



Simon Canuel, Un leader démocratique

Simon Canuel est Directeur du pilotage opérationnel au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) depuis 2011.

Il dirige une équipe d'une quarantaine d'employés, experts de l'utilisation des systèmes de mission du MTESS. À cet effet, ses mandats consistent à s'assurer de l'entretien et des améliorations à apporter aux systèmes d'information sous sa responsabilité et à soutenir adéquatement les utilisateurs. Les modifications réalisées ont principalement pour objectif de répondre aux amendements réglementaires ainsi que d'alléger et de faciliter la tâche des agents qui œuvrent sur le terrain.

À son arrivée sur le marché du travail, Simon imaginait faire carrière dans le secteur bancaire. « Je me suis toujours dit que je ne ferais pas une carrière dans la fonction publique. »

Il a fait son baccalauréat en administration des affaires, option finance, tout en travaillant dans la fonction publique. Plus ses études avançaient, plus les défis qui s'offraient à lui étaient intéressants à relever.

La grande variété de projets à réaliser au sein de la fonction publique, l'a amené à changer d'idée en cours de route et à s'y investir pleinement. Le milieu bancaire a probablement perdu au change, mais le secteur public a acquis une bonne recrue!

**« Simon aime impliquer les membres
de son équipe dans les décisions »**

Participation, consensus et reconnaissance

Simon est un leader démocratique qui encourage la participation des membres de son équipe et qui vise l'atteinte de consensus. Selon lui, ce style de gestion facilite davantage l'adhésion aux changements, la collaboration et l'engagement du personnel. Il est malgré tout prêt à prendre les décisions qui s'imposent, lorsque la situation l'exige.

Il est un gestionnaire qui fait confiance à ses employés et qui leur délègue beaucoup de responsabilités en fonction de leur expertise respective et de l'enjeu des dossiers. Il n'hésite pas à mettre tout en œuvre et à prendre des risques pour son équipe, même s'il doit parfois sortir des sentiers battus.

C'est un gestionnaire rigoureux et perfectionniste, qui accorde beaucoup d'importance au travail bien fait et qui a des standards de qualité élevés.

Simon ne manque pas l'occasion de reconnaître les bons coups de son équipe et organise plusieurs activités afin de mobiliser celle-ci. Par exemple, une activité sous la forme d'un gala a été tenu afin de reconnaître et de valoriser le travail individuel et collectif. Cette activité a été un franc succès et a permis à plusieurs membres de la direction de faire ressortir des talents cachés!

Le partage d'information et la transparence sont des principes de gestion importants pour Simon. En plus de favoriser un climat de confiance, cela permet au personnel de jouer efficacement son rôle en ayant une lecture plus juste de leur environnement et de donner un sens à leurs actions en connaissant les raisons pour lesquelles elles doivent être réalisées.

Dans le contexte de la mise en œuvre d'actions appuyant le développement durable et dans l'esprit d'accroître l'efficacité et la productivité au travail, il a pris le pari de diminuer le nombre d'impressions réalisées annuellement, entre autres, par la révision de processus et l'utilisation des doubles écrans. L'ensemble de la direction a été formé et tous les employés ayant fait ce virage ne s'en passeraient plus! Ce changement a même été réalisé à coût nul, grâce à la réutilisation d'équipement. Ces actions l'ont amené à pousser encore plus loin l'idée, en réduisant le nombre d'imprimantes dans la direction. Après avoir compris le bien-fondé de sa décision, son équipe n'a pas hésité à adopter ce changement.



Simon prône la collaboration au sein de son équipe, mais aussi entre les différents services de l'organisation. Dès son arrivée, il a instauré une culture de partenariat avec ses collègues de travail œuvrant dans les différents secteurs de l'organisation : « Je ne suis pas un client, je suis un partenaire. On travaille ensemble pour améliorer et développer les systèmes. »

En tant que gestionnaire, Simon n'a pas peur de se remettre en question et d'aller chercher de la rétroaction auprès de ses employés. C'est dans cet ordre d'idées qu'il a initié un sondage sur les pratiques de gestion au sein de sa direction. Le niveau de satisfaction s'est avéré très élevé, tant à l'égard des sujets comme la circulation de l'information que de l'implication du gestionnaire.

Sa participation au Cercle des jeunes leaders

Soucieux d'être plus compétent et plus utile à son organisation, Simon a participé au CJL en souhaitant y acquérir des outils pour améliorer sa formation, mieux connaître et comprendre les réalités d'un poste de cadre supérieur et parfaire sa réflexion sur son désir d'avancement au sein de la fonction publique.

Le CJL lui permet de vivre sa première expérience de mentorat. Même s'il a beaucoup à apprendre de son mentor, Simon souhaite participer activement aux échanges qui se déroulent d'ailleurs en toute confiance.

Simon croit au principe de redonner au suivant. Il aime transmettre ce qu'il apprend lors des activités du Cercle en faisant du coaching auprès des membres de son équipe. Il est convaincu que son succès lui vient de la force de son équipe. C'est pourquoi il a tout intérêt à leur transmettre les outils qu'il acquiert dans ses formations.

Depuis le début du programme, on lui a fait remarquer qu'il avait accompli de beaux changements, qu'il semblait plus confiant et qu'il apportait de nouvelles idées.