COMMUNIQUÉ DE PRESSE
POUR DIFFUSION IMMÉDIATE

Le Prix d'excellence 2019 du GRHMQ décerné à la Ville de Rivière-du-Loup!

Rivière-du-Loup, le 17 juin 2019 – Dans le cadre du Congrès annuel de l'Association des gestionnaires en ressources humaines des municipalités du Québec (GRHMQ), la Ville de Rivière-du-Loup a reçu le Prix d'Excellence que l'association remet annuellement. C'est une campagne audacieuse et un processus d'embauche simplifié pour recruter de nouveaux pompiers qui ont retenu la faveur des membres du jury.

Le Prix d'Excellence de la GRHMQ valorise plus précisément l'initiative, la créativité et les pratiques innovantes dans le domaine des ressources humaines municipales. Il reconnaît la qualité d'une organisation, son pouvoir de mobilisation et d'implication auprès de la première et plus importante des ressources, l'humain. Le projet qui a remporté les honneurs est le résultat des efforts concertés du Service de sécurité incendie, du Service des communications et du Service des ressources humaines de la Ville.

Ces dernières années, les efforts de recrutement de nouveaux pompiers d'une des casernes du territoire ne donnaient pas les résultats espérés. Les trois services ont donc imaginé une campagne innovante sortant des sentiers battus, jouant à la fois sur la réalisation du rêve d'enfant de ceux qui répondaient autrefois avec assurance « Pompier! » à la question « Quel sera ton métier plus tard ? », l'échange de cartes de vœux à quelques jours de Noël, l'esprit d'appartenance à sa communauté et l'importance de se sentir en sécurité dans son milieu.

La campagne entendait naturellement être attractive et sortir du lot des offres d'emplois conventionnelles pour susciter une réponse accrue, mais était aussi appuyée d'un processus simplifié pour ceux qui allaient répondre à l'appel. Ainsi, tous les citoyens s'étant montrés intéressés ont ensuite vécu une expérience peu banale. Loin des processus convenus d'embauche, c'est en camion de pompier que des représentants du Service de sécurité incendie ont été cueillir les candidats, après avoir remis quelques articles promotionnels aux enfants de la maisonnée. Sur place, les candidats ont pu goûter la vie de caserne et l'esprit de fraternité qui y règne, avoir un aperçu du travail de pompier, manipuler des équipements et rencontrer les équipes de travail.

…2

Ce n'est qu'à la suite de cette rencontre que les candidats étaient invités à transmettre leur CV. Un avantage de part et d'autre, alors que les gestionnaires avaient pu avoir un aperçu du potentiel des candidats et que ces derniers avaient de leur côté pu jauger leur réel intérêt à devenir pompier. Un pari payant, qui a effectivement permis d'engager de nouvelles ressources.

« Je tiens à saluer l'inventivité de nos services municipaux, qui n'ont pas peur de trouver de nouvelles approches lorsque les processus habituels n'apportent pas les résultats escomptés. Bravo aux services des ressources humaines, de sécurité incendie et des communications pour avoir ainsi su travailler de concert à mettre en place une campagne innovante » conclut le directeur général de la Ville, M. Jacques Poulin.

-30-

Source : Karine Plourde, directrice par intérim
Service des communications
418 867-6611