



POLITIQUE D'EMBAUCHE  
Des pompiers(ères) volontaires  
Caserne 37 - Dégelis

## TABLE DES MATIÈRES

---

1.	PRÉAMBULE	1
2.	OBJECTIFS	1
3.	CHAMPS D'APPLICATION	1
4.	CONDITIONS D'EMBAUCHE	1
5.	COMITÉ DE SÉLECTION	2
6.	PERSONNE PARENTE	2

## **POLITIQUE D'EMBAUCHE DES POMPIERS(ÈRES) DE LA VILLE DE DÉGELIS**

---

### **1. PRÉAMBULE**

La présente politique vise à doter la Ville de Dégelis d'un outil qui guidera les gestionnaires de la municipalité lors de l'embauche de pompiers(ères) afin de protéger la Ville de possibles poursuites ou problématiques qui pourraient survenir lors d'interventions.

La Loi sur les cités et villes précise que le directeur général est le fonctionnaire principal de la municipalité. Il joue le rôle de gestionnaire des ressources humaines, matérielles et financières.

Le conseil municipal a la responsabilité d'accepter l'ouverture d'un poste et de s'assurer des disponibilités financières nécessaires. Par la suite, une résolution ou un contrat de travail spécifie les conditions d'embauche. Selon la Loi sur les cités et villes, la notion de comité de ressources humaines est attribuée aux fonctionnaires qui agissent à titre de gestionnaires pour la sélection du personnel.

### **2. OBJECTIFS**

- ✓ Établir un traitement uniforme des embauches de pompiers(ères);
- ✓ Prévenir et réduire les risques de poursuites et problématiques reliées à la protection de la vie privée.

### **3. CHAMPS D'APPLICATION**

Cette politique s'applique pour l'embauche de pompiers (ères).

### **4. CONDITIONS D'EMBAUCHE**

- 4.1 être âgé d'au moins 18 ans;
- 4.2 être disponible pour répondre à des appels d'urgence;
- 4.3 doit habiter ou avoir son principal emploi dans un rayon de 20 kilomètres de la caserne;
- 4.4 détenir un permis de conduire classe 5 et s'engager à obtenir la classe 4A dans un délai de 12 mois suivant son embauche;
- 4.5 avoir un moyen de transport;
- 4.6 fournir un rapport d'antécédents judiciaires valide;
- 4.7 être en bonne condition physique - examen médical obligatoire;
- 4.8 fournir une lettre de l'employeur principal qui accepte de libérer le pompier pour les interventions;
- 4.9 s'engager à suivre le programme de formation Pompier 1 de l'ENPQ et autres formations connexes;
- 4.10 s'engager à faire un minimum de 10 heures de pratique, 36 heures/année;

## 5. COMITÉ DE SÉLECTION

Le comité de la brigade incendie accepte la nomination du pompier, qui transmet cette nomination au conseil. Par la suite, le conseil de **ville entérine par résolution l'embauche du (de la) pompier (ère).**

Si un membre du comité de sélection constate qu'il existe des circonstances susceptibles de compromettre l'indépendance et l'impartialité nécessaires à l'exercice de sa fonction de membre du comité de sélection ou qu'il peut y avoir apparence de conflit d'intérêt, il doit en informer les autres membres du comité. Ces derniers décident si la personne doit être remplacée. Chaque membre du comité de sélection est responsable de se retirer s'il est en situation de conflit d'intérêt.

## 6. PERSONNE PARENTE

Le comité de sélection a la responsabilité de s'assurer qu'il n'y ait aucun lien de parenté dans une situation de subordination directe et de faire en sorte qu'un ou une responsable, directeur, directrice ou chef d'équipe n'ait pas à superviser et n'ait pas sous son autorité directe une personne parente.