



Gail Sullivan

Directrice
Centre de traitement administratif
Centre spécialisé des incohérences de l'Outaouais
Centre Local d'Emploi de Campbell's Bay
Emploi-Québec

Le sens du service aux citoyens

Titulaire d'un baccalauréat en science politique et littérature anglaise de l'Université de Carleton, Gail Sullivan effectue présentement une maîtrise en administration publique à l'ENAP. Elle a d'abord œuvré au palier fédéral avant de passer à la fonction publique provinciale lors de la création d'Emploi-Québec en 1998.

Style de leadership

De style plutôt participatif, le leadership de Gail Sullivan se caractérise par la présence, l'exemple et l'écoute. Recherchant le consensus si cela s'avère possible, elle juge essentiel d'impliquer son équipe dans la prise de décision, tout en usant de son pouvoir d'influence.

Pour mobiliser ses employés, elle leur octroie un maximum d'autonomie selon leur champ d'expertise, leur permettant ainsi d'être partie prenante du projet auquel ils sont associés.

« Je veux être intègre avec moi-même dans la façon de gérer [mon équipe], sans sacrifier mes valeurs. »

Pourquoi la fonction publique ?

Ayant débuté sa carrière dans la fonction publique à l'âge de 22 ans, Gail a toujours perçu son rôle comme étant une opportunité lui permettant d'améliorer la qualité de vie des citoyens.

Son sens civique teinte toujours ses décisions en tant que gestionnaire, puisqu'elle considère le service aux citoyens comme étant prioritaire dans la fonction publique.

Une action posée reflétant un esprit de leadership

Gail Sullivan a eu comme mandat d'implanter un nouveau service, le CSIO, à l'intérieur des locaux du Centre de traitement administratif. Cependant, elle a dû faire face à un manque d'espace pour localiser cette nouvelle équipe malgré des travaux de réaménagement prévus.

Afin de ne pas devoir déplacer un nombre d'employés au sein de son équipe dans un autre emplacement. En recherchant des solutions afin de conserver l'ensemble du personnel sur un lieu, elle a eu l'approbation de procéder à un projet pilote d'archivage semi-active des dossiers qui causaient le manque d'espace. Cette initiative lui a donc permis de passer de 50 classeurs à 15 et ainsi, ne pas se voir dans l'obligation de déplacer d'employés.

L'équipe a consenti aux compromis encourus pendant le réaménagement grâce à l'esprit de leadership de Gail qui a consulté l'ensemble de son personnel tout au long du processus. De cette façon, elle a réussi à faire perdurer la mobilisation des employés, ce qui a facilité le changement organisationnel en temps voulu.