



Rapport de recherche



Portrait sociologique de la profession des pompiers du Québec

Phase 3 : Questionnaires de recherche

Karine St-Denis, Ph.D.
Agente de recherche

Recherche et rédaction :
Karine St-Denis, Ph.D. Agente de recherche
École nationale des pompiers du Québec

TOUS DROITS RÉSERVÉS
ISBN : 978-2-550-68095-6
Juin 2013

Aux pompiers du Québec,

Cette recherche est bâtie sur ce que vous avez dit et écrit des réalités de vos services, de vos interventions et de votre engagement envers les citoyens.

Ce portrait est le vôtre.

Table des matières

| | |
|---|-----------|
| Présentation synthèse..... | 7 |
| Introduction | 9 |
| Le Portrait sociologique de la profession des pompiers du Québec | 11 |
| 1. Les principaux apports des phases 1 et 2 | 12 |
| 2. Les recommandations suite aux phases 1 et 2..... | 13 |
| 3. Objectifs de recherche spécifiques de la phase 3..... | 13 |
| Aspects méthodologiques..... | 14 |
| 1. La visée descriptive et le sondage..... | 14 |
| 2. Le questionnaire de recherche | 16 |
| 3. Les caractéristiques de l'échantillon..... | 17 |
| 4. La validité statistique des résultats | 19 |
| 5. Le traitement des données..... | 20 |
| 6. Le respect des normes d'éthique de la recherche..... | 20 |
| Présentation des résultats | 22 |
| 1. La diversité des services de sécurité incendie | 22 |
| 2. La diversité des interventions des services de sécurité incendie | 24 |
| 3. Les occupations professionnelles des pompiers..... | 27 |
| 4. La formation et le niveau de scolarités des pompiers | 29 |
| 5. Les motivations professionnelles des pompiers..... | 32 |
| 6. Les parcours professionnels des pompiers | 33 |
| 7. Les éléments à expliquer aux citoyens | 36 |
| 8. Les autres réalités des services de sécurité incendie | 38 |
| Recommandations | 40 |
| Bibliographie | 41 |
| Annexes | 43 |
| Questionnaire de recherche | 44 |
| Matrice de données qualitatives de la question 7..... | 52 |
| Matrice de données qualitatives de la question 10..... | 58 |
| Matrice de données qualitatives de la question 18..... | 60 |
| Matrice de données qualitatives de la question 20..... | 67 |
| Matrice de données qualitatives de la question 21..... | 71 |
| Matrice de données qualitatives de la question 22..... | 75 |
| Matrice de données qualitatives de la question 23..... | 80 |

Table des figures

| | |
|---|----|
| Figure 1 : Apports des phases 1 et 2..... | 12 |
| Figure 2 : Types de services des pompiers de l'échantillon | 17 |
| Figure 3 : Régions administratives des pompiers de l'échantillon | 17 |
| Figure 4 : Fonctions des pompiers de l'échantillon..... | 18 |
| Figure 5 : Ancienneté des pompiers de l'échantillon | 18 |
| Figure 6 : Calcul des marges d'erreur pour l'échantillon de 109 pompiers | 19 |
| Figure 7 : Types de services de sécurité incendie | 23 |
| Figure 8 : Taille de la population desservie par les services de sécurité incendie | 23 |
| Figure 9 : Types d'interventions des services de sécurité incendie..... | 24 |
| Figure 10 : Types d'interventions les plus fréquentes..... | 25 |
| Figure 11 : Description qualitative des interventions des services de sécurité incendie..... | 26 |
| Figure 12 : Pompiers occupant une autre profession actuellement..... | 27 |
| Figure 13 : Domaines des professions occupées par les pompiers actuellement | 28 |
| Figure 14 : Pompiers ayant occupé une autre profession par le passé..... | 28 |
| Figure 15 : Formations suivies en sécurité incendie | 29 |
| Figure 16 : Types de services de sécurité incendie priorités si le choix se présente..... | 30 |
| Figure 17 : Pompiers ayant un diplôme dans un domaine autre que l'incendie..... | 31 |
| Figure 18 : Niveau de scolarité dans un domaine autre que l'incendie..... | 31 |
| Figure 19 : Principales motivations en début de carrière | 32 |
| Figure 20 : Motivations actuelles | 33 |
| Figure 21 : Description qualitative des parcours professionnels..... | 35 |
| Figure 22 : Description qualitative des éléments à expliquer aux citoyens | 36 |
| Figure 23 : Description qualitative des autres réalités des services de sécurité incendie | 39 |

Présentation synthèse

- Cette recherche est réalisée en conformité avec l'article 57 de la *Loi sur la sécurité incendie*, qui octroie le mandat à l'École nationale des pompiers du Québec d'effectuer ou de faire effectuer des recherches et des études dans des domaines touchant le travail du personnel municipal en sécurité incendie (L.R.Q. c. S-3.4).
- Les objectifs généraux de la recherche sont :
 - Comprendre la profession des pompiers du Québec
 - Promouvoir la pertinence de l'étude scientifique des services de sécurité incendie
- Une collecte de données par questionnaire a été réalisée.
 - 109 pompiers de 15 régions administratives du Québec ont répondu au questionnaire.
- La diversité des services de sécurité incendie est représentée dans cette recherche : 56 % des services sont à temps partiel, 39 % sont mixtes et 5 % sont à temps plein.
- Les types d'interventions les plus fréquents sont : le combat d'incendie (n : 64 ; 43,8 %), la prévention (n : 46 ; 31,5%), la désincarcération (n : 17 ; 11,6 %) et les interventions de premiers répondants et de premiers secours (n : 12 ; 8,2 %).
- De par l'organisation à temps partiel ou mixte de plusieurs services, plusieurs des pompiers de notre recherche (n : 66 ; 61 %) sont en situation de double emploi.
- En plus des diplômes et certifications dans le domaine de l'incendie, 87 % (n : 93) des pompiers de notre recherche ont obtenu un diplôme dans un domaine autre. Les DEP, DES et DEC-Techniques sont les diplômes les plus fréquemment obtenus hors du domaine de l'incendie.
- L'aide aux citoyens ainsi que l'adrénaline et les appels sont les motivations les plus fréquentes chez les pompiers et ce tant en début de carrière qu'en cours de carrière.
- Les pompiers estiment que le service offert, la diversité de leurs interventions et de leurs activités ainsi que leur disponibilité gagneraient à être expliqués aux citoyens.
- Suite à cette recherche, les principales recommandations sont :
 - Diffuser les résultats du *Portrait sociologique de la profession des pompiers du Québec* auprès des services de sécurité incendie du Québec et de leurs partenaires (L.R.Q. c S-3.4 art 57).
 - Effectuer ou faire effectuer de nouvelles recherches scientifiques sur le travail du personnel municipal en sécurité incendie (L.R.Q. c S-3.4, art 57) et ce, tant pour assurer un rôle de conseiller en formation que pour faire connaître les réalités de la profession des pompiers du Québec.

Introduction

Malgré la vaste littérature scientifique et technique sur les pompiers et sur la lutte contre les incendies, les recherches sociologiques et anthropologiques sur ces sujets demeurent rares au Québec et au Canada. Pourtant, les connaissances scientifiques sur les composantes humaines et sociales de la profession de pompier participent directement à la qualité de la formation et des pratiques professionnelles des intervenants de la sécurité incendie.

Le développement et la diffusion de connaissances scientifiques sur les composantes humaines et sociales est d'autant plus important au Québec puisque des transformations majeures ont été vécues récemment dans le milieu de la sécurité incendie. En effet, la *Loi sur la sécurité incendie* (2000) et le *Règlement sur les conditions pour exercer au sein d'un service de sécurité incendie municipal* (2004) ont transformé la formation et les pratiques professionnelles des pompiers québécois.

En ce sens, et en conformité avec l'article 57 de la *Loi sur la sécurité incendie du Québec*, l'École nationale des pompiers du Québec a réalisé le *Portrait sociologique de la profession des pompiers du Québec*.

Article 57 de la *Loi sur la sécurité incendie*

57. L'École conseille, en matière de formation professionnelle, les services de sécurité incendie, les associations représentatives de leurs membres et les associations représentatives d'autres membres du personnel municipal travaillant en sécurité incendie.

Elle favorise la concertation des diverses institutions offrant de la formation au personnel municipal travaillant en sécurité incendie et tient le ministre informé à cet égard.

Elle effectue ou fait effectuer des recherches et des études dans des domaines touchant le travail du personnel municipal en sécurité incendie et pouvant avoir une incidence sur leur formation ; elle en publie et en diffuse les résultats, en particulier auprès du milieu de la sécurité incendie.

Source : Gouvernement du Québec, *Loi sur la sécurité incendie*, L.R.Q. chapitre S-3.4

Le *Portrait sociologique de la profession des pompiers du Québec* poursuit deux objectifs généraux : (1) Comprendre la profession des pompiers du Québec et (2) Promouvoir la pertinence de l'étude scientifique des services de sécurité incendie du Québec.

Ce portrait compte trois phases. Lors de la première phase, 26 documents gouvernementaux sur la réforme de la sécurité incendie ont été analysés, dont les actes des *Forums sur la sécurité incendie* (1997, 1998) et les *Orientations du Ministre de la Sécurité publique* (2001). Lors de la deuxième phase, des entrevues de recherche et des observations des interventions et du quotidien en caserne ont été réalisées. Ces entrevues ont permis de rencontrer 15 pompiers provenant de 7 services de sécurité incendie de 4 régions administratives du Québec.¹

Suite à la réalisation de ces deux premières phases, un questionnaire de recherche a été élaboré afin qu'un plus grand nombre de pompiers provenant d'un plus grand nombre de régions puissent participer à la recherche.

Ce rapport présente les étapes de réalisation et les résultats de la troisième phase du *Portrait sociologique de la profession des pompiers du Québec*. Il compte quatre sections. Premièrement, un rappel des objectifs et résultats des phases précédentes permettra de montrer la continuité qui unit l'ensemble de ce projet de recherche. Deuxièmement, les aspects méthodologiques de la phase 3 seront exposés et justifiés. Le questionnaire de recherche, les caractéristiques de l'échantillon et les modalités de traitements et d'analyse des données seront détaillés. Troisièmement les résultats seront présentés sous forme d'analyses fréquentielles (%) et qualitatives. Finalement, ce rapport se conclura sur des recommandations afin d'assurer la continuité de la recherche scientifique à l'École nationale des pompiers du Québec.

¹ Les phases 1 et 2 peuvent être demandées à l'*École nationale des pompiers du Québec* ou consultées en ligne à *Bibliothèque et archives nationales du Québec BANQ*. Il suffit d'entrer « Portrait sociologique de la profession des pompiers du Québec » sur le site : www.banq.qc.ca

Le Portrait sociologique de la profession des pompiers du Québec

Initié en 2012, le *Portrait sociologique de la profession des pompiers du Québec*² est la première recherche scientifique réalisée par l'École nationale des pompiers du Québec ENPQ. La réalisation de cette recherche scientifique est directement liée au troisième paragraphe de l'article 57 de la *Loi sur la sécurité incendie* L.R.Q. chapitre S-3.4. soit :

« [L'École] effectue ou fait effectuer des recherches et des études dans des domaines touchant le travail du personnel municipal en sécurité incendie [...] elle en publie et en diffuse les résultats, en particulier auprès du milieu de la sécurité incendie. » (L.R.Q. S-3.4, art. 57)

Inspirés par cet article 57, les objectifs généraux du *Portrait sociologique de la profession des pompiers du Québec* visent à comprendre la profession des pompiers du Québec et à promouvoir la pertinence de l'étude scientifique des services de sécurité incendie du Québec.

Objectifs généraux du *Portrait sociologiques de la profession des pompiers du Québec*

1. Comprendre la profession des pompiers du Québec.
 - 1.1 Décrire les pratiques professionnelles des pompiers du Québec.
 - 1.2 Décrire les transformations survenues dans le milieu de la sécurité incendie depuis la *Loi sur la sécurité incendie*, L.R.Q., chapitre S-3.4 (2000).
 - 1.3 Décrire les perceptions qu'ont les pompiers des transformations survenues suite à la *Loi sur la sécurité incendie*, L.R.Q., chapitre S-3.4 (2000).
2. Promouvoir la pertinence de l'étude scientifique des services de sécurité incendie du Québec.
 - 2.1 Diffuser les résultats de recherche dans le milieu de la sécurité incendie du Québec.
 - 2.2 Diffuser les résultats de recherche dans les milieux scientifiques québécois par des publications et des conférences.
 - 2.3 Élaborer des études comparatives avec des chercheurs québécois travaillant sur la sécurité incendie ou des milieux similaires.
 - 2.4 Élaborer des études comparatives avec des chercheurs hors Québec.

² St-Denis (2012) *Portrait sociologique de la profession des pompiers du Québec*, Laval, École nationale des pompiers du Québec, 120 pages.

1. Les principaux apports des phases 1 et 2

La phase 1 du *Portrait sociologique de la profession des pompiers du Québec* a permis d'analyser 26 documents gouvernementaux sur la réforme de la sécurité incendie dont les actes des *Forums sur la sécurité incendie* (1997, 1998) et les *Orientations du Ministre de la Sécurité publique* (2001).

La phase 2 a été réalisée par entrevues de recherche et par observations des interventions et du quotidien en caserne. Elle a permis de réaliser des entrevues de recherche auprès de 15 pompiers provenant de 7 services de sécurité incendie de 4 régions administratives du Québec.

Ces démarches ont permis de développer des données statistiques et qualitatives sur la profession des pompiers du Québec. Outre la disponibilité du rapport de recherche³, ces données sont une base qui pourra servir d'ancrage aux futures recherches scientifiques sur la sécurité incendie québécoise.

Figure 1 : Apports des phases 1 et 2

| PHASES | APPORTS |
|--|--|
| <p style="text-align: center;">PHASE 1 Analyse documentaire</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Analyse d'un total de 26 documents gouvernementaux - Analyse statistique des documents - Analyse qualitative des documents |
| <p style="text-align: center;">PHASE 2 Collecte de données auprès des pompiers</p> | <ul style="list-style-type: none"> - 103 heures d'observation ; 4 services / 2 régions - 12,5 heures d'entrevue ; 15 pompiers / 4 régions - Analyse qualitative des notes d'observation - Analyse statistique des verbatim - Analyse qualitative des verbatim |

³ Les phases 1 et 2 peuvent être demandées à l'*École nationale des pompiers du Québec* ou consultées en ligne à *Bibliothèque et archives nationales du Québec BANQ*. Il suffit d'entrer « Portrait sociologique de la profession des pompiers du Québec » sur le site : www.banq.qc.ca

2. Les recommandations suite aux phases 1 et 2

Suite à la réalisation des phases antérieures, et particulièrement de la phase 2, plusieurs recommandations ont été formulées et ce, tant pour le milieu de la sécurité incendie que pour l'avancement plus général des activités de recherche de l'École nationale des pompiers du Québec.

Les recommandations pour le milieu de la sécurité incendie visent à la fois la diffusion des résultats dans le milieu (L.R.Q. c. S-3.4, art. 57) et l'augmentation de l'échantillon de la phase 2. Cette augmentation de l'échantillon permettra tant d'hausser la validité statistique des résultats que d'offrir à un plus grand nombre de pompiers de diverses régions du Québec l'occasion de participer à la recherche.

Recommandations pour le milieu de la sécurité incendie du *Portrait sociologique de la profession des pompiers du Québec*

- Diffuser les résultats de la recherche dans le milieu de la sécurité incendie.
- Poursuivre la recherche en réalisant une phase 3 afin d'inclure plus de régions et de pompiers dans la recherche.

3. Objectifs de recherche spécifiques de la phase 3

Les objectifs de la phase 3 reprennent et précisent ces recommandations. Outre les objectifs généraux du *Portrait sociologique de la profession des pompiers du Québec*, la phase 3 poursuit les objectifs spécifiques suivants :

Objectifs spécifiques de la phase 3 du *Portrait sociologique de la profession des pompiers du Québec*

- Augmenter l'échantillon en incluant davantage de pompiers et de régions.
- Valider les données obtenues lors des entrevues de recherche.

Aspects méthodologiques

Pour réaliser la phase 3, une collecte de données par questionnaire a été priorisée afin de permettre une diffusion sur l'ensemble du territoire québécois. Les outils de diffusion de l'École nationale des pompiers du Québec, dont le site internet, ont été utilisés pour maximiser la diffusion du questionnaire.

Ce questionnaire inclut des questions fermées (à choix de réponses) et des questions ouvertes (à développement). Une analyse statistique et une analyse qualitative ont ainsi pu être réalisées.

Les sections suivantes présenteront nos choix méthodologiques soit : la visée descriptive, la méthode du sondage, le questionnaire de recherche, la nature de notre échantillon et les principes d'éthique de la recherche qui ont guidés l'ensemble de la démarche.

1. La visée descriptive et le sondage

Les phases 1 et 2 du *Portrait sociologique de la profession des pompiers du Québec* avaient une visée exploratoire⁴. En d'autres termes, ces premières phases avaient comme objectif d'explorer un domaine sur lequel il n'existe que peu de données (Deslauries & Kérisit, 1997 : 88).

Bien que cette visée exploratoire ait été fort utile en début de recherche, elle ne permet pas d'atteindre une validité statistique acceptable puisque l'échantillon demeure trop limité.

Comme la phase 3 a comme principal objectif d'augmenter la validité statistique des résultats, notre visée ne peut plus être qu'exploratoire. Notre visée doit être descriptive pour permettre l'atteinte d'une description statistiquement représentative.

La recherche descriptive

La structure descriptive à cas multiples a pour but essentiel de décrire un état pour documenter, de façon fiable, une situation. Elle diffère de l'approche exploratoire par l'utilisation non plus d'un seul cas (ou de petit nombre de cas) mais de plusieurs.

Source : Gauthier, B (2010) La structure de la preuve, dans Gauthier B. (dir.) *Recherche sociale. De la problématique à la collecte de données*, Québec, Presses de l'Université du Québec : 173.

⁴ St-Denis (2012) *Portrait sociologique de la profession des pompiers du Québec*, Laval, École nationale des pompiers du Québec : 12.

L'outil de collecte des données de la phase 3 diffère également des outils utilisés lors des phases antérieures. Plutôt que d'utiliser l'analyse documentaire et l'entrevue de recherche, la phase 3 a été réalisée par sondage. Le sondage permet de recueillir des données sur un échantillon plus grand et sur un plus vaste territoire et ce, rapidement et à moindre coûts.

Le sondage

Le sondage [est] un instrument de collecte et de mise en forme de l'information, fondé sur l'observation de réponses à un ensemble de questions posées à un échantillon d'une population.

Source : Blais A. & C Durand (2010) Le sondage, dans Gauthier B. (dir.) Recherche sociale. De la problématique à la collecte de données, Québec, Presses de l'Université du Québec : 173.

Les outils de collecte de données des phases 1 et 2 sont associés principalement à des méthodes qualitatives dont l'ethnographie. Les résultats obtenus lors des phases précédentes peuvent tout de même être comparés à ceux obtenus par sondage, un outil associé principalement aux recherches quantitatives.

Comme l'exprime Weber (1995), combiner ces outils de collecte de données peut être fort utile tant pour construire les catégories statistiques du sondage que pour guider son analyse. Le sondage permet également de valider les données obtenues par les entrevues.

La combinaison des outils de collecte de données

La combinaison des deux méthodes est [...] utile à plusieurs moments de la recherche. En amont du *travail statistique*, l'ethnographie est une méthode parmi d'autres pour s'interroger sur la pertinence des catégories statistiques, voire pour en construire des nouvelles.

Source : Weber, F (1995) L'ethnographie armée par les statistiques, *Enquête*, no.1 : 7.

2. Le questionnaire de recherche

Le questionnaire de recherche est disponible en annexe.

Pour maximiser les possibilités de comparaison entre les trois phases du *Portrait sociologique de la profession des pompiers du Québec*, le questionnaire de recherche a été élaboré à partir des questions utilisées lors des entrevues de recherche de la phase précédente.

Quelques questions descriptives sur les municipalités, les services de sécurité incendie et le parcours professionnel des pompiers ont été ajoutées pour augmenter les possibilités d'analyses et de corrélations statistiques.

Un pré-test, pour validation, a été effectué auprès de deux pompiers avant la diffusion du questionnaire. Ces deux pompiers ont validé les questions et le temps de réponse. Leurs commentaires ont permis d'améliorer le questionnaire de recherche.

Le questionnaire a été diffusé sur le site internet de l'École nationale des pompiers du Québec du 9 avril 2013 au 6 juin 2013. Il fut également envoyé par courriel à tous les instructeurs de l'École nationale des pompiers du Québec. Ces instructeurs ont fait circuler le questionnaire auprès des pompiers de leur service de sécurité incendie et des services de leur région.

Outre les questions, le questionnaire de recherche compte une page de présentation qui décrit le contexte de réalisation, les objectifs de la recherche et la nature volontaire de la participation à la recherche.

Comme le questionnaire a été diffusé sur le site internet de l'École nationale des pompiers du Québec et transmis par courriel et que sa nature volontaire est expliquée en page de présentation, la transmission du questionnaire de recherche complété est une action qui confirme le consentement des participants (CRSH, CRSNG, IRSC, EPTC2 : article 3.12, page 48).

Les questionnaires de recherche complétés ont été transmis à la chercheuse par courriel, par fax ou par la poste. Un questionnaire de recherche a été complété par téléphone. La chercheuse a assuré l'entretien.

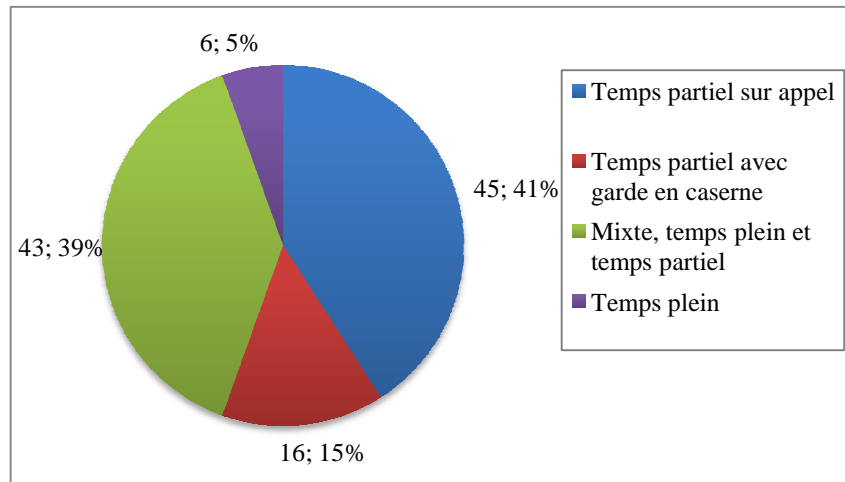
Dès leur réception, les questionnaires de recherche ont été numérisés, en .doc ou en .pdf et toutes informations personnelles permettant d'identifier les pompiers, dont le nom, l'adresse courriel et le numéro de fax, ont été retirées des documents avant leur numérisation.

Les réponses ont été saisies dans une banque de données .xls. Toutes informations permettant d'identifier les pompiers ou leur service, dont la ville, la MRC etc., ont été retirées de la banque de données.

3. Les caractéristiques de l'échantillon

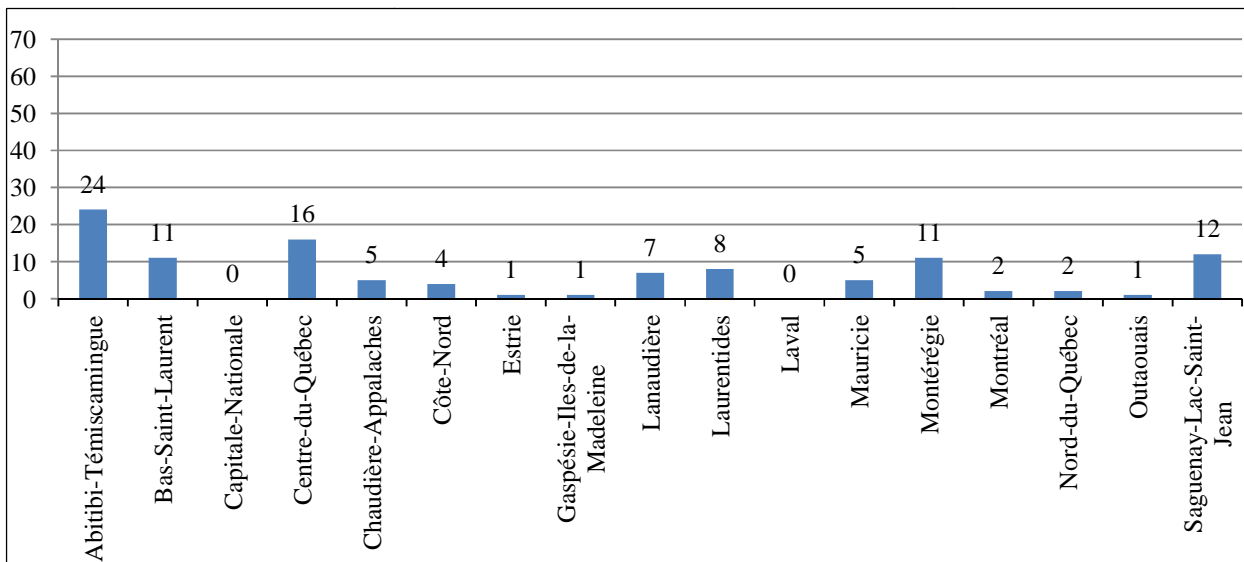
L'échantillon compte 109 pompiers. Ces pompiers proviennent principalement de services de sécurité incendie à temps partiel. Au total 56 % des pompiers de l'échantillon œuvrent dans des services à temps partiel : 41 % d'en eux sont sur appel et 15 % ont des gardes en caserne.

Figure 2 : Types de services des pompiers de l'échantillon



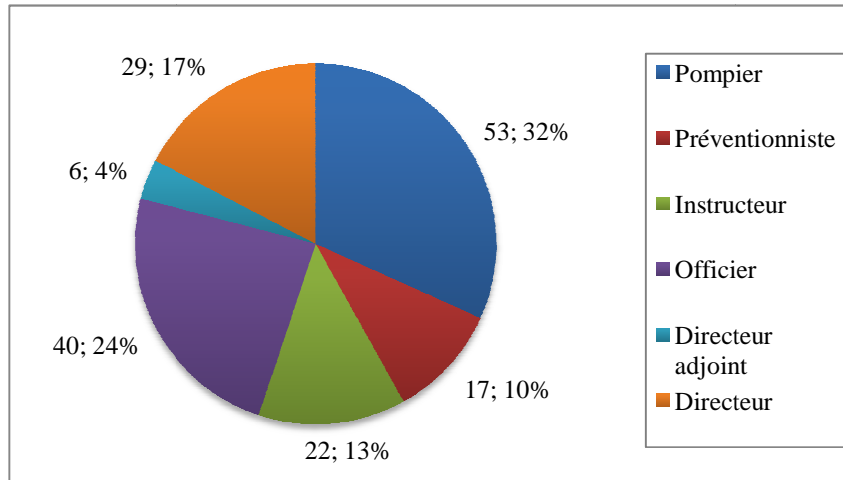
Les pompiers de l'échantillon proviennent de 15 des 17 régions administratives du Québec. De ces régions, l'Abitibi-Témiscamingue (n : 24 ; 21,8 %), le Centre-du-Québec (n : 16 ; 14,5%) et le Saguenay-Lac-Saint-Jean (n : 12 ; 10,9%) cumulent le plus de participants.

Figure 3 : Régions administratives des pompiers de l'échantillon



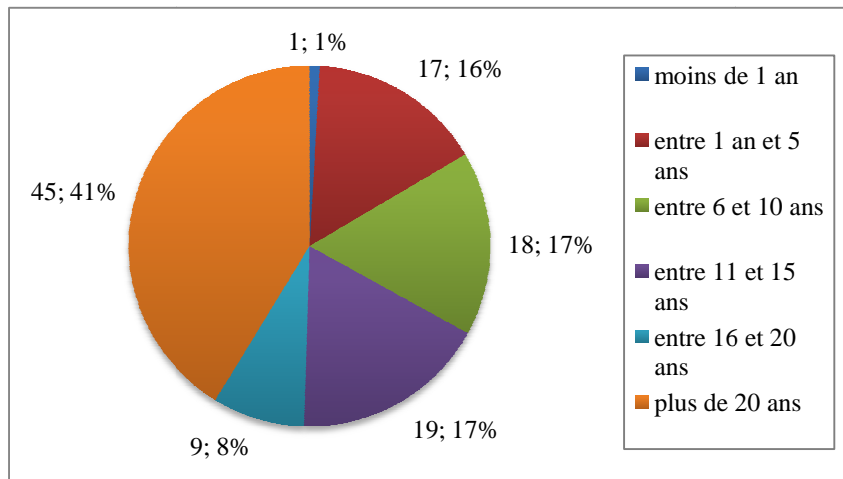
Les 109 pompiers de l'échantillon occupent diverses fonctions au sein de leur service de sécurité incendie. La figure 4 illustre cette variété de fonctions. Il est à remarquer que le total des fréquences présentées dans cette figure dépasse le nombre de participants. Ce dépassement est explicable par le fait que certains pompiers, notamment dans les petits services, cumulent plus d'une fonction. À titre d'exemple, un officier pourrait également cumuler les fonctions d'instructeur et de directeur de service.

Figure 4 : Fonctions des pompiers de l'échantillon



L'échantillon est principalement constitué de pompiers cumulant plusieurs années de service ; 49 % des pompiers de l'échantillon ont plus de 15 ans de service. Ce constat semble associé aux fortes proportions de pompiers de cette recherche qui occupent des fonctions d'instructeur, d'officier, de directeur adjoint ou de directeur. Ces fonctions sont, habituellement, occupées par les pompiers ayant le plus d'expérience.

Figure 5 : Ancienneté des pompiers de l'échantillon



Le questionnaire ne demandait pas le sexe des pompiers. Par contre, par le genre féminin utilisé dans la rédaction des réponses ouvertes, il est possible d'identifier 1 femme sur les 109 pompiers de la recherche.

4. La validité statistique des résultats

Un des objectifs spécifiques de la phase 3 est d'augmenter le nombre de pompiers qui participent à la recherche. Cette augmentation permet d'obtenir une meilleure validité statistique soit, une possibilité plus grande de généraliser les résultats à l'ensemble des pompiers du Québec.

Lors de la phase 2 du *Portrait sociologique de la profession des pompiers du Québec*, 15 pompiers ont été rencontrés en entrevue. Ce petit échantillon nous mène à une marge d'erreur qui ne permet pas de généraliser les résultats. Pour une proportion de 10 %, la marge d'erreur est de 48 %, 19 fois sur 20. Il faut atteindre une proportion de 95 % pour avoir une marge d'erreur égale ou inférieure à 15 %, 19 fois sur 20.

L'échantillon de 109 pompiers nous mène, tant qu'à lui, à une marge d'erreur maximale de 17,7 %, 19 fois sur 20. Dès la proportion de 35 %, cette marge d'erreur est égale ou inférieure à 15 %. Cette baisse représente une diminution considérable de la marge d'erreur et une augmentation significative de la validité statistique.

Cette marge d'erreur varie selon les proportions. La figure 6 présente quelques calculs de marge d'erreur pour un échantillon de 109 participants. Ces marges d'erreur sont calculées à un niveau de confiance de 95 % soit, de 19 fois sur 20.

Figure 6 : Calcul des marges d'erreur pour l'échantillon de 109 pompiers

| | Proportion (p) | | | | | | | | | |
|----------------|----------------|--------|--------|-------|--------|--------|--------|-------|-------|-------|
| | 10 % | 20 % | 30 % | 40 % | 50 % | 60 % | 70 % | 80 % | 90 % | 100 % |
| Marge d'erreur | 17,8 % | 16,8 % | 15,7 % | 14,5% | 13,3 % | 11,9 % | 10,3 % | 8,4 % | 5,9 % | 0 % |

Afin de maximiser la clarté et l'accessibilité de la présentation des résultats, nous n'indiquerons pas systématiquement la marge d'erreur. Par contre, toute généralisation des résultats de cette phase 3 à l'ensemble des pompiers québécois devrait prendre en considération les marges d'erreur présentées dans la figure 6.

5. Le traitement des données

Tous les questionnaires de recherche reçus ont été numérisés en .doc ou en .pdf. Lors de cette numérisation, toutes les informations personnelles, comme le nom, l'adresse courriel et le numéro de fax, ont été enlevées.

Par la suite, toutes les réponses ont été saisies dans une banque de données .xls. Lors de cette saisie, toutes les informations permettant d'identifier les pompiers ou leur service, comme la ville, la MRC etc., ont été retirées de la banque de données.

Le traitement des données a été réalisé différemment en fonction de la nature des données. Pour les données quantitatives obtenues par les questions fermées, un calcul fréquentiel (%) a été effectué. Des analyses multivariées n'ont été réalisées puisqu'elles auraient générées des marges d'erreur trop élevées.

Les données qualitatives obtenues par les questions ouvertes ont fait l'objet d'une analyse de contenu thématique inspirée de Paillé (1994). L'analyse de contenu thématique a également été utilisée lors des phases précédentes du *Portrait sociologique de la profession des pompiers du Québec*. Cette continuité augmente les possibilités comparatives entre les différentes phases de la recherche.

L'analyse de contenu thématique consiste à établir la fréquence (%) des thèmes et de relever les réponses les plus significatives. Lors de la présentation des résultats qualitatifs nous présenterons donc tant un tableau de fréquences des principaux thèmes présents dans les réponses des pompiers que des exemples de ces réponses.

La richesse des données qualitatives est telle qu'elle dépasse le cadre limité de ce rapport de recherche. Par conséquent, les matrices des données qualitatives sont jointes en annexe⁵. Tout lecteur intéressé pourra ainsi en prendre connaissance.

6. Le respect des normes d'éthique de la recherche

L'ensemble du *Portrait sociologique de la profession des pompiers du Québec* a été réalisé en conformité avec les principes d'éthique de la recherche de l'*Énoncé de politique des trois Conseils. Éthique de la recherche avec des êtres humains* (CRSH, CRSNG et IRSC, 2010).

Les principes de respect des personnes, de préoccupation pour le bien-être et de justice (CRSH, CRSNG et IRSC, 2000 : 8-12) ont été respectés tant lors de la collecte et de l'analyse des données que lors de la diffusion des résultats.

⁵ Ces matrices présentent intégralement les réponses des pompiers. Le vocabulaire, la sémantique et l'orthographe n'ont pas été modifiés. Seules les informations permettant d'identifier le pompier ou son service ont été retirées. Ces retraits sont identifiés par : [...].

Afin d'assurer le respect des personnes, tout participant a pu refuser de participer à la recherche et a pu quitter la recherche sans aucun préjudice.

Le questionnaire de recherche inclut une section préliminaire qui informe le participant de l'objectif de la recherche, de la méthode utilisée et des modalités de conservation et d'utilisation des données. Comme cette section d'information est située en début de questionnaire, le fait de compléter et de retourner le questionnaire seront considérés comme des gestes qui démontrent le consentement des participants (CRSH, CRSNG, IRSC, EPTC2 : article 3.12, page 48).

Les données ont été codées et aucune information permettant de reconnaître le participant n'est transmise.

Les questionnaires de recherche originaux et les coordonnées des participants seront conservés pendant 1 an. La banque de données anonymisée sera conservée pour toute sa durée de vie utile.

Afin d'assurer le bien-être des participants, les activités de recherche ont été menées dans le respect des tâches et de l'organisation du travail des pompiers. Comme le questionnaire de recherche a été diffusé sur le site internet de l'École nationale des pompiers du Québec et par courriel, les participants étaient libres de remplir ce questionnaire au moment qu'ils ont jugé le plus opportun.

De plus, les inconvénients de la recherche ont été réduits à leur minimum. Il n'y a aucun risque physique ou psychologique prévisible associé à la participation à cette recherche. Les participants n'ont eu qu'à remplir un questionnaire sur leur profession et leur cheminement professionnel.

Afin d'assurer la justice, les participants seront sélectionnés sans égard à leur sexe, leur âge ou leur appartenance ethnique ou tout autre critère pouvant être discriminatoire. Tout pompier québécois aura une chance égale de participer à la recherche.

Présentation des résultats

Le questionnaire de recherche a été complété par 109 pompiers provenant de 15 des 17 régions administratives du Québec. Cette section présentera les principaux résultats obtenus grâce à ces questionnaires.

L'ensemble des questions fermées y feront l'objet d'une analyse statistique descriptive. Pour leur part, les questions ouvertes feront l'objet d'une analyse statistique descriptive et d'une courte analyse qualitative. Nous rappelons que le lecteur intéressé pourra prendre connaissance des matrices des données qualitatives en annexe. Ces matrices offrent les réponses qualitatives intégralement, seules les informations permettant d'identifier les pompiers ou leur service ont été retirées.

Avant de débiter la présentation des résultats, deux précisions s'imposent. Premièrement, dans certaines des figures, la somme des fréquences dépasse le total de pompiers qui ont participé à la recherche. Par exemple, la somme des fréquences de la figure 9 sur les types d'interventions des services de sécurité incendie dépasse largement le nombre de pompiers, soit 109. Ce dépassement s'explique par le fait qu'un même pompier a pu cocher plusieurs réponses puisque son service peut faire plusieurs types d'interventions.

Ce dépassement est également attribuable au fait qu'un des pompiers qui a répondu au questionnaire travaillait simultanément dans deux services de sécurité incendie. Pour certaines des analyses, son questionnaire a été traité deux fois afin de bénéficier des réalités des deux services.

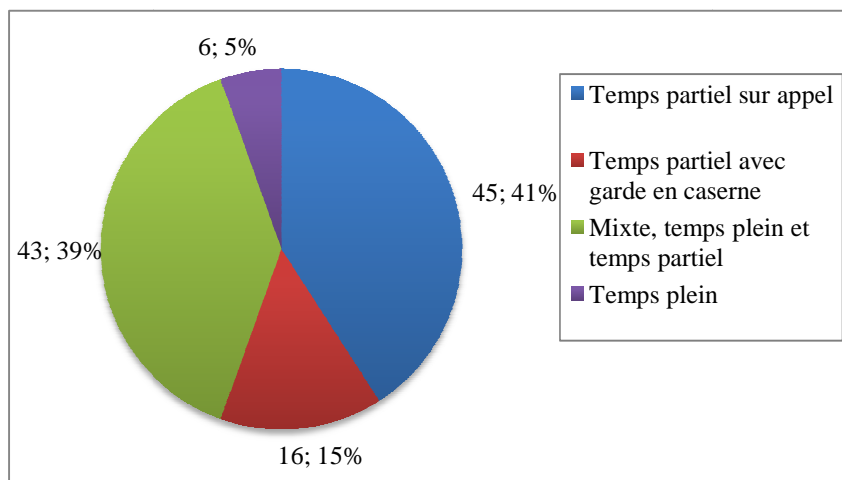
Deuxièmement, tous les résultats présentés ici impliquent une marge d'erreur. Comme le montre la figure 6 située à la page précédente, ces marges d'erreur se situent entre 17,8 % 19 fois sur 20 pour une fréquence de 10 % et 5,9 % 19 fois sur 20 pour une fréquence de 90 %. De par ces marges d'erreur, les fréquences inférieures à 35 % (marge d'erreur de 15 %, 19 fois sur 20) doivent être utilisées avec prudence.

1. La diversité des services de sécurité incendie

Selon le Ministère de la Sécurité publique du Québec, on compte un total de 21 800 pompiers au Québec. De ce nombre, 17 400, soit 79,8%, sont des pompiers à temps partiel et 4 400, soit 20,2%, sont des pompiers à temps plein.

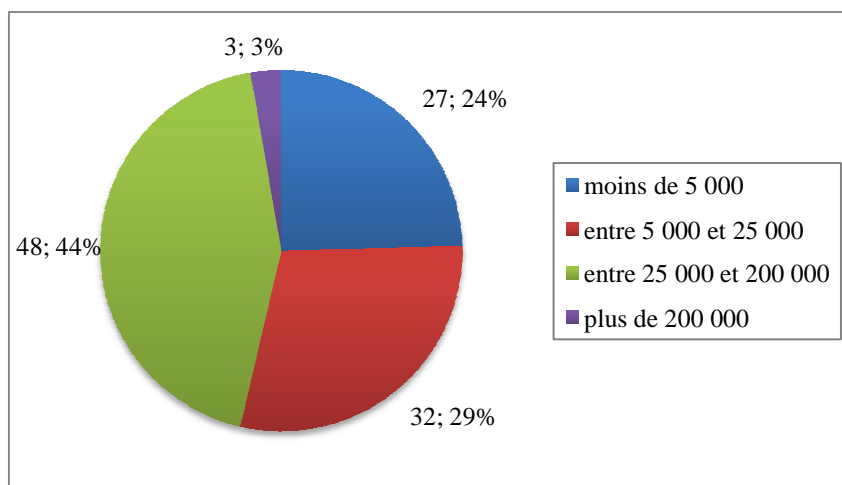
Comme le montre la figure 7 située à la page suivante, 56 % des pompiers qui ont répondu au questionnaire proviennent de services à temps partiel. De ce nombre, 41 % proviennent de services exclusivement sur appel et 15 % ont des heures de garde en caserne. De plus, 39 % des pompiers ont répondu que leur service est un service mixte, soit un service où des pompiers à temps partiel côtoient des pompiers à temps plein. Les postes à temps plein y sont principalement occupés par les membres de la direction du service ou par des pompiers aux mandats spécifiques comme les instructeurs, les préventionnistes et les officiers.

Figure 7 : Types de services de sécurité incendie



Les services à temps partiel se retrouvent principalement dans des municipalités ayant une population de moins de 25 000 habitants. Comme le montre la lecture combinée des figures 7 et 8, les services desservant entre 5 000 et 25 000 habitants peuvent bénéficier ou non de garde en caserne. Le nombre d'appels, la superficie du territoire, les ressources budgétaires et le regroupement de plusieurs municipalités dans un même service sont des facteurs qui peuvent influencer la présence de garde en caserne.

Figure 8 : Taille de la population desservie par les services de sécurité incendie

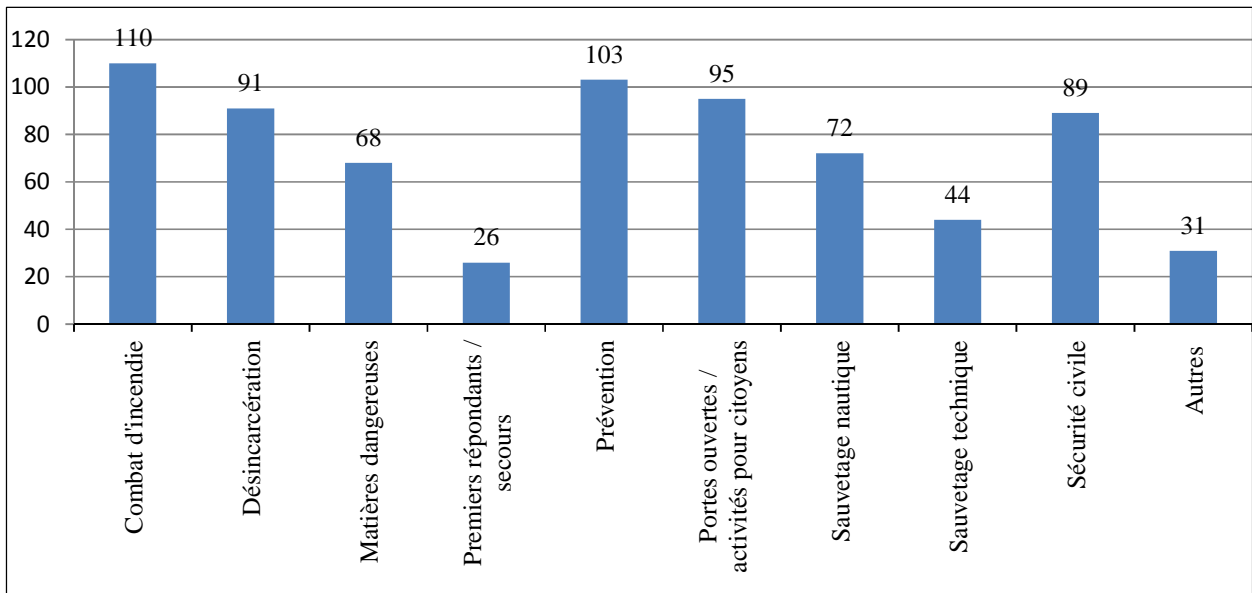


Ces premiers résultats montrent la diversité des services de sécurité incendie. Cette diversité demeure peu documentée. Pourtant, les réalités des services de sécurité incendie à temps partiel diffèrent de celles des services à temps plein. Cette distinction sera illustrée maintes fois par les résultats de notre recherche.

2. La diversité des interventions des services de sécurité incendie

Lorsqu'ils sont questionnés sur les types d'interventions de leur service, 100 % des pompiers répondent que leur service fait du combat d'incendie. Ce constat réitère la mission première des services de sécurité incendie et la forte identification à cette intervention exclusive aux pompiers.

Figure 9 : Types d'interventions des services de sécurité incendie

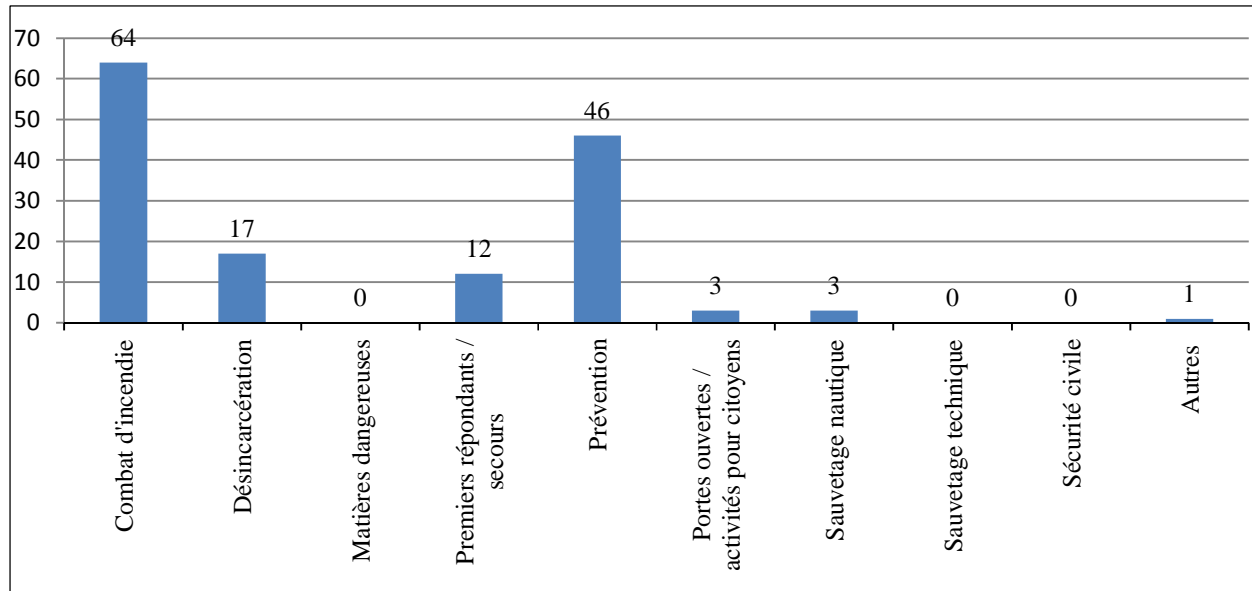


Par contre, comme le montre la figure 9, le combat d'incendie n'est pas le seul type d'intervention mené par les pompiers. Bien au contraire, les interventions des pompiers se caractérisent par une très grande variété⁶. De ces types d'interventions, notons que la prévention (n : 103 ; 14,1 %), les portes ouvertes et les activités pour les citoyens (n : 95 ; 13,0 %) la désincarcération (n : 91 ; 12,5 %) et la sécurité civile (n : 89 ; 12,2 %) sont les plus fréquemment identifiées par les pompiers.

Cette diversité des interventions menées par les services de sécurité incendie ne correspond pas nécessairement à la fréquence effective des interventions. Lorsque les pompiers sont questionnés sur les types d'interventions les plus fréquemment menés dans leur service, le combat d'incendie (n : 64 ; 43,8 %), la prévention (n : 46 ; 31,5 %), la désincarcération (n : 17 ; 11,6 %) et les interventions de premiers répondants et de premiers secours (n : 12 ; 8,2 %) se démarquent.

⁶ La catégorie «Autres» inclut principalement des interventions de sauvetage (sauvetage en forêt, traineau d'évacuation etc.), des interventions d'assistance aux ambulanciers et de la sécurité lors d'événements communautaires.

Figure 10 : Types d'interventions les plus fréquentes



Cette diversité des interventions est aussi présente lorsque les pompiers décrivent plus longuement les interventions de leur service. Comme le montre la figure 11, située à la page suivante, la prévention (n : 66 ; 25,7 %) et la diversité des interventions (n : 41 ; 16,0 %) sont prioritaires dans leurs descriptions.

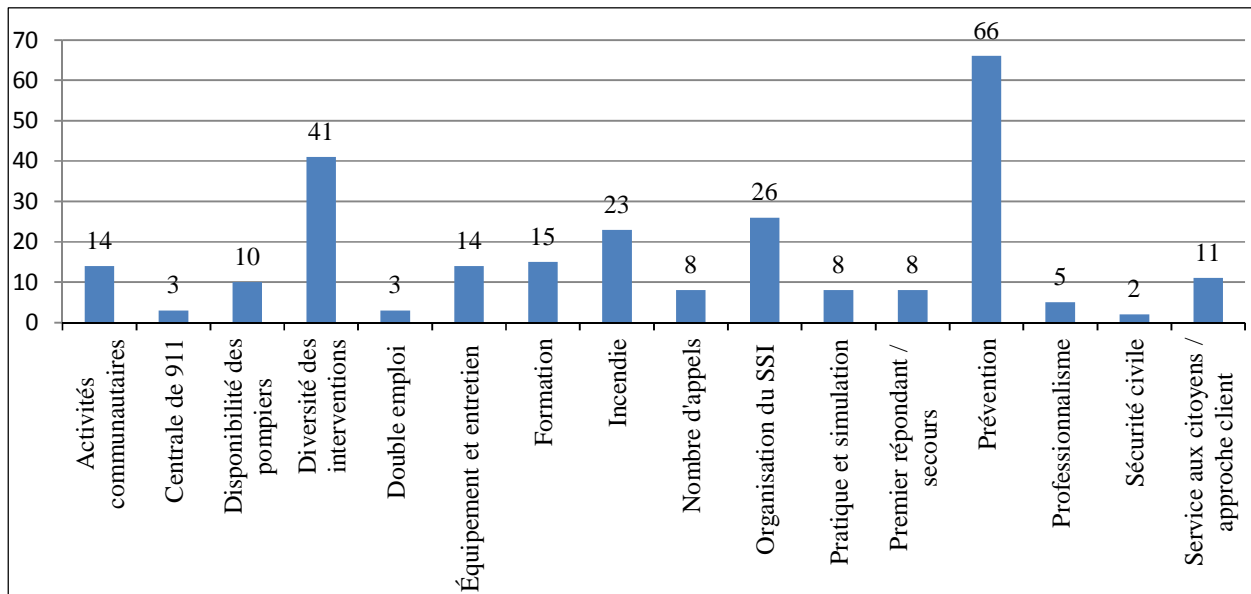
La prévention est décrite tant les activités préventives menées auprès des citoyens notamment : les visites d'écoles, de CPE et de centres d'hébergements pour personnes âgées ainsi que les kiosques d'informations et les activités de sensibilisation pendant des événements communautaires. Certains pompiers ont fait part que ces activités de prévention ont diminué le nombre d'appels d'incendie sur leur territoire, diminution qui génère une augmentation des pratiques et entraînements afin de maximiser le maintien des compétences.

En guise d'illustrations de l'importance de la prévention, voici comment deux pompiers décrivent les interventions de leur service :

Nous avons une mission première qui est la prévention, nous avons beaucoup d'activités de prévention surtout pour l'éducation du public. Nous répondons principalement à des alarmes incendie, mais nous avons aussi beaucoup d'appels pour du sauvetage nautique et de [la] désincarcération. Nous avons environ 10 incendies par année. (Pompier québécois)

La principale activité du service est « les entrainements ». La prévention a permis de diminuer le nombre d'incendies. En contrepartie, le pompier acquière beaucoup moins d'expérience au combat. Il faut donc palier par des entrainements plus rigoureux sur une base régulière. De plus au niveau des spécialités, il faut maintenir le maintien des compétences aussi par des entrainements : désincarcération, sauvetage, appareil d'élévation etc. (Pompier québécois)

Figure 11 : Description qualitative des interventions des services de sécurité incendie



Les pompiers, et principalement ceux des services de sécurité incendie sur appel desservant de petites municipalités, ont également mis l'accent sur la diversité de leurs interventions, ainsi que sur l'organisation à temps partiel, voire bénévole, de leur service, puisque cette organisation influence leur temps de réponse et leurs ressources matérielles et humaines.

Que l'on touche à tous. Matière dangereuse au sauvetage technique, qu'on est un centre qui ne peut s'appuyer sur l'extérieur pour ses services. (Pompier québécois)

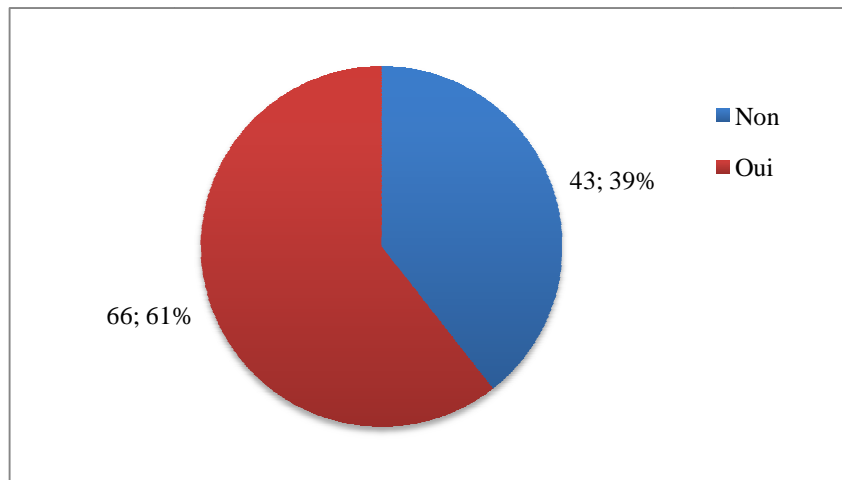
Nous sommes un petit service qui tente d'offrir le meilleur à sa population avec des moyens très limités mais avec beaucoup de bon vouloir. Nous avons une petit[e] brigade avec peu de pompiers qui sont tous temps partiel donc, souvent, le temps de réponse est passablement rallong[é] juste par le temps que les pompiers prennent pour partir de leurs emplois et maison pour se rendre en caserne. (Pompier québécois)

SSI comprenant 17 pompiers volontaires. Service bénévole non rémunéré effectuant la desserte incendie dans une municipalité voisine. Nous effectuons entre 5 et 10 sorties/années. Nous possédons un camion citerne autopompe de 2 500 gallons et un véhicule de service. Annuellement nous effectuons les visites de prévention dans les résidences. Nous effectuons des activités de sécurité lors d'événement[s] populaire[s]. Nous investissons en moyenne 2 000 heures/année. Nos pompiers ont aussi ou sont en formation pour l'obtention de leur certification Pompier 1 et ONU pour les officiers. Citoyen si tu es disponible es-tu intéressé à te joindre à notre service ? Nous avons besoin de relève. (Pompier québécois)

3. Les occupations professionnelles des pompiers

L'organisation à temps partiel de 56 % (n : 61) des services de sécurité incendie de notre recherche ainsi que l'organisation mixte de 39 % (n : 43) d'entre eux, amènent 61 % (n : 66) des pompiers de notre échantillon à occuper une autre profession en plus de celle de pompier⁷.

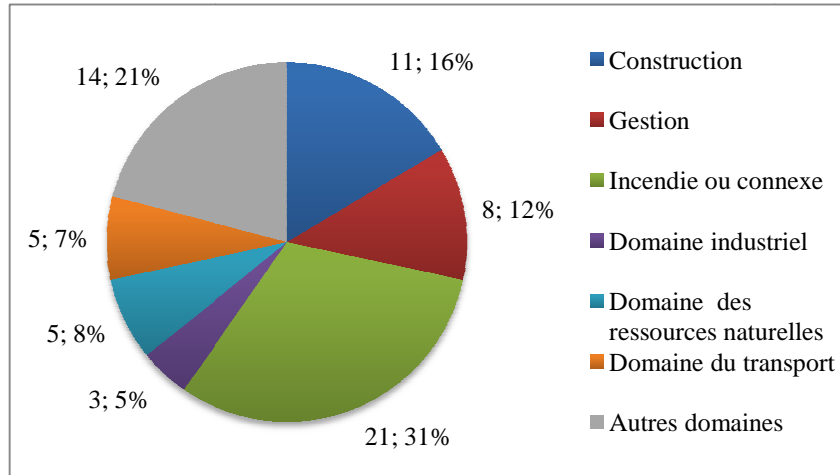
Figure 12 : Pompiers occupant une autre profession actuellement



⁷ Rappelons que les figures 4 et 5 ont permis de constater que 21 % des pompiers de notre recherche occupent des fonctions de directeur-adjoint ou de directeur et que 41 % d'entre eux ont entre 16 et 20 ans. Ces données nous laissent croire que par leur fonction et leur ancienneté, nombre de pompiers de notre échantillon pourraient détenir les postes à temps plein des services de sécurité incendie mixte.

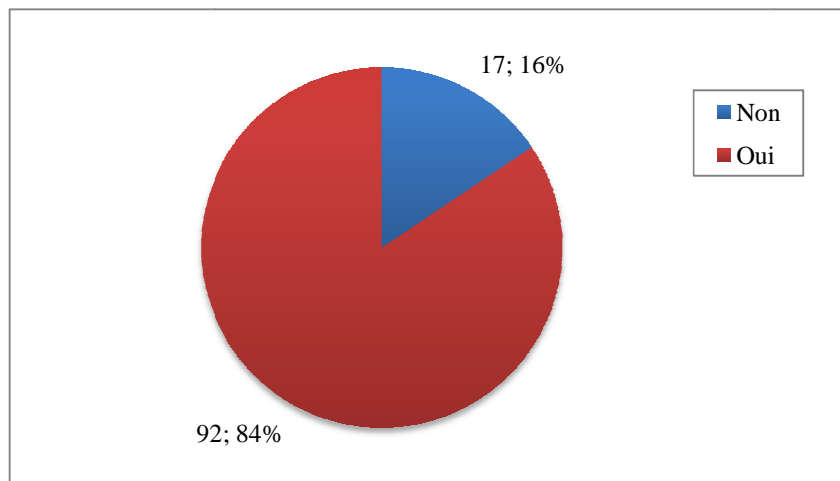
Comme le montre la matrice de la question 10 disponible en annexe, ces 66 pompiers occupent des métiers variés. La figure 13 présente ces métiers regroupés en domaine.

Figure 13 : Domaines des professions occupées par les pompiers actuellement



Cette mobilité professionnelle n'est pas nouvelle pour les pompiers. En effet, 84 % (n : 92) d'entre eux affirment avoir occupé, par le passé, une autre profession que celle de pompier.

Figure 14 : Pompiers ayant occupé une autre profession par le passé



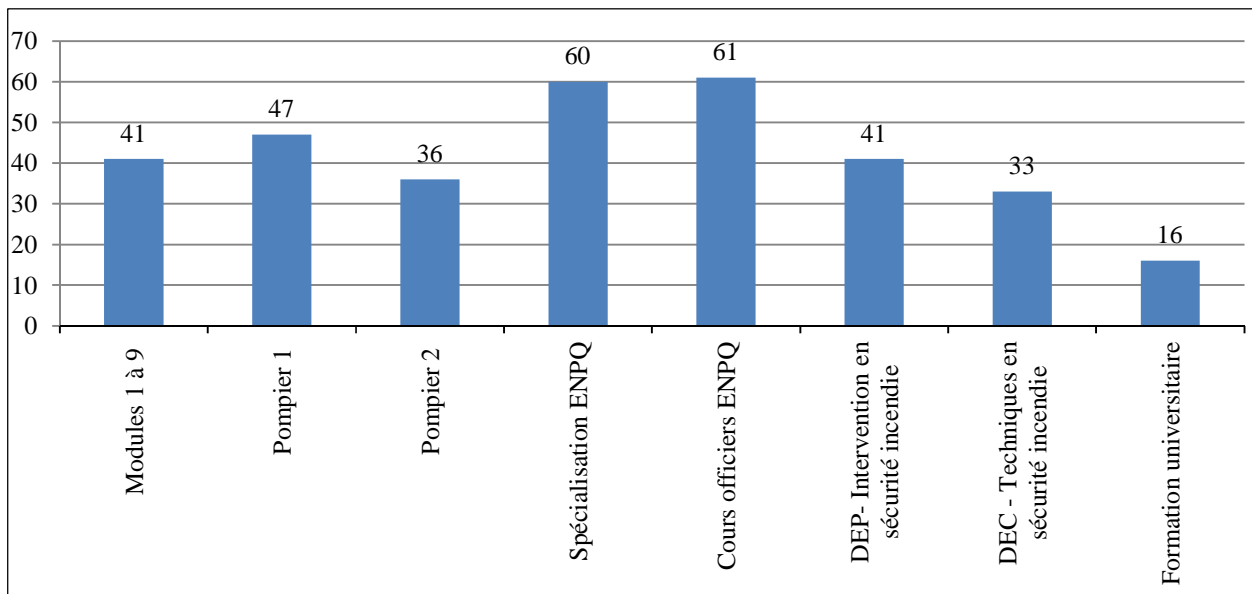
Cette analyse des occupations professionnelles des pompiers montre la situation de double emploi de plusieurs, la diversité de leurs compétences professionnelles ainsi que leur mobilité professionnelle. Les services à temps partiel n'offrant pas, ou peu, de garantie de revenu, l'organisation des services a vraisemblablement une influence sur ces constats.

4. La formation et le niveau de scolarités des pompiers

Les exigences de formation des pompiers québécois sont fixées par le *Règlement sur les conditions pour exercer au sein d'un service de sécurité incendie municipal*, (RRQ, c S-3.4, r 1). Ce règlement est relativement récent, il a été adopté en 2004.

La présence de certifications de Modules 1 à 9 dans la figure 15 témoigne que nombre de pompiers de notre recherche ont débuté leur implication auprès de leur service de sécurité incendie avant l'adoption de ce règlement. Ce constat est confirmé par les années d'expérience des pompiers présentées en figure 5. Rappelons que 66 % d'entre eux (n : 73) cumulent 11 ans ou plus d'expérience.

Figure 15 : Formations suivies en sécurité incendie



La forte participation de pompiers de services de sécurité incendie desservant des municipalités de moins de 200 000 habitants explique les fortes proportions des certifications de Pompier 1 et Pompier 2 ainsi que des spécialisations⁸ offertes par l'École nationale des pompiers du Québec ENPQ.

Le fait que 45 % des pompiers de notre recherche occupent des fonctions d'officiers, de directeur-adjoint ou de directeur de service explique également la fréquence élevée de certifications d'officiers offertes par l'ENPQ. Le perfectionnement universitaire est vraisemblablement également associable à cette forte présence d'officiers et de directeurs.

⁸ Au nombre de ces spécialisations : Autopompe, Désincarcération, etc.

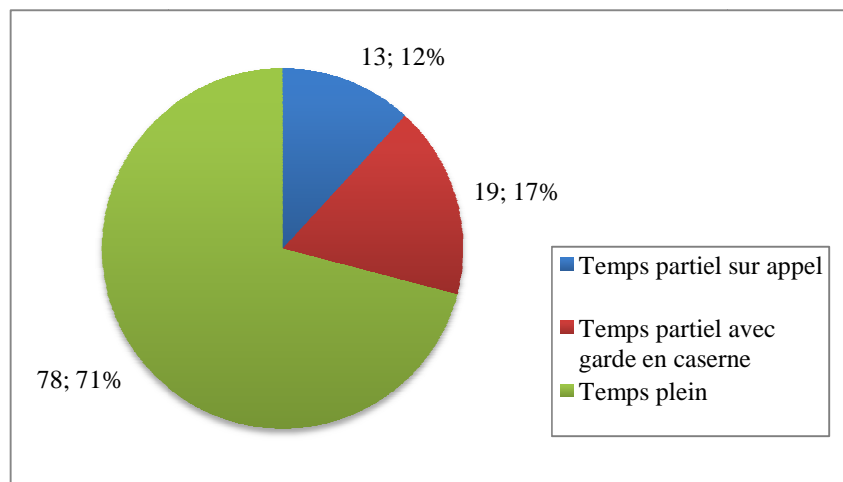
Le nombre élevé d'obtention de diplômes d'études professionnelles DEP - Intervention en sécurité incendie et de diplômes d'études collégiales DEC - Techniques de sécurité incendie est davantage inattendu. Selon le *Règlement sur les conditions pour exercer au sein d'un service de sécurité incendie municipal* (RRQ, c S-3.4, r.1), ces formations s'adressent aux services de sécurité incendie de municipalités de plus de 200 000 habitants.

Leurs fortes fréquences semblent explicables par trois facteurs. Premièrement, certains pompiers ayant obtenu leurs certifications de Modules 1 à 9 avant le règlement auraient pu poursuivre leur formation pour obtenir leur diplôme de DEP ; ce DEP pouvant être reconnu comme une équivalence des cours de base offerts par l'ENPQ. Ce cheminement de formation semble pouvoir expliquer le nombre élevé des formations de base concomitantes, que sont les Modules 1 à 9, le diplôme de DEP et la certification Pompier 1.

Deuxièmement, des diplômés des programmes de DEP et de DEC pourraient ne pas être recrutés par les services à temps plein et, par conséquent, exercer dans des services à temps partiel. Comme le confirment certains pompiers de notre recherche (voir matrices qualitatives en annexe), de par la disponibilité de ces diplômés dans les couronnes de grands centres urbains, certaines municipalités inscrivent ces formations de DEP et de DEC dans leurs critères de recrutement comme étant équivalentes aux exigences fixées par le *Règlement sur les conditions pour exercer au sein d'un service de sécurité incendie municipal*, (RRQ, c S-3.4, r 1).

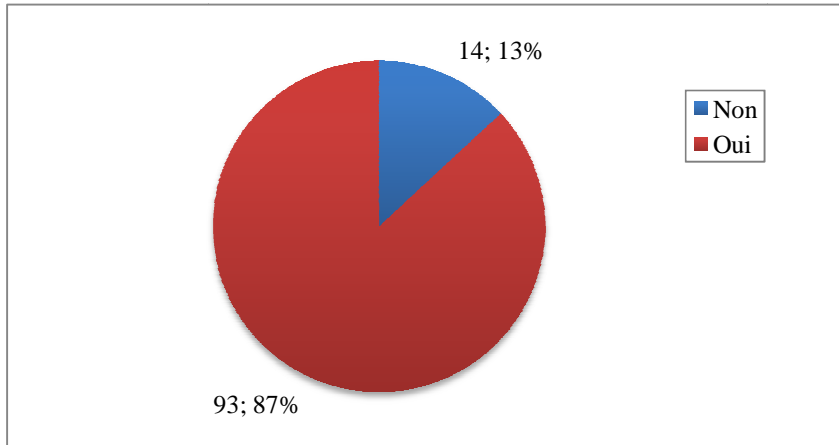
Finalement, les fréquences élevées de diplômes de DEP et de DEC en sécurité incendie peut être attribuables à l'intérêt envers les services de sécurité incendie à temps plein. Comme le montre la figure suivante, 71 % des pompiers de notre recherche ont affirmé que, si la possibilité se présentait, ils préféreraient travailler pour un service à temps plein.

Figure 16 : Types de services de sécurité incendie priorisés si le choix se présente



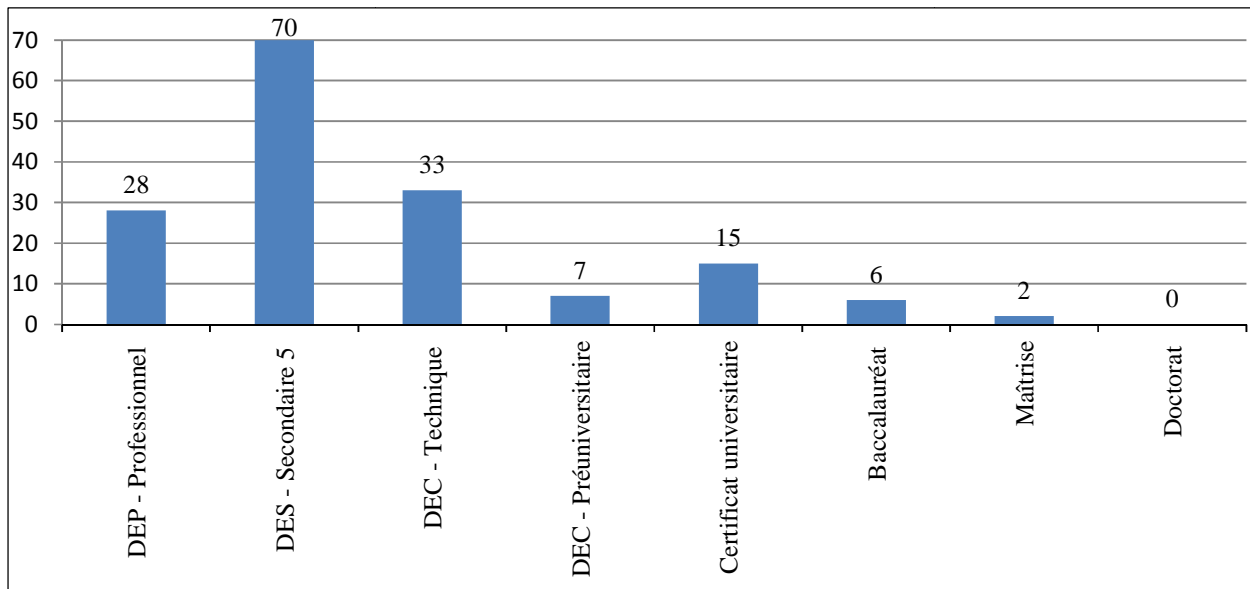
Outre leur formation en sécurité incendie, 87 % (n : 93) des pompiers de notre recherche ont obtenu un diplôme dans un domaine autre que l'incendie. La situation de double emploi et la mobilité professionnelle des pompiers influencent possiblement la diversification de leur formation.

Figure 17 : Pompiers ayant un diplôme dans un domaine autre que l'incendie



Au nombre des diplômes obtenus hors du milieu de la sécurité incendie, les diplômes d'études secondaires DES et les diplômes d'études professionnelles DEP sont les plus nombreux. Ces diplômes sont recommandés, voire nécessaires, pour exercer des professions manuelles ou techniques offertes dans les domaines de la construction, de l'industrie, des ressources naturelles et du transport. Rappelons que la figure 13 illustre la forte proportion des pompiers exerçant une profession dans un de ces domaines en plus de leur implication au service de sécurité incendie.

Figure 18 : Niveau de scolarité dans un domaine autre que l'incendie



Les pompiers détenant des diplômes d'études collégiales DEC - Pré-universitaires ou des diplômes universitaires demeurent peu nombreux. Seuls 23 certifications universitaires dans un milieu autre de l'incendie ont été obtenues par les 109 pompiers de notre recherche⁹.

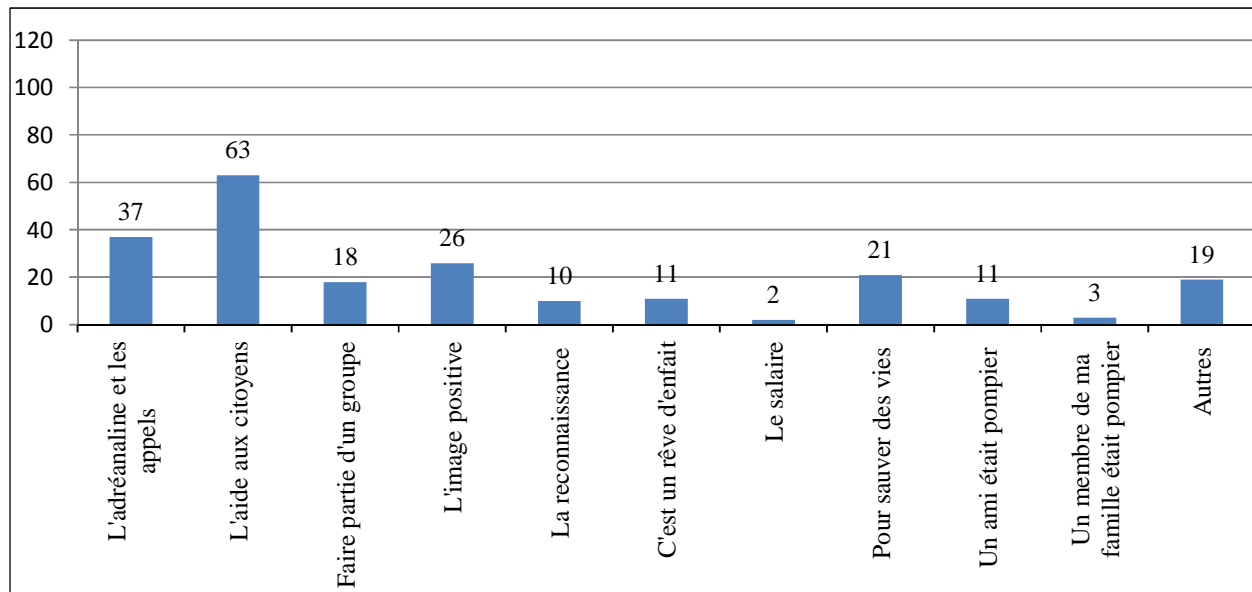
Cette analyse des parcours de formation des pompiers permet de constater une multi-certification des pompiers québécois et ce, tant par l'obtention de divers diplômes et certifications en sécurité incendie que par l'obtention de diplômes, principalement des DEP, DES et DEC, dans des domaines autres que l'incendie.

Cette multi-certification semble attribuable notamment à l'adoption en 2004 du *Règlement sur les conditions pour exercer au sein d'un service de sécurité incendie municipal* (RRQ, c S-3.4, r 1) et à l'organisation à temps partiel (56 %) ou mixte (39%) des services de notre recherche, organisations qui amènent les pompiers à approfondir et à diversifier leurs formations pour maximiser leur employabilité et leurs revenus.

5. Les motivations professionnelles des pompiers

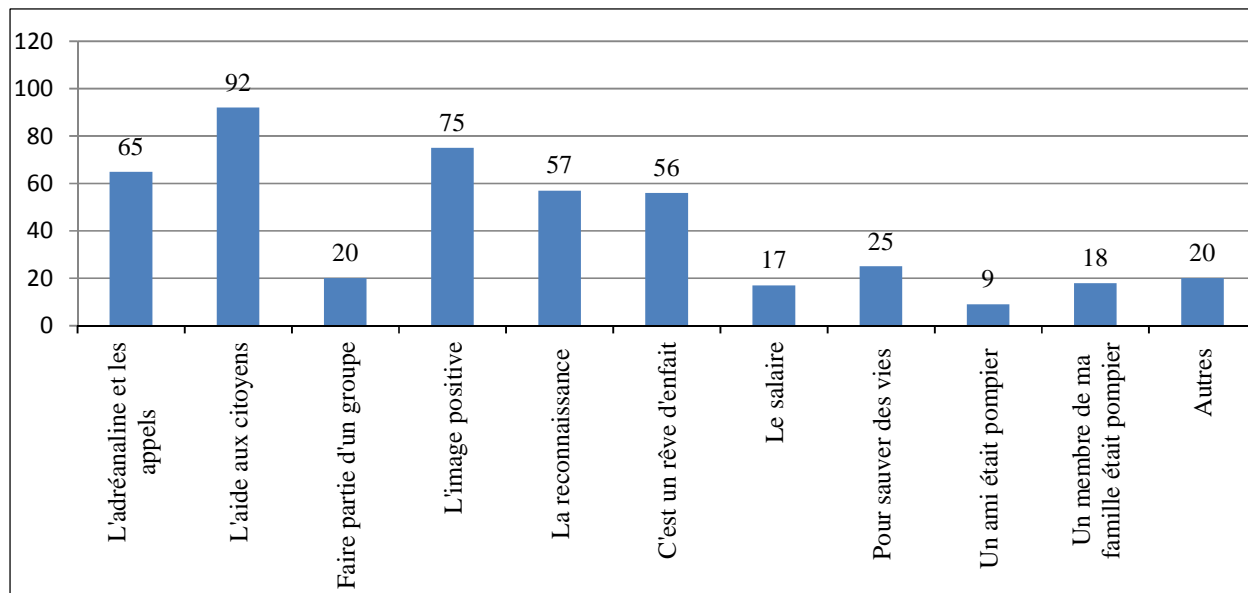
Les pompiers expriment plusieurs motivations pour justifier leur engagement au sein d'un service de sécurité incendie. Ces motivations varient peu tout au long de leur carrière. En effet, les figures 19 et 20 montrent que l'aide aux citoyens ainsi que l'adrénaline et les appels sont les motivations les plus fréquentes et ce, tant en début de carrière qu'en cours de carrière.

Figure 19 : Principales motivations en début de carrière



⁹ Un même pompier peut avoir plus d'une certification universitaire. Rappelons, notamment, qu'un baccalauréat peut être obtenu par cumul de certificats et qu'un baccalauréat est nécessaire pour l'inscription à maîtrise.

Figure 20 : Motivations actuelles



6. Les parcours professionnels des pompiers

Lorsqu'ils décrivent plus longuement leurs parcours professionnels, les pompiers associent leur passion à ces principales motivations professionnelles que sont l'aide au citoyen et l'adrénaline lors des appels. À titres d'exemples, voici comment trois pompiers décrivent cette passion qui est au cœur de leur engagement :

Le métier de pompier en est un de passion qui doit être mis au service de ses concitoyens et de ne jamais oublier que : « l'intérêt collectif des concitoyens doit passer avant ton intérêt personnel ». J'ai débuté à titre de pompier volontaire en mai 1976 à la Ville de [...], promu capitaine en octobre 2001. Le 26 novembre 2004, je suis sélectionné comme chef de pompier dans une aluminerie de [...], d'où j'assume les fonctions des services d'urgence (sûreté, pompier, préventionniste, sauvetage, sécurité civile) et gestionnaire de cet ensemble dynamique. Le 24 juillet 2000, ayant atteint l'ensemble de mes objectifs personnels, je suis sélectionné au poste de directeur en sécurité incendie à la Ville de [...]. Aujourd'hui, je suis foncièrement convaincu que cette carrière de plus de 37 ans et ce n'est pas fini, n'aurait pu se réaliser sans s'oublier passablement dans l'intérêt de nos contribuables. La meilleure des paies est sans aucun doute la satisfaction du citoyen lui-même. (Pompier québécois)

Pour être pompier volontaire il faut avoir la vocation. Car l'implication dans une brigade de pompiers volontaires, avec garde externe, nécessite beaucoup de sacrifices auprès de sa famille et des loisirs personnels car le pompier volontaire s'exécute en dehors de ses heures de travail normales. Cependant ce 2^e travail nous permet d'en tirer une grande satisfaction personnelle au résultat des connaissances acquises ainsi que du travail spécialisé accompli. Et tout au cours des années on ne sait ce que l'avenir nous réserve. Je me suis engagé comme pompier volontaire il y a 32 ans. Il y a 10 ans j'ai obtenu le poste de directeur du service de sécurité incendie de [...], à temps plein, poste que j'occupe toujours. Quand je me suis enrôlé comme pompier volontaire en 1981, néophyte de cette profession, je n'aurais pas cru qu'un jour j'en aurais fait une carrière. (Pompier québécois)

J'ai un travail à plein temps depuis 1977 dans le génie civil. J'ai décidé de m'impliquer bénévolement dans la brigade de pompiers volontaires de ma municipalité afin d'offrir un service de proximité à mes concitoyens. J'ai investi plus de 600 hrs en formation. Tantôt mes interventions ont servi à protéger mes voisins, ma parenté, mes concitoyens. En 30 ans, plus de 150 interventions, à part l'implication en sécurité au niveau de la municipalité. C'est valorisant d'être au service de tes concitoyens. La relève est absente. Je t'invite à t'impliquer et à devenir pompier volontaire. (Pompier québécois)

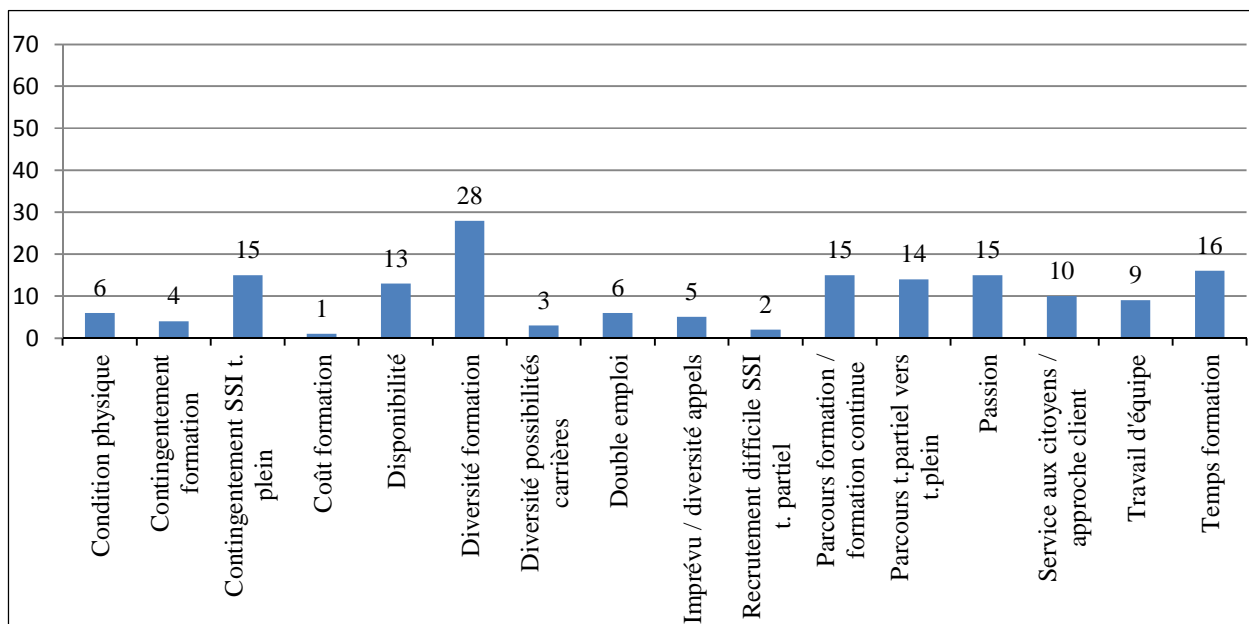
L'absence de relève invoquée par le dernier pompier est vraisemblablement attribuable à plusieurs facteurs. Certains de ces facteurs sont indépendants du milieu de la sécurité incendie. Pensons ici à l'exode rural des jeunes vers des centres urbains ou des municipalités régionales offrant une meilleure sécurité d'emplois.

Certains de ces facteurs sont, par contre, décrits par les pompiers comme étant inhérents au milieu de la sécurité incendie. La figure 21, située à la page suivante, montre que certains de ces facteurs négatifs sont présents dans la description des parcours professionnels des pompiers de notre recherche. De ces facteurs nommons, principalement, le contingentement des services de sécurité incendie à temps plein (n : 15 ; 9,2 %) et la nécessité du double emploi (n : 6 ; 3,7 %). Voici comment deux pompiers résumant ces principaux facteurs qui influencent négativement le recrutement.

Premièrement faire des études autres que pompier comme travail de base. Dans un deuxième temps faire son cours de pompier à temps partiel car les ouvertures sont tellement rare[s] comme pompier avec horaire de base que nous ne pouvons conseiller à un jeune de mettre tous ses espoirs dans quelque chose qui n'arrivera pas. C'est comme gagner à la loto d'avoir un poste de pompier à temps complet. (Pompier québécois)

Depuis 33 ans, je suis pompier, je ne pensais pas gagner ma vie avec ce métier, mais lorsqu'on travaille dans un domaine que l'on apprécie, c'est plus facile. J'ai aussi bien aimé les autres métiers que j'ai exécutés. On doit cependant s'y appliqué avec rigueur en tout temps. La persévérance doit prend[re] une grande place, rien n'est facile et il y en a des embuches. J'ai débuté comme pompier volontaire à l'âge de 18 ans avec aucune formation à l'époque, j'ai fait ce métier et la formation a suivi[e] tout au long de ces années. J'ai élevé ma famille tout en gagnant mon salaire ailleurs pour un bon nombre d'année[s], soyez positif[s] et ne pas abandonn[er] aux premiers refus que l'on rencontre. (Pompier québécois)

Figure 21 : Description qualitative des parcours professionnels



Lorsqu'ils décrivent leurs parcours professionnels, les pompiers mettent aussi l'accent sur la possibilité d'occuper divers mandats en sécurité incendie, mandats qui permettent de cumuler l'expérience nécessaire pour éventuellement obtenir un poste à temps plein.

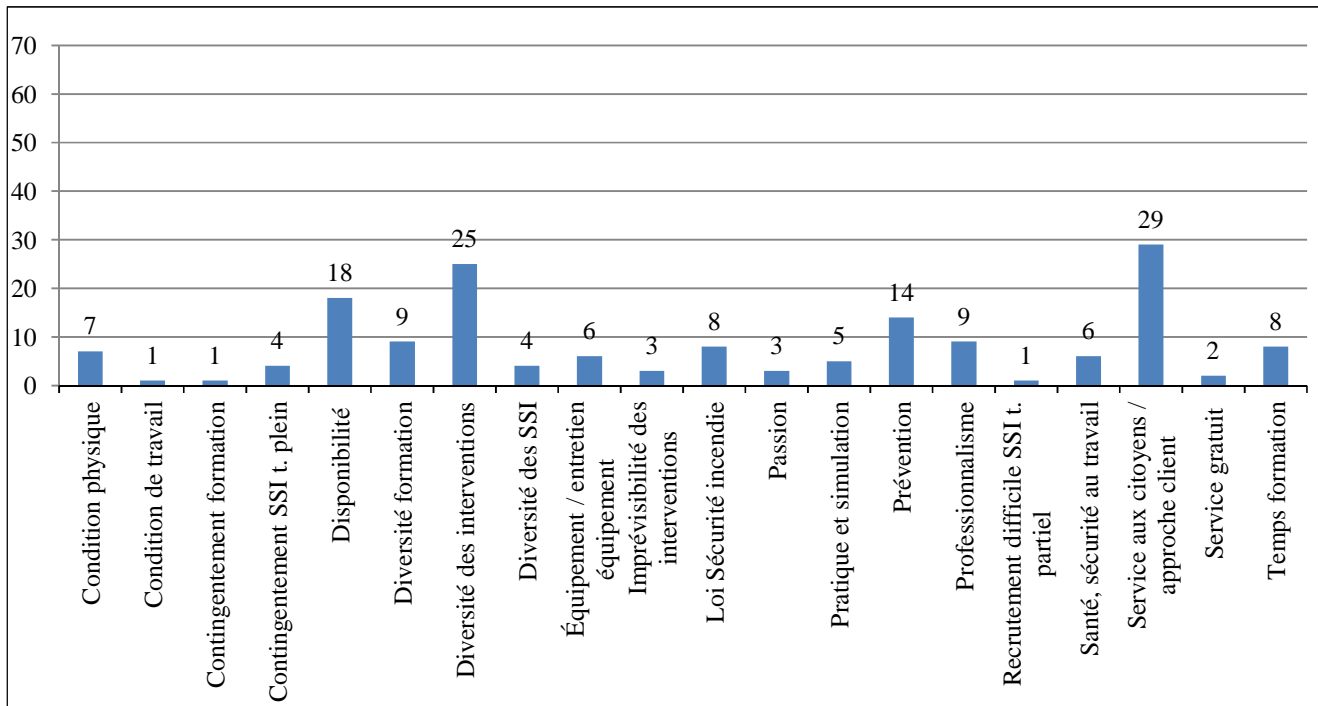
Lorsque j'ai complété mes études de pompier et de préventionniste, je n'avais pas d'emploi. J'ai quitté la résidence familiale à 19 ans alors que j'ai été engagé dans un service incendie à temps partiel (50 appels par année). J'ai pris de l'expérience et cela m'a permis, par la suite, d'être engagé en tant que préventionniste dans un service régional et maintenant, au poste de coordonnateur. Je travaille en incendie à temps plein, mais je suis encore pompier/lieutenant à temps partiel pour 2 municipalités. J'adore mon métier et je ne le changerais pour rien au monde! (Pompier québécois)

Les descriptions des parcours professionnels des pompiers sont également marquées par leur multi-certification (n : 28 ; 17,3 %) et le temps investi en formation (n : 16 ; 9,9 %). Rappelons que cette multi-certification en sécurité incendie est à combiner avec l'obtention de diplômes hors du milieu de la sécurité incendie afin de maximiser l'employabilité et le revenu des pompiers de services à temps partiel.

7. Les éléments à expliquer aux citoyens

Lorsqu'ils sont questionnés sur les éléments à expliquer aux citoyens pour mieux faire connaître la profession, les pompiers nomment, principalement, le service aux citoyens (n : 29 ; 17,8 %), la diversité de leurs interventions et de leurs activités (n : 25 ; 15,3 %) et leur disponibilité (n : 18 ; 11,0 %).

Figure 22 : Description qualitative des éléments à expliquer aux citoyens



Le service aux citoyens et la disponibilité sont à penser ensemble. En effet, le service aux citoyens nécessite une grande disponibilité parce que les appels peuvent être reçus à toute heure du jour et de la nuit et que, pour se préparer efficacement à ces appels, une grande disponibilité pour les pratiques et les formations est également nécessaire. Cette disponibilité impacte la vie familiale, personnelle et professionnelle mais elle est décrite comme un devoir et un engagement envers ses concitoyens.

À titre d'illustrations, voici comment trois pompiers ont décrit cette disponibilité et sa relation avec le service aux citoyens de leur communauté.

Principalement au niveau des temps partiel, il faut comprendre que nous avons tous un emploi à temps plein, une famille et qu'au travers de tout ça, il faut y ajouter les pratiques mensuelles, la formation et les appels à toute heure du jour et de la nuit. Donc, ça prend des pompiers dévoués qui aiment la profession. De plus, il y a certaines interventions qui sont plus dures que d'autres sur le moral, alors il faut être bien entouré. Et finalement, ça prend une famille compréhensive! (Pompier québécois)

Que nous laissons nos familles et amis à tout[e] heure du jour ou de la nuit pour aller les aider, et surtout qu'ils ne doivent jamais hésiter à faire le 911, ils ne nous dérangent pas !! (Pompier québécois)

Ce n'est pas un métier facile, ça demande beaucoup de son temps et de la patience de la part de nos familles pour supporter nos départs rapides et au beau milieu de la nuit. Mais nous aimons ce que nous faisons et nous espérons que les citoyens l'apprécient. (Pompier québécois)

Les pompiers aimeraient également expliquer aux citoyens le temps nécessaire pour la formation, la préparation, l'entretien des équipements et la récupération entre les interventions. Une meilleure connaissance de ces activités est décrite comme pouvant contribuer à l'image professionnelle des services de sécurité incendie. Mieux connaître ces activités contribue à déconstruire la perception que les services de sécurité incendie sont des « country club », des clubs sociaux. Mieux connaître ces activités augmenterait également la reconnaissance de l'engagement des pompiers envers leur communauté.

Dans les localités où les pompiers sont volontaires, les citoyens devraient savoir le nombre d'heures de formations importantes que doivent suivre leurs pompiers, et souvent, ces heures de formation ne sont pas rémunérées. Je trouve que dans une petite localité comme la mienne, les gens ne sont pas conscients de tout le temps que les pompiers volontaires investissent gratuitement pour leur localité, et qu'au contraire, ils voient un peu les pompiers volontaires comme une dépense inutile et un « country club ». (Pompier québécois)

Expliquer à la population le travail que l'on doit faire et pourquoi on doit le faire. Faire aussi connaître à la population qui sont les pompiers et leurs faire savoir que ce sont des gens ordinaires qui exercent aussi d'autres professions, qui ont des familles et des loisirs et qui font d'énormes sacrifices pour exercer leur profession de pompier. Que les gens cessent de voir les pompiers comme un club social comme les Lions ou le Club

optimiste, mais comme un travail d'intervenants d'urgence, au même titre que les ambulanciers ou les policiers. (Pompier québécois)

Que le temps d'atten[te] qui leur paraît insensé est aussi du temps de récupération entre les diverses interventions parfois très déstabilisantes et que les pompiers font beaucoup de formations en entraînements dans ces périodes. (Pompier québécois)

Certains pompiers ont également souligné les coûts des services de sécurité incendie et leur importance pour garantir la sécurité des citoyens. Un d'entre eux a comparé les services offerts à une assurance dont les coûts peuvent sembler élevés, mais dont l'utilité est reconnue lors d'un sinistre.

On est comme une assurance vie ou bien on coûte cher mais on est essentiel. On paye, on a l'impression de payé comme citoyen pour rien mais on réalise l'utilité quand le besoin est là. (Pompier québécois)

Bien que quelques-uns des pompiers de notre recherche ont répondu que leurs concitoyens connaissaient bien les activités de leur service de sécurité incendie, la vaste majorité des pompiers a identifié des réalités à expliquer à leurs concitoyens soit, principalement, le service offert aux citoyens, la diversité de leurs interventions et de leurs activités ainsi que leur disponibilité. Ces réalités ont été soulignées dans plusieurs sections de ce rapport. Elles sont des clés pour comprendre les réalités des services de sécurité incendie du Québec et tout particulièrement les réalités des services de sécurité incendie à temps partiel.

8. Les autres réalités des services de sécurité incendie

Une recherche sur les services de sécurité incendie du Québec serait incomplète sans que les pompiers puissent s'exprimer sur les réalités qui auraient pu être omises par la chercheuse et sans qu'ils puissent faire part de leurs suggestions. La figure 23, située à la page suivante, rend compte de ses réalités et des suggestions.

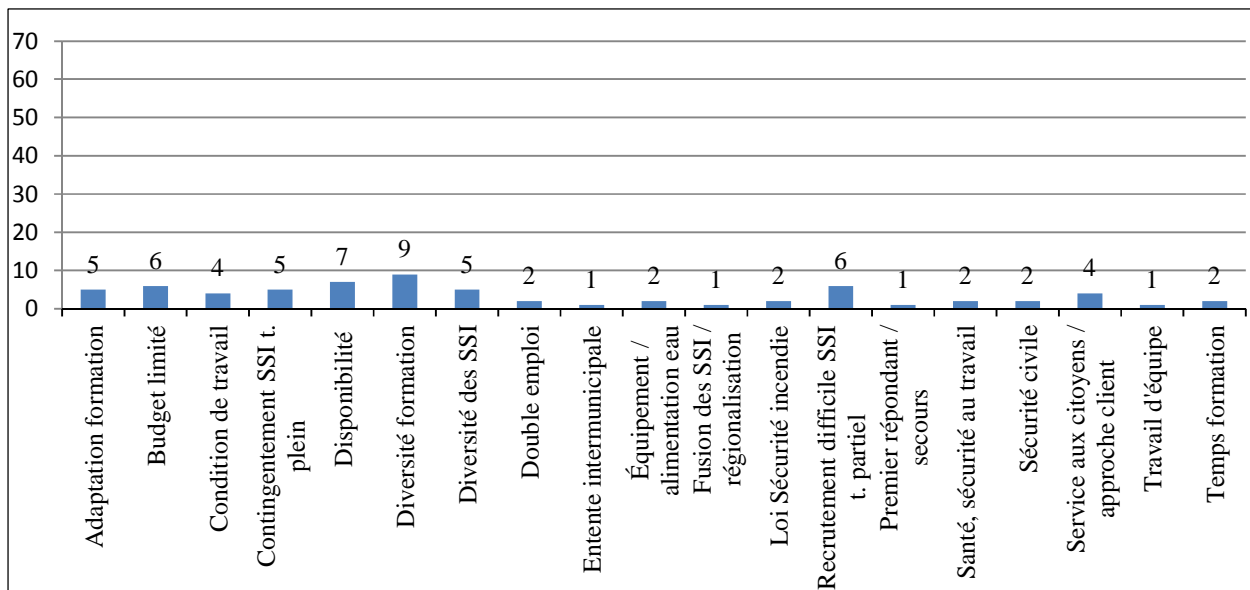
Outre la multi-certification, la diversité des formations et le contingentement des services de sécurité incendie à temps plein déjà soulignés dans les sections précédentes, certains pompiers ont de nouveau fait part ici des difficultés de recrutement des services de sécurité incendie à temps partiel. Voici comment deux d'entre eux expliquent ces difficultés ainsi que les solutions qu'ils proposent pour y remédier.

Le recrutement de personnel est beaucoup plus difficile aujourd'hui que par le passé. La société d'aujourd'hui a évolué, l'accent est porté beaucoup plus sur la famille et les loisirs. Le pompier volontaire a lui aussi évolué. Il est beaucoup plus professionnel, mais pour atteindre ce

niveau de professionnalisme il doit consacrer beaucoup plus de temps en formation et en entraînement sur son temps personnel; ce qui vient en contradiction avec le 1^{er} énoncé. Il faut donc valoriser le métier de pompier volontaire et le rendre visible au grand public dans le but de démystifier qui est le pompier volontaire; son appartenance, son implication au sein d'une société, son niveau professionnel. Il faut créer l'attrait d'appartenance à une brigade d'incendie et que le pompier volontaire [soit] reconnu comme un employé municipal à part entière. (Pompier québécois)

Il est exigé d'être entièrement formé pour être pompier à l'exception de ceux embauché[s] avant 1998. Mais dans une région comme la [nôtre] o[ù] l'alimentation en eau est [déficiente] o[ù] le nombre de citoyens n'est pas en croissance ce qui rend le recrutement très difficile. Il serait peut-être souhaitable dans le futur d'avoir une formation adaptée pour les citoyens plus âgés qui ont du temps à donner sans avoir les capacités pour aller faire du sauvetage ou des attaques intérieures mais qui pourraient faire d'excellents pompiers de soutien à l'alimentation en eau. Avec une formation adaptée et une identification ex : couleur de chapeau différente ces personnes pourraient facilement réaliser des tâches d'opérateur de pompe, pompe portative, citerne, placement de piscine. (Pompier québécois)

Figure 23 : Description qualitative des autres réalités des services de sécurité incendie



Recommandations

Les trois phases du *Portrait sociologique de la profession des pompiers du Québec* terminées, l'École nationale des pompiers du Québec ENPQ dispose de données scientifiques pour documenter les réalités des services de sécurité incendie du Québec.

Ce portrait est d'un apport majeur pour le milieu de la sécurité incendie. Il offre des données fiables sur des thèmes tels que : la diversité des services de sécurité incendie, la diversité des interventions, la formation et le niveau de scolarité des pompiers, la situation de double emploi des pompiers à temps partiel ainsi que les motivations menant à l'engagement des pompiers envers leurs concitoyens.

Il s'agit également d'un apport scientifique majeur puisque peu d'études sont réalisées sur les pompiers québécois, et ce, d'autant plus sur les pompiers à temps partiel.

Le *Portrait sociologique de la profession des pompiers du Québec* est la première recherche scientifique menée par l'ENPQ. Afin de poursuivre sur cette voie, nous formulons les recommandations suivantes :

1. Diffuser les résultats du *Portrait sociologique de la profession des pompiers du Québec* auprès des services de sécurité incendie du Québec et de leurs partenaires (L.R.Q. c S-3.4 art 57)
2. Effectuer ou faire effectuer de nouvelles recherches scientifiques sur le travail du personnel municipal en sécurité incendie (L.R.Q. c S-3.4, art 57) et ce, tant pour assurer un rôle de conseiller en formation que pour faire connaître les réalités de la profession des pompiers du Québec.

Bibliographie

BEAUD Jean-Pierre (2010) L'échantillonnage, dans Gauthier Benoît (dir.) *Recherche sociale. De la problématique à la collecte de données*, Québec, Presses de l'Université du Québec : 251-283.

BLAIS André & Claire DURAND (2010) Le sondage, dans Gauthier Benoît (dir.) *Recherche sociale. De la problématique à la collecte de données*, Québec, Presses de l'Université du Québec : 445-487.

BURGESS Robert George (2007) [1984] *In the field. An Introduction to Field Research*. London & New York, Routledge, 254 pages.

CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES HUMAINES DU CANADA, CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES NATURELLES ET EN GÉNIE DU CANADA, INSTITUTS DE RECHERCHE EN SANTÉ DU CANADA (2000) *Énoncé de politique des trois Conseils. Éthique de la recherche avec des êtres humains*, 222 pages.

DESLAURIERS Jean-Pierre & Michèle KÉRISIT (1997) Le devis de recherche qualitative, dans Poupart Jean et al. *La recherche qualitative. Enjeux épistémologiques et méthodologiques*, Montréal, Gaëtan Morin Éditeur : 85-111.

FOX William (1999) *Statistiques sociales*, Québec, Presses de l'Université Laval et , 374 pages.

GAUTHIER Benoît (2010) La structure de la preuve, dans Gauthier Benoît (dir.) *Recherche sociale. De la problématique à la collecte de données*, Québec, Presses de l'Université du Québec : 169-198.

GAUTHIER Benoît (2010) L'évaluation de la recherche par sondage, dans Gauthier Benoît (dir.) *Recherche sociale. De la problématique à la collecte de données*, Québec, Presses de l'Université du Québec : 591-631.

GLASER Barney G. & Anselm Leonard STRAUSS (2010) [1967] *La découverte de la théorie ancrée*, Paris, Armand Colin, 409 pages.

GOVERNEMENT DU QUÉBEC (2004) *Règlement sur les conditions pour exercer au sein d'un service de sécurité incendie municipal*, RRQ, c S-3.4, r 1.

GOVERNEMENT DU QUÉBEC (2000) *Loi sur la sécurité incendie*. L.R.Q., chapitre S-3.4.

MINISTÈRE DE LA SÉCURITÉ PUBLIQUE (2001) *Orientations du ministre de la sécurité publique en matière de sécurité incendie. Pour une véritable gestion des risques par les municipalités*, Gouvernement du Québec, Ste-Foy, 71 pages

MINISTÈRE DE LA SÉCURITÉ PUBLIQUE (1998) *L'importance d'agir ensemble. Actes du forum sur la sécurité incendie*. Colloque tenu les 23 et 24 avril à l'Hôtel Intercontinental, Montréal, Québec.

MINISTÈRE DE LA SÉCURITÉ PUBLIQUE (1997) *Les défis de l'avenir. Actes du forum sur la sécurité incendie*. Colloque tenu les 1^{er} et 2 mai 1997, au Complexe Desjardins, Montréal, Québec.

PAILLÉ Pierre (1994) L'analyse par théorisation ancrée. *Cahiers de recherche sociologique*, 23, 147-181.

ST-DENIS Karine (2012) *Portrait sociologique des la profession des pompiers du Québec*, Laval, École nationale des pompiers du Québec, 120 pages.

STRAUSS Anselm Leonard & Juliet CORBIN (1990) Theoretical Sampling. *Basic of Qualitative Research. Grounded Theory Techniques*, Newbury park, Sage Publications: 176-193.

WEBER Florence (1995), L'ethnographie armée par les statistiques, *Enquête*, no1, version électronique, 9 pages.

Annexes



Portrait sociologique de la profession des pompiers du Québec

Questionnaire de recherche

Madame, Monsieur,

Depuis 2012, l'École nationale des pompiers du Québec ENPQ mène une recherche scientifique sur la profession des pompiers du Québec. Cette recherche a comme principaux objectifs de documenter et de faire connaître la profession.

Jusqu'à maintenant, cette recherche a permis de rencontrer en entrevue une quinzaine de pompiers de 4 régions du Québec.

Le présent questionnaire de recherche permet à un plus grand nombre de pompiers de participer à la recherche et ce, dans toutes les régions du Québec. Il vise à recueillir les réalités de votre région ainsi que votre perception de la profession.

Le questionnaire est divisé en 3 parties : votre service de sécurité incendie, votre parcours professionnel et votre perception de la profession.

Il n'est pas obligatoire de répondre à ce questionnaire; votre participation doit être volontaire. Vous pouvez également discuter des questions avec vos collègues.

Si vous avez des questions ou si vous préférez remplir ce questionnaire par téléphone, veuillez contacter Karine St-Denis, agente de recherche à l'ENPQ.

Une fois complété, le questionnaire doit être retourné par courriel, par fax ou par la poste à :

Karine St-Denis, Agente de recherche
École nationale des pompiers du Québec
2800 boulevard St-Martin Ouest, bur. 3.08
Laval, Québec, H7T 2S9
Tél : (450) 680-6800 poste 6804
Sans frais : 1-866-680-3677 poste 6804
Fax : (450) 680-6818
karine.st-denis@enpq.gouv.qc.ca

Partie 1. Votre service de sécurité incendie

1. Votre service de sécurité incendie est situé dans quelle région administrative du Québec?

- | | | |
|--|--|--|
| <input type="checkbox"/> Abitibi-Témiscamingue | <input type="checkbox"/> Estrie | <input type="checkbox"/> Montérégie |
| <input type="checkbox"/> Bas-Saint-Laurent | <input type="checkbox"/> Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine | <input type="checkbox"/> Montréal |
| <input type="checkbox"/> Capitale-Nationale | <input type="checkbox"/> Lanaudière | <input type="checkbox"/> Nord-du-Québec |
| <input type="checkbox"/> Centre-du-Québec | <input type="checkbox"/> Laurentides | <input type="checkbox"/> Outaouais |
| <input type="checkbox"/> Chaudière-Appalaches | <input type="checkbox"/> Laval | <input type="checkbox"/> Saguenay-Lac-Saint-Jean |
| <input type="checkbox"/> Côte-Nord | <input type="checkbox"/> Mauricie | |

2. Votre service de sécurité incendie dessert une population :

- de moins de 5 000 habitants
- entre 5000 et 25 000 habitants
- entre 25 000 et 200 000 habitants
- plus de 200 000 habitants

3. Votre service de sécurité incendie est :

- Un service à temps partiel, sur appel
- Un service à temps partiel, avec garde en caserne
- Un service mixte composé de pompiers à temps plein et à temps partiel
- Un service à temps plein

4. Identifiez par un X **tous les types d'interventions faits** par votre service. Vous pouvez identifier plusieurs réponses.

| | |
|---|--|
| Combat d'incendie | |
| Désincarcération | |
| Matières dangereuses | |
| Premiers répondants | |
| Prévention : visites de prévention, inspection par TPI | |
| Portes ouvertes et activités pour les citoyens | |
| Sauvetage nautique | |
| Sauvetage technique : espace clos, hauteur, etc. | |
| Sécurité civile : secours aux sinistrés ; inondations, tornades, etc. | |
| Autres types d'interventions. Lesquels ? | |

5. Identifiez par un X le type d'interventions qui est le plus fréquent dans votre service. **N'identifiez qu'une seule réponse.**

| | |
|---|--|
| Combat d'incendie | |
| Désincarcération | |
| Matières dangereuses | |
| Premiers répondants | |
| Prévention | |
| Portes ouvertes et activités pour les citoyens | |
| Sauvetage nautique | |
| Sauvetage technique : espace clos, hauteur, etc. | |
| Secours aux sinistrés : inondations, tornades, etc. | |
| Un autre type d'interventions. Lequel ? | |

6. Si vous aviez à décrire votre territoire à un pompier d'une autre région du Québec, que lui diriez-vous?

7. Si vous aviez à décrire les activités de votre service de sécurité incendie à un citoyen, que lui diriez-vous?

Partie 2. Votre parcours professionnel

8. Depuis combien d'années êtes-vous pompier?

- moins de 1 an
- entre 1 an et 5 ans
- entre 6 et 10 ans
- entre 11 et 15 ans
- entre 16 et 20 ans
- plus de 20 ans

9. Quelle fonction occupez-vous dans votre service de sécurité incendie ? Vous pouvez identifier plusieurs réponses.

- Pompier
- Préventionniste
- Instructeur
- Officier
- Directeur adjoint
- Directeur

10. Aujourd'hui, avez-vous un autre métier en plus de celui de pompier?

- Non
- Oui, Lequel ? _____
Combien d'heures par semaine ? _____

11. Avez-vous déjà occupé d'autres métiers que celui de pompier?

- Non
- Oui. Lesquels ? _____

12. Quelles formations en sécurité incendie avez-vous complétées? Vous pouvez identifier plusieurs réponses.

- Modules 1 à 9 du DEP

- Pompier 1
- Pompier 2
- Spécialisations de l'ENPQ : désincarcération, autopompe, etc.
- Cours d'officiers de l'ENPQ

- DEP - Secondaire en Intervention en sécurité incendie (IPIQ, CNDF etc.)
- DEC - Techniques collégiales en sécurité incendie
- Formation universitaire

13. Avez-vous complété des diplômes dans un autre milieu que la sécurité incendie?

- Non
- Oui. Lesquels ?
 - DEP - dans un autre domaine que l'incendie
 - DES - diplôme de secondaire 5

 - DEC - Techniques collégiales dans un autre domaine que l'incendie
 - DEC - Programmes préuniversitaires

 - Certificat universitaire dans un autre domaine que l'incendie
 - Baccalauréat
 - Maîtrise
 - Doctorat

14. Actuellement, suivez-vous de la formation en sécurité incendie?

- Non
- Oui. Laquelle? _____

15. Actuellement, suivez-vous de la formation dans un autre milieu que celui de la sécurité incendie ?

- Non
- Oui. Laquelle? _____

16. Quelle est **la principale raison** qui vous a mené à vouloir devenir pompier?

| | |
|--|--|
| L'adrénaline et les appels | |
| L'aide aux citoyens | |
| C'est un rêve depuis que je suis enfant | |
| Faire partie d'un groupe, d'une équipe | |
| L'image positive des pompiers dans la population | |
| La reconnaissance des citoyens | |
| Le salaire | |
| Pour sauver des vies | |
| Un membre de ma famille était déjà pompier | |
| Un ami était déjà pompier | |
| Une autre raison. Laquelle? | |

17. Aujourd'hui quelles raisons vous font aimer la profession de pompier? Vous pouvez identifier plusieurs réponses.

| | |
|--|--|
| L'adrénaline et les appels | |
| L'aide aux citoyens | |
| C'est mon rêve depuis que je suis enfant | |
| Faire partie d'un groupe, d'une équipe | |
| L'image positive des pompiers dans la population | |
| La reconnaissance des citoyens | |
| Le salaire | |
| Parce que j'ai sauvé des vies | |
| Des membres de ma famille sont pompiers | |
| Des amis sont pompiers | |
| D'autres raisons. Lesquelles? | |

18. Si vous aviez à expliquer votre parcours professionnel à un jeune qui veut devenir pompier, que lui diriez-vous?

Partie 3. La profession de pompier

19. Si vous aviez la possibilité de le faire, préféreriez-vous travailler pour un service à :

- temps partiel, sur appel
- temps partiel, avec garde en caserne
- temps plein

20. Selon vous, quelles sont les **trois principales caractéristiques** des services de sécurité incendie à temps partiel?

1. _____

2. _____

3. _____

21. Selon vous, quelles sont les **trois principales caractéristiques** des services de sécurité incendie à temps plein?

1. _____

2. _____

3. _____

22. Selon vous, que faudrait-il expliquer aux citoyens pour mieux faire comprendre la profession de pompier?

23. Existe-t-il d'autres réalités de votre service ou de votre profession qui ne sont pas traitées dans le questionnaire et qui sont importantes pour faire connaître la profession de pompier?

Non

Oui Lesquelles?

Matrice de données qualitatives de la question 7

| Question 7. Si vous aviez à décrire les activités de votre service de sécurité incendie à un citoyen, que lui diriez-vous ? |
|---|
| Service qui intervient pour faire du combat incendie, de la désincarcération, présence de matières dangereuses, sauvetage de toutes sortes mais aussi des activités moins spectaculaires tel que des visites pour donner des conseils de prévention, faire de l'analyse de risque ou de problématique comme la présence de monoxyde de carbone dans un domicile, faire de l'inspection de bâtiment. |
| Aux opérations, nos deux principaux types d'appels sont les appels incendie et les appels premiers répondants. Nous avons environ 460 appels incendies et 685 appels premiers répondants. Le Service fait également de la prévention des incendies une priorité puisqu'il emploie un Technicien en prévention des incendies à temps plein. |
| Prévention incendie, intervention incendie et PR, entraînements (incendie, PR et spécialisés) activités communautaires auprès de la population, voilà ce qui résume notre mission |
| Prévention, premier répondant, formation du combat d'incendie continue |
| Nous avons une pratique par mois, chaque équipe doit faire des inspections une fois par semaine sur tous nos équipements, nous devons faire de la prévention |
| Nous sommes un service d'incendie qui a été formé et reconnu pour intervenir en incendie et premier répondant ainsi que pour apporter une assistance en cas de sinistre auprès de notre municipalité. |
| IMPLIQUÉ ET NÉCESSAIRE DANS UNE COMMUNAUTÉ DANS TOUTES LES SPHÈRES D'UNE VILLE. |
| Bonne présence des pompiers dans la municipalité autant intervention que social |
| Service très bien équipé, bien formé avec du personnel compétent. |
| Que notre service est axé sur la satisfaction du client et nous nous devons d'offrir le meilleur. À un point tel que nous avons opté pour une desserte 911 intégré à nos actions (nous sommes gestionnaire de notre propre 911). |
| Selon les champs d'activités mentionnés ci-dessus, le Service incendie a pour mission de sauvegarder la vie, de protéger les biens, de préserver l'environnement des citoyens et des visiteurs, par la prévention, l'éducation du public, l'implication communautaire et par des interventions efficaces, ou toute autre situation d'urgence contribuant ainsi à la sécurité civile. |
| Le service de la sécurité incendie s'assure de la sécurité du citoyen en lui portant assistance dans diverses situations mais également en étant proactif à la prévention. |
| Les municipalités de [...] possèdent une organisation composée principalement de pompiers à temps partiel sur appel et qui répondent aux situations d'urgence lorsqu'ils sont disponibles seulement. Ses effectifs se composent comme suit : un directeur à temps plein, un lieutenant inspecteur à temps partiel et deux capitaines sur appel, ce qui constitue son état-major, neuf lieutenants et 40 pompiers sur appel, ce qui constitue la brigade d'intervention d'urgence. Le personnel pompier et officier peut être appelé à toute heure du jour ou de la nuit, à longueur d'année, lorsque cette équipe d'intervention ne peut suffire à la tâche un système d'entraide avec les municipalités voisines est mis en œuvre. Le personnel cadre suit un horaire de jour. De plus à longueur d'année hors des heures ouvrables, 2 officiers assurent de la garde à partir de leur résidence et doivent répondre à toutes les interventions sur le territoire. Le Service de sécurité incendie est également appelé à remplir la fonction de gestionnaire régional de formation. Ce mandat lui procure une visibilité et une responsabilité quant à la formation des pompiers dans la région. De plus, nous avons la responsabilité d'assurer la coordination du schéma de couverture de risque incendie pour et au nom de la MRC [...]. Les équipements du Service de sécurité incendie sont répartis dans les trois casernes situées sur le territoire de la ville de [...]. La flotte de véhicules du Service incendie se compose de quatre autopompe-citerne, une autopompe, une échelle aérienne munie d'une nacelle, deux unités d'urgence, cinq véhicules légers de transport des troupes et de ravitaillement, un véhicule tout terrain et une embarcation nautique complète la flotte de véhicules du service |
| Nous axons nos activités sur la prévention, programme de visite catégories 1 et 2 sur 5 ans. Fait pas une équipe de deux pompiers saisonnier l'été sur une période de 18 semaines. Inspection des catégories 3 et 4 par un TPI poste temps plein. Il y a également un directeur temps plein. |
| SERVICE PROFESSIONNEL AVEC UN APPROCHE CLIENT HORS DU COMMUN |

| Question 7. Si vous aviez à décrire les activités de votre service de sécurité incendie à un citoyen, que lui diriez-vous ? |
|--|
| Service professionnel et dynamique, pompier très impliqué socialement, prévention est le mot clé. |
| Proactif, Professionnel |
| Notre service incendie répond aux appels d'urgence d'incendie, d'accident de la route, de déversement de matière dangereuse et d'appels diverses. Un technicien en prévention à temps plein travaille maintenant pour assurer la prévention de bâtiment à risques faibles et élevés des municipalités de notre regroupement. Les pompiers ont pour mandat d'effectuer les visites résidentielles. |
| Nous faisons de la prévention en visitant les maisons et les commerces. Nous combattons les incendies. Nous avons un service de désincarcération. Nous avons 26 pompiers-volontaires. |
| Tous ce que la SQ et les travaux publics de la ville ne font pas nous les pompiers nous le faisons |
| Que nous offrons des services incendies et bien plus un peu tout se qui touche la sécurité des Personnes Nous fessons de la prévention & du bénévolat |
| Nous sommes un groupe de pompiers qui sont dévoué à la tâche. Nous effectuons des visites de préventions, nous avons des portes ouvertes en automne, nous avons 4 casernes réparties sur notre territoire. Nous éteignons les feux incluant ceux de forêt et répondons aussi aux demandes d'aide des citoyens peut importe que ce soit dans le cas d'un accident ou dans le cas des mesures de sécurité civile. Notre service mise beaucoup sur la formation afin que nous soyons le plus compétent possible lors des interventions. Notre service est très pro actif! Nous sommes une équipes très unis et nous savons que nous pouvons compter les uns sur les autres peu importe ce qui arrive. |
| Service régional de sécurité incendie qui désert 8 municipalités. Nous offrons l'organisation des secours, combat d'incendie et un district possède les équipements de traineau d'évacuation hors route et le matériel de désincarcération. Du côté de la prévention le programme de vérification des d'avertisseurs de fumée est réalisé par les pompiers, pour le programme d'éducation du public il y a une réalisation conjointe pompiers et préventionniste, pour la prévention des risques plus élevé elle est réalisé par un préventionniste. |
| Nous répondons entre 800 et 900 appels par année. Nous avons 72 pompiers et 8 cadres. Nous avons aussi une division prévention composé de 4 TPI qui s'occupent des risques moyens, élevés et très élevés. La prévention résidentielle est effectuée par les pompiers. La désincarcération fait aussi partie de nos appels. Nous avons aussi une équipe spécialisée en matières dangereuses. |
| La majorité des appels sont de niveau incendie et vérification odeur de gaz et désincarcération. |
| Nous sommes des pompiers professionnels à temps partiel. Nous avons tous une travail à temps dans un autre domaine que l'incendie. Chaque pompiers a un paget, radio pour recevoir les appels d'urgence en tout temps. Ils quittent leur emplois et se rendent en caserne pour devenir des pompiers qui réponde à différente situation d'urgence. |
| Je fais partie d'un service incendie relativement complet au niveau des domaines d'interventions. Nous sommes extrêmement bien équipés comparativement à d'autre municipalité de même taille et notre équipe est dynamique et passionnée. |
| Faire état des domaines d'intervention et statistiques d'intervention vs la baisse avec activités de prévention |
| Le service incendie vient en aide au citoyen de différente façon. Il est toujours présent à la demande de la population lorsque la sécurité du public est compromise. De plus, il mise beaucoup sur la prévention et l'éducation du public pour changer les mœurs qui sont plus susceptibles de causé des incendies et des accidents |
| Nous avons une mission première qui est la prévention, nous avons beaucoup d'activités de prévention surtout pour l'éducation du public. Nous répondons principalement à des alarmes incendie, mais nous avons aussi beaucoup d'appel pour du sauvetage nautique et de désincarcération. Nous avons environ 10 incendies par année. |
| Environ 90 appels par année (incendie, sauvetage et désincarcération). Formation continue et pratiques mensuelles. Également, chaque pompier fait de la prévention résidentielle et à l'occasion des activités de sensibilisation. La prévention des risques 3-4 est sous la responsabilité du service régional de prévention à la MRC. |
| Prévention de l'incendie, Premier répondant au niveau du DEA seulement, pratique au deux semaines |
| n.a. |

| Question 7. Si vous aviez à décrire les activités de votre service de sécurité incendie à un citoyen, que lui diriez-vous ? |
|---|
| Dans nos fonctions on reçoit les citoyens pour donner les informations sur les services que l'on donne à la population, décrire les activités de préventions soit le porte à porte, les visites d'écoles, les kiosques et aussi nos tâches quotidiennes au service incendie. |
| Nous offrons un service de pompiers permanents avec toujours 4 pompiers en caserne 24h/24 7 jours sur 7. Nous possédons 16 pompiers permanents et les autres besoins sont comblés par 24 pompiers partiels |
| Interventions : incendie, accident, désincarcération, sauvetage nautique et sur glace, recherche et sauvetage en forêt. Division formation autonome avec des instructeurs P1, P2, Autopompe, Désincarcération, Échelle, ONU 1 à 6, Autosauvetage, MDO, Instruction 1. Division prévention comprenant 2 TPI et 1 pompier à la prévention. |
| Le service le plus rapide, arrivée de plusieurs camions pour contenir l'incendie, unique en Amérique, tous les types de sauvetage offert, service près des citoyens. |
| Que l'on touche à tous. Matière dangereuse au sauvetage technique qu'on est un centre qui ne peut s'appuyer sur l'extérieur pour ce service. |
| Je leurs présentent les différents aspects en tant que pompier et ensuite j'énumère tous les autres créneaux |
| La principale activité du service est « les entraînements ». La prévention a permis de diminuer le nombre d'incendie. En contrepartie, le pompier acquiert beaucoup moins d'expérience au combat. Il faut donc palier par des entraînements plus rigoureux sur une base régulière. De plus au niveau des spécialités, il faut maintenir le maintien des compétences aussi par des entraînements : désincarcération, sauvetage, appareil d'élévation etc. |
| Nous ne sommes pas premier répondant mais tous les autres types de secours sont offerts, y compris la protection aéroportuaire. |
| Il s'agit d'un service de sécurité incendie impliquant des pompiers à temps plein et à temps partiel. L'approche client et la démarche d'amélioration continue font partie de la planification stratégique. L'offre de service est diversifiée auprès de la population : de l'inspection à l'intervention en passant par les relations communautaires. La formation est l'une des composantes principales au développement du personnel et de l'accès à des postes de gestion supérieure. |
| Notre service est une organisation professionnelle efficace pouvant répondre à l'ensemble des situations de sécurité publique et assumé son rôle de service de secours aux publique. |
| Nous sommes un service qui a 300 appels du 9-1-1 par année et nous sommes tous sur appels. Par contre, pendant la semaine il y a du lundi au vendredi de 16 :00 à 21 :00 du temps de caserne pour faire des activités de prévention. L'administration est à temps complet soit 1 directeur 1 TPI un secrétaire et 2 chef aux opérations |
| Prévention, extinction des feux, sauvetage |
| Que notre service de sécurité incendie pour une région comme la notre (moins de 65 000 habitants) est très bien équipés et très bien formés |
| Nous avons de la garde externe rémunéré à l'heure et de 16h à 21h nous sommes en caserne. Nous effectuons l'entretien de l'équipement ainsi que l'entretien des véhicules. Par la suite après notre repas nous procédons à des visites de domiciles pour faire la vérification des avertisseurs de fumé |
| Nous développons énormément d'efforts sur l'éducation du public , prévention pour tous les risques, la formation de nos pompiers pour qui puissent intervenir d'une façon efficace lors d'un sinistre |
| ONT FAIT DE LA PREVENTION SENSIBILISATION DU PUBLIQUE ORGANISATION DE PORTE OUVERTE POUR MONTRE LES EQUIPEMENT A LA POPULATION |
| Intervention Prévention Services au citoyen Formation Implication sociale et communautaire... |
| Aidé les citoyens dans tous les axes possibles |
| Je lui parlerais de l'incendie et insisterais un peu plus sur toutes les différentes interventions autres que le combat, souvent les gens ne sont pas au courant de toutes les facettes que le service est en mesure d'offrir. |
| Prévention, intervention |
| Prévention résidentiel, entretien des véhicules, entretien des équipements, entretien de la caserne, formation , pratique, simulation. |

| Question 7. Si vous aviez à décrire les activités de votre service de sécurité incendie à un citoyen, que lui diriez-vous ? |
|--|
| Beaucoup de prévention, rapidité d'intervention, efficacité, professionnalisme, formation élevée tous cela pour toujours être au besoin du citoyen. Lorsque l'on nous appelle pour un problème, une solution est trouvée avant notre départ. |
| On intervient sur les alarmes, les incendies, en prévention Chacun a un autre métier. On est pompier pour protéger la population et non pour l'argent. |
| Le service incendie de la MRC compte 8 casernes .avec 100 pompiers 8 lieutenants 6 chefs de district 1 directeur |
| n.a. |
| Nous sommes un petit service qui tente d'offrir le meilleur à sa population avec des moyens très limités mais avec beaucoup de bon vouloir. Nous avons une petite brigade avec peu de pompiers qui sont tous temps partiel donc souvent le temps de réponse est passablement rallongé juste par le temps que les pompiers prennent pour partir de leurs emplois et maison pour se rendre en caserne. |
| De la garde interne de jour et de la garde externe de nuit. Visites de préventions. Organisation d'une portes ouverte |
| Assurer la sécurité incendie dans le combat d'incendie, la désincarcération, les sauvetages nautique et sur glace, les secours aux sinistrés et les différentes activités de promotions et de sécurité avec la population |
| Beaucoup d'activité préventive, avec un important volet de formation. Service en expansion au niveau des services offerts et de la capacité d'intervention. Service ressource dans tous les domaines de la sécurité incendie pour les services avoisinants. Service pro actif et dynamique. |
| Tout type d'intervention, et beaucoup axé sur la prévention |
| Que nous sommes habilités à répondre à toutes sortes d'interventions et que nous axons sur la prévention depuis au moins 25 ans. |
| Peu d'incendie, pratique régulière. Disponible 24 hrs |
| SSI comprenant 17 pompiers volontaires. Service bénévole non rémunéré effectuant la déserte incendie dans une municipalité voisine. Nous effectuons entre 5 et 10 sorties/années. Nous possédons un camion citerne autopompe de 2 500 gallons et un véhicule de service. Annuellement nous effectuons les visites de prévention dans les résidences. Nous effectuons des activités de sécurité lors d'événement populaire. Nous investissons en moyenne 2 000 heures/année. Nos pompiers ont aussi ou sont en formation pour l'obtention de leur certification Pompier 1 et ONU pour les officiers. Citoyen si tu es disponible est-tu intéressé à te joindre à notre service ? Nous avons besoin de relève. |
| Nous effectuons des pratiques régulièrement 2 /mois afin de nous garder alerte. Nous effectuons une visite de prévention à l'automne dans toutes les résidences |
| Pompier volontaire pour une petite municipalité qui couvre également une municipalité environnante soit celle de [...]. Chaque pompier volontaire est muni d'une radio pour recevoir les appels d'urgence. Chacun est habillé pour répondre aux alertes. Chaque nouveau pompier doit suivre le cours de Pompiers 1. L'an passé notre municipalité s'est dotée d'un nouveau camion auto-pompe afin de respecter les demandes du schéma de protection. |
| Nous sommes là pour les servir |
| Nous sommes un service incendie très diversifié et prêt à offrir beaucoup à notre communauté |
| Prévention résidentiel et des risques élevés et très élevés, Sécurité incendie et équipe de premier répondant. Un service près de ses citoyens et pour leur sécurité |
| n.a. |
| n.a. |
| Prévention de jour de mai à octobre. Le service répond environ à 1400 appels par année. Journée porte ouverte dans la semaine nationale de prévention. Plusieurs activités, St-Jean, visite de garderie, école ect... |
| Prévention et sécurité incendie, mission de sauver des vies, protéger des biens. |
| Tout ce qui a déjà été identifié à la question 4. |
| Nous faisons principalement de la prévention résidentielle, mais nous intervenons également dans toutes situations nécessitant notre intervention. Nous devons également faire une vérification de tout notre équipement et des pratiques mensuels pour toujours être bien préparé lors d'une intervention. |

| Question 7. Si vous aviez à décrire les activités de votre service de sécurité incendie à un citoyen, que lui diriez-vous ? |
|--|
| 2 pompiers en caserne (1 par caserne) en tout temps 24 hrs sur 24 et 7 jours semaine. Protection incendie résidentielle et commerciale, espace clos, matière dangereuses, sauvetage nautique, sauvetage vertical, prévention, entretien de tout les équipements, visite dans les écoles et les garderies, journée portes ouvertes, sécurité lors des escales des bateaux de croisière, extinction de feux de forêt en milieu urbain, autorisation de brûlage, autorisation feux de joie entretien des véhicules et des casernes. |
| Prévention annuelle selon notre schéma de couverture .Les incendies et les désincarcération que nous effectuons environ 150 appels annuelle. Vente de garage et collecte de fonds pour la Croix-Rouge. Formation et les pratiques mensuelle. |
| Les activités sont très intéressantes. C'est une formation pour la vie. |
| Nous avons à chaque année une porte ouverte dans nos casernes avec exercice d'évacuation dans chaque résidence aînée, Nous sommes dans tous les événements municipaux, soit parade ou bien festival. Visite de prévention résidentielle annuelle. Nous sommes vraiment proactif dans notre domaine incendie et prévention. |
| Je lui parlerais de la prévention les interventions la formation ect. |
| Premier répondant sur accident ou alarme de feu |
| On fait de la prévention, du combat et des sauvetages divers. |
| Activité de prévention dans chaque résidence de notre ville & d'engagement communautaire. |
| Combat d'incendie, de la prévention et on est appelé à intervenir comme premier répondant lors de situation d'urgence |
| Prévention résidentielle, Intervention, travail en caserne |
| La prévention est la priorité vau mieux prévenir que guérir |
| Prévention |
| Nous avons une caserne qui nous permet de toucher à plusieurs aspects des pompier (sauvetage, incendie, prévention, désincarcération, mat. dangereuses) |
| Prévention, tâche à la caserne, formation et intervention |
| Que notre service fait beaucoup de prévention, d'activités pour les citoyens en plus des interventions. |
| répondre à ses question |
| Assurer la protection de la population par le combat incendie, le sauvetage et l'assistance dans divers divers activités d'interventions. La prévention est un aspect important de notre travail. La protection est assurée par la couverture de la caserne 24/24 7 jours /sem. |
| 20% interventions, 5% éducation du public, 5% pratiques, 40% prévention, 30% tâches quotidiennes (entretien véhicule, caserne) |
| Manque de formateur incendie pour P1 et 2 pas assez de pompiers qualifié DEP, manque de caserne pour couvrir le territoire. |
| Prévention, éducation du public, intervention |
| Prévention = trop emphase, trop c'est comme pas assez |
| Prévention résidentiel, visite CPE les mercredi |

| Question 7. Si vous aviez à décrire les activités de votre service de sécurité incendie à un citoyen, que lui diriez-vous ? |
|---|
| Comme plusieurs SSI, nous répondons à des appels PR (2870 en 2011) pour 2350 interventions incendies. Notre budget est d'environ 14 000 000\$. Il y a un directeur, 1 directeur adjoint aux opérations, 2 adjoints au directeur (Administration et l'autre à la sécurité civile), 1 chef de division à la stratégie et tactiques, 1 à la logistique et 1 autre à la formation, 1 aumônier, 6 chefs aux opération pour les quarts de travail, 1 capitaine aux opérations, 16 lieutenants pour les 4 casernes habitées, deux sont en projet de construction, 88 pompiers permanents et 48 pompiers temporaires. En plus de cela, 6 TPI et 4 secrétaires. Nous avons aussi la chance d'avoir pour nous aider, des bénévoles qui opère le club [...]. Ces membres se déplacent pour fournir aux pompiers lors d'interventions majeurs, la nourriture nécessaire. Nous avons aussi un site non officiel qui est le [...].ca On y retrouve toutes les intervention de notre service. En plus des interventions de toutes natures et de la formation continue, les pompiers sont impliquées dans diverses activités humanitaires comme : Le Noël de pompiers pour les familles défavorisées, le grand Mcdon, le défi gratte-ciel en appui à la dystrophie musculaire, le tournoi de golf en appui à la sclérose en plaque, la collecte de sang, Agir à grande échelle qui est une collecte de fond pour les grands brûlés. |
| Prévention, services aux citoyens |
| Activité de prévention salon expo habitat conseils de prévention |
| Prévention résidentiel, maintenance des équipements, beaucoup de formation et pratique, toujours au service du citoyen |
| Nous sommes un service à temps partiel avec garde interne avec la central 911 opérer par les pompiers donc 2 pompiers pour les camions et une équipe de garde chez eux. |
| Beaucoup de présence avec la population pour des activités préventives, inspection des équipements du service effectué rigoureusement |
| C'est notre service qui gère le 911 donc plus rapide, nous faisons comme pompier temps partiel le même travail qu'un pompier temps plein, avec la structure que nous possédons |
| La prévention est très efficace, il y a beaucoup moins d'incendie qu'avant |
| Pompiers à temps partiel, sur appel seulement. Temps de réponse à l'intérieur du village, de 5 à 10 minutes et de 10 à 20 minutes à l'extérieur. Soyez prudents! |
| le service incendie est un service offert à la population par la municipalité, nous sommes les premiers intervenants sur les situations d'urgence de tous genres. Nous rencontrons aussi les citoyens pour les visites de préventions, le SSI est aussi impliqué dans la plus grande activité de la municipalité (le festival [...]) nous donnons les premiers soins |

Matrice de données qualitatives de la question 10

Aujourd'hui, avez-vous un autre métier que celui de pompier ?

Domaine de l'incendie ou connexe

| | |
|--|---|
| Ambulancier | 2 |
| Consultant en mesure d'urgence | 1 |
| Consultant vente extincteur | 1 |
| Examineur | 1 |
| Instructeur | 5 |
| Pompier militaire | 1 |
| Pompier dans une 2e municipalité | 2 |
| Répartiteur de 911 | 3 |
| Sauveteur espace clôt | 1 |
| Technicien en prévention / préventionniste | 4 |

Domaine de la construction

| | |
|--------------------------------|---|
| Briqueur | 1 |
| Couvreur | 1 |
| Électricien | 1 |
| Frigoriste | 1 |
| Inspecteur en bâtiment | 1 |
| Inspecteur en urbanisme | 1 |
| Manœuvre | 2 |
| Opérateur de machinerie lourde | 3 |
| Soudeur | 1 |

Domaine industriel

| | |
|---------------------------|---|
| Contremaître | 1 |
| Dessinateur industriel | 1 |
| Répartiteur de redresseur | 1 |

Domaine des ressources naturelles

| | |
|-------------------------------|---|
| Agriculteur | 1 |
| Agronome | 1 |
| Technicien forestier | 1 |
| Technicien mécanique agricole | 1 |
| Technicien minier | 1 |

Domaine du transport

| | |
|-------------------------------------|---|
| Formateur en transport | 1 |
| Gérant de flotte | 1 |
| Mécanicien | 2 |
| Propriétaire compagnie de transport | 1 |

Domain de la gestion

| | |
|---|---|
| Administrateur | 1 |
| Chef de service, Gouvernement du Québec | 1 |
| Consultant en gestion | 1 |
| Gérant | 1 |
| Gérant de service | 1 |
| Gérant de territoire | 1 |
| Gestionnaire dans un centre hospitalier | 1 |
| Gestionnaire de contrat | 1 |

Autres domaines

| | |
|------------------------------|---|
| Agent d'intervention | 1 |
| Barman | 1 |
| Enseignant ¹⁰ | 5 |
| Facteur | 1 |
| Inspecteur chez Hydro-Québec | 1 |
| Journalier | 1 |
| Magasinier | 1 |
| Manœuvre spécialisé | 1 |
| Représentant | 1 |
| Suppléant | 1 |

¹⁰ Sans spécification, nous préférons entrer « Enseignant » dans « Autres domaines ». Par contre, nous présumons que certains de ces enseignants œuvrent dans le milieu de l'incendie.

Matrice de données qualitatives de la question 18

| Question 18. Si vous aviez à expliquer votre parcours professionnel à un jeune qui veut devenir pompier, que lui diriez-vous ? |
|--|
| Si tu va au DEP à Montréal, ça coûte cher et t'aura pas de job et tu devras chercher un emploi. Il est plus facile de devenir pompier à temps partiel en région tout en effectuant un travail régulier que de devenir pompier permanent dans une ville comme Montréal. Dans une région comme la nôtre, trouve ou garde ton travail principal et devient pompier à temps partiel. En région il manque tellement de pompiers temps partiel et c'est difficile d'en trouver. Si par la suite tu veux devenir permanent, tu te développe dans des domaines complémentaires comme par exemple en prévention ou un certificat en santé sécurité au travail ou sécurité civile, etc. |
| À la fin de mon secondaire, je me suis dirigé vers le milieu du travail car je ne savais pas vers quelle carrière m'orienter. J'ai découvert le métier de pompier quelques années plus tard en travaillant dans un milieu connexe où je travaillais de concert avec les pompiers. J'ai donc débuté mon parcours scolaire par l'AEC en prévention. Deux mois après la fin de mon cours, j'ai été engagé à temps plein dans un Service incendie comme préventionniste. Étant désireux de poursuivre quand même ma formation comme pompier, j'ai intégré un Service incendie à temps partiel où j'ai commencé ma formation à temps partiel. J'ai commencé par Pompier 1, puis la spécialisation en décarcération. Voulant pousser plus loin ma formation pour pouvoir espérer un jour intégrer un Service incendie comme pompier à temps plein, je me suis inscrit au DEP à temps partiel, formation que je compléterai sous peu. Une majeure partie de ma formation s'est donc fait à temps partiel et a pris plus de temps. Cependant, je crois qu'il est beaucoup plus facile pour moi d'avoir suivi cette voie puisque de suivre des formations avec une certaine expérience de travail, facilite la compréhension de la matière. C'est donc à l'aube de la trentaine que je vais pouvoir commencer à postuler sur des postes de pompier à temps plein ou à temps partiel avec suffisamment de garde pour espérer pouvoir en vivre décemment. |
| Prends la place qui te revient sinon quelqu'un d'autre va la prendre à ta place ! J'ai commencé ma formation sans connaître vraiment la belle aventure dans laquelle j'embarquais. Je me suis investi dans ma formation, très souvent bénévolement année après année de la nouvelle formation s'est ajouté et j'ai toujours voulu avancé alors on embarque et on évolue. C'est ça s'investir dans notre métier. Si tu n'est pas près à ça ou que tu veux faire ce metier pour l'argent, ne commence juste pas ! |
| Pour un service comme le notre , la possibilité de devenir pompier réside dans le dep (exigence du service) |
| Qu'il sera important de travailler fort car il y a beaucoup de formation et que oui ses un métier dangereux mais jumelé avec la sécurité, tout devrait bien aller. |
| Que c'est une belle implication pour sa municipalité avec de belles expériences mais qu'il doit être conscient qu'il devra investir beaucoup de temps pour suivre la formation |
| AU BAS DE L'ÉCHELLE !! |
| Vouloir aider son prochain |
| C'est beaucoup d'efforts, il faut aimer ça se lever en plein milieu de la nuit et devoir faire face à des situations pas toujours drôles. Ne pas avoir peur de suivre beaucoup de formations. |
| De croire en ses capacités ... |
| Avoir une bonne condition physique, beaucoup de disponibilité, s'engager à suivre de la formation tout au long de sa carrière pour demeure à jour dans les différentes sphères d'activités offerte par le service. |
| Que le métier de pompier, ce n'est pas que d'éteindre des incendies. Cette tâche ne représente qu'environ 10 % du travail de pompier, qu'il est relativement simple de passer au travers des formations, mai qu'il faut plus de temps pour acquérir un savoir-vivre envers le citoyen et l'empathie est essentielle. |
| Je le referais...Cependant, il faut demeurer vrai, intègre et ne pas se laisser influencer par le négativisme de certains membres de l'organisation. Il est souvent dit que le pire ennemis du pompier c'est le pompier lui même |
| Qu'avant tout il doit avoir ça en lui. Le désir d'aider les autres peut importe à quelle classe sociale ils appartiennent. Aimer le travail en équipe et avoir une grande esprit de famille.Par la suite, il doit avoir des bonnes notes de secondaire 5 avec math forte, chimie et physique. Être en excellente condition physique et s'entraîner car les places sont limité dans les SSI temps plein.Pour les SSI temps partiel, le chemin diffère mais les qualités doivent être les mêmes! |

| Question 18. Si vous aviez à expliquer votre parcours professionnel à un jeune qui veut devenir pompier, que lui diriez-vous ? |
|---|
| D'ÊTRE PERSEVÉRANT. ALLER SE CHERCHER DU BAGAGE EN CONNAISSANCE MAIS SURTOUT EN PRATIQUE |
| J'ai débuté en tant que pompier sans formation et elle n'était pas obligatoire à l'époque, je me suis inscrit de mon propre grés à pleins de formation pompiers. J'ai eu la pique du métier. Je me suis inscrit au DEP et au DEC en sécurité incendie. Je suis devenu formateur en sécurité incendie. Aujourd'hui je travail à temps plein en tant que directeur de mon SSI et je suis formateur et examinateur pour L'ENPQ. Je suis fier de mon parcours et je continu de me perfectionner et à développer des projets reliés au monde de l'incendie. |
| Beaucoup trop de formation non adapté à des milieux comme le notre... mais que ça vaut la chandelle ! |
| J'ai étudié à l'IPIQ au DEP. J'ai poursuivi au niveau collégial en technique de sécurité incendie au collège Montmorency. La difficulté de trouver de l'emploi une fois diplômé est importante. Le contingentement est élevé compte tenu de la trop grande proportion d'emploi disponibles par rapport au nombre de diplômés chaque années. Cette réalité doit être connue du jeune qui désire devenir pompier. Par contre, si son engouement est tel qu'il se sent prêt à affronter la compétition, le parcours en vaut la chandelle. Mes 3 années d'études dans le milieu de l'incendie représentent une expérience inoubliable de travail d'équipe et de dépassement de soi. Une fois sur le marché du travail, le fort esprit de groupe se maintient et le fait d'aller au feu avec ses confrères solidifie le tout. Du côté préventionniste, le fait d'acquérir un bagage élaboré de connaissances sur plusieurs domaines connexes à mon métier (budgets, devis, construction, relations politiques, tâches administratives, etc.) est très enrichissant et me pousse à en apprendre constamment. |
| C'est très stimulant comme métier. Je suis embarqué dans le service d'incendie comme pompier volontaire et j'ai commencé la formation qui est très intéressante. |
| BEAUCOUP DE FORMATION, BELLE ESPRIT D'ÉQUIPE, TOUJOURS DE L'IMPRÉVUE |
| J'ai commencé à 20 ans comme pompier à temps partiel Si se serais à refaire je ferais le même parcours Mes soi conscient qu'il faut garder du temps pour la famille Pompier ces dur sur une vie de couple. |
| C'est peut être différent selon les régions et les services mais personnellement, je suis arrivé à ce métier suite à un déménagement de région. Voyant que l'équipe de pompier n'était pas suffisante, j'ai pris de l'information et comme je suis un fonceur (mais pas une tête brûlé), j'ai donné mon nom et la semaine suivante, je débutais ce beau métier! C'Est en goutant à ce métier (au début par les pratiques) et très rapidement dans le feu de l'action (faute de personnel), que j'ai vite réalisé que j'en mangeais de ce métier et ceci peu importe l'heure de la journée que mon pager sonnait! Mes décisions étaient bonnes et logiques (malgré que le papier attestant la formation reçu n'y était pas) lors des interventions. J'avais vraiment hâte de recevoir ce bout de papier ENPQ PompIERI que je vais recevoir très bientôt! Et c'est en Septembre 2012, que l'on m'a promu au poste de Lieutenant sous promesse de suivre tous les cours requis le plus rapidement possible. |
| D'être patient le parcours est long |
| C'est un parcours très difficile ou il n'est pas évident de se faire embaucher. Les examens d'embauche ne sont généralement pas représentatifs au poste. Tu dois aller à l'école pour suivre des cours de pompiers tout le temps de ta carrière si tu veux te maintenir à jour et monter de poste dans la hiérarchie. Un pompier doit être en forme lors de son embauche, mais n'y est pas tenu par la suite. Les syndicats sont trop forts afin de manipuler et essayer de contrôler la caserne. |
| J'ai commencé ma carrière comme pompier temps partiel et par la suite j'ai complété ma formation et je suis rentré temporaire en 1999 et par la suite j'ai fait ma formation comme instructeur et officier 1 et je suis rentrée comme permanent 2005 et la je suis a complété mon officier II. |
| Je lui parlerai de mon cheminement de carrière, ce qui m'a amener à devenir pompier à temps plein. Je lui expliquerai toute les facette du métier de pompier, les divers possibilités de carrières dans ce domaine. Bref, c'est trop long à écrire mais tellement facile à expliquer à un public. Je suis directeur incendie à temps partiel et aussi Lieutenant pompier à temps plein pour la base militaire de Valcartier, je donne de la formation, je fais plein de contrat de mesure d'urgence pour divers industries manufacturière. |
| Je lui dirais que s'il veut être pompier, il doit être passionné, être patient, très patient et il doit toujours se tenir à jour. Je lui expliquerais que j'ai commencé comme pompier volontaire pour la municipalité de [...] . J'ai ensuite été préventionniste pour la compagnie Promituel, ensuite j'ai été préventionniste pour la MRC de [...] et que je suis maintenant pompier préventionniste pour la MRC de [...]. Je suis aussi devenu lieutenant pour la municipalité de [...]. Il faut vivre pour le métier si on veut le faire. |

| Question 18. Si vous aviez à expliquer votre parcours professionnel à un jeune qui veut devenir pompier, que lui diriez-vous ? |
|---|
| n.a. |
| Pour devenir pompier temps plein, tu devras travailler fort à l'école et être très débrouillard. Le métier de pompier exige beaucoup d'effort autant physique que mental. Tu devras faire un DEP en Intervention en sécurité incendie et par la suite faire le DEC en sécurité incendie. Il y a beaucoup de demande dans le domaine temps plein alors tu devras être le meilleur et te démarquer et toujours persévérer. Il y a aussi la possibilité d'être temps partiel et œuvrer comme pompier dans des petites villes. Mais, tu devras être engagé par la municipalité et ils te formeront. |
| Aujourd'hui, nous pouvons occuper plusieurs emplois dans notre carrière, mais il est important de faire un métier qui rencontre nos besoins, d'avoir du plaisir et de pouvoir se compléter. Moi j'ai eu la chance de pouvoir changer de métier pour devenir pompier à temps plein. |
| Lorsque j'ai complété mes études de pompier et de préventionniste, je n'avais pas d'emploi. J'ai quitté la résidence familiale à 19 ans alors que j'ai été engagé dans un service incendie à temps partiel (50 appels par année). J'ai pris de l'expérience et cela m'a permis, par la suite, d'être engagé en tant que préventionniste dans un service régional et maintenant, au poste de coordonnateur. Je travaille en incendie à temps plein, mais je suis encore pompier/lieutenant à temps partiel pour 2 municipalités. J'adore mon métier et je ne le changerais pour rien au monde! |
| Travail équipe- être actif au service incendie, faire du bénévolat |
| Quand j'ai été engagé en 87 je pensais seulement faire mon travail du mieux que je pouvais. Aujourd'hui je te dirais que je fais mon métier en voulant toujours être meilleur à tout les jours .Quand j'ai finis l'IPIQ je croyais que l'école était terminée pour moi. Grande Erreur, si tu veut être meilleur tu devras aller chercher cette formation qui te rendra meilleur. Avant l'école n'était pas mon fort aujourd'hui je suis accrédité pour donné cette formation. Et mon métier continue à me faire apprendre même après 26 ans. |
| Je l'encouragerais mais avec le nombre de pompier qui travaille ici à temps plein il trouverais de l'ouvrage dans les grands centres et non en région |
| C'est long et compliqué et que malgré que toute les écoles vont te promettre une job, 90 % des étudiants vont finir à temps partiel seulement. Beaucoup trop d'école pour le nombre de poste disponible. Mais si tu veux devenir pompiers, lâche pas mais soit le meilleur... pour avoir une job. |
| D'être persévérant et de ne pas abandonner. Il s'agit bien sûr d'un métier très valorisant, mais il faut aussi mentionner le côté plus sombre du métier qui est aussi très exigeant. Souvent , les jeunes ne connaissent du métier que ce qu'ils ont vues à la télévision, dans les films ou aux nouvelles. Par contre, rendus en caserne, sur le terrain et les nombreuses exigences demandées par le métier (formation et autres), les jeunes voient souvent un côté à lequel il ne s'attendait pas. |
| Il faut toujours vouloir s'améliorer et être à l'affut des nouveautés et il faut surtout ce fixer un objectif et le garder en tête jusqu'à l'obtention. Mettre l'effort rapporte toujours! |
| n.a. |
| Peut-être que l'image est belle. Mais d'abord, le faire pour soi, dans le sens que ces un métier très exigeant et jamais; tu peux te dire, je sais tout et j'ai fini. Faux. Il faut toujours être actif et performant. On ne sait jamais quand nous serons sollicités et qu'a ce moment nous devons faire preuve de plus +++++. Mais avant tout Il faut aimer faire ce que l'on fait au point de pouvoir partir au travail en sifflant |
| Pour être pompier volontaire il faut avoir la vocation. Car l'implication dans une brigade de pompiers volontaires, avec garde externe, nécessite beaucoup de sacrifices auprès de sa famille et des loisirs personnels car le pompier volontaire s'exécute en dehors de ses heures de travail normales. Cependant ce 2 ^e travail nous permet d'en tirer une grande satisfaction personnelle au résultat des connaissances acquises ainsi que du travail spécialisé accompli. Et tout au cours des années on ne sait ce que l'avenir nous réserve. Je me suis engagé comme pompier volontaire il y a 32 ans. Il y a 10 ans j'ai obtenu le poste de directeur du service de sécurité incendie de [...], à temps plein, poste que j'occupe toujours. Quand je me suis enrôlé comme pompier volontaire en 1981, néophyte de cette profession, je n'aurais pas cru qu'un jour j'en aurais fait une carrière. |
| Depuis 33 ans, je suis pompier, je ne pensais pas gagner ma vie avec ce métier, mais lorsqu'on travaille dans un domaine que l'on apprécie, c'est plus facile. J'ai aussi bien aimé les autres métiers que j'ai exécutés. On doit cependant s'y appliquer avec rigueur en tout temps. La persévérance doit prend une grande place, rien n'est facile et il y en a des embuches. J'ai débuté comme pompier volontaire à l'âge de 18 ans avec aucune |

| Question 18. Si vous aviez à expliquer votre parcours professionnel à un jeune qui veut devenir pompier, que lui diriez-vous ? |
|--|
| formation à l'époque, j'ai fait ce métier et la formation a suivi tout au long de ces années. J'ai élevé ma famille tout en gagnant mon salaire ailleurs pour un bon nombre d'année, soyez positif et ne pas abandonné aux premiers refus que l'on rencontre. |
| Qu'il s'agit d'un beau métier, rempli d'imprévus, de la possibilité d'avancement et surtout de maintien des compétences, de demeurer au service de la population. Maintenir un haut niveau de connaissance et de compétences sont un objectif à cibler tout au long de sa carrière. Ne jamais arrêter de se scolariser dans le domaine et en gestion et surtout de se joindre à un mentor ou une source de référence du domaine afin de toujours garder à l'œil l'objectif du métier et de ses grandes possibilités. |
| Le métier de pompier en est un de passion qui doit être mis au service de ses concitoyens et de ne jamais oublier " Que l'intérêt collectif des concitoyens doit passer avant ton intérêt personnel ". J'ai débuté à titre de pompier volontaire en mai 1976 à la Ville de [...], promu capitaine en octobre 2001. Le 26 novembre 2004, je suis sélectionné comme chef de pompier dans une aluminerie de [...], d'où j'assume les fonctions des services d'urgences (sûreté, pompier, préventionniste, sauvetage, sécurité civile et gestionnaire de cet ensemble dynamique. Le 24 juillet 2000, ayant atteint l'ensemble de mes objectifs personnel, je suis sélectionné au poste de directeur en sécurité incendie à la Ville de [...]. Aujourd'hui, je suis foncièrement convaincue que cette carrière de plus de 37 ans et ce n'est pas fini, n'aurait pu se réaliser sans s'oublier passablement dans l'intérêt de nos contribuables. La meilleure des paies est sans aucun doute la satisfaction du citoyen lui-même. |
| Premièrement faire des études autres que pompier comme travail de base. Dans un deuxième temps faire son cours de pompier à temps partiel car les ouvertures sont tellement rare comme pompier avec horaire de base que nous ne pouvons conseiller à un jeune de mettre tous ses espoirs dans quelque chose qui n'arrivera pas. C'est comme gagner à la lotto d'avoir un poste de pompier à temps complet. |
| Que dans le milieu on arrête jamais la formation, que ce soit des cours, des pratiques etc. |
| De ne pas s'engager uniquement pour l'image, d'être en forme et de le maintenir. De consacrer plusieurs heures de formation et surtout d'aider son prochain |
| C'est un domaine très contingenté qui malheureusement est aussi saturé. Il est possible d'être pompier à temps plein, mais pas nécessairement dans toutes les villes que nous avons en tête. La saturation du marché de l'emploi entraîne les villes de temps partiels à engager des diplômés DEP ou DEC. Leur coût de formation est donc diminué et en plus ils ont des employés surqualifiés pour un petit service. De plus j'ai du faire et refaire des cours puisque les villes à temps partiel et les villes à temps plein ne demandent pas les mêmes diplômes alors que les objectifs de formation sont similaires. |
| Tu ne fais surtout pas ce métier pour toi, mais bien pour le dépassement de soi et venir en aide à nos concitoyens. |
| IL FAUT AIMER LE DÉFIT AIDER LES GENS LE TRAVAIL EN GROUPE J'AI DÉBUTÉ COMME POMPIER POUR VOIR CE QUI SE PASSAIT J'AI AIMER SUIVIE DE LA FORMATION ET GRADUER PETIT À PETIT |
| Persévérer et être prêt à faire beaucoup de sacrifice..... et bien aviser son entourage des conséquences de son implication. |
| n.a. |
| J'ai d'abord débuté par la formation de base à l'époque qui était les blocs A,B,C et D, cette formation m'a confirmé que je voulais devenir pompier, par la suite je suis allé à l'IPIQ et par la suite j'ai continué ma formation pour gravir les échelons du service. |
| Fait autre chose que pompier |
| J'ai fait le parcours normal, DEP et le DEC par la suite. À la fin de mon DEC j'ai été engagé par la ville de [...]. 2 ans plus tard j'ai fait le concours à la ville de [...] et j'ai réussi à être sur la liste. J'attends des nouvelles pour rentrer à la ville. |
| Formation pour par la suite mise des connaissances acquises, DEP= pompier, Off 1= Lt, OFF2= capt, DEC gestion = Dir-adj, Certificat GRH=Dir. Acquérir des connaissances pour par la suite les mettre en application. Il faut détenir certaine aptitude, aller à l'école pour par la suite apprivoiser les techniques apprises. Faire le lien qui souvent manque entre la théorie et la pratique. |
| Que ça ne soit pas besoin de grosses études, on peut suivre par un instructeur ici Par passion, quand tu trouves un |

| Question 18. Si vous aviez à expliquer votre parcours professionnel à un jeune qui veut devenir pompier, que lui diriez-vous ? |
|--|
| brigade où tu t'entend bien, ça devient comme une famille. |
| J'ai commencé par faire p1 p2 officier 1et 2 par les fin semaine sans salaire Quand ont commence il faut aller jus quo bout. |
| métier motivant |
| Je suis rentré pompier sans savoir qu'il y avait des formations qui existait, mais quand on m'a dit que je devais être formé sur un certain point sa ma rassurer de savoir que je n'irais pas au feu sans avoir de base dans le domaine. J'ai donc faite mon P1 et j'ai bien aimé et la mise en pratique du court ne s'est pas fait attendre. Quand j'ai eu fini mon P1, j'étais le premier formé avec la nouvelle norme dans notre brigade, les dirigeants mon tout de suite approché pour faire le court d'officier donc je me suis lancer. Maintenant je suis en attente pour un court de pompe et j'ai été approché par un autre village dans lequel je travaille le jour pour faire partit de leur brigade et eux voudraient me former pour les pinces de désincarcération. |
| Moi je n'osais pas suivre la formation de pompier plus jeune car je ne savais pas nager et J'avais entendu dire que nous devons faire des longeur mais plus vieux j'ai appris que dans les Village tu pouvais devenir pompier a temps partiel et que la caserne pour laquelle tu allais Travailler pouvait te former alors je me suis essayer |
| La formation est primordiale , le travail de pompier est avant tout manuel et pour celui ou celle qui veut en avoir plus il y a la formation d'officier |
| Aimez étudier et être ouvert à la formation continue Polyvalence aimer aider les gens Avoir une grande capacité d'adaptation et être ouvert aux changements Aimé travailler en équipe |
| J'ai complété un dec technique dans un autre domaine pour m'apercevoir qu'il manquait le côté humain et les défis. Je me suis donc inscrit au DEP au CNDF et j'ai fait mon dec en accéléré par la suite. J'ai immédiatement été engagé par le service de ma municipalité comme pompier temps partiel. J'ai obtenu un poste temps plein de préventionniste 9 mois plus tard. J'y suis resté 3 ans. Je suis devenu lieutenant et pompier sur l'équipe 2. Je fait présentement ma formation d'officier 2 pour devenir capitaine. |
| De ne jamais lâcher car cela en vaut la chandelle de persister. |
| Doit avoir beaucoup de motivation, beaucoup de formation obligatoire |
| J'ai un travail à plein temps depuis 1977 dans le génie civil. J'ai décidé de m'impliquer bénévolement dans la brigade de pompiers volontaires de ma municipalité afin d'offrir un service de proximité à mes concitoyens. J'ai investi plus de 600 hrs en formation. Tantôt mes interventions ont servi à protéger mes voisins, ma parenté, mes cocitoyens. En 30 ans, plus de 150 interventions, à part l'implication en sécurité au niveau de la municipalité. C'est valorisant d'être au service de tes concitoyens. La relève est absente. Je t'invite à t'impliquer et à devenir pompier volontaire. |
| Si vous aimez travailler fort et vous surpassé, c'est pour vous. Moi j'ai aimé la formation, rencontrer des instructeurs d'expérience et apprendre de leurs différentes interventions. Oui c'est des fins de semaine mais c'est un coup à donner, l'entraide entre les équipe. En caserne nous ne faisons qu'un. |
| Tu dois avoir du temps à investir dans l'organisation. Tu dois être prêt à répondre aux appels d'urgence 24/24, 7 jours semaine. Tu dois suivre des cours de formation. Tu dois respecter l'autorité. |
| Quand tu as un rêve, tu fonce et le travail payera. J'ai commencé comme volontaire pour ensuite faire un retour à l'école (IPIQ) à 36 ans. Je suis devenu permanent à 39 ans. |
| n.a. |
| La passion du métier et avoir de la rigueur pour franchir toutes les étapes |
| n.a. |
| C'est un métier qui comporte beaucoup de défis. C'est une expérience très enrichissante autant sur le plan professionnel que personnel. Cela m'a permis de dépasser mes capacités physiques et mentales. |
| Que j'ai fréquenté l'école plusieurs années et que j'ai persévéré pendant plusieurs années. En ce qui me concerne, je me suis refait une autres carrière. |
| Embaucher dans un service temps partiel en évolution j'ai été formé entièrement au frais de la ville, jumelé avec l'expérience sur le terrain ceci font de moi une pompière complète. |
| Que si nous avons un rêve, il faut travailler pour l'obtenir et il se réalisera. |
| J'ai commencé par aller donner mon curriculum vitae à mon service incendie. J'ai par la suite passé un entrevue et des tests physiques. J'ai finalement été choisi et j'ai fait 1 ans et demi de cours pour réussir mon diplôme de pompier !. Deux années plus tard, j'ai commencé la formation autopompe. Et j'ai également |

| Question 18. Si vous aviez à expliquer votre parcours professionnel à un jeune qui veut devenir pompier, que lui diriez-vous ? |
|--|
| réussit mon diplôme collégial en prévention des incendies aux cégeps de Chicoutimi. Ce n'est pas toujours facile, mais c'est le plus beau métier du monde, donc ça vaut la peine. |
| J'ai commencé pompier volontaire ou j'ai suivi toute la formation de pompier 1 et officier 1. Par la suite j'ai postulé et obtenu un poste de pompier temporaire. |
| Maintenant beaucoup simplifier avec le pompier 1 de base et les autres formations que l'on prend par la suite. Comparativement à mes début que selon le service nous prenions des formations qu'ils adaptaient à la demande .Par la suite les blocs pour finir avec les modules. Maintenant avec le pompier 1 et la méthode AMIE.Très intéressant pour lui et plus facilitent aussi. |
| Il doit décider s'il vaut être à temps plein ou partiel. De la, je lui expliquerai quel chemin prendre |
| Mon bilan de carrière depuis 32 service car mon début était pompier dans l'armée de l'air et dans la marine canadienne. Et que c'est métier passionnant.. |
| Beaucoup de formation et d'effort mais sa vaut la peine |
| ça ne nous concerne pas, volontaire pour aider, que bénévole |
| Ne jamais lâcher, persévérer et croire à ses possibilités. |
| Comme pompier à temps partiel vous devez au préalable être bien formé. Par la suite, les pratiques sont importantes car il ne faut pas compromettre notre sécurité et la vie de vos confrères de travail. Le plus gros défis sera de prioriser votre vie familiale, le travail (votre gagne pain) et par la suite le métier de pompier. Pour moi, c'est une passion , il faut accepter de faire des compromis et parfois même de subordonner ses propres désirs au profit de l'engagement communautaire. |
| Que c'est un métier plaisant avec beaucoup d'adrénaline, c'est très exigeant avec beaucoup de temps |
| Extrêmement difficile. Beaucoup d'étudiants finissants pour très peu d'emploi à temps plein. Modifications constantes dans la formation et coûts toujours présent. |
| Un ami près de moi est devenu pompier et m'a parlé du métier ça ma tout suite intéressé ex : l'aide au citoyen, sauver des vies, le travail d'équipe |
| Entraînement physique, étude, DEP, DEC |
| La meilleure école est celle de la vie. L'école c'est bien mais le terrain est bien mieux |
| C'est un métier passionnant ce n'est pas de routine, aucun appel est semblable |
| Qu'il doit être prêt à fournir de grands efforts, à mettre beaucoup de temps, à faire certain sacrifice mais que ça en vaut la peine |
| Vas à l'école p.c.q. l'expérience les boss sent foutre l'important ces le papier même si t'es pas un bon pompier et que ta des bonne note tu peux être choisie. |
| J'ai été pompier à temps partiel avec temps de garde en caserne durant 7 ans avant d'être pompier permanent (depuis 12 ans), instructeur depuis 5 ans (pompier 1 et élévation). Il est important de ce tenir à jour par la formation et garder une bonne forme physique. |
| Il faut être déterminé et mettre énormément d'efforts car en plus des écoles qui diplôment trop de jeunes, les villes forment leurs propres pompiers. Donc il faut être le meilleur des meilleurs pour avoir un emploi. |
| De se diriger vers les grandes ville ou la formation DEP et DEC est obligatoire |
| Être patient, être chum avec des hauts gradés donc plus de chance d'avoir un poste, oublier sa famille et tout donner au service. |
| Très difficile de percé et de vivre avec cet emplois si vous êtes pas permanent |
| Très contingenté, difficile de rentrer à l'école (3 ans avant d'entrer) et encore plus difficile de rentrer sur le marché du travail. Secondaire 5, DEP. |
| Je suis pompier temps partiel (1979) à une époque où les cours n'étaient pas très élaborés. J'ai été pompier (civil) permanent dans les Forces armées canadiennes pendant 14 ans où j'ai pu suivre diverses formations très poussées qui ne se donnent pas ailleurs. Cela m'a permis de devenir pompier permanent à l'extérieur des Forces. J'ai quand même dû faire diverses versions de cours pour m'adapter et demeurer à la fine pointe. J'ai complété mon DEP sur le tard, puis fait les cours d'officiers 1 et 2. Je suis en cours de réalisation d'un certificat universitaire en gestion des opérations d'urgence incendie. En raison de l'évolution constante du métier de pompier et des exigences de gestion maintenant requises, je crois que je devrai continuer à étudier pour compléter un BAC. |
| Que c'est le plus beau métier du monde |

| Question 18. Si vous aviez à expliquer votre parcours professionnel à un jeune qui veut devenir pompier, que lui diriez-vous ? |
|---|
| Il faut être en pleine forme physique, accepter la discipline et participer à toute sortes d'intervention et participer à toute sortes d'activités. |
| Va à l'école et crois en toi. |
| Je lui dirai que si il aime rendre service et le travail d'équipe de foncé |
| Il est toujours important de poursuivre nos rêves et nos ambitions. C'est un métier valorisant. |
| Poursuit tes rêves. Tout est accessible avec de l'effort. |
| n.a. |
| n.a. |
| lorsque j'ai découvert le milieu de l'incendie, c'était comme pompier industriel, j'ai tellement aimé que j'ai décider de faire mon P1, en suite j'ai fais mon DEP de soir et de fin de semaine, j'ai commencé comme pompier à la municipalité j'ai été promu capitaine, j'étais responsable de la formation et des pratique, j'ai été promu directeur adj. et directeur par la suite je suis toujours passionné par le métier. |

Matrice de données qualitatives de la question 20

| Question 20. Selon vous, quelles sont les trois principales caractéristiques des services de sécurité incendie à temps partiel ? | | |
|---|---|---|
| 20 T. Partiel 1 | 20 T. Partiel 2 | 20 T. Partiel 3 |
| Ville de moins de 50 000 habitants | Appel de beaucoup de pompier qui on un autre travail – structure d’encadrement non rigide | Pas très payant-beaucoup d’intérêt pour le feu mais peu pour les autres activités |
| Demandant en temps | Ressources limitées | Exige de la passion sinon devient désagréable |
| Temps de réponse très variables | Force de frappe jamais égale | Qté de personnel initial incertain |
| roulement de personnel | formation continue (due au nombre d'appel) | impossibilité d'en vivre |
| disponibilité | travail en équipe | formation |
| Petit service pour petite localité | Nombre d’interventions moins élevées | Métier de pompier combiné à un autre métier |
| DISPONIBILITÉ | IMPLICATION | PERSONNEL PARTIEL.... |
| C'est une petite famille | Cadre moins rigide qu'un service à temps plein | Utilisation des métiers de chacun |
| Dévoué | Passionné | Disponible |
| Disponibilité | Souplesse | Lourd à gérer |
| La polyvalence de la profession de chacun | Le climat familial du groupe | La participation |
| Disponibilité des membres | Engagement envers la brigade | Dévouement du personnel |
| IMPLICATION | RESPECT | MOTIVATION |
| disponibilité plus grande si pas de système de garde | très professionnel, les pompiers sont très dévoués | plus diversifié comme tâche |
| DÉVOUEMENT DU PERSONNEL | COMPLEXITÉ DANS L’ENCADREMENT DU PERSONNEL | DISPONIBILITÉ DES POMPIERS |
| Versatile / multidisciplinaire | Dynamique | Impliqué |
| Disponibilité | L'engagement | Professionnalisme |
| Temps de réponse plus long | Disponibilité variables des pompiers | Force de frappe variable |
| Budget limité | les pompiers ne répondent pas toujours aux appels | difficile de garder l’intérêt |
| Esprit d'équipe et pompier par passion | Fonctionnement autonome | La visibilité par rapport à la population et le conseil municipale |
| être disponible | être prêt a faire des sacrifices personnel | vouloir rendre services a la population |
| Incertitude quant à la quantité de pompiers qui va répondre à l’appel | Délais de réponse plus élevé | délais de formation très long |
| n.a. | n.a. | n.a. |
| Budget minime d’opération | Dévouement et implication des troupes | Force de frappe non garantie à 100% |
| Délais | Disponibilité | Relation citoyen difficile (boite vocale) |

| Question 20. Selon vous, quelles sont les trois principales caractéristiques des services de sécurité incendie à temps partiel ? | | |
|---|---|---|
| 20 T. Partiel 1 | 20 T. Partiel 2 | 20 T. Partiel 3 |
| Meilleur service au citoyen en fonction des l'équipement disponibles | Connaissance du personnel dans divers domaines autre que l'incendie | Dévouement du personnel |
| Demande des gens passionné et disponible | Permet de se faire une bonne expérience | Permet aux pompiers qui cherchent un travail en caserne de se garder à jour. |
| Diversité des compétences (autre emploi, ex :.électricien) | Esprit d'équipe (ne pas le faire pour l'argent) | Passion pour le métier (en lien avec réponse précédente) |
| Coût élevé relié à la formation | Difficulté à recruter | Roulement de personnel |
| Passion | Disponibilité | Diversité |
| Pompier dévoué | Personnel et ressources restreints | n.a. |
| Bénévole | être actif | aimer la profession |
| Complexité d'avoir du personnel | Complexité des méthodes de travail | n.a. |
| ils ont tous un emploi régulier ailleurs | la disponibilité manquante | temps de réponse un peu plus long |
| bénévolat | cœur à l'ouvrage | passion |
| Formé de pompier débrouillard, issue de différent milieu ou corps de métier | Les gestionnaires doivent redoubler d'ardeur pour le recrutement et la rétention. | Difficile d'assurer des temps de réponse et une force de frappe adéquate |
| nécessité de grande disponibilité des pompières ou grosses équipes | diversification des tâches et responsabilités | nécessité d'avoir des règles claires préétablie pour éviter les problèmes |
| Travail d'équipe | L'image positive des citoyens | Adrénaline des appels |
| Personnel passionné | Compétence diversifié | Le personnel vit beaucoup de contrainte |
| être toujours disponible | Beaucoup d'entraînement | Peu d'intervention |
| Beaucoup de gens polyvalent (plusieurs types de métier) | Beaucoup de rotation de personnel (plus ou moins 12 %) | Le travail est plus intense et ardu pour les gestionnaires. |
| Permet la régionalisation ou les ententes entre municipalités éloignées | Permet la réalisation de rêve pour certaines personnes | Seule offre à la population en fonction de la disponibilité financière et surtout selon la capacité de payer des citoyens |
| Dévoué | Passionné | volontaire |
| peu de structure | peu d'appel | peu de formation |
| peu ou pas de permanent | personnel polyvalent | personnes motivés car ils sont là par choix n'ont pas besoin de ça pour vivre |
| Plus grand nbs de pompiers | Plus grande difercité de corps de métier (ce qui peu aider à l'occasion) | Plus grande répartition du territoire à couvrir |
| disponibilité | Débrouilalrdise | n.a. |
| le vouloir de faire ce métier pour aider les autres | la camaraderie avec une grande intensité | la grande fierté de faire parti d'une élite pour faire du bien |
| TRAVAIL ÉQUIPE | PARTAGE BÉNÉVOLE | ENTRAIDE |
| On fait ça par amour du métier, et polyvalent | Implication social de ses membres | Souvent on doit s'auto-financer |
| Très demandant pour le temps - | La vie de famille en prend un | n.a. |

| Question 20. Selon vous, quelles sont les trois principales caractéristiques des services de sécurité incendie à temps partiel ? | | |
|---|--|--|
| 20 T. Partiel 1 | 20 T. Partiel 2 | 20 T. Partiel 3 |
| formation -pratique | coup | |
| n.a. | n.a. | n.a. |
| peut d'intervention | peut de prévention | peut de formation |
| Garde externe | appel sur le Paget | formation (pratique) par les soirs |
| disponibilité des gens (temps de réponse) | budget pour avoir les outils nécessaires | formation minimal difficile à acquérir |
| Avoir un autre travail | Pas toujours disponible | par passion et non pour l'argent |
| De faire plus qu'un métier | De disposer plus de temp | D'attendre les appels à domicile |
| Premier secour | n.a. | n.a. |
| Perte des « moves reflexe » dû au manque d'appel | Perte d'intérêt par manque d'action | Difficulté à créer une cohésion au sein du groupe, (les gars son bien « chummé » mais ne savent pas nécessairement travailler ensemble.) |
| Sur appel (pagette) | pratiques mensuelles | salaire mensuel |
| efficacité | disponibilité | engagement |
| disponibilité | conciliation travail - pompier | Économie budgétaire |
| vaste territoire | Peu de budget | Moins de formation |
| Expériences diverses | Disponibilité | Compétence |
| Possibilité de garder son travail régulier | Implication dans un groupe | Apprentissage de beaucoup de connaissances |
| Action bénévoles | Horaire aléatoire | manque de relève difficulté à combler |
| manque d'expérience | Plus difficile de maintenir l'intérêt | Petit noyau qui effectue les tâches |
| Être disponible | Avoir un bon jugement | Être prêt à n'importe quelle situation et à agir en conséquence |
| Indispensable | Un rôle important pour les petites communautés | Des homems/femmes de passion |
| gestion administrative difficile | Recrutement personnel plus complexe | Proximité des citoyens |
| avoir la passion du métier | avoir de la discipline | ne pas compter son temps |
| Etre disponible | Capable d'adaptation | horaire flexible |
| La disponibilité | L'efficacité | Être responsable |
| Petite municipalité de moins 25000 habitants | région éloigné | peu d'appel |
| passionné | diversifié | devoué |
| personnel engagé | Difficulté de rétention du personnel | Rapport qualité prix excellent |
| Disponibilité | Rapidité | Efficacité |
| pompiers sur appel donc temps de réponse plus lent | Les équipements sont moins bien entretenus | les budgets sont moins élevé donc moins de service. |
| monnaitairement / budget | implication des pompiers | service à la communauté |
| Bonne "chimie" d'équipe | Ne travaille pas pour l'argent | Aime le métier pour le métier |
| Travail d'équipe | Esprit d'équipe | loyauté |
| Beaucoup d'effectif | Gestion des disponibilités difficile | Recrutement difficile |

| Question 20. Selon vous, quelles sont les trois principales caractéristiques des services de sécurité incendie à temps partiel ? | | |
|---|---|---|
| 20 T. Partiel 1 | 20 T. Partiel 2 | 20 T. Partiel 3 |
| formation | disponibilité | Aimer faire bénévole |
| Disponibilité | Débrouillardise | Passionné |
| La fréquence des interventions | La polyvalence lors des appels | La capacité de récupération, santé personnel et travail après l'appel de service. |
| répondre aux appels d'urgence | faire les inspections à toutes les semaines | la prévention |
| Adaptation | Improvisation | débrouillardise |
| Grande disponibilité requise | budget limité | vie familiale précaire |
| Disponibilité | Adaptation | Débrouillardise |
| Disponibilité | Plus petit budget | Personne polyvalente dû à leur autre emploi |
| Appel en garde externe | Rotation du personnel | Horaire variable |
| Disponibilité des pompiers | Budget plus restreint | nombre de répondant variable |
| aucune assurance vie | aucune stabilité | salaire moindre |
| Disponibilité du personnels t.partiel vs emploi régulier | Temps de réponse plus long (personnel pas en caserne) | Impact sur la famille |
| Disparité de formation | Beaucoup d'incompétence | difficulté pour la disponibilité |
| le don de soi et de temps | Désorganisation lors d'intervention | Trop de délai avant d'arrive sur l'intervention |
| sur appel | Horaire incertain et variable | Besoin grande disponibilité |
| Disponibilité non stable | Débrouillardise | Budget = équipement |
| disponibilité | débrouillardise | adaptation |
| Formation du personnel aléatoire | Budgets et équipements déficients | grande motivation des pompiers |
| Faible budget | Force de frappe réduite | Plus difficile de faire des suivits |
| Protéger les personnes | Protéger les biens | Protéger l'environnement |
| Pompier passionné | Formation continue | Être ordonné |
| Rapidité | Diversifié | Compétitif |
| Expériences personnelles des individus, à cause de leur travail principale | de travailler avec des gens différents | n.a. |
| même travail que temps plein | belle structure | beaucoup de liberté |
| n.a. | n.a. | n.a. |
| Gens passionnés | Petits budgets | Débrouillardise |
| Passionné | Disponibilité | Polyvalent |

Matrice de données qualitatives de la question 21

| Question 21. Selon vous, quelles sont les trois principales caractéristiques des services de sécurité incendie à temps plein ? | | |
|---|--|---|
| 21 T Plein 1 | 21 T Plein 2 | 21 T Plein 3 |
| Ville de plus de 50 000 | Structure d'encadrement plus rigide | Attentes plus grandes de la part du citoyen |
| Stabilité d'horaire | Meilleures conditions de travail | Possibilités d'avancement intéressantes |
| Temps de réponse rapide | Personnel prêt à intervenir | Formation continu |
| stabilité | bon salair pour en vivre | nombre d'appel importants |
| Travail en équipe | Relation avec le public | formation constante |
| Plus grosse brigade | Nombre d'interventions élevées | Métier de pompier comme unique métier |
| STABILITÉ | UNIFORMITÉ (SERVICE) | INVESTISSEMENT LONG TERME |
| Cadre rigide | Procédure | Obligation |
| Personnels sur place | Rapidités | n.a. |
| Minimum de personnel assuré | Syndicat très fort ??? Est-ce pour les bonnes raisons??? | Stabilité dans le personnel |
| L'expérience dû aux nombres d'appels | La disponibilité pour la force de frappe | La vérification régulière des équipements |
| Rapidité d'intervention | Personnel en quantité suffisante | Travail d'équipe (Appartenance) |
| AUDACE | CONDITION DE TRAVAIL | CRTIQUE |
| belle horaire de travail | bon salaire | parfois syndicat trop fort |
| SERVICE OPTIMAL POUR LES INTERVENTIONS | GARDER LES TROUPES MOTIVÉES | FACILE DE MAINTENIR LE NIVEAU DE COMPÉTENCE |
| Professionnel | Syndiqué | temps de réponse rapide |
| L'engagement | Professionnalisme | Fraternité |
| Temps de réponse rapide | Force de frappe assurée | Présence en caserne 24h/24 |
| Pompier c'est le métier | plus de budget | plus de structure dans le service d'incendie |
| Tout un monde entre la philosophie du pompier à temps partiel et un permanent | | |
| fond de pension | être capable de vivre en groupe | faire des compromis |
| Délais Intervention plus court | Personnel sur place en tout temps | facilité à donner de la nouvelles formation |
| n.a. | n.a. | n.a. |
| Budget d'opération élevé | manque de motivation lors de rappel | Déploiement des pompiers constant |
| Délai rapide d'intervention | La disponibilité du personnel | Bon service au citoyen |
| Méthode de travail | Habitude de travail | Plus d'expérience |
| Formation continue et spécialisée | Horaire de rêve | Confrérie et travail d'équipe |
| Spécialisé (C'est leur métier. Beaucoup normé en général pour la tache des temps partiel notamment en gestion | Gestion difficiles (coté monétaire prime et syndicat) | Support à la population (prévention avec TPI temps plein) |
| Personnel fixe | Horaire fixe | Peu ou pas de roulement de personnel |
| Laxisme | Syndicat | Enfant gatée |

| Question 21. Selon vous, quelles sont les trois principales caractéristiques des services de sécurité incendie à temps plein ? | | |
|---|---|--|
| 21 T Plein 1 | 21 T Plein 2 | 21 T Plein 3 |
| Délai de réponse plus rapide | Ressources plus importantes | n.a. |
| salaire | adrénaline | métier |
| Personnel en quantité | Méthode de travail uniforme | n.a. |
| Présence en tout temps en caserne | Délai d'intervention plus court | Entretien des équipements |
| professionnaliste | syndicat | carrière |
| Pas de problème d'embauche de personnel | Parfois trop gros et ingérable | Moins d'esprit d'équipe, le métier étant un travail et moins une passion comme dans les ssi de partiels. |
| rapidité d'intervention | taches spécifiques de chacun | disponibilité des équipes |
| Professionnalisme | Salaire | Travail d'équipe |
| Rapidité | Efficacité | Il se croit supérieur. A mon avis ce qui est totalement faux. (Je suis disposé à en faire la preuve) |
| Beaucoup d'intervention | Entraînement et formation sur les heures de travail | Vie en caserne |
| La syndicalisation est très voir trop forte | Les pompiers sont intenses dans ce qu'ils exécutent. | Les pompiers sont exigeants envers leurs collègues à temps partiels. |
| Meilleure offre de service à la population lorsque le personnel s'implique | Agent motivateur pour la jeune relève | Trop grande syndicalisation engendrant la perte de vue l'objectif du métier |
| Un job pour plusieurs | Se sent indispensable | Oubli l'intérêt collectif |
| structure plus fonctionnel | meilleur encadrement des employés | programme de formation plus structuré |
| diversité des appels | quantité d'appels | n.a. |
| Répondre aux appels plus rapidement | Camions et équipements sur les lieux d'incendie ou autres plus vite | Répondre aux questions des citoyens |
| professionnalisme | expertise | savoir faire |
| n.a. | n.a. | n.a. |
| PLUS DE RESSOURCES | TRAVAIL ÉQUIPE | DISPONIBILITÉ |
| Motiver plus par les conditions de salaires et les avantages sociaux | Accès à plus des ressources \$\$\$ et humaines et matériels | plus spécialiser par poste.... |
| n.a. | n.a. | n.a. |
| Temps de réponse rapide | structure organisationnel plus élaborée | Plus facilitant pour la prévention |
| plus d'intervention | plus de prévention | plus de formation et d'expérience |
| garde interne en caserne | sentiment d'appartenance à une équipe | emploi stable |
| rapidité d'intervention | formation | maintien des ressources |
| En caserne 24 heures | Intervenir plus rapidement | Salaire |
| Le délai de réponse | L'entraînement | n.a. |
| Toujours être prêt | n.a. | n.a. |

| Question 21. Selon vous, quelles sont les trois principales caractéristiques des services de sécurité incendie à temps plein ? | | |
|---|--|--|
| 21 T Plein 1 | 21 T Plein 2 | 21 T Plein 3 |
| Hiérarchie clair | Tâche bien définis | Plus d'efficacité car les gestes devienne routinier vu qu'ils ont un grand nombre d'appel |
| horaire de travail regulier | salaire aux 2 semaines | plus d'appels |
| efficacité | professionalisme | n.a. |
| stabilité | Efficacité | Organisation professionnelle |
| Grandes villes | Gros budgets | Formations et équipements performants |
| n.a. | n.a. | n.a. |
| travail régulier | Permet de mettre ne pratique + régulièrement les connaissances acquise | Meilleur suivis d'entretien |
| métier au quotidien | horaire pré établi | Meilleur équilibre entre travail / famille et 4. Facilité de combler les postes de permanent |
| Beaucoup d'interventions | Plus grand nombre de pompiers | Administration |
| Disponible pour travailler de jour, de nuit, de fin de semaine | Être vigilant | Capable d'agir en toute circonstance et de bien gérer son stress |
| Une carrière | Formation continue | Service les citoyens |
| Section administrative plus adéquate | Ressources monétaire suffisante | Personnel toujours dispo |
| ne pas oublier d'où on vient - souvent du temps partiel | Ne pas oublier le privilège d'être pompier | n.a. |
| horaire fixe | avantages sociaux | esprit d'équipe |
| La disponibilité | L'efficacité | Être responsable |
| Municipalité de 50000 habitants et plus | Municipalité ayant de gros parc industriel | Ayant au moins 700 appels et plus. |
| professionnel | expertise | rapidité |
| Très couteux | Plus performant | Personnel moins engagé |
| Rapidité | Efficacité | Discipline |
| temps de réponse rapide | formation continue obligatoire | pompiers multidisciplinaire |
| gros budget = beaucoup d'équipement | entraînement | cédule travail /plus d'hommes sur les appels |
| Plus d'équipements | Plus de personnel | Plus de budget |
| Travail d'équipe | Esprit d'équipe | loyauté |
| Plus efficacité | Plus de ressources | Plus de contrainte syndicale |
| conserne ne pas | | |
| Professionalisme | Disponibilité immédiate | Meilleur prévention |
| La rapidité d'intervention | La formation accrue | Le lien d'équipe, l'entraide. |
| répondre aux appels d'urgence | être actif à tous les jours | n.a. |
| organisation | Esprit d'équipe | Professionalisme |
| temps de réponse plus court | foramtion plus régulière et avancé | service au citoyens de meilleur qualité |
| Organisation | Esprit d'équipe | professionnaliste |
| Temps réponse plus rapide | Meilleure connaissance confrère, | Plus de temps de pratique |

| Question 21. Selon vous, quelles sont les trois principales caractéristiques des services de sécurité incendie à temps plein ? | | |
|---|---|--|
| 21 T Plein 1 | 21 T Plein 2 | 21 T Plein 3 |
| | collègues | |
| Toujours même équipe | Stabilité | moins de rotation de personnel |
| Temps de réponse plus rapide | Budget plus élevé | formation plus en continue |
| contraire : assurance vie | contraire : stabilité | contraire : salaire élevé |
| Personnels plus entraîné (formation, équipes de travail, habitude etc.) | Temps de réponse plus court (caserne 24/24) | Service aux citoyens plus diversifié |
| formation unique | efficacité | stabilité |
| Délai de mobilisation | Formation DEP de base | Habitude de travail en équipe |
| Stabiliser | Professionalisme | Horaire Stable |
| Stabilité | Structure | Professionalisme |
| professionalisme | organisation | esprit d'équipe |
| Organisation opérationnelle accrue | Budgets concrets aux besoins | Manque de motivation de certains pompiers envers le métier |
| Budget plus important | Force de frappe | Meilleur esprit d'équipe |
| Protéger les personnes | Protéger les biens | Protéger l'environnement |
| Personnel régulier | Plus haut % d'intervention | % + elever de pompier diplômé |
| Horaire fixe | Rapidité | Efficaciter |
| l'horaire fixe | performance dans le métier | n.a. |
| pas chez nous | n.a. | n.a. |
| n.a. | n.a. | n.a. |
| Plus sécuritaire | Personnel blasé | Gros budgets |
| passionné | Polyvalents | Disponible |

Matrice de données qualitatives de la question 22

| Question 22 : Selon vous, que faudrait-il expliquer aux citoyens pour mieux faire comprendre la profession de pompier ? |
|---|
| Les pompiers sont un service municipal qui ne peut être facturé aux citoyens lors d'appels. |
| Qu'il s'agit d'un métier en pleine révolution puisqu'il est maintenant mieux défini et balisé par la loi sur la sécurité incendie. La vieille image de « Pompier volontaire » doit maintenant faire place à une image de professionnel formé pour intervenir en toutes sortes de circonstances. Il s'agit d'un métier exigeant en temps où les disparités sont énormes entre les Service incendie selon l'endroit où ils sont situés et la population qu'ils desservent. La rémunération va également en ce sens. Pour les emplois à temps plein ou à temps partiel mais qui permettent de vivre de ce métier, il y a beaucoup trop d'appelés pour le nombre d'élus. |
| n.a. |
| Que de nous payer a "rien faire" est tres sécurisant et payant pour eux et que malgré les apparences de ne rien faire les pompier travaille énormément lors d'un appel |
| C'est un métier très exigeant et qui demande beaucoup de formation et de mise à niveau sur les formations reçu. Avoir une équipe toujours prête pour aller aidé les citoyens est un atout pour tous. |
| Dans les localités où les pompiers sont volontaires, les citoyens devraient savoir le nombre d'heures de formations importantes que doivent suivre leur pompier, et souvent, ces heures de formation ne sont pas rémunéré. Je trouve que dans une petite localité comme la mienne, les gens ne sont pas conscients de tout le temps que les pompiers volontaires investissent gratuitement pour leur localité, et qu'au contraire, ils voient un peu les pompiers volontaires comme une dépense inutile et un "contry club". |
| SENSIBILISATION |
| Que l'on est là pour les protéger, mai bien sûr il y a un coup à ça donc suivre les lois et les règlement |
| Je pense qu'après les sondages ou les pompiers sortaient en première place comme métier le mieux respecté. Pas grand-chose d'autres à dire. |
| Oui, parce que notre rôle a changé. Nous ne sommes plus à l'ère de l'attente et de faire tout autre chose. La profession s'est « professionnalisée », il serait temps que les employés (syndicat) s'actualisent et reprennent contact avec la réalité car nous sommes des privilégiés dans cette société. On oublie trop souvent qui nous devons servir et l'ÉGO de l'individu domine sur ce que devrait être la profession. |
| La diversité de nos types d'interventions, Un bref résumé sur la loi sur la sécurité incendie ainsi que la règlementation, Les sacrifices que cela demande à un pompier à temps partiel, Qu'il n'y a pas de facturation lorsque nous sommes appelé (sauf à un non résident) |
| Répartition des tâches, importance de la prévention pour diminuer les sinistres |
| Les valeurs qui unissent les membres d'un Service de Sécurité incendie sont le professionnalisme, la compétence, l'implication, le respect, la loyauté, l'intégrité et finalement que le citoyen soit au centre des ses préoccupations. Ces valeurs sont mises de l'avant en tout temps et sont primordiales afin de préserver la mission et la vision du Service. La mission du Service de sécurité peut se résumer en six points : • Sauvegarder la vie ; • Protéger les biens ; • Préserver l'environnement des citoyens et des visiteurs par la prévention ; • Contribuer à l'éducation du public ; • S'impliquer dans la communauté ; • Gérer des interventions lors d'incendies ou de toutes autres situations d'urgence. Le Service contribue ainsi à la sécurité des personnes, à la conservation du patrimoine et au développement durable de la communauté desservie. |
| Que nous laissons nos familles et amis à tout heure du jour ou de la nuit pour aller les aider, et surtout qu'ils ne doivent jamais hésiter à faire le 911, ils ne nous dérangent pas!! Expliquer également le fonctionnement des centrales 911 et la répartition des ressources. Que depuis l'entré en vigueur du règlement sur la formation, les pompiers temps partiel sont aussi très bien formé. |
| TRAVAIL EN DEHORS DES INTERVENTIONS |
| Les techniques de travail, les raisons du déplacement de tous ces véhicules et pompiers, les exigences de force de frappe. |
| Service essentiel. Le dévouement de chaque pompier pour l'intérêt des autres |
| C'est un métier qui a évolué et qui utilise maintenant des équipements spécifiques. La santé et sécurité au travail est désormais un aspect important du métier. Les procédures doivent être respectées à la lettre. Le service au citoyen est primordial. La diversité du métier de pompier est importante. Que se soit pour les incendies, accidents |

| Question 22 : Selon vous, que faudrait-il expliquer aux citoyens pour mieux faire comprendre la profession de pompier ? |
|---|
| ou diverses sauvetage, le pompier est appelé à apporter son aide. |
| Je crois que les citoyens comprennent le métier |
| A L'exception des grands centres, je crois que les citoyens comprennent bien la profession de pompier. Ici il y a très peu de revendication on est là par amour ou passion. Les salaires c'est secondaire. |
| La réalité que nous vivons a partir du moment que page bip Tout laisser tomber pour et voir au besoin du citoyen en détresse |
| Que ce n'est pas un métier ou on ne peut pas avoir de qualité de vie, qu'il ne faut pas voir unique le prestige du métier mais aussi que la population soit sensibilisé aux tâches et divers types d'intervention que nous sommes aptes à accomplir. Que les pompier font aussi tout leur possible pour aider les citoyens peu importe le sinistre. |
| D'être patient la formation est longue et étendu dans le temps c'est ce qui en décourage beaucoup |
| Ils sont là pour leur sécurité. Ils ne dorment pas 24 heures sur 24. Ils doivent maintenir les équipements afin d'être prêts en tout temps. Ils sont polyvalents, ils ne font pas seulement éteindre des feux. Ils font aussi de la prévention incendie ce qui aide à faire diminuer les pertes reliées à l'incendie et aux déplacements inutiles des camions de pompier. |
| Je pense que le citoyen est souvent mal informé sur les services donné dans les municipalités |
| Power point avec un excellent communicateur. |
| Que c'est un travail qui demande beaucoup de savoir être et de savoir faire. Qui demande une bonne forme physique et un esprit de dévouement important. Le travail du pompier demande aussi une grande partie de psychologie humaine, étant donné que le pompier doit agir dans des circonstances de crises et de misère humaine. |
| Qu'on ne fait pas juste éteindre des feux (de plus en plus rare avec la prévention) mais mettre l'accent sur sécurité civile, machoire de vie, spécialisation, sauvetage hors route, etc. |
| Que les pompiers ne font pas juste combattre des incendies, ils ouvrent dans beaucoup d'autres sphères pour venir en aide aux gens. |
| Que le pompier passe seulement 5% de son temps en intervention, il doit passer beaucoup de temps en formation pour apprendre différentes informations techniques, il doit passer aussi beaucoup de temps en entretien d'équipement. Mais pas assez de temps dans des activités de prévention. |
| Principalement au niveau des temps partiel, il faut comprendre que nous avons tous un emploi à temps plein, une famille et qu'au travers de tout ça, il faut y ajouter les pratiques mensuelles, la formation et les appels à toute heure du jour et de la nuit. Donc ça prend des pompiers dévoués qui aiment la profession. De plus, il y a certaines interventions qui sont plus dures que d'autres sur le moral, alors il faut être bien entouré. Et finalement, ça prend une famille compréhensive! |
| C'est un métier de prévention ,qui vous aide à être sécuritaire pour la prévention des incendies |
| Que se métier est beaucoup plus complexe que seulement mettre de l'eau sur un incendie pour l'éteindre |
| Le temps qui est fourni par les pompiers en formation en pratique et les exigences des schémas de risque ,les efforts en préventions. |
| Leur expliqué clairement la différence entre le permanent et le partiel. Que les partiels font un excellent travail mais que le délai pour intervenir sera plus long... mais moins cher. |
| Expliquer à la population le travail que l'on doit faire et pourquoi on doit le faire. Faire aussi connaître à la population qui sont les pompiers et leur faire savoir que ce sont des gens ordinaires qui exercent aussi d'autres professions, qui ont des familles et des loisirs et qui font d'énormes sacrifices pour exercer leur profession de pompier. Que les gens cessent de voir les pompiers comme un club social comme les Lions ou le club Optimiste, mais comme un travail d'intervenant d'urgence, au même titre que les ambulanciers ou les policiers. |
| Expliquer les différents tâches, les services offert et aspect du métier de pompiers |
| La dévotion lors du travail, qu'il comprenne que l'on est disponible tous le temps et que les pompiers vont jusqu'à mettre leur santé ou vie en jeux pour les sauvés. Que l'on ne peux pas les gardés a un travail a 110% de leur temps et qu'il est le même efficacité lors des appel d'urgence par la suite. Car pour eux l'on doit travaillé 100% du temps que l'on est disponible c'est pas réaliste. |
| Peut-être, que je suis un peu désabusé. Mais Un citoyen comprend mieux lorsqu'il a été ou lorsqu'un proche a été touché. C'est encore plus vrai pour les élus. |
| Ce qui est le plus contraignant pour le citoyen est toujours son compte de taxe, donc souvent les dépenses |

| Question 22 : Selon vous, que faudrait-il expliquer aux citoyens pour mieux faire comprendre la profession de pompier ? |
|--|
| <p>rattachées au S.S.I. et cela est beaucoup plus évident dans les plus petites communautés. Mon expérience m'a amené à comprendre que c'est le manque de connaissance du citoyen de ce que doit être un service de sécurité incendie efficace, du pourquoi et du travail à accomplir. Un jour, après une porte ouverte de la caserne, des citoyens réfractaires aux dépenses encourues en incendie m'ont avoué qu'ils avaient changé leur vision suite de la compréhension de notre rôle de protection que nous devons assumer.</p> |
| <p>L'aspect prévention des incendies qui aujourd'hui est un incontournable pour assurer la sécurité des citoyens et en plus est une obligation légale. Pour le reste du métier soit le combat et les entretiens, ils s'en ont chargés de l'expliquer.</p> |
| <p>Chez nous, nous offrons une journée familiale des pompiers afin de permettre aux citoyens de démystifier notre travail. Cette activité devrait se retrouver dans un calendrier d'activités à prévoir lors de différentes activités municipales. Promouvoir la parution d'articles informatifs sur le service et ses diverses réalisations ou offres de service.</p> |
| <p>Le citoyen aime ses pompiers mais ont de la difficulté à comprendre que la nuit ils peuvent dormir. Ne connaissent pas notre rôle et responsabilités et leurs responsabilités personnel face à nous</p> |
| <p>Que le métier offre une meilleure formation à l'ensemble de ses pompiers Que tous les pompiers doivent avoir une formation avant de faire ce métier</p> |
| <p>Notre rôle et nos responsabilités</p> |
| <p>Que ces un métier fantastique, toujours en évolution, qu'à chaque interventions (grosse où petite) nous avons toujours le sentiments du devoir accomplie et que nous le faisons pour la population et pour leurs sécurités.</p> |
| <p>Que la professionnalisation de la profession à entraîné la mise en place de cours et de formation continue qui font en sorte que c'est plus que simplement appliquer de l'eau mais comprendre l'ensemble des facteurs qui contribue à une extinction efficace et limitant les dégats. Ceci s'applique également aux autres spécialisations.</p> |
| <p>Que bien sur protéger des vies, mais SURTOUT protégez la valeur foncière de leur biens</p> |
| <p>EXPLIQUER TOUT CE QU'ONT ESSAIE DE METTRE EN OEUVRE POUR ETRE EFFICACE</p> |
| <p>Qu'on n'est pas juste une dépense sur leur compte de taxes, et qu'on est aussi une sorte d'assurance qui protège leur vies et leurs biens, et qui permet également à la communauté de s'épanouir en amenant des nouveaux commerces et industries tout en offrant une meilleur qualité de vie....</p> |
| <p>? impossible ici</p> |
| <p>Leur démontrer les exigences reliées au métier de pompier et également leur faire savoir toutes les différentes situations dans laquelle nous sommes appelé à intervenir et ainsi leur faire voir la polyvalence du service.</p> |
| <p>C'est un métier parfois valorisant mais parfois aussi très ennuyant et peut motivant. Il faut être capable de faire face à la musique en tout temps, beau temps mauvais temps froid pas froid chaud pas chaud mouille pas mouille neige pas neige fatigué pas fatigué.</p> |
| <p>Je crois que les citoyens connaissent déjà en gros le métier de pompier. Plusieurs villes organise des portes ouvertes qui permettent aux citoyens de visiter les casernes et de comprendre le métier de pompier .</p> |
| <p>Professionnel en aide au citoyen dans divers domaine axés sur la sécurité des gens et des biens. Préventionniste, aidant naturel. Gens ayant une volonté de bien être pour les autres souvent même au delà de sa propre sécurité. Un technicien versatile étant formé à trouver des solutions rapide et sécuritaire lors de situation d'exception.</p> |
| <p>On travaille pour protéger la population, combattre l'incendie. On a un rush d'adrénaline, on aime ça parce qu'il faut combattre pour aider la population. Les pompiers forment une grande famille. Il y a de l'entraide. Ils vont t'aider même en dehors du service. Ils te laisseront pas tout seul dans le trouble.</p> |
| <p>Que les pompiers ne font pas juste attendre dans les casernes Leurs expliquer en quoi consiste le travail des pompiers</p> |
| <p>n.a.</p> |
| <p>Que nous sommes des humains comme eux qui prennent le temps d'essayer d'aider notre prochain mais que nous ne sommes pas des surhommes capables de tout, nous avons des limitations physique, psychologique et matériel. Ce n'est pas parce que nous sommes pompiers que nous avons réponses à tout.</p> |
| <p>Que tous les risques sont calculés et qu'il n'y a aucun danger a être pompier. Les pompiers sont la pour protéger les biens sauver des vies. Nous sommes toujours voutents de voir les citoyens venir nous rendre visite en caserne</p> |

| Question 22 : Selon vous, que faudrait-il expliquer aux citoyens pour mieux faire comprendre la profession de pompier ? |
|---|
| Faire connaître le métier et les conditions du métier, Temps plein vs temps partiel, Ressources disponibles ville vs municipalité, Mais dans tous les cas le feu ne voit pas les disparités |
| Polyvalence et formation des pompiers, Les différents services offerts et le travail administratif, La technologie rattachée au travail actuel des pompiers, Fonctionnement du SSI (les gens pensent que les pompiers sont en permanence en caserne) |
| On ne sauve pas des vies à tous les jours, il n'y a pas de feu à tous les jours, mais on se pratique et on se prépare au pire à chaque quart de travail. On fait de la prévention pour éviter de se servir de nos équipements, dans le but de sauver des vies. |
| n.a. |
| Les pompiers ne sont pas là seulement pour éteindre des incendies prévention, sécurité, disponibilité. |
| Que la municipalité / la MRC dévalorise cette profession. Pour plusieurs c'est une dépense. Faire des campagnes de publicité sur : la mission des S.S.I. protection des gens, sauver des vies, protection des biens, activités de sensibilisation de prévention de service de sécurité etc ! Publiciser que ça prend de la relève. |
| L'objectif premier : sauvé des vies. Les risques de la profession. Les exigences physiques, le contrôle de soi. La confiance entre co-équipiers. Le temps d'intervention des pompiers sur appel (on part de la maison). |
| n.a. |
| Leurs faire faire une visite de caserne pour leur faire comprendre certaines subtilités du métier. Pour 4 dans un camion? Pas juste les feux, etc |
| Que peu importe que l'on soit un petit village ou bien une grande ville les lois sont les mêmes. |
| Que nous sommes pas plus qu'une dépense \$ que exemple le secteur des loisirs ou de la voirie. Car dans une petite municipalité le SSI est souvent vu comme coûteux \$ sauf pour celui qui a reçu nos services |
| n.a. |
| C'est un métier qui nécessite une grande force physique et mentale, qui comporte beaucoup de risque mais qui en vaut la peine. |
| L'explication de l'aspect physique du travail (Le travail au feu, désincarcération, sauvetage en hauteur, horaire de travail ect..) L'explication de l'aspect psychologique du travail(Travail d'équipe, mortalité d'un collègue ou d'un citoyen lors d'un incendie ou accident de circulation.) |
| Parfois vu comme une dépense majeure pour les citoyens. Mais il nous faut beaucoup de pratique afin d'être efficace lors de réelles interventions. C'est un métier exigeant, stimulant et imprévisible. Il faut toujours être prêt à intervenir. |
| Que c'est un métier exigeant, qu'il faut plusieurs heures de formation et d'entraînement annuellement, qu'il faut de la disponibilité. Que notre travail en prévention est un investissement pour la collectivité. |
| Ce n'est pas un métier facile, ça demande beaucoup de son temps et de la patience de la part de nos familles pour supporter nos départs rapides et au beau milieu de la nuit. Mais nous aimons ce que nous faisons et nous espérons que les citoyens l'apprécient. |
| n.a. |
| Lors des rencontres avec le public leur démontrer avec les statistiques de prévention que l'on fait réduire le nombre de feux. Qu'est-ce qu'ont fait avec les équipements incendie pratique et en situation réelle. Ex : leur montrer un extincteur et la bonne façon de l'utiliser. |
| Leur expliquer vraiment ce que l'on fait, les risques, la formation et le temps requis par chacun pour servir sa communauté. |
| La sensibilisation des préventions incendies |
| expliquer toute les facettes du travail d'un pompier |
| n.a. |
| Que le pompier est une personne disponible, passionnée et se valorise en aidant les personnes en détresses. |
| Il faut être fait fort pour réagir correctement lors d'une situation d'urgence. Ce métier requiert des nerfs solides, une bonne santé physique et une tolérance au stress supérieure à la moyenne. Ils comportent une part de risque plus élevée que la majorité des professions. La population nous accorde beaucoup de confiance. Ainsi, selon le Baromètre des professions 2011 Léger Marketing, 97% des gens font confiance aux pompiers. Pour les policiers, la cote de confiance baisse à 70%, mais c'est tout de même largement supérieur aux banquiers (47%), aux chefs |

| Question 22 : Selon vous, que faudrait-il expliquer aux citoyens pour mieux faire comprendre la profession de pompier ? |
|---|
| d'entreprises (42%) et aux journalistes (39%)! Ce métier fait rêver les enfants. Quel petit garçon n'a jamais voulu devenir pompier? Toutefois, les exigences d'admission au programme d'enseignement sont élevées. Le programme est contingenté, et reçoivent plus de demandes qu'ils n'ont de places disponibles. Par exemple, à l'automne 2011, le Collège Montmorency a reçu 474 demandes d'admission au DEC en techniques de sécurité incendie, pour 112 places disponibles au cheminement régulier, et 84 places au cheminement intensif. |
| Il ne faut pas s'en étonner: en plus de permettre de vivre des expériences humaines et professionnelles formidable, ce métier offre généralement d'excellentes conditions salariales, des avantages sociaux et des régimes de retraite solides à ceux qui décrochent un poste à temps plein. La sécurité! Mais toute médaille a deux côtés. En échange, les pompiers doivent généralement composer pendant la majorité de leur carrière avec des horaires atypiques, notamment des rotations entre le travail de jour, de soir et de nuit. Nous sommes appelé à travailler pendant les jours fériés, y compris à Noël, ce qui affecte la vie de famille. La plupart s'en accommodent bien, puisqu'il n'y a pas de métier parfait. |
| n.a. |
| Que le métier comporte beaucoup de sacrifices pour la famille. Quel le salaire n'est pas le plus avantageux au monde. Que le travail permanent dans le domaine y est quasiment inexistant. |
| Que aujourd'hui le métier de pompier n'est plus ce qu'il était autrefois il nécessite énormément plus de formation. |
| Sacrifice familial, Salaire pas très attirant, Peut de sommeil |
| On ne sais jamais à quoi on peut rencontrer à chaque jour ou nuit. Peut-être les invité à passer du temps en caserne. |
| Mon travail est d'aider les citoyens soit en prévention ou en intervention |
| Que les pompiers sont là pour aider les citoyens dans les situations où ils en ont besoin et que si à l'occasion ils croient que les pompiers perdent leur temps en caserne, ils sont toujours prêts pour eux. |
| Qu'on fait face à l'inattendu et au danger |
| Pas toujours facile d'être appréciés et difficile de percer |
| Présentement, au Québec, il y a un grave problème en incendie, il y a trop de diplômés pour le nombre de postes disponibles. En plus les formations en incendie sont multiples et ne possèdent pas la même théorie, c'est-à-dire que les programmes, Pompier 1 et Pompiers 2 n'ont pas la théorie que le DEP ! Est-ce normal ? |
| Que les pompiers travail à longueur de journée, qui ne chôme pas en attendant les appels. |
| On est comme une assurance vie ou bien on coûte cher mais on est essentiel on paye on a l'impression de payé comme citoyen pour rien mais on réalise l'utiliter quand le besoin est là. |
| trop d'école de pompier = trop de nouveaux pompiers sans emplois. |
| beaucoup plus de prévention que d'intervention ; englobe 17 métier, il faut être polyvalent. |
| Que le temps d'attendre qui leur parait insensé est aussi du temps de récupération entre les diverses interventions parfois très déstabilisantes et que les pompiers font beaucoup de formation en entraînement dans ces périodes. |
| Leur expliquer l'origine des service leur raison d'être |
| Le pompier est une personne entraînée à combattre le feu et à offrir une de secours de diverses nature (incendie-inondation-accident) |
| Que nous sommes la pour les protégé |
| Faire comprendre aux citoyens que la profession est très dangereuse et parfois il faut prendre son temps pour intervenir |
| L'argent investis dans la formation est bénéfique car plus la population voit les pompiers, que se soit en prévention = moins de sorties et interventions = meilleures connaissances et rapidité d'intervenir tout en étant sécuritaire. |
| Nous n'avons rien à leur dire, le métier de pompier est celui qui est le plus valorisant face aux citoyens |
| n.a. |
| n.a. |
| les Pompiers s'entraînent pour être en mesure de répondre à toutes sorte d'appels, ils travail en situation d'urgence, ils doivent être en bonne condition physique et être toujours prêts pour aider un citoyen dans le besoin. |

Matrice de données qualitatives de la question 23

| |
|--|
| Question 23. Existe-t-il d'autres réalités de votre service ou de votre profession qui ne sont pas traitées dans le questionnaire et qui sont importantes pour faire connaître la profession de pompier ? |
| On devrait dire aux pompiers que le citoyen paie pour des services auxquelles il est en droit de s'attendre. Le pompier doit fournir ce service sans que celui-ci ne porte atteinte à la sécurité du pompier. |
| n.a. |
| n.a. |
| Arrêter de miroiter au jeune qu'ils sont sur de travailler dans le domaine , car le nombre de pompier embaucher vs ceux qui sorte est ridicule |
| La disponibilité des pompiers lors d'intervention et la distance du travail versus caserne. Disponibilité en alimentation d'eau (pas toutes les municipalités qui ont accès à des bornes) |
| n.a. |
| LE VOLET TEMPS PARTIEL. INVESTISSEMENT \$\$ VOLATILE. DISPONIBILITÉ, IMPLICATION, NOUVEAU VOLET LÉGISLATIF (DEPUIS 2000) |
| n.a. |
| Quand nous avons un service actif et que plusieurs formations sont exigées, Personne ne prend en considération la vie professionnel et personnel du pompier. Souvent les pompiers doivent s'absenter pour leur travail dans des périodes ou des formations ont lieu et ils sont pénalisés. (rencontre de dernière minute pour le travail, etc etc). Il ne faut pas oublié que nous sommes à temps partiels et que nous ne pouvons passer autant de temps que dans un emploi à temps plein qui apporte le pain et le beurre. Le métier de pompier temps partiels le dit, temps partiel. Je trouve que nous sommes traités comme si nous étions temps plein mais au salaire de partiel. Je ne peux m'imaginer ce qu'un pompier à temps plein doit accomplir et je ne suis pas certain que si l'occasion passait je prendrais le poste? Merci |
| Sécurité Civile |
| 1 – La difficulté pour faire du recrutement 2 – Le schéma de couverture de risques 3 – Les ententes inter-municipales 4 – Les distances à parcourir pour couvrir le territoire 5 – La disponibilité des pompiers à temps partiel 6 – Les mises à niveau sur l'ensemble des spécialités 7 – Les coûts de formations |
| n.a. |
| n.a. |
| n.a. |
| LE REGLEMENT POUR EXERCER LA PROFESSION DE POMPIER. NORME, REGLEMENT, LOI ETC. QUI RÉGISSE LE TRAVAIL DE POMPIER AU INTERVENTION ET A LA PRÉVENTION. |
| n.a. |
| Les coût vs les budgets des petites municipalités. Le manque d'effectif disponible. Des formations adaptées |
| n.a. |
| Pour nous la formation n'est pas toujours évidente. Il faudrait avoir des installations dans la région de l'abiti-témicaminque pour les simulations |
| n.a. |
| n.a. |
| La formation est vue par un bon note de pompier de notre service comme étant une corvée longue et pénible. Ceci devrait être retravaillé par l'ENPQ de façon à rendre la formation plus réel et aussi plus palpitante. Deplus, certaine questions qui sont présentes dans les tests théoriques sont simplement inapproprié. C'est-à-dire qu'elles ne vise pas à vérifier la compétence du pompier , mais plutôt l'apprentissage par cœur de partie de texte du manuel qui en bout de ligne ne donne absolument rien. Nous devrions aussi connaitre les points ou nous avons eu des raté tant dans les examens théorique que pratique afin de pouvoir les réviser et ceci même si on a réussi. Je pense que malgré que le métier de pompier soit très règlementé au niveau de la formation, lorsqu'on fait pompier 1 on devrait aussi suivre pompier 2 automatiquement et ceci afin d'être plus compétent, surtout en région, peu importe le volume de population. Peut être que je pousse trop vers la formation mais personnellement, je pense que c'est la solution clé à nos problèmes. Je pense aussi que chaque caserne devrait avoir un minimum de 4 pompiers continuellement de garde et rémunéré et ce peu importe la grosseur de la caserne.. |
| Il est exigé d'être entièrement formé pour être pompier à l'exception de ceux embauché avant 1998. Mais |

| Question 23. Existe-t-il d'autres réalités de votre service ou de votre profession qui ne sont pas traitées dans le questionnaire et qui sont importantes pour faire connaître la profession de pompier ? |
|--|
| <p>dans une région comme la n'autre ou l'alimentation en eau est d'efficente ou le nombre de citoyen n'est pas en croissance ce qui rend le recrutement très difficiles. Il serait peut-être souhaitable dans le future d'avoir une formation adapté pour les citoyens plus âgé qui ont du temps à donner sans avoir les capacités pour aller faire du sauvetage ou des attaques intérieur mais qui pourrait faire d'excellent pompier de soutien à l'alimentation en eau. Avec une formation adapter et une identification ex : couleur de chapeau différente c'est personne pourrait facilement réaliser des taches d'opérateur de pompe, pompe portative, citerne, placement de piscine.</p> |
| <p>Les pompiers du Québec devraient faire du premier répondant. Un peu comme en Europe.</p> |
| <p>n.a.</p> |
| <p>Nous sommes une petite municipalité, donc tout le monde connait tout le monde, la proximité avec nos citoyen est très proche. Les gents connaissent leurs pompiers et les gars s'affiche beaucoup dans la municipalité. Nous avons un journal local et à chaque mois, nous avons un article qui informe nos citoyens.</p> |
| <p>n.a.</p> |
| <p>MSP : Budget ministère de la sécurité publique à la police et rien ou presque à l'incendie... Campagne de prévention SAAQ, CSST, et pas de moyens pour nous. La difficultés d'application du CNPI vs les villes qui n'ont pas ou peu de réglementation de construction (construit non-conforme et visite de prévention TPI relève anomalies majeures. Mauvais pour notre image et la profession et le problème est à la source.) Présentation MMQ , FQM ?</p> |
| <p>n.a.</p> |
| <p>n.a.</p> |
| <p>n.a.</p> |
| <p>n.a.</p> |
| <p>n.a.</p> |
| <p>n.a.</p> |
| <p>La vie familiale</p> |
| <p>BEAUCOUP TROP D'ÉCOLE POUR DEVENIR POMPIER. Heureusement que la population n'est pas au courant que nous en formons 75 % de trop... Le pauvre jeune qui donne +/- 19 000 \$ à l'académie (souvent payé par les parents) pour finir temps partiel. On connait le nombre approximatif de pompiers permanents au Québec et le nombre de poste disponible. Nous devrions retrouver UNIQUEMENT cette quantité dans les centres de formation DEP-DEC (IPIQ) Un peu comme l'école de Police à Nicolet. On ne retrouve par une école privée style police académie au Québec. TOUS doivent emprunter le même chemin. Résultat : contrôle de la formation et uniformisation des compétences. Pour les autres... c'est bien de valeur, mais ils recevront la formation de pompier 1 et/ou 2 et ils deviendront pompiers partiels... mais en toute connaissance de cause. Avec aucune promesse de permanence... Autre aberration : 2 ministères pour notre formation ??? L'éducation et le MSP ??? Parfait quand on veut rendre les choses compliquées! Finalement, la formation pour devenir police est la même depuis plusieurs décennies... DEC + Nicolet : JOB presque à 100% Pour les pompiers, il existe tellement de possibilités et la formation change tellement souvent qu'il est impossible de suivre les changements. Résultat de ce chaos : dernier concours de permanent à Québec où ceux qui ont fait l'ancien DEC sont exclus, ne rencontrant pas les prérequis %?%! pauvre jeune qui voit ses efforts (et l'argent de ses parents) m'y à la poubelle... ON A BESOIN D'UN BON COUP DE BARRE DANS LA FORMATION DES POMPIERS AU QUÉBEC. Il y a quelques années, quand tu voulais devenir pompier professionnel, il n'y avait qu'une seule voie possible : l'IPIQ... les autres avaient les blocs ABCD... ce n'était pas si mauvais finalement... Ouff, ça fait du bien!</p> |
| <p>n.a.</p> |
| <p>La section des entretiens , de la prévention, de la recherche et cause des incendie, l'éducation du public et la formation continue sont tous très important également.</p> |
| <p>n.a.</p> |
| <p>Pour un pompier à temps partiel : La compréhension de l'employeur régulier? L'aspect, travail et famille pour un intervenant d'urgence</p> |
| <p>Le recrutement de personnel est beaucoup plus difficile aujourd'hui que par le passé. La société d'aujourd'hui a évolué, l'accent est porté beaucoup plus sur la famille et les loisirs. Le pompier volontaire a lui aussi évolué. Il est beaucoup plus professionnel, mais pour atteindre ce niveau de professionnalisme il doit</p> |

| Question 23. Existe-t-il d'autres réalités de votre service ou de votre profession qui ne sont pas traitées dans le questionnaire et qui sont importantes pour faire connaître la profession de pompier ? |
|--|
| consacrer beaucoup plus de temps en formation et en entraînement sur son temps personnel; ce qui vient en contradiction avec le 1 ^e énoncé. Il faut donc valoriser le métier de pompier volontaire et le rendre visible au grand public dans le but de démystifier qui est le pompier volontaire; son appartenance, son implication au sein d'une société, son niveau professionnel. Il faut créer l'attrait d'appartenance à une brigade d'incendie et que le pompier volontaire reconnu comme un employé municipal à part entière. |
| 1. Quel sera le future ? Que voudrions-nous avoir comme service dans 10 ans ? Quel sont les tâches qui seront ou peuvent être dévolue au service de sécurité incendie? Comment atteindrons-nous ses objectifs, quelle qu'il soit? 2. Les fusions des services de sécurité incendie. Comment intégré les fusions, quel bénéfice en tirerons les citoyens, ainsi que les pompiers? |
| La motivation est rendu difficile pour encourager la relève à des aspirations futures. La gestion des X et Y dans un contexte de gestionnaire chevronné ou scolarisé. La perte du professionnalisme et de l'Image du pompier Le manque de maturité et l'image que veulent projeter les pompiers (pas fait en fonction de la réalisation du travail) La Santé et sécurité au travail a pris le dessus sur les modes opératoires. Nous n'allons plus au feu on doit se soucier de tous les aspects de la SST et des questionnements des intervenants et pendant ce temps les pertes sont à la hausse. L'éloignement du métier et de ses objectifs contre la personnalisation ou l'individualisme des pompiers. Le manque de leadership dans l'encouragement à se former pour être meilleur gestionnaire. L'horaire et les avantages sont prioritaires à la réalisation de la tâche dans le souci de l'approche client (disponibilité, qualité du travail, souci de 'image corporative, etc) Espérant le tout à votre satisfaction. |
| Il est grand temps que nous changions nos appellations afin de refléter la réalité des services que nous donnons à nos citoyens. Le feu n'est que 19% de notre temps alors que nous accomplissons un ensemble de spécialités plus important les unes que les autres. Nous devons intégrer la sécurité civile dans notre façon d'être et de réagir en conséquence des besoins. |
| n.a. |
| n.a. |
| Côté budget, étant donné que nous sommes une petite municipalité et en régions éloignées, nous n'avons pas tout-à-fait les mêmes "sous" que les grandes villes, ont pourrait élargir nos types d'interventions. |
| n.a. |
| n.a. |
| LA FORMATION PAS ADAPTER A NOS PETIT SERVICE ET A NOS REGION |
| Le sacrifice qui est imposé à l'entourage du pompier.... sa famille , ses amis, et son milieu de travail subisse les contre coup de la mobilisation imposé par le métier... certains l'accepte... d'autres non.... |
| Gardé nos pratique, avoir du support de l'École national, avoir du support du cégep Momo |
| n.a. |
| n.a. |
| Le taux de placement de pompier à temps plein est très bas ... Les écoles vendent du rêve à l'étudiant pompier. Les statistiques des écoles par rapport au taux de placement comprennent les pompiers qui se place dans un service temps partiel ! et il y a aucune statique concernant les pompier qui sortent de l'école et qui finissent par se placer dans un poste temps plein. |
| Le métier peu tellement être différent d'une ville à une autre. Le contexte géographique, social et financier vient jouer grandement dans les axes d'intervention et les pouvoirs d'intervenir du service. La plupart des services sont axés sur l'intervention car c'est ce qui parait, mais la prévention et l'éducation des gens limitera à long terme beaucoup d'événement |
| Le métier de préventionniste est peu connu. Je suis le seul au [...]. Ailleurs, à [...] il y en a à temps plein mais pas ici. Les TPI peuvent faire sauver l'argent à la municipalité parce qu'ils aident en prévention, ce qui diminue les appels. Je dessine aussi les intérieurs de bâtisses. Les dessins aident aux interventions. Les pompiers peuvent voir la bâtisse sans être obliger de rentre, ça permet de calculer les tuyaux et l'eau nécessaires. |
| n.a. |
| n.a. |
| n.a. |
| n.a. |

| Question 23. Existe-t-il d'autres réalités de votre service ou de votre profession qui ne sont pas traitées dans le questionnaire et qui sont importantes pour faire connaître la profession de pompier ? |
|---|
| La planification pour faciliter la formation continue des 18000 pompiers à temps partiel au Québec. Je déplore que toute la formation des différentes institutions serve à former des chômeurs. Chaque caserne devrait avoir son instructeur accrédité par l'école nationale pour assurer la formation continue des pompiers à temps partiel des petites municipalités à un coût raisonnable. |
| n.a. |
| La garde externe pour les temps partiels et pour les temps pleins, une chose qui peut devenir contraignante pour certains en plus des 42h/semaine de garde interne. |
| n.a. |
| n.a. |
| Oui, les principaux blocage où le travail des pompiers n'est pas bien compris c'est au niveau des élus municipaux des petites municipalités. Ex : [...] Une majorité d'élus voit cela comme une dépense et non comme un investissement, une protection du citoyen. Manque de relève de pompier, manque de relève d'officier et directeur. La cause : beaucoup d'esprit de clocher entre les élus des différentes villes set municipalités et des S.S.I. Manque de concertation entre les élus et les officiers de S.S.I. d'une même municipalité. |
| n.a. |
| n.a. |
| La protection de nos acquis (fond de pension et conditions de travail) pour les pompiers permanents. Certain service volontaire sont complètement mal équipé, les pompiers mal protégés et ont des conditions de travail qui sont sous les minimums de la commission des normes du travail. |
| n.a. |
| Notre visibilité auprès de la population, Prendre exemple sur la Sûreté du Québec |
| n.a. |
| n.a. |
| n.a. |
| n.a. |
| Les pompiers sont là pour servir la communauté en assurant la sécurité des gens et de leurs biens |
| n.a. |
| n.a. |
| Nous avons toujours des personnes qui sont pro-actifs. Se servir de ses gens pour motiver la brigade pour avancer dans la formation. |
| Le manque de personnel pour le temps partiel. Les coupures budgétaires |
| n.a. |
| n.a. |
| n.a. |
| Le bénévolat et le service à la communauté. |
| n.a. |
| n.a. |
| Les villes se foutent de la formation offertes par les écoles. Ils changent à leur guise leur critère. De plus, l'École nationale ne semble que présente que pour vider nos poches avec de constant changements à la formation. |
| L'inégalité des formation de pompier. Pourquoi un pompier avec moins de formations (pompier 1-2) comparativement à un pompier avec un dep ou dec peut avoir le même salaire et les mêmes avantages cela est injuste. |
| Dur de trouver un emploi permanent |
| n.a. |
| n.a. |
| n.a. |
| Nous avons subie beaucoup de harcèlement dans le cadre de notre emploi depuis des années a cause de conflit de convention, moin pire depuis l'histoire de Montréal |
| Après avoir voyagé dans le Canada, je trouve que le métier de pompier accuse de sérieux retards au Québec |

| Question 23. Existe-t-il d'autres réalités de votre service ou de votre profession qui ne sont pas traitées dans le questionnaire et qui sont importantes pour faire connaître la profession de pompier ? |
|--|
| par rapport à nos collègues canadiens (nombre de pompier permanent, équipements, premier répondant, disponibilité défibrillateur, relation pompier /vs police, sauvetages spécialisés |
| La formation requise pour exercer au sein de service d'incendie par state de population, ça n'a aucun sens. Vous, l'ENPQ, vous êtes comme un trou sans fond dans lequel on pelte de l'argent et duquel il ne ressort rien de bon. La loi 112 a maintenant 13 ans, elle n'a jamais été actualisée, modifiée, renouvelée, il serait grand temps de le faire. |
| La formation complètement disparate entre le DEP et pompier 1 et 2 |
| La pression qu'exerce la direction sur les pompiers pour toujours en donner plus à moindre coût |
| 2 écoles de pensée = une avec deux fois plus d'heures de formation DEP, et l'autre avec la moitié d'heures de formation, Pompier 1 et 2 ... Chercher l'erreur ? Pourtant un incendie est un incendie. Demanderiez vous à un médecin avec la moitié des heures de formation de fait en médecine de vous opérer ? |
| Pas beaucoup d'emploi à temps plein à par 6 grosses villes |
| Même si le métier est très valorisé par la population, il est très important de garder en tête que ce travail a besoin de personnes très altruistes et désireuses d'aider cette population. Le salaire et les conditions sont très bons mais, pour reprendre les paroles d'un grand chef pompier Bobby Halton, je citerais : "Seul l'honneur suffit". Bon succès ! |
| C'est un domaine où l'esprit d'équipe est primordiale où il n'y a pas de place pour un égaucentrique dans les conditions difficiles il faut prévoir compter un sur l'autre |
| n.a. |
| n.a. |
| n.a. |
| n.a. |
| n.a. |
| n.a. |
| n.a. |
| n.a. |
| n.a. |

