



Moderne et tournée vers l'avenir, Longueuil, ville-centre de l'agglomération, se distingue par la qualité de ses services essentiels, par sa programmation culturelle riche et variée, de même que par son fort potentiel de développement économique. En date du 1er janvier 2026, la population de Longueuil compte 268 546 personnes et celle de l'agglomération 459 212 personnes. Forte de ses 369 ans d'histoire, Longueuil propose aussi un milieu de vie stimulant et accueillant propice à l'épanouissement des familles, dans lequel se côtoient de grands espaces verts, des quartiers résidentiels et urbains paisibles ainsi qu'un milieu d'affaires prospère. Elle offre une rémunération globale et une gamme d'avantages sociaux concurrentiels. La Ville souscrit également à un programme d'accès à l'égalité en emploi et encourage la progression de ses employés au sein de son organisation.

Titre de l'emploi :

Contremaîtresse ou contremaître - Opérations

Direction :

Entretien des infrastructures

Service :

Voie publique

Domaine d'emploi :

Cadre

Statut type d'engagement :

Temporaire / contractuel (mandat hiver)

Horaire :

40 heures - Dimanche au mercredi de 22h à 8h (nuit)

Salaire :

94 867,00\$ - 118 637,00\$

Lieu de travail :

777 d'Auvergne

Concours numéro :

DEI - 2026 - 9 (E)

Durée de l'affichage :

Du 2026-10-02 08:00 au 2026-10-16 23:59

Mandat :

Sous l'autorité de la chef ou du chef de division responsable de site, la personne supporte l'équipe de gestion dans la coordination et la surveillance de différents travaux d'entretien et de réparation des biens et infrastructures publics (voie publique, parcs, espaces verts, égouts et aqueduc), selon les besoins et mandats en cours. Elle appuie les chefs de division dans la réalisation et l'atteinte de leurs mandats tout en supportant l'ensemble des contremaîtres de la direction dans leurs activités quotidiennes, en coordonnant et contrôlant les pratiques opérationnelles et de gestion du Service.

La personne coordonne le travail du personnel d'opération sous sa responsabilité et assure les liens entre différents intervenants. Elle assure également la gestion des ressources humaines, matérielles et financières qui lui est confiée.

La personne peut être appelée à assurer la relève d'un contremaître absent, tant sur un autre quart de travail que sur un autre site de travail.

La personne doit démontrer un leadership qui place l'humain au cœur de ses priorités et de ses décisions en faisant preuve d'authenticité, d'empathie, d'ouverture et de considération. À titre de leader agile, elle orchestre les activités de son secteur et assure l'atteinte des résultats tout en étant capable d'agir dans des contextes difficiles et d'être persévérante. Comme leader rassembleur, elle regroupe ses collaborateurs autour d'une vision collective qui vise l'excellence de l'expérience citoyenne, qui fait évoluer son secteur d'activité et qui donne du sens au travail dans un environnement participatif. Enfin, dans une posture de leader coach, elle accompagne ses employés dans le développement de leurs compétences en mettant à contribution leurs forces. Elle fournit de la rétroaction et reconnaît régulièrement la contribution de ses employés.

Exigences :

- Détenir un diplôme d'études collégiales (DEC) pertinent à la fonction;
- L'AEC – Contremaître en infrastructures urbaines est un atout;
- Deux (2) à quatre (4) années d'expérience pertinente;
- Expérience en gestion de personnel;
- Expérience pour le déneigement (un atout);
- Initiative, dynamisme, entregent et discrétion;
- Sens des relations interpersonnelles;
- Aptitudes pour le travail d'équipe;
- Aptitudes avec un ordinateur et les outils informatiques utilisé;
- Démonstre les compétences de leadership, soit être humain, agile, rassembleur et coach;
- Posséder un permis de conduire valide.

***Pour les candidats de l'interne, nous vous invitons à consulter la section « *Affichages modèles* » disponible sur l'intranet pour plus d'informations.**



La Ville applique un programme d'accès à l'égalité et invite les femmes, les Autochtones, les minorités visibles, les minorités ethniques et les personnes handicapées à présenter leur candidature. Ce programme est conforme à la Charte des droits et libertés de la personne du Québec et a été mis en place dans le cadre de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics. Dans ce cadre, nous invitons les employés et les candidats à compléter leur profil en répondant aux questions qui ont pour objet d'identifier les personnes membres de ces groupes. Certaines mesures d'adaptation peuvent être offertes aux personnes handicapées en fonction de leurs besoins. Si applicable, veuillez préciser vos besoins particuliers reliés à votre handicap en ajoutant un document dans la section informations professionnelles. Les renseignements recueillis lors de cette identification ne serviront qu'aux fins de l'application de la Loi et seront strictement confidentiels. Nous communiquerons uniquement avec les personnes dont la candidature a été retenue.

Processus de sélection :

Afin de s'arrimer aux nouvelles réalités du télétravail et de l'organisation flexible du travail, prendre note que la Ville de Longueuil privilégie des processus de sélection en vidéoconférence, et ce, tant pour les employés internes que pour les candidats externes.

Lors du dépôt de votre candidature, nous vous saurions gré de bien vouloir joindre à votre profil Manitou tous les documents pertinents à l'analyse de votre candidature, et ce, avant la fin de la période d'affichage.

Également, prendre note que le processus de sélection débute uniquement une fois que l'affichage est terminé. Pour les candidats retenus, les premières correspondances se feront par courriel. Merci de rester à l'affût de ces derniers et de consulter régulièrement vos courriels indésirables.

longueuil.quebec/emplois

longueuil