mode aidant +
fiches
d'observation

Livrable :

Habileté à
dialoguer en
mode adulte-
adulte

PHASE 2 :
(FACULTATIVE)
HABILETÉS
RISQUES SPÉCIFIQUES

Par quels comportements débiter?

- ✓ Qui se blesse?
 - Catégories de métier
- ✓ Comment se blessent-ils ou quels sont les «*passer proche*»?
 - Quelles tâches exécutent-ils au moment des blessures (avec et sans perte de temps)?
- ✓ Quels sont les genres d'accidents les plus fréquents?
- ✓ Analyser les descriptions d'accidents (siège de lésion)
- ✓ Consulter le CLSS
- ✓ Sonder les gestionnaires de premier niveau
- ▶ **COMMENT CETTE ACTIVITÉ PEUT-ELLE CONTRIBUER À L'ATTEINTE DE LA CIBLE DE RÉDUCTION DE 10 % DU TAUX DE FRÉQUENCE DES ACCIDENTS AVEC PERTE DE TEMPS?**

Rétroaction : Facteurs de succès identifiés

- ✓ Projet en partenariat avec les **CGC**
- ✓ Implication du **comité local SST** dès le début
- ✓ Une activité de prévention intégrée aux **activités opérationnelles** du gestionnaire de premier niveau
- ✓ Ouverture des sessions de formation par le **directeur et le représentant syndical**
- ✓ Présence des **chefs de division** avec leur gestionnaire de premier niveau en formation et **coaching** durant la pratique de 7 semaines
- ✓ Un engagement à **agir sur les barrières** aux comportements souhaités
- ✓ Une démarche **non-disciplinaire**
- ✓ Faire le **suivi de la non-conformité** aux 2 prochaines occasions
- ✓ Suivi des observations dépersonnalisées en **comité de gestion**

Merci de votre attention

Question?