



## Peter Stevenson

### Un leadership enraciné

Depuis 2008, Peter Stevenson est directeur de la gestion du domaine hydrique de l'État au ministère du Développement durable, de l'Environnement et de la Lutte contre les changements climatiques. À ce titre, il planifie, dirige et contrôle l'ensemble des activités relatives à la gestion du domaine hydrique de l'État. Il en assure également la gestion foncière en vue de préserver son intégrité, dans le respect du cadre légal prévu et de l'application des lois et règlements concernés.

Son équipe regroupe 42 personnes composées, d'une part, de techniciens en droit, de notaires et d'avocats responsables de la régularisation et, d'autre part, d'arpenteurs-géomètres et de techniciens en géomatique qui s'occupent de la délimitation.

### Son profil

Peter a une formation de base en psychologie et en communication sociale, ainsi qu'une maîtrise en administration publique. Le lien unit ces trois champs est clair : individus, groupe et communication, soit des éléments incontournables dans une carrière de gestionnaire.

Peter a débuté sa carrière au Ministère de la Justice et s'est ensuite joint au Ministère de l'Environnement. Dès le départ, il a été impliqué dans la création du Centre d'expertise hydrique.

Il croit beaucoup en la mission de l'État et à la contribution qu'il peut y apporter.

**« Je donne beaucoup de latitude aux gens. J'essaie d'éviter de faire de la micro gestion »**

### Collaboration, respect et responsabilité

Peter exerce un leadership de style situationnel, c'est-à-dire qu'il s'adapte en fonction des situations et du contexte. « Dans certaines circonstances qui nécessitent une intervention, je ne serai pas en mode laissez-faire. Alors que dans d'autres situations, je laisse beaucoup de latitude aux gens, je suis plus là pour les outiller, les aider à avancer. »

Il prône quatre valeurs fondamentales qui sont les racines de son leadership : la responsabilisation, la collaboration, le travail d'équipe et le respect des personnes. Ces valeurs se reflètent dans tous les aspects de sa gestion.

À son arrivée au sein de cette direction, Peter a reçu un mandat de continuité, mais après quelques années en poste et dans le contexte actuel, le statu quo n'est plus une option pour lui.

Volume de travail très élevé, délais de réponse qui augmentent, personnel réduit : les membres de son équipe ne peuvent plus fonctionner comme ils l'ont toujours fait. Ils doivent repenser leurs façons de faire. C'est pourquoi Peter a entrepris divers changements au cours des dernières années.

## Une dynamique nouvelle

L'un des défis de Peter consiste en l'amélioration des processus pour donner un nouveau sens au travail. En effet, il croit beaucoup en l'optimisation des processus et c'est pour cette raison qu'il a mis sur pied un projet qui, selon lui, contribuera à régler certains problèmes au sein de sa direction. À terme, il croit que ce changement contribuera à accroître l'efficacité de son équipe.

Depuis son entrée en poste, Peter a initié plusieurs projets, dont l'optimisation des processus et la mise en place de postes de chefs d'équipe et de coordonnateurs. Cette structure lui permet de déléguer à tous les niveaux possibles et permet à ses collaborateurs d'assumer pleinement leurs responsabilités et déployer leurs compétences.

Il croit que les membres de son équipe attendaient ces changements. Ils sont prêts à adhérer à ces initiatives et sont mobilisés face à ces changements.

Peter a dû faire ses devoirs et connaître rapidement les problématiques dont son équipe était responsable. « La structure existante faisait en sorte que les gens s'attendaient à ce que le directeur ait le savoir, soit un expert de contenu. Maintenant, c'est très différent dans l'organisation. L'une des valeurs que j'essaie le plus d'inculquer c'est qu'ils prennent leurs responsabilités. Ils sont là pour assumer des tâches. »

Être confronté à des situations de gestion problématiques peut être bénéfique pour le développement du leadership d'un gestionnaire. Selon Peter, « il ne faut pas se mettre la tête dans le sable. Il ne faut pas avoir peur de prendre les mesures nécessaires pour enrayer des difficultés particulières. »

## Les avantages du mentorat

Peter est très satisfait de sa première expérience de mentorat. Dès le départ, son mentor et lui ont mis en place une mécanique pour se rencontrer. Leurs rencontres se déroulent aux cinq semaines et quelques jours avant, Peter soumet un thème qui est souvent en lien avec son évaluation 360°. Son mentor lui apporte des éléments positifs et des conseils pratiques que Peter s'efforce de réaliser rapidement.



### Son expérience au sein du Cercle des jeunes leaders

Sa participation au Cercle des jeunes leaders permet à Peter de profiter du mentorat et de développer davantage ses compétences. Il profite de cette occasion pour se recentrer sur lui et réfléchir à ses pratiques et son approche de gestionnaire.

À sa manière, Peter essaie de pratiquer le mentorat et de faire profiter les employés de sa direction des connaissances qu'il acquiert au Cercle. C'est une belle façon de former la relève à devenir, un jour, gestionnaire.