

Remaniement organisationnel

**Présentation de Steve Kanellakos, directeur municipal
Conseil municipal
Le 13 juillet 2016**

Contexte

- Nommé au poste de directeur municipal le 2 mai 2016.
- A reçu le mandat de créer une stabilité à long terme dans l'organisation et d'améliorer la prestation des services.
- A entrepris une importante démarche de consultation afin de solliciter des commentaires et suggestions et, à terme, comprendre les besoins de l'organisation. Cette démarche comprenait :
 - **deux rondes** de consultation auprès du Conseil;
 - **la participation de plus de 3 600 employés** au moyen de 10 séances d'engagement en personne, de réunions d'employés et de sondages;
 - la rencontre de **75** groupes d'intervenants à l'interne et à l'externe;
 - **plus de 10 500 suggestions** communiquées.
- Le maire et membres du Conseil, les membres du hautes direction et **71 %** des employés ont souligné ***l'efficacité organisationnelle*** comme étant le principal problème de la structure municipale actuelle.

Principaux constats

- La structure organisationnelle et la gouvernance interne actuelles ne sont pas viables.
- Il est nécessaire de simplifier la structure de gestion et de créer une organisation plus réactive.
- Il faut établir un ensemble clair de priorités.
- Il y a trop de lourdeurs administratives et de procédures manuelles.
- Il faut intensifier la collaboration.
- Il y a trop de postes intérimaires, et pas assez de planification de la relève.
- Les services doivent s'aligner sur les priorités établies par la Ville.
- Les employés doivent avoir l'autonomie nécessaire pour prendre des décisions, avec l'appui de leurs dirigeants.

Principes de la nouvelle structure organisationnelle

1. **Efficacité organisationnelle** : Mettre en place une équipe de la haute direction consolidée avec des hiérarchies de responsabilités directes, afin de réaliser les priorités du Conseil.
2. **Prestation améliorée des services** : Regrouper des secteurs de services ayant des mandats similaires afin d'améliorer la prestation des services et éliminer les cloisonnements administratifs.
3. **Culture organisationnelle** : Privilégier de manière claire l'innovation et l'utilisation des technologies pour la prestation des services.
4. **Engagement des employés** : Habilitier les employés à prendre des décisions et encourager leur croissance et leur perfectionnement professionnels.
5. **Consolidation** : consolider avec efficacité les diverses fonctions de soutien administratif et contenir les coûts

Coûts

- Les économies totales que permettra de réaliser la première étape du remaniement organisationnel sont estimées à environ **2,7 million de dollars** (1,1 million de dollars annuellement).
- Les coûts liés aux licenciements sont estimés à 1,29 million de dollars, des réserves.
- Des économies additionnelles seront réalisées dans le cadre du processus budgétaire en novembre.
- La nouvelle équipe de la haute direction sera mandatée afin de protéger l'offre des services de première ligne tout en éliminant la duplication et le gaspillage dans les services respectifs.
- Une consolidation des services ainsi que la révision des échelons de la gestion et de l'envergure des contrôles feront partie de la prochaine étape du remaniement organisationnel.

Prochaines étapes

13 juillet 2016

- Le Conseil reçoit les recommandations relatives à la nouvelle structure organisationnelle et à la nouvelle équipe de haute direction.
- Processus d'avis.

Juillet – août

Septembre – décembre

- Remaniement des structures de gestion des services
- Remaniement des fonctions de soutien opérationnel
- Examen des priorités stratégiques et organisationnelles
- Identification de secteurs additionnels de consolidation
- Élaboration d'un cadre budgétaire pour 2017

- Élaboration et approbation du budget 2017
- Priorisation et communication du plan aux membres du personnel
- Exécution de l'étape 2 du remaniement organisationnel