



Projet de réorganisation des services municipaux

Présentation de la nouvelle structure de gestion

4 novembre 2024



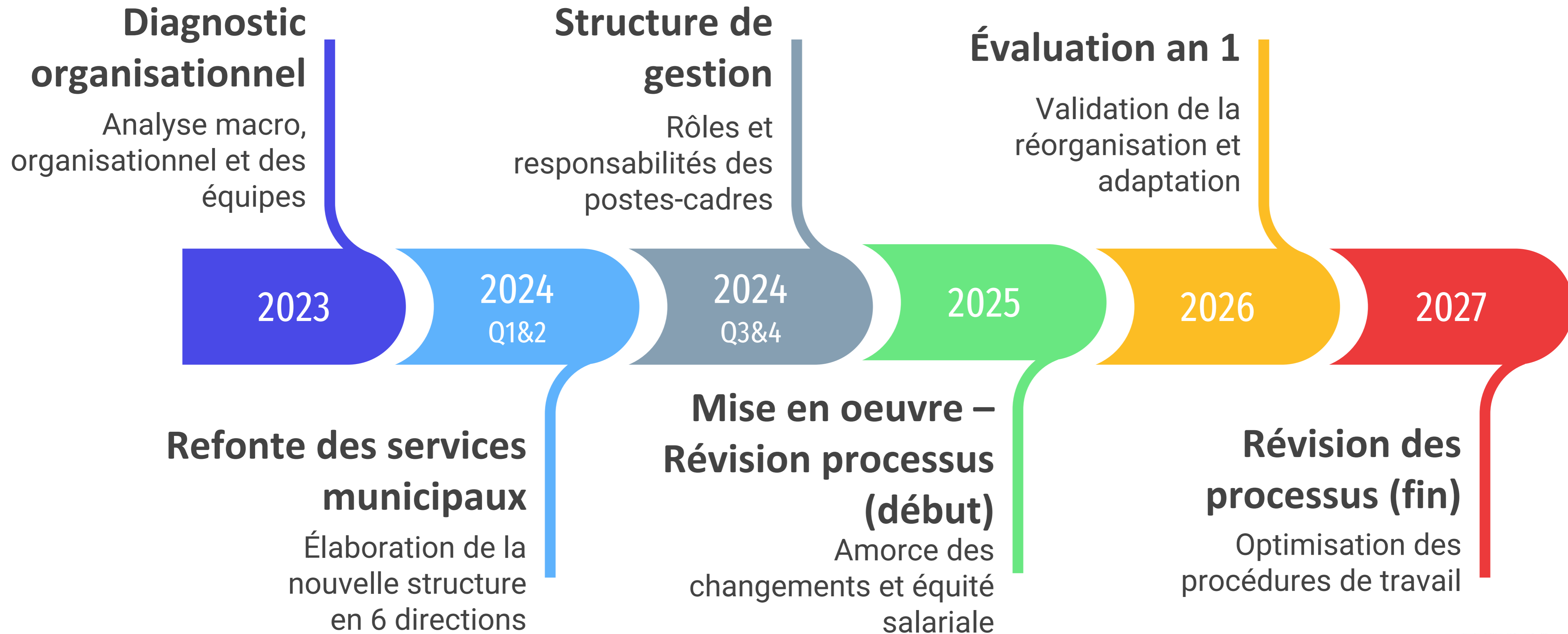
Éléments de présentation

- ✓ Pourquoi une réorganisation des services municipaux
- ✓ Principales étapes complétées et à venir
- ✓ La nouvelle structure de gestion
- ✓ Impact financier sur la masse salariale
- ✓ Équité salariale en 2025

Pourquoi une réorganisation des services municipaux

- Réduire la **vulnérabilité** de l'organisation
- Mieux refléter les **orientations stratégiques** : importances accrues à **expérience citoyenne**, développement durable, **l'innovation** et l'inclusion
- Partir de la perspective citoyenne pour **regrouper toutes les interfaces citoyennes** ensemble
- Favoriser une **dynamique de travail synergique**, sous une même direction, des services qui devront davantage **collaborer ensemble**
- S'inspirer des **organisations modernes et agiles** : créer de la valeur, s'adapter, s'agiliser (**cellules de services**)

Principales étapes complétées et à venir



La nouvelle structure de gestion

DIRECTION GÉNÉRALE

Direction du service
du greffe et des
affaires juridiques

Direction de la
sécurité publique

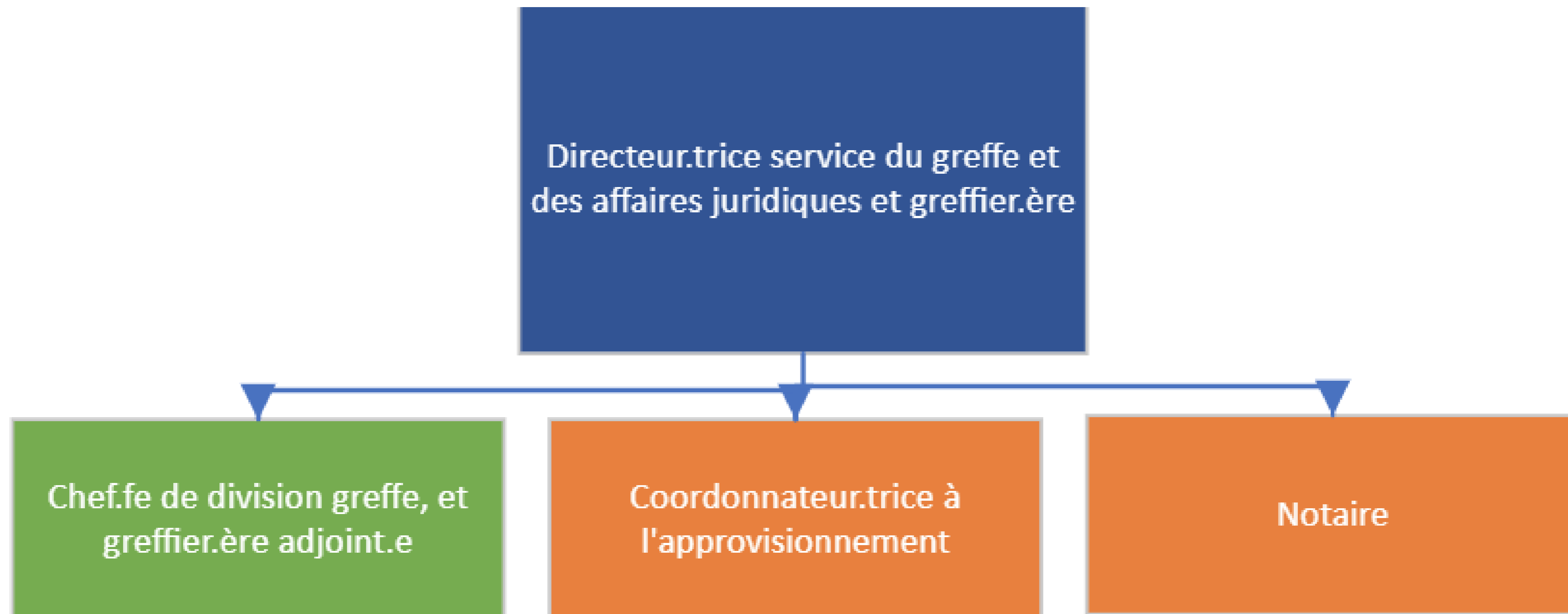
Direction relation avec
la communauté et
expérience citoyenne

Direction gestion des
actifs et grands
projets

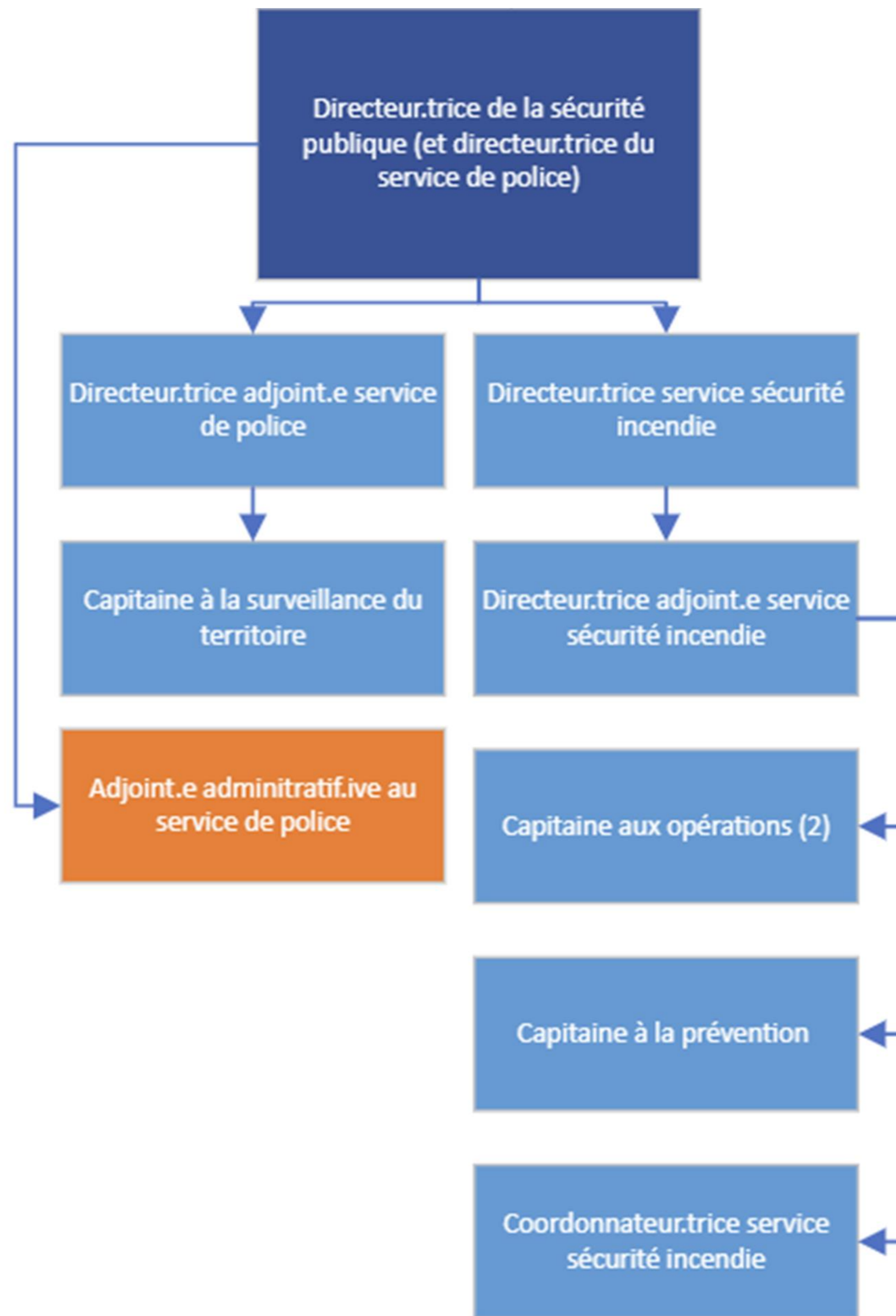
Direction gestion
durable du territoire

Direction services
administratifs et
soutien à
l'organisation

Direction du service
du greffe et des
affaires juridiques



Direction de la sécurité publique



Direction relation avec
la communauté et
expérience citoyenne

Directeur.trice relation avec la
communauté et expérience
citoyenne

Chef.fe de division
communications et expérience
citoyenne

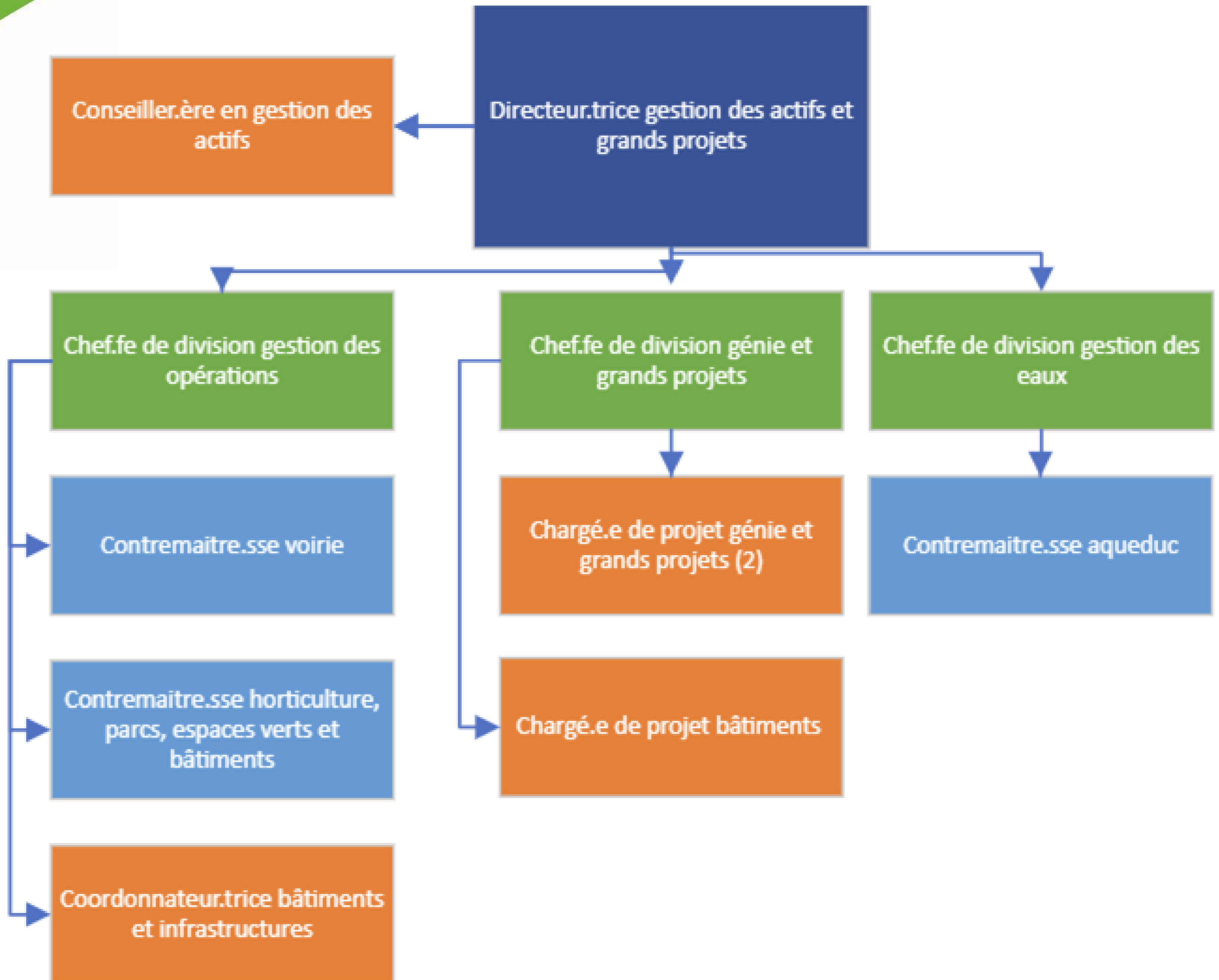
Chef.fe de division sports,
loisirs, et événements

Chef.fe de division culture et
vie communautaire

Coordonnateur.trice aux
communications

Bibliothécaire

Direction gestion des actifs et grands projets



Direction gestion durable du territoire

Directeur.trice gestion durable du territoire

Urbaniste sénior.e

Chef.fe de division permis et inspection

Chef.e de division développement économique

Chef.fe de division environnement

Coordonnateur.trice en environnement

Direction services administratifs et soutien à l'organisation

Directeur.trice services administratifs et soutien à l'organisation, et trésorier.ère

Chef.fe de division RH et paie

Chef.fe de division comptabilité et trésorier.ère adjoint.e

Chef.fe de division TI

Conseiller.ère RH

Conseiller.ère RH

Coordonnateur.trice paie et avantages sociaux (2)

Impact financier sur la masse salariale

- ✓ 4 nominations - postes directeurs.trices - interne
- ✓ 1 appel de candidature - poste directeur.trice - externe
- ✓ 11 nominations - poste chefs.ffes de division – interne
- ✓ 2 appels de candidature - poste chefs.ffes de division – externe
- ✓ 2 conversions de postes non comblés (TP – ST)
- ✓ 2 conversions de postes actuels (Grefe – TI)

Impact financier sur la masse salariale

Enquête de référence 2024 - RCGT

- 25 villes avec paramètres comparables (Population, RFU, Budget)
- 5 villes hors paramètres avec poste similaires

Transition budgétaire des services professionnels externes : 225 000 \$

Impact financier : **0,7 % = 135 000 \$**

Équité salariale en 2025

CNESST

- Loi sur l'équité salariale = plus de 10 travailleurs.euses
- Verser un **salaire équitable** à toutes les travailleuses et travailleurs de l'organisation municipale
- Maintenir l'équité salariale **tous les 5 ans** (2020 – 2025)

RCGT

- Une analyse du **marché externe** doit également être effectuée pour vous assurer de la compétitivité de nos salaires et conditions.

MERCI !

Hôtel de ville de Bromont

POUR OBTENIR DES RENSEIGNEMENTS
OU POUR FORMULER DES COMMENTAIRES,
N'HÉSITEZ PAS À COMMUNIQUER AVEC
NOUS.

450 534-2021

88, boulevard de Bromont
Bromont (Québec) J2L 1A1

ville@bromont.com