



Résolution no : 8091

POLITIQUE CONCERNANT LE RECRUTEMENT ET LA PROMOTION SSIRK

Il est proposé par Églantine Leclerc Vénuti

Et résolu à l'unanimité des membres présents d'adopter la politique concernant le recrutement et la promotion pour la Brigade du Service de sécurité incendie de Chute-Saint-Philippe.

Cette politique est annexée à la présente résolution

Adoptée

POLITIQUE CONCERNANT LE RECRUTEMENT ET LA PROMOTION SSIRK

I - OBJET DE LA POLITIQUE

Cette politique a pour objet de définir les orientations du Service de sécurité incendie de Chute-Saint-Philippe relatives à la tenue de concours de recrutement et de promotion.

II - CHAMP D'APPLICATION

Cette politique s'applique à tous les membres de la Brigade du Service de sécurité incendie de Chute-Saint-Philippe nommés et rémunérés par la Municipalité de Chute-Saint-Philippe.

III - ÉNONCÉ GÉNÉRAL

Sous-section 1 - Orientations générales

La Municipalité de Chute-Saint-Philippe accorde une grande importance à l'efficacité, à l'efficacités et à l'utilisation optimale des ressources internes. Elle accorde aussi une grande importance à la possibilité pour chaque personne se présentant au concours de se faire valoir, à la qualité de l'évaluation, à l'impartialité et l'équité des décisions affectant les candidates et candidats aux concours ainsi qu'à l'égalité d'accès des citoyens, tout en s'assurant de la meilleure adéquation entre les compétences des personnes et les besoins de main-d'œuvre.

Sous-section 2 - Comités de sélection et personnes-ressources

Les personnes membres d'un comité de sélection et les personnes-ressources nommées expressément par la Municipalité de Chute-Saint-Philippe pour siéger au sein du comité de sélection du Service de sécurité incendie Rivière Kiamika, exercent un mandat déterminant pour la réalisation des orientations relatives à la tenue de concours de recrutement et de promotion. À cet égard, c'est notamment sur elles que reposent la qualité, la crédibilité et la confidentialité de la procédure d'évaluation afin d'assurer l'impartialité et l'équité des décisions affectant les candidates et candidats aux concours.

Sous-section 3 - Conditions d'admission

De façon générale, la municipalité favorise :

- ü** *La tenue de concours de promotion interne de façon à permettre la mobilité à l'intérieur de son personnel.*
- ü** *La tenue de concours qui rejoint le plus large bassin de candidatures et qui ne restreint pas l'admission des personnes selon l'appartenance à une zone géographique se situant à l'intérieur d'un rayon de quinze (15) kilomètres de la caserne.*

Sous-section 4 - Appel de candidatures

Un appel de candidatures a pour objectif l'attraction à un concours des personnes en mesure de pourvoir adéquatement aux emplois annoncés. Un appel de candidatures devrait permettre de rejoindre et d'informer les bassins de main-d'œuvre préparée à l'exercice des attributions de l'emploi. Pour combler les postes de pompiers, un avis dans un journal hebdomadaire local ou dans les bulletins municipaux est suffisant.

Sous-section 5 – Critères d'embauche

Les critères pour l'embauche des pompiers sont les suivants :

- 1) *Être âgé d'au moins 18 ans;*
- 2) *Être disponible pour répondre à des appels d'urgence;*
- 3) *Demeurer dans un rayon de 15 kilomètres de la caserne;*
- 4) *Détenir un permis de conduire valide de classe 5 et s'engager à obtenir la classe 4A dans un délai raisonnable;*
- 5) *Avoir un moyen de transport;*
- 6) *Fournir une preuve voulant que le pompier ne possède aucun dossier criminel;*
- 7) *Être en bonne condition physique;*
- 8) *Fournir une lettre de l'employeur principal voulant que ce dernier accepte de libérer le pompier pour les interventions;*
- 9) *Réussir dans un délai raisonnable un test physique pré-embauche;*
- 10) *S'engager à fournir ou suivre un examen médical pré-embauche;*
- 11) *S'engager à suivre le programme de formation Pompier 1 de l'ENPQ et autres formations connexes.*

Sous-section 6 - Vérification de l'admissibilité

La vérification de l'admissibilité consiste à s'assurer qu'une personne satisfait de façon minimale aux conditions d'admission à un concours énoncées à l'appel de candidatures.

Sous-section 7 - Évaluation

La procédure d'évaluation lors de l'entrevue de sélection doit reposer uniquement sur les exigences de l'emploi. Pour ce faire, il doit exister une relation étroite entre, d'une part, les tâches significatives de l'emploi et, d'autre part, les exigences requises ainsi que les moyens d'évaluation élaborés pour mesurer si les candidates et candidats satisfont à ces exigences. Cette relation représente les assises de la procédure d'évaluation. Les critères d'évaluation reçoivent une valeur proportionnelle à leur importance relative dans l'exercice des tâches de l'emploi.

IV - ENTRÉE EN VIGUEUR

La présente politique entre en vigueur le 11 septembre 2012.

La présente politique est annexée à la résolution no 8091, adoptée par le conseil municipal de Chute-Saint-Philippe lors de sa séance ordinaire tenue le 11 septembre 2012

Cette politique annule toute autre politique concernant le recrutement et la promotion du service incendie