



## RENSEIGNEMENTS IMPORTANTS À L'INTENTION DES PERSONNES PRÉSENTANT LEUR CANDIDATURE À UN POSTE DE POMPIER À TEMPS PLEIN

### EXIGENCES OBLIGATOIRES :

Tous les candidats doivent répondre aux critères minimaux suivants, sans quoi leur candidature sera retirée du processus de recrutement.

- Posséder un diplôme d'études secondaires de l'Ontario ou l'équivalent.
- Posséder un permis de conduire de catégorie « G » valide ou l'équivalent et avoir un bon dossier de conduite.\*
- Être citoyen canadien ou être autorisé par la loi à travailler au Canada.
- Avoir au moins 18 ans.\*
- N'être coupable d'aucune infraction criminelle.

\*Une preuve devra être présentée sur demande durant le processus de recrutement.

### QUALIFICATIONS SOUHAITABLES :

- Certificat du programme préparatoire d'éducation et de formation au métier de pompier de l'Ontario Fire Administration Inc. (OFAI)
- Norme NFPA 1001 – Certification de pompier, niveau I, et de pompier, niveau II
- Certificat de préposé aux soins médicaux d'urgence (PSMU)
- Cours lié(s) aux services de lutte contre les incendies
- Certification de pompier de l'Ontario (Bureau du commissaire des incendies ou BCI)
- Expérience à titre de pompier de profession
- Expérience à titre de pompier volontaire
- Expérience à combattre des feux de forêt
- Études postsecondaires (grade universitaire, diplôme, certificat)
- Certificat dans un métier
- Sauvetage minier

Pour obtenir des renseignements additionnels et pour poser votre candidature en ligne, visitez le site [www.grandsudbury.ca/incendie](http://www.grandsudbury.ca/incendie). Les candidatures doivent être soumises en ligne au plus tard **le 28 février 2024 à 23 h 59**. Nous n'accepterons aucune candidature après cette date.

Dès que le processus de demande aura pris fin, tous les candidats qui satisfont les exigences de base recevront un courriel comprenant un lien pour s'inscrire à l'évaluation des aptitudes. Vérifiez votre fichier de courrier indésirable dans votre messagerie électronique. Les candidats devront payer des frais d'administration uniques et non remboursables de 290.00 \$ (soit 256.64 \$ plus TVH). Une preuve de paiement sera exigée au moment de l'évaluation des aptitudes.

**Veillez lire attentivement la *Politique de recrutement* avant de poser votre candidature.**

## RENSEIGNEMENTS SUR LES SERVICES D'INCENDIE

**ORIGINES** – Le Grand Sudbury héberge une population de 170 065 personnes, laquelle est répartie sur un territoire de 3 600 km<sup>2</sup>. Les Services d'incendie de la Ville du Grand Sudbury comptent à leur service plus de 120 pompiers de profession et environ 215 pompiers volontaires répartis dans toute la ville.

**RESPONSABILITÉS DES POMPIERS** – Les pompiers travaillent sous la supervision d'un capitaine et d'un chef de peloton pour lutter contre les incendies, mener des activités de sauvetage, administrer des soins de base et avancés, utiliser et entretenir des engins et du matériel de lutte contre les incendies, y compris assurer l'entretien et la propreté de toutes les casernes de pompiers.

**EMPLACEMENTS** – Il y a cinq (5) casernes de pompiers à temps plein réparties un peu partout dans le Grand Sudbury et les pompiers y seront affectés selon les besoins.

**HORAIRES DE TRAVAIL** – Les pompiers travaillent des quarts de 24 heures, pour une moyenne de 42 heures par semaine.

**FORMATION** – Une formation initiale et une formation continue durant toute la carrière sont offertes aux pompiers, durant lesquelles l'on traite de matières théoriques et pratiques. La loi exige que tous les pompiers reçoivent une formation conforme aux normes de la National Fire Protection Association (NFPA). Les pompiers sont payés durant toutes les périodes de formation.

**PÉRIODE PROBATOIRE** – La période probatoire dure douze (12) mois à partir de la date d'embauche. Chaque pompier en période probatoire doit réussir une évaluation afin d'être promu au rang de pompier de catégorie 4 au terme de sa période probatoire.

**EXAMENS ET ÉVALUATIONS PERSONNELLES** – Les recrues doivent réussir des examens oraux et écrits durant leur période de formation, ainsi que des évaluations personnelles administrées à deux occasions durant la période probatoire de douze (12) mois.

**ASSOCIATION** – Les pompiers sont représentés par la Sudbury Professional Firefighters Association (SPFFA), section locale 527.

**POLITIQUE DE RECRUTEMENT DES POMPIERS** – La Ville du Grand Sudbury (VGS) s'est engagée à attirer des candidats très performants et hautement qualifiés par l'entremise de son processus de recrutement de pompiers. Ce processus, qui se veut ouvert et équitable, permet d'évaluer les compétences des candidats qui répondent le mieux aux critères de sélection, au moyen d'un barème de notation et de classement. La VGS annonce sa campagne de recrutement dans les journaux locaux et dans son site Web.

La VGS reconnaît que le rôle d'un pompier exige une formation continue et elle encourage les candidats à acquérir les connaissances et les compétences nécessaires pour se tenir au fait des plus récents changements dans le domaine.

Les occasions de formation et d'acquisition d'expérience dans le domaine des services de lutte contre les incendies s'élargissent quotidiennement. Il est important que le processus reconnaisse adéquatement les candidats pour la préparation à leur carrière. Avant l'amorce de chaque processus de recrutement, le personnel des Services d'incendie examinera le processus et formulera des recommandations au chef des pompiers, lui indiquant les changements qu'il peut être nécessaire d'apporter au processus.

La VGS souhaite la bienvenue à tous les candidats dans le cadre du processus et elle les remercie de leur intérêt à travailler pour la VGS.

# PROCESSUS DE SÉLECTION DES POMPIERS

## RECRUTEMENT DES POMPIERS

- 1. Objet** Offrir un processus équitable et ouvert pour le recrutement de pompiers très performants et hautement qualifiés pour les Services d'incendie du Grand Sudbury.
- 2. Responsabilité** Le chef des pompiers et le(s) chef(s) adjoint(s) des pompiers sont chargés de l'application du présent processus. Le chef des pompiers et le(s) chef(s) adjoint(s) des pompiers doivent revoir le processus de recrutement avant de l'amorcer et y apporter les changements nécessaires.
- 3. Présélection des candidats** Tous les formulaires de demande d'emploi seront examinés attentivement par l'équipe d'embauche. L'équipe conservera uniquement les candidatures des candidats qui ont complété le processus de demande adéquatement et qui satisfont les exigences de base.
- Des documents justificatifs seront exigés à l'étape de l'entrevue pour les qualifications ci-dessous :
- Grades universitaires, diplômes, certificats, relevés de notes pour toutes les études postsecondaires
  - Certificat en règle et valide de réanimation cardiorespiratoire (RCR) niveau C
  - Certificat en règle et valide de secourisme général
  - Des lettres d'employeurs attestant la durée des états de service pour reconnaître l'expérience de pompier de profession ou de pompier volontaire, l'expérience à combattre les feux de forêt, les services médicaux d'urgence, les services policiers et les sauvetages miniers
  - Certificat dans un métier
  - Certification de pompier de l'Ontario
  - Dossier de conduite
- Si n'importe lequel des documents est trompeur ou inexact, la candidature sera rejetée.
- 4. Évaluation des aptitudes** Tous les candidats qui satisfont aux exigences seront invités à prendre part au processus d'évaluation des aptitudes en ligne.
- Les candidats devront payer des frais d'administration non remboursables de 290.00 \$ (soit 256.64 \$ plus TVH) pour subir l'évaluation des aptitudes. Seuls les paiements en ligne sont acceptés. Une fois que le paiement sera effectué, un lien sera envoyé par courriel au candidat pour organiser l'évaluation des aptitudes.
- Seule la personne dont le nom figure sur le formulaire de demande peut subir l'évaluation écrite. Elle devra fournir une pièce d'identité à photo, ainsi que le reçu du paiement des frais d'administration.
- 5. Test d'aptitudes physiques** Seuls les candidats retenus à l'étape de l'évaluation des aptitudes seront appelés à subir le test d'aptitudes physiques. Les volets du test d'aptitudes physiques liées à l'emploi seront échelonnés sur une journée entière. Les volets du test seront administrés en conformité avec les critères de la Ville du Grand Sudbury. Les volets du test d'aptitudes physiques se dérouleront à l'Université Laurentienne et le test de natation sera administré dans une piscine locale. Le transport à la piscine sera assuré.

Les tests suivants seront administrés :

- Test de consommation maximale d'oxygène (VO<sub>2</sub> max)
- Test de natation
- Test de claustrophobie et test d'acrophobie
- Évaluation de la force, de l'équilibre, de la puissance et de l'endurance

#### 6. Processus d'entrevue

Seuls les candidats retenus à l'étape du test d'aptitudes physiques seront appelés à subir une entrevue en ligne. Dans le cadre de l'entrevue, nous évaluerons au moins les éléments suivants :

- la présentation et le comportement en entrevue
- les compétences en communication verbale
- les qualités personnelles
- l'aptitude personnelle
- la capacité à contribuer de façon positive à une équipe
- l'accent sur le service à la clientèle
- la connaissance des services de lutte contre les incendies
- la connaissance de la Ville du Grand Sudbury et de ses Services d'incendie

#### 7. Classement

Suivant le processus d'entrevue, les candidats seront classés en fonction du total des résultats qu'ils ont obtenus aux étapes de l'évaluation des aptitudes, du test d'aptitudes physiques, de l'entrevue et de la demande.

#### 8. Évaluation psychologique

Tous les candidats ayant réussi les étapes de l'évaluation des aptitudes, du test d'aptitudes physiques et de l'entrevue procéderont à deux (2) jours d'évaluation psychologique. L'évaluation comprendra un examen écrit et un entretien en personne.

#### 9. Références d'emploi

Tous les candidats ayant réussi l'étape de l'évaluation psychologique devront fournir les noms de trois (3) références d'emploi. L'une des références doit être un gestionnaire ou un superviseur pour lequel le candidat a travaillé durant la période de douze (12) mois précédant la date de l'entrevue.

#### 10. Postes vacants

Les candidats se verront offrir un emploi selon leur ordre de classement sur la liste de personnes qualifiées.

#### 11. Examens de la santé

Avant d'entamer la formation, les candidats devront obtenir un certificat de santé d'un médecin.

- Ils devront subir à leurs propres frais : un examen médical, un examen auditif et un examen de la vue.
- Les formulaires nécessaires leur seront fournis.

#### 12. École de formation

Toutes les nouvelles recrues doivent compléter un programme de dix (10) semaines à l'École de formation avant d'obtenir un placement au sein d'un peloton. L'École de formation est offerte au Centre Lionel E. Lalonde, à Azilda. Aucun hébergement n'est offert. **L'École de formation devrait débuter le 2 juillet 2024.**

#### 13. Droit exclusif de l'administration

L'administration se réserve le droit de muter tout employé permanent actuel aux Services d'incendie, selon les besoins, pourvu que l'employé ait réussi les examens exigés et que le chef des pompiers détermine que cet employé possède les compétences nécessaires pour occuper un poste de pompier.

**À NOTER : Le processus de recrutement, y compris les tests, les évaluations et les entrevues, se déroulera en anglais. Les candidats doivent assumer tous les coûts associés aux tests, aux examens et à l'obtention de copies de leurs certificats. Seuls les candidats ayant réussi chaque étape du processus seront appelés à le poursuivre.**

## CALENDRIER DU PROCESSUS DE RECRUTEMENT

Veillez examiner attentivement le calendrier pour vous assurer d'être disponible à toutes les dates. C'est au candidat que revient la responsabilité de satisfaire toutes les exigences, de respecter les échéances et de garantir sa disponibilité pour se présenter à l'heure à tous ses rendez-vous. Nous n'offrirons aucune autre date que celles déjà offertes ci-dessous.

