



PLAN D'ACTION ANNUEL 2018

SERVICE DE
SÉCURITÉ INCENDIE
DE MONTRÉAL

Notre priorité, votre sécurité!



Montréal 

NOTRE LEADERSHIP MOBILISATEUR EN SST AU PROFIT DE TOUS



1.1 DÉVELOPPER UNE FORTE CULTURE SST

Principales actions	Moyens à mettre en œuvre	Responsables	Échéancier	Résultats attendus ou atteints	% de réalisation au 31 décembre
01 Responsabiliser chaque intervenant, employé et gestionnaire, et le rendre imputable	Diffusion aux capitaines de la formation <i>Code criminel du Canada et lois en SST : obligations et diligence raisonnable</i>	S. L'Hostie F. Lefebvre	15 novembre	75 % des capitaines des 67 groupes-casernes et 268 postes de travail sont formés.	
	Rappels et suivis des mesures de prévention et accompagnement pour des retours au travail prompts et durables	S. L'Hostie F. Lefebvre	30 septembre	Le taux de fréquence et le taux d'assignation temporaire sont maintenus par rapport aux taux du 30 sept. 2017. (Cible : taux de fréquence : 5,35/100 employés, ratio d'assignation temporaire : 53 %)	
02 Communiquer les orientations et les indicateurs pertinents	Production d'un minimum de deux publications (<i>Bulletin SST et/ou SST en bref</i>)	S. L'Hostie F. Lefebvre	15 octobre	Quatre <i>SST en bref</i> /bulletin de suivi des principaux indicateurs en SST sont diffusés aux employés.	
	Mise en place d'un tableau de statistiques trimestriel des accidents	S. L'Hostie F. Lefebvre	31 décembre		
03 Augmenter les activités paritaires de prévention et susciter la participation des employés	Visite des casernes et autres lieux de travail des employés en collaboration avec nos partenaires afin de limiter les risques d'accident	S. L'Hostie F. Lefebvre	30 juin	Tous les lieux de travail font l'objet d'une inspection paritaire afin d'identifier les dangers à la source et d'y apporter les correctifs nécessaires. Un relevé de l'équipement de conditionnement physique présents sur les lieux de travail est réalisé. Un relevé des aires potentielles de nettoyage des VPI et de l'équipement dans chaque caserne est réalisé.	

PRIORITÉ 1



1.2 ÊTRE UNE ORGANISATION À LA FINE POINTE DES TENDANCES ET DES DÉVELOPPEMENTS

Principales actions	Moyens à mettre en œuvre	Responsables	Échéancier	Résultats attendus ou atteints	% de réalisation au 31 décembre
01 Développer des formations SST adaptées aux nouveaux défis	Réalisation et diffusion d'une capsule vidéo de formation sur le nettoyage des VPI	S. L'Hostie F. Lefebvre	30 novembre	Une capsule vidéo de formation obligatoire est réalisée et diffusée aux employés.	
	Mise en place d'une procédure et de publications traitant des contaminants de l'incendie Sensibilisation des élus à la problématique des contaminants de l'incendie et aux maladies professionnelles	S. L'Hostie F. Lefebvre	31 juillet	La procédure de nettoyage est appliquée lors de toutes les interventions lorsqu'un pompier est en contact avec un contaminant et des mesures de contrôles sont appliquées par les gestionnaires. Des communications de sensibilisation et d'information sont diffusées. Une présentation à la Commission de la sécurité publique est tenue le 13 mars.	
02 Poursuivre le développement du programme pour contrer les dangers des contaminants de l'incendie	Réalisation d'une analyse visant à évaluer l'efficacité des nouvelles cagoules de protection contre les nanoparticules en vue de cibler le modèle à acquérir en 2019			Les étapes menant à un appel d'offres pour l'acquisition de cagoules de protection bloquant les nanoparticules sont complétées.	
	Achat de protège-front et de protège-oreilles de rechange pour les casques Mise en place d'une solution de séchage des habits de combat en caserne Remplacement des séchoirs à tuyaux désuets Ajout de housses de protection sur les sièges de véhicules pour un meilleur nettoyage	R. Liebmann	31 octobre	La distribution d'un deuxième protège-front et d'un deuxième protège-oreilles pour l'ensemble des pompiers est effectuée et des stocks de remplacement sont assurés. Les étapes menant à un appel d'offres pour l'acquisition d'une solution pour le séchage des tenues d'intervention sont réalisées. Les étapes menant à un appel d'offres pour le remplacement des séchoirs à tuyaux sont réalisées. L'élaboration des prototypes de housses pour les sièges des camions-échelles et autopompes.	
03 Assurer un suivi rigoureux des mesures mises en place	Suivi et mise en place des mesures de contrôle de la procédure de vérification des APRIA par les opérations Vérification mensuelle aléatoire des APRIA avec la DST	S. L'Hostie F. Lefebvre	30 octobre	8 tests aléatoires de contrôle sont effectués (4 sur une équipe pendant un mois et 4 sur l'ensemble des équipes d'une caserne pendant un mois). Les mesures de redressement sont appliquées pour les contrevenants à la procédure.	

PRIORITÉ 1



1.3 PROMOUVOIR L'IMPORTANCE D'UNE SANTÉ GLOBALE ET DÉVELOPPER DES PROGRAMMES EN CONSÉQUENCE

Principales actions	Moyens à mettre en œuvre	Responsables	Échéancier	Résultats attendus ou atteints	% de réalisation au 31 décembre
01 Promouvoir de saines habitudes de vie	Sensibilisation des employés à l'importance d'adopter de saines habitudes de vie (sommeil réparateur, conditionnement physique, alimentation) en lien avec la santé globale, les accidents du travail et la lutte aux maladies professionnelles (cancer)	S. L'Hostie F. Lefebvre	30 novembre	Un article du <i>SIM Express</i> porte sur les saines habitudes de vie.	
02 Développer une offre de service spécifique en santé psychologique	Établissement d'un portrait commenté des interventions à fort potentiel traumatique Mise en place d'un plan intégrateur de suivi d'exposition aux événements sensibles et post-traumatiques Déploiement d'un plan de communication globale et de la procédure à suivre	S. L'Hostie F. Lefebvre	15 décembre	Un programme d'intervention post-incident pour les blessures de stress post-traumatique est implanté (formation, dépistage et traitement des blessures de stress post-traumatique, protocole d'intervention). Les 10 agents multiplicateurs (pairs-pompiers) sont formés et la formation destinée aux pompiers est commencée. Une présentation à la Commission de la sécurité publique est tenue le 8 mai. Un article du <i>SIM Express</i> de mai porte sur les blessures de stress opérationnel.	
03 Collaborer avec le Centre d'étude sur le trauma pour mieux prévenir les blessures de stress opérationnel	Évaluation de la santé psychologique des pompiers Conclusion d'une entente avec le Centre d'étude sur le trauma afin d'assurer le dépistage, le diagnostic et le traitement des employés souffrant de blessures de stress opérationnel	S. L'Hostie F. Lefebvre	15 août	Une entente est conclue avec le Centre d'étude sur le trauma afin d'évaluer la santé psychologique des pompiers et la cible de 380 participants est dépassée. Une deuxième entente est conclue avec le Centre d'étude sur le trauma afin de traiter cliniquement les employés souffrant de stress post-traumatique.	

LE CITOYEN : NOTRE RAISON D'ÊTRE



2.1 LE CITOYEN : NOTRE RAISON D'ÊTRE

Principales actions	Moyens à mettre en œuvre	Responsables	Échéancier	Résultats attendus ou atteints	% de réalisation au 31 décembre
<p>01 Optimiser les mécanismes de partenariat avec les organismes municipaux et communautaires ancrés dans nos collectivités</p>	Mise en place d'un programme de sensibilisation communautaire relativement à la sécurité incendie et la sécurité civile auprès des clientèles vulnérables	R. Liebmann A. Rouleau	31 octobre	<p>Un protocole de sensibilisation communautaire relatif à la sécurité incendie et civile est établi :</p> <ul style="list-style-type: none"> des rencontres de groupes pour de la sensibilisation sont tenues; de la documentation d'information est diffusée; des groupes participent à des exercices d'évacuation dans le simulateur. 	
<p>02 Développer et diversifier les plateformes de communication pour rejoindre un plus grand nombre de personnes, notamment les citoyens, les visiteurs et les nouveaux arrivants</p>	Participation à une présentation publique afin d'informer les citoyens	B. Lachance	17 mars	Une présentation à la Commission de la sécurité publique est tenue le 17 mars sur les inondations du printemps 2017.	

2.2 BONIFIER NOTRE OFFRE DE SERVICES EN PRÉVENTION ET EN ÉDUCATION DU PUBLIC

<p>01 Enrichir nos volets liés à la prévention pour couvrir une plus grande variété de risques</p>	Mise en œuvre de la campagne de sensibilisation communautaire Pas de mégots dans les pots	R. Liebmann A. Rouleau	31 octobre	<p>Un kiosque d'information dans un endroit névralgique pour répondre à la population est tenu.</p> <p>Des outils de communication et d'information sont développés et transmis aux citoyens.</p> <p>Une équipe multidisciplinaire impliquant les agents des mesures opérationnelles diffuse l'information.</p> <p>Un responsable des communications est en lien avec les médias.</p>	
---	--	---------------------------	------------	---	--

PRIORITÉ 2



Principales actions	Moyens à mettre en œuvre	Responsables	Échéancier	Résultats attendus ou atteints	% de réalisation au 31 décembre
<p>02 Promouvoir l'importance d'une réglementation homogène pour l'ensemble du territoire puis assurer l'accompagnement et la formation des personnes concernées</p>	Modification de la réglementation afin de respecter la recommandation du coroner	R. Liebmann A. Rouleau	31 octobre	Le règlement sur le service de sécurité incendie de Montréal (12-003) est modifié afin d'incorporer la disposition relative à l'installation des avertisseurs de fumée inaltérables (10 ans) dans les bâtiments existant avant 1985.	
2.3 ASSURER UNE PRESTATION DE SERVICE REMARQUABLE AUPRÈS DE NOS CITOYENS ET PARTENAIRES					
<p>01 Adapter nos pratiques afin d'assurer rapidement la continuité des affaires pour nos clients</p>	Mise en place du programme d'entretien préventif (PEP) optimisé pour les équipements des véhicules d'urgence et les équipements de protection individuelle (MÉPI) des effectifs affectés aux véhicules ainsi que pour les tests d'étanchéité annuels des parties faciales individuelles	R. Liebmann	31 décembre	<p>Un PEP optimisé est mis en place :</p> <ul style="list-style-type: none"> réduction des déplacements; équipement des véhicules et MÉPI des pompiers conformes et en bonne condition pour répondre à leur mission et amélioration de la SST. <p>Une formation sur l'entretien de l'équipement et sur l'inspection des MÉPI par les pompiers techniciens de la DST est réalisée.</p>	
	Campagne de sensibilisation destinée aux citoyens en préparation de la crue des eaux	R. Liebmann A. Rouleau	15 avril	La campagne est réalisée avec le personnel des mesures opérationnelles et du Centre de services – Expertise et développement de la prévention par du porte à porte auprès de plus de 3000 résidents dans les zones liées à la crue des eaux afin de les informer des moyens à mettre en œuvre pour se protéger en cas d'inondation.	
<p>02 Adopter une politique de qualité de services à la population</p>	Mise en œuvre de la démarche afin d'adopter une politique de qualité de services	R. Liebmann	31 décembre	<p>La démarche est amorcée en partenariat avec le Bureau de l'expérience client et un plan de travail pour une adoption de la politique en 2019 est réalisé.</p> <p>Un plan de formation <i>Promouvoir l'excellence</i> destiné à tous les employés est développé.</p>	

PRIORITÉ 2



2.4 DIVERSIFIER NOS EFFECTIFS POUR MIEUX SERVIR LA COMMUNAUTÉ

Principales actions	Moyens à mettre en œuvre	Responsables	Échéancier	Résultats attendus ou atteints	% de réalisation au 31 décembre
01 Mettre en œuvre un programme de recrutement diversifié destiné aux femmes, aux minorités visibles et aux autochtones	Optimisation de la coordination de la mission Diversité au SIM et augmentation du nombre de participants	B. Lachance F. Paquette	31 décembre	Un coordonnateur est nommé afin d'assurer une gestion administrative efficiente de la Mission et de nouveaux participants se joignent à la Mission. La Mission participe à au moins six activités promotionnelles.	
	Campagne de communication : <ul style="list-style-type: none"> • Réalisation de deux capsules vidéo sur la diversité • Sensibilisation des élus et du public 	S. L'Hostie F. Paquette	31 décembre	Deux capsules vidéo promotionnelles sont réalisées et diffusées (portrait d'un C/O et 45 secondes sur la promotion du métier). Le 17 avril, le plan d'action <i>Changement de culture au SIM, diversité, mixité, inclusion</i> est présenté à la Commission de la sécurité publique. Plus de 20 % des recrues de 2018 proviennent des trois groupes sous-représentés au SIM.	
02 Assurer la réalisation des différentes mesures prévues au volet « pompières » du plan d'action sur la diversité	Mise en œuvre du plan de communication interne et externe Diversité et mixité	B. Lachance F. Paquette	31 décembre	Un communiqué du directeur sur les recrues et sur l'importance de la diversité et du changement de culture au SIM est diffusé. Tout le nouveau visuel du SIM tient compte de la diversité et de la mixité.	
	Suivi de l'aménagement des casernes et de l'achat des équipements adaptés	F. Lefebvre	31 décembre	Les casernes sont inspectées afin d'assurer des aires de repos et des sanitaires réservées aux pompières.	
03 Promouvoir les carrières au sein des forces d'intervention incendie auprès des clientèles cibles en collaboration avec les écoles, les partenaires et les ministères concernés	Participation à l'événement <i>Les filles ont le feu sacré</i>			Le SIM participe à l'événement <i>Les filles ont le feu sacré</i> le 12 mai.	
	Participation aux travaux du Comité mixte sur la diversité et de la Communauté de pratique Sensibilisation des établissements d'enseignement (IPIQ et Collège Montmorency) à l'importance de la diversité et de la mixité au sein des services de sécurité incendie et à la vision du SIM	B. Lachance S. L'Hostie F. Paquette	31 décembre	Les membres du Comité mixte se rencontrent le 30 mai et ceux de la Communauté de pratique, le 20 juin. Il y a une augmentation notable (20 %) des demandes d'admission des groupes cibles à l'IPIQ et au Collège Montmorency. Une rencontre se tient le 20 février avec les dirigeants de l'IPIQ et du Collège Montmorency.	

LES DÉFIS DU 21^E SIÈCLE AU CŒUR DE NOS PRATIQUES



3.1 ACTUALISER ET DIFFUSER LA MISSION SÉCURITÉ CIVILE ET RÉSILIENCE

Principales actions	Moyens à mettre en œuvre	Responsables	Échéancier	Résultats attendus ou atteints	% de réalisation au 31 décembre
<p>01 Assurer la compréhension et l'appropriation des rôles et responsabilités par tous les intervenants, employés et partenaires</p>	<p>Élaboration d'un programme de formation pour les intervenants du SIM et leurs partenaires axé sur les rôles et responsabilités de la mission Sauvegarde des vies et protection des biens dans le cadre du Plan de sécurité civile de l'agglomération de Montréal</p>	<p>B. Lachance R. Liebmann A. Mizoguchi</p>	<p>15 décembre</p>	<p>Un programme de formation est mis en ligne :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Phase I – Concept de base (2018) • Phase II – Mission SVPB (2019) • Phase III – COUS (voir fiche associée) <p>Une capsule de formation sur le rôle du SIM en sécurité civile est mise en ligne.</p> <p>Le plan de communication du programme de formation destiné aux employés est réalisé.</p>	
<p>02 Assurer le développement optimal de nos postes de commandement établis lors du déploiement des mesures d'urgence et l'appropriation de leur fonctionnement dans la structure globale mise en place pour coordonner le site du sinistre</p>	<p>Mise en place d'un comité de révision afin de revoir, avec la collaboration des partenaires concernés, la structure de coordination et de gestion des centres d'opération d'urgence sur les sites de sinistre (COUS)</p>	<p>B. Lachance</p>	<p>15 décembre</p>	<p>Les intervenants sont mobilisés autour d'un programme de formation COUS récurrent et ciblé afin d'assurer une pérennité de la coordination de site et de créer des liens durables entre les intervenants de l'urgence, les experts et les intervenants locaux pour tout type de sinistre majeur.</p>	

PRIORITÉ 3



3.2 MAINTENIR NOTRE CAPACITÉ À INTERVENIR DANS L'ENSEMBLE DU TERRITOIRE MÊME LORS DE CIRCONSTANCES EXCEPTIONNELLES

Principales actions	Moyens à mettre en œuvre	Responsables	Échéancier	Résultats attendus ou atteints	% de réalisation au 31 décembre
01 Élaborer le deuxième schéma de couverture de risques en tenant compte des nouvelles réalités et des nouveaux défis de l'agglomération de Montréal	Réalisation du bilan du dernier schéma de couverture de risques	B. Lachance G. Routley	15 avril	Un premier bilan du schéma 2009-2018 est dressé et des pistes de réflexion sont élaborées et présentées à la direction du SIM.	
02 Optimiser la capacité de vigie et de réponse du Centre de communications du Service de sécurité incendie de Montréal (CCSI)	Conjointement avec le Centre de sécurité civile, développement d'une vision pour que le CCSI assure la vigie et la mobilisation dans un contexte de mesures d'urgence Mise en œuvre de la phase 1 : Évaluation de faisabilité et développement d'un modèle visant à identifier les besoins, les ressources, les outils et les coûts pour la mise en place d'un Centre de veille multirisques à partir du CCSI	R. Liebmann A. Mizoguchi	31 décembre	La préparation et la gestion des mesures d'urgence intègrent désormais le CCSI dans la chaîne d'intervention. Une revue nationale et internationale des pratiques est réalisée. Un rapport est déposé visant à : <ul style="list-style-type: none"> • définir les besoins; • décrire le mandat du CCSI et les responsabilités; • analyser différentes pistes de solutions; • proposer un modèle; • évaluer les ressources et les coûts. 	

PRIORITÉ 3



3.3 RELEVER LES DÉFIS PARTICULIERS DE PROTECTION LIÉS À NOTRE MÉTROPOLE

Principales actions	Moyens à mettre en œuvre	Responsables	Échéancier	Résultats attendus ou atteints	% de réalisation au 31 décembre
01 Actualiser nos programmes de formation pour qu'ils évoluent en fonction des risques propres à la métropole : aéroport international, bâtiments de grande hauteur, ville intérieure, raffineries, etc.	Développement et diffusion de la formation opérationnelle avec mission spécifique à la caserne 65	S. L'Hostie	30 juin	100 % des intervenants impliqués suivent la formation (80 % : techniciens GIMD, caserne 65).	
	Diffusion de la formation <i>Gestion d'intervention en présence de matières dangereuses</i> , niveau technicien, à la caserne 65	F. Lefebvre			
02 Maximiser l'efficacité de la coordination opérationnelle entre les services d'urgence et les partenaires	Révision du rôle du SIM lors d'un sinistre majeur et révision de la mission Sauvegarde des vies et protection des biens	R. Liebmann A. Mizoguchi	15 décembre	Le plan de mission est révisé et il reflète les différents rôles et responsabilités des intervenants du SIM lors d'un sinistre majeur. La procédure de mobilisation est révisée. Un plan de formation visant à former tous les intervenants pompiers et les agents de prévention pour la fin 2019 est développé.	
	Développement d'un plan de formation pour assurer un état de préparation et des communications optimales entre les partenaires et les pompiers du SIM dans un contexte d'acte de terrorisme	S. L'Hostie F. Lefebvre		15 décembre	La coordination et les communications entre le SPVM, US et le SIM sont améliorées. Cinq exercices de table ou simulations avec nos partenaires d'intervention en terrorisme sont réalisés.
	Optimisation de la Section de la planification opérationnelle et des événements spéciaux pour adapter nos communications afin de rejoindre les clientèles vulnérables et mieux communiquer avec les partenaires internes	R. Liebmann A. Mizoguchi	30 novembre	Une analyse organisationnelle et une optimisation des méthodes de travail sont effectuées : <ul style="list-style-type: none"> analyse du fonctionnement de la nouvelle section; révision des processus liés aux banques de données; création d'un poste de préposé au soutien administratif (PSA); identification du bureau satellite pour événements spéciaux. 	

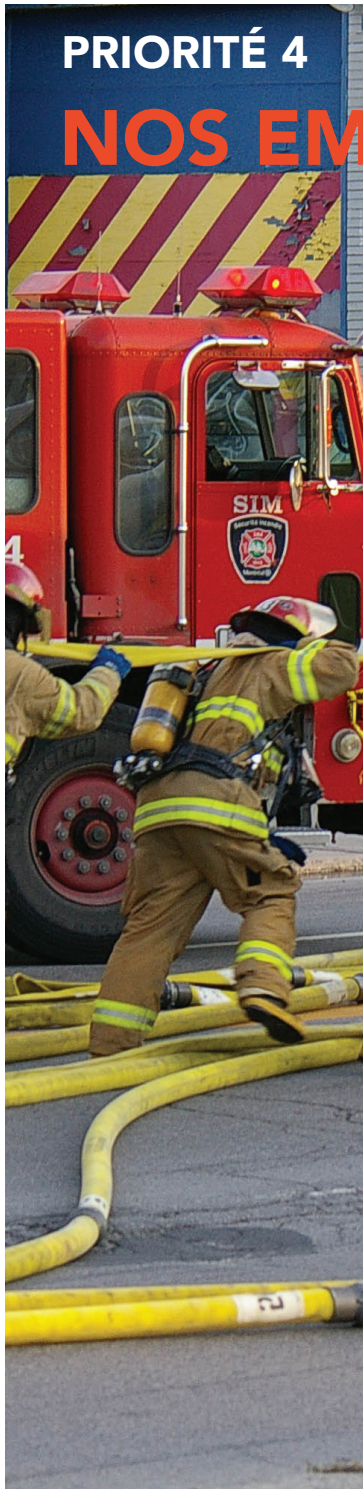
PRIORITÉ 3



Principales actions	Moyens à mettre en œuvre	Responsables	Échéancier	Résultats attendus ou atteints	% de réalisation au 31 décembre
<p>03 Augmenter les exercices et les simulations afin d'optimiser les façons de faire et de renforcer notre capacité d'intervention</p>	Révision des besoins et du contenu de la formation sur la coordination de site de sinistre afin de l'intégrer au calendrier de formation des premiers intervenants susceptibles d'agir à cet effet	B. Lachance R. Liebmann A. Mizoguchi	15 décembre	<p>Une formation est diffusée :</p> <ul style="list-style-type: none"> • plan et programmes de formation des intervenants; • révision des outils existants de la formation COUS; • développement d'outils de formation complémentaires (capsule de formation en ligne); • démarrage du programme de formation. <p>Un plan de gestion et de déploiement est produit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • projet d'optimisation des COUS pour les besoins actuels; • plan de déploiement et de fonctionnement de COUS efficaces (équipements requis, procédures de déploiement et de fonctionnement d'un COUS, etc.); • identification de sites potentiels pour la mise en place de COUS en arrondissement/ville centre. 	
<p>04 Assurer la performance des moyens de communication dans l'ensemble du territoire</p>	Mise en œuvre d'un projet pilote portant sur les outils de sensibilisation auprès des citoyens	B. Lachance A. Rouleau	15 décembre	<p>Un portrait de la perception du risque par les Montréalais (résultats des sondages et questionnaires) est réalisé.</p> <p>Des outils de sensibilisation sur les inondations printanières sont développés.</p> <p>Une stratégie de sensibilisation multirisques est développée.</p>	
<h3>3.4 CONTRIBUER AU SYSTÈME D'INTERVENTION D'URGENCE DU CANADA ET À LA PROTECTION DU TERRITOIRE NATIONAL</h3>					
<p>01 Implanter un service de recherche et sauvetage en milieu urbain à l'aide d'équipement lourd</p>	Mise en place d'une gouvernance et réalisation du plan d'action établi pour 2018 (équipe RSMUEL par le SIM)	S. L'Hostie F. Lefebvre	15 décembre	<p>Les étapes suivantes sont réalisées :</p> <ul style="list-style-type: none"> • achat d'équipement; • scénarios d'aménagement des locaux; • planification du recrutement. 	

PRIORITÉ 4

NOS EMPLOYÉS, NOTRE FORCE D'ACTION

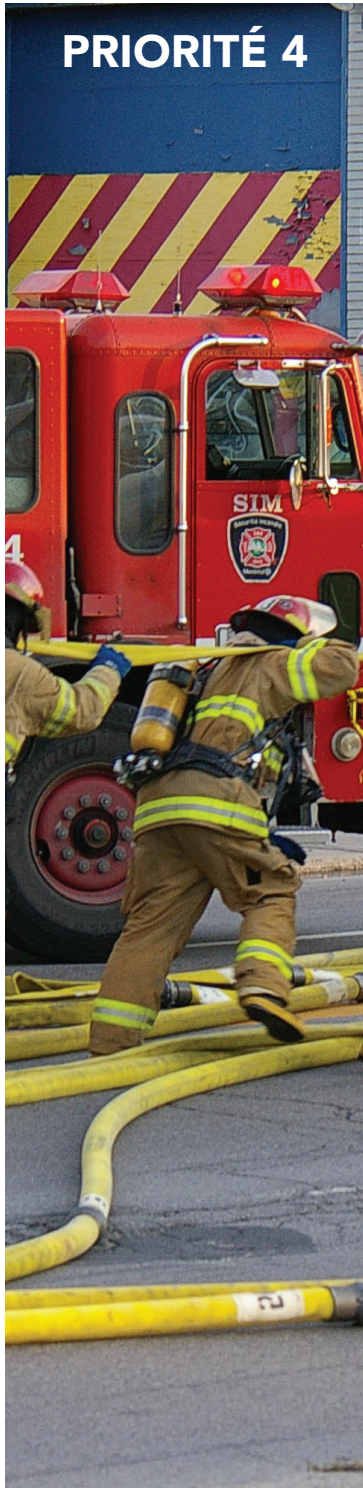


4.1 FORMER DES ÉQUIPES FIÈRES, ENTRAÎNÉES ET MOBILISÉES VERS DES OBJECTIFS COMMUNS

Principales actions	Moyens à mettre en œuvre	Responsables	Échéancier	Résultats attendus ou atteints	% de réalisation au 31 décembre
01 Maximiser le potentiel de l'ensemble de notre personnel par un accès accru aux différentes formations et aux programmes de développement	Un pourcentage important de la masse salariale est consacré à la formation	B. Lachance	31 décembre	Plus de 4 % de la masse salariale du SIM sont consacrés à la formation.	

4.2 AXER LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES VERS L'ATTEINTE DU PLEIN POTENTIEL DE CHACUN ET RECONNAÎTRE L'EXCELLENCE, LE DÉPASSEMENT DE SOI ET LE TRAVAIL D'ÉQUIPE

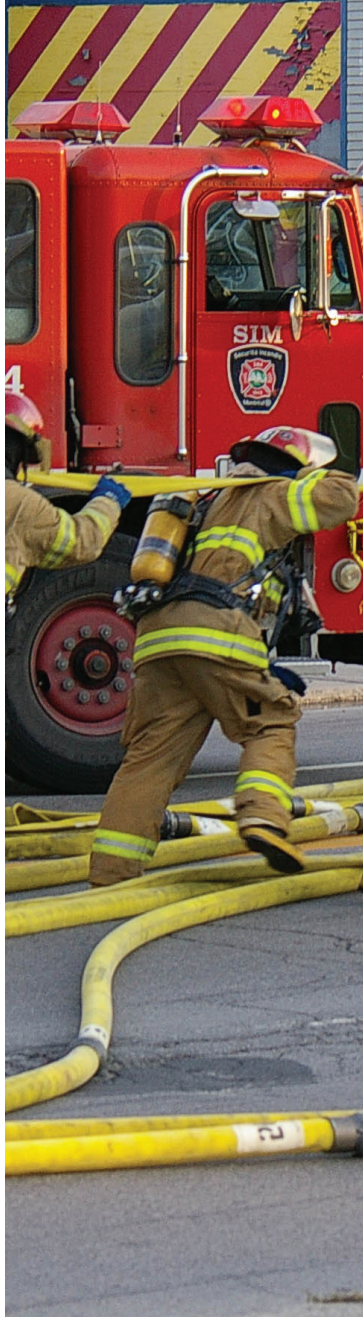
01 Développer et mettre en œuvre un programme de reconnaissance	Recensement des programmes de reconnaissance existants à la Ville et à l'externe Recherche de l'adhésion des différents partenaires Organisation d'événements spécifiques de reconnaissance auprès de groupes de représentation du SIM	A. Mizoguchi	30 septembre	Au 30 septembre, le programme de reconnaissance est développé, mis en œuvre et diffusé à l'ensemble des employés du SIM. Plusieurs événements de reconnaissance sont tenus.	
02 Optimiser les communications internes pour un meilleur partage de l'information	Diffusion d'un <i>SIM Express</i> revu et amélioré aux deux mois Diffusion de communications du directeur à tous les employés sur des enjeux stratégiques Rencontres du directeur ou des DA avec les chefs et les officiers	B. Lachance S. L'Hostie R. Liebmann	31 décembre	Quatre <i>SIM Express</i> sont publiés. Au moins quatre communications du directeur sont diffusées. Une tournée de rencontres des chefs aux opérations par le directeur adjoint est organisée. Des rencontres mensuelles ont lieu entre DA, AD, CO et CDO. Des rencontres des promus (lieutenants et capitaines) ainsi que des rencontres des recrues par un membre de la direction ont lieu. Une application de messagerie pour l'ensemble des employés est créée et mise en place.	



4.3 ARRIMER LE PROCESSUS D'ÉVALUATION DES CANDIDATS AUX NOUVEAUX DÉFIS ET RETENIR LES MEILLEURS TALENTS

Principales actions	Moyens à mettre en œuvre	Responsables	Échéancier	Résultats attendus ou atteints	% de réalisation au 31 décembre
<p>01 Mettre en œuvre le processus d'identification de la relève pour les officiers et les gestionnaires</p>	<p>Exercice de revue des talents pour les chefs aux opérations et les chefs de division</p> <p>Élaboration d'un plan de relève en identifiant les cadres prêts à occuper d'autres fonctions au sein du SIM à court ou à moyen terme</p>	<p>S. L'Hostie F. Paquette</p>	<p>31 décembre</p>	<p>Une évaluation psychométrique des compétences de gestion pour les cadres identifiés est réalisée.</p> <p>Un soutien aux gestionnaires sous forme de formation, d'outils, etc. est offert dans le processus de rétroaction faisant suite à la revue des talents.</p> <p>Les cadres reçoivent une rétroaction et des pistes de développement personnalisées.</p> <p>Les cadres identifiés reçoivent un plan de développement.</p> <p>Des initiatives de mentorat et de jumelage pour assurer le transfert d'expertise sont soutenues.</p>	
<p>02 Optimiser le processus de recrutement pour une meilleure adéquation entre les candidats retenus et les défis à relever</p>	<p>Amélioration du profil pompier (test psychométrique)</p>	<p>S. L'Hostie F. Paquette</p>	<p>15 mai</p>	<p>Le profil psychométrique pompier est raffiné et appliqué pour le recrutement 2018.</p>	
<p>03 Développer un système de mentorat et de jumelage pour assurer le transfert d'expertise</p>	<p>Mise sur pied d'un projet pilote assurant un accompagnateur (parrain ou marraine) officier pour chaque nouveau lieutenant qui le souhaite</p>	<p>S. L'Hostie F. Paquette</p>	<p>31 décembre</p>	<p>Les lieutenants qui ont souhaité être parrainé le sont.</p>	

PRIORITÉ 4



4.4 FAVORISER L'INTÉGRATION DE TOUS ET NOUS POSITIONNER COMME UNE ORGANISATION INCLUSIVE, RESPECTUEUSE DES DIFFÉRENCES ET BIENVEILLANTE À L'ÉGARD DE SES EMPLOYÉS

Principales actions	Moyens à mettre en œuvre	Responsables	Échéancier	Résultats attendus ou atteints	% de réalisation au 31 décembre
01 Assurer un suivi rigoureux des comportements et des rôles et responsabilités de chacun en matière de respect et de civilité	Développement d'un canevas de rencontres entre CO et capitaines intégrant un point sur le climat de travail	S. L'Hostie F. Paquette	31 décembre	90 % des capitaines suivent la formation <i>Les rôles et responsabilités des capitaines en matière de climat de travail, respect et civilité.</i>	
	Suivi des outils d'intervention appris en formation	S. L'Hostie F. Paquette	31 décembre	Les CO discutent du climat de travail avec leurs capitaines à chaque rencontre statutaire et assurent un suivi rigoureux des situations soulevées.	
02 Intégrer aux formations des officiers et des gestionnaires une formation en mobilisation d'équipes diversifiées	Développement et diffusion d'une formation <i>Mobilisation d'équipes complémentaires</i> pour les capitaines, en partenariat avec le Collège Montmorency	S. L'Hostie	31 décembre	La formation est développée en partenariat avec le Collège. 75 % des capitaines des 67 groupes-casernes et des 268 postes de travail sont formés.	
03 Optimiser l'accompagnement des recrues au cours de leur première année	Déploiement et utilisation par les capitaines du <i>Guide sur l'appréciation de la recrue</i> Accompagnement des recrues par un parrain ou une marraine lors de l'intégration des cohortes en 2018 Inclusion d'un point sur l'intégration des recrues lors des rencontres statutaires	S. L'Hostie F. Paquette	31 décembre	100 % des recrues sont appréciées selon le <i>Guide</i> 50 % des recrues ont un parrain ou une marraine Les CO assurent le suivi de l'intégration des recrues conformément au <i>Guide</i> .	

UNE GESTION AXÉE SUR LES RÉSULTATS



5.1 ASSURER UNE GESTION RIGOUREUSE DES PRIORITÉS DU PLAN STRATÉGIQUE POUR MENER LEUR RÉALISATION À BIEN

Principales actions	Moyens à mettre en œuvre	Responsables	Échéancier	Résultats attendus ou atteints	% de réalisation au 31 décembre
<p>01 Assurer le suivi du plan au plus haut niveau hiérarchique</p>	<p>Suivi et ajustement trimestriel par le comité directeur du plan d'action annuel consolidé et évaluation des résultats attendus et des cibles</p> <p>Tenue d'un lac-à-l'épaule du comité directeur afin d'assurer le suivi</p>	<p>B. Lachance S. L'Hostie R. Liebmann</p>	<p>31 mai 31 août 30 novembre</p>	<p>Une évaluation des objectifs atteints et des écarts selon les plans d'action initiaux est réalisée.</p> <p>La réunion stratégique du mois de mai permet d'assurer un suivi et un meilleur ordonnancement des actions prioritaires.</p>	
<p>02 Optimiser l'utilisation des technologies de l'information et des communications</p>	<p>Modernisation des systèmes de soutien aux opérations et à la prévention :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Réalisation complétée pour les projets : <ul style="list-style-type: none"> - Intelligence d'affaires (modèle de prédiction) - Gestion des matières dangereuses - Gestion des événements spéciaux • Réalisation de la vigie afin d'identifier la solution pour le Système intégré du SIM 	<p>R. Liebmann A. Mizoguchi</p>	<p>15 décembre</p>	<p>Une solution informatique qui peut prédire les risques sur le territoire de l'agglomération et qui permet de cibler les stratégies de prévention est mise en place.</p> <p>Un formulaire de déclarations obligatoires des matières dangereuses pour les compagnies est mis en place.</p> <p>Un formulaire web des événements spéciaux pour que les citoyens puissent faire une demande de permis et recevoir une réponse immédiate est mis en place.</p> <p>Différentes solutions pour un système informatique intégré sont identifiées afin d'effectuer la planification du projet.</p>	
<p>03 Décliner le plan stratégique en plans d'action annuels selon des objectifs mesurables</p>	<p>Au 15 avril, élaboration de 44 plans d'action en soutien aux cinq priorités et 18 stratégies du Plan stratégique 2018-2021</p> <p>Réalisation d'un plan d'action consolidé 2018 en fonction des priorités du plan stratégique 2018-2021 comprenant des indicateurs de performance mesurables selon le modèle SMART</p>	<p>B. Lachance S. L'Hostie R. Liebmann</p>	<p>15 avril</p>	<p>Un plan d'action consolidé est produit à partir de 44 plans d'actions spécifiques, comprenant les moyens à mettre en œuvre, les responsables, l'échéancier, les résultats attendus, facilitant ainsi l'analyse des résultats obtenus et l'explication des écarts.</p> <p>Le tout en lien avec les objectifs retenus à la gestion de performance des cadres et des professionnels.</p>	

PRIORITÉ 5



5.2 ACCOMPAGNER LES OFFICIERS ET LES GESTIONNAIRES DANS LEURS RÔLES ET RESPONSABILITÉS ET ASSURER UNE RELÈVE COMPÉTENTE ET IMPLIQUÉE

Principales actions	Moyens à mettre en œuvre	Responsables	Échéancier	Résultats attendus ou atteints	% de réalisation au 31 décembre
<p>01 Élaborer un plan d'action pour les officiers pour leur permettre de développer pleinement leur leadership constructif et mobilisateur</p>	Mise en place d'un plan de développement de formation dans le but d'assurer l'uniformisation de nos pratiques opérationnelles	S. L'Hostie F. Lefebvre	15 décembre	Un plan de formation de soir ou de fin de semaine pour les pompiers est mis en œuvre. Un programme assurant l'intégration des officiers est mis en œuvre avant qu'ils exercent leurs nouvelles fonctions.	
<p>02 Soutenir le développement des gestionnaires par un plan de formation continue et de coaching adapté à nos activités prioritaires</p>	Mise en place d'une journée de formation pour les gestionnaires afin d'uniformiser les méthodes opérationnelles sur les interventions	S. L'Hostie F. Lefebvre	15 décembre	Un outil d'évaluation des CO dans des situations opérationnelles est développé et l'évaluation des CO est réalisée ponctuellement. Plus de 85 % des gestionnaires assistent à la journée de formation.	
<p>03 Poursuivre la gestion de la performance en fonction des objectifs visés et des résultats atteints</p>	Gestion de la performance incluant l'atteinte des objectifs et des cibles établis dans les plans d'action annuels découlant du Plan stratégique	B. Lachance S. L'Hostie R. Liebmann	30 avril 31 août 30 novembre	En lien avec les plans d'action et les objectifs annuels, trois rencontres de suivi pour chaque gestionnaire par son supérieur hiérarchique ont lieu afin d'évaluer les résultats et les écarts.	

PRIORITÉ 5



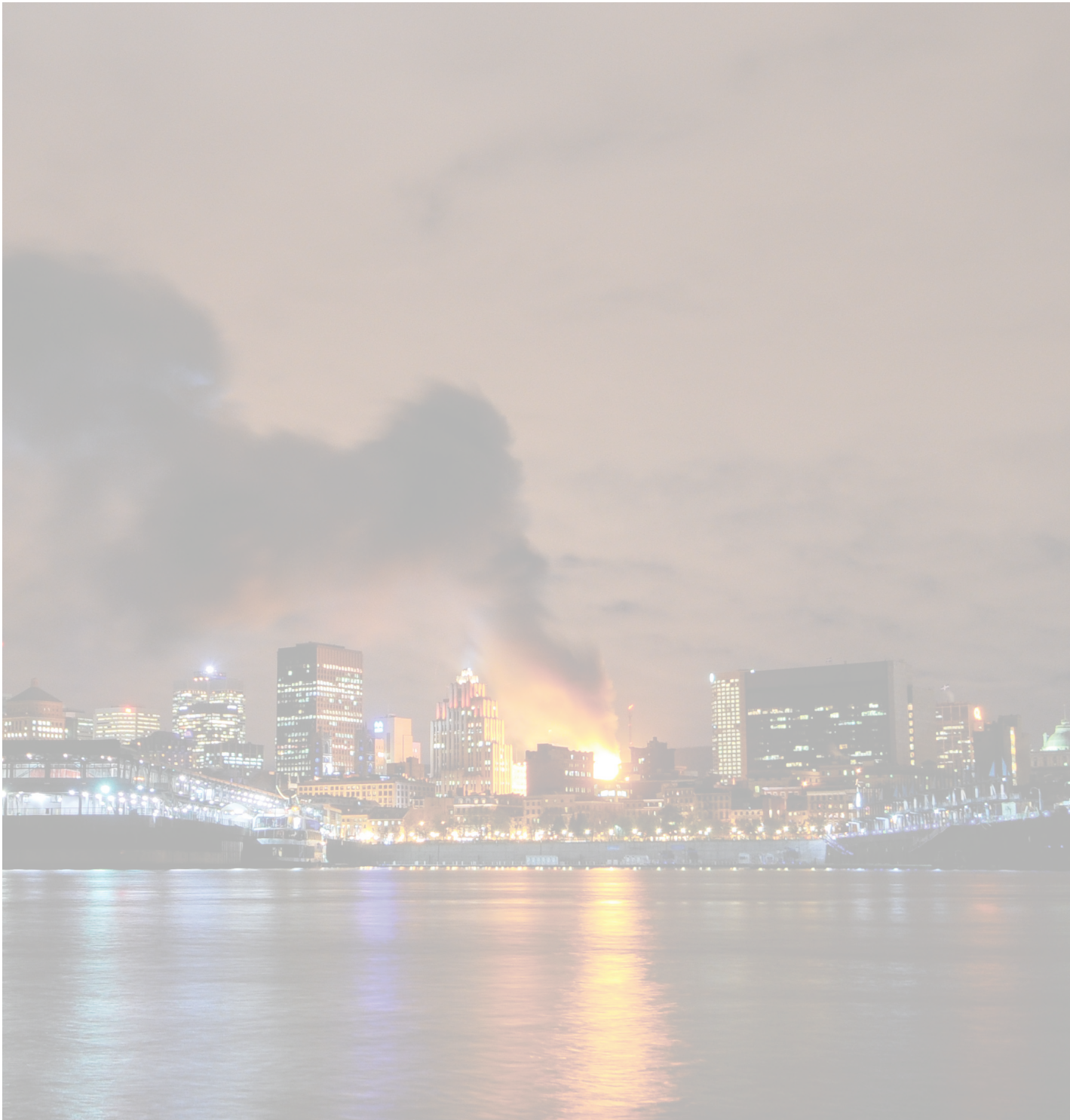
5.3 INNOVER DANS LE CONTRÔLE DE L'ÉVOLUTION DES COÛTS TOUT EN NOUS ASSURANT DE RÉPONDRE AUX PARAMÈTRES DÉFINIS DANS LE SCHÉMA DE COUVERTURE DE RISQUES

Principales actions	Moyens à mettre en œuvre	Responsables	Échéancier	Résultats attendus ou atteints	% de réalisation au 31 décembre
01 Moderniser l'organisation du travail, notamment pour accroître notre souplesse opérationnelle, faciliter la mise en œuvre du plan stratégique et mieux répondre aux besoins des citoyens	Révision de la structure lors du budget 2018 afin d'optimiser nos ressources et de bonifier la complémentarité de nos équipes et de nos activités	B. Lachance	15 janvier	Une restructuration est implantée et elle optimise les ressources humaines, financières et matérielles afin de permettre la réalisation du plan d'action 2018.	
	Optimisation de la flotte de véhicules d'intervention : <ul style="list-style-type: none"> • par l'analyse des possibilités de réduction de la taille des véhicules afin de répondre, entre autres, aux préoccupations citoyennes • par la revue des besoins techniques et opérationnels des équipes nautiques • par la revue des besoins opérationnels quant aux véhicules T-Rex et aux camions-échelles paniers • par la mise en place de deux comités de travail composés de représentants du Service du matériel roulant et des ateliers (MRA) • par une veille de marché (FDIC et fournisseurs) 	R. Liebmann	31 décembre	La flotte de véhicules d'intervention est optimisée : <ul style="list-style-type: none"> • des critères de réduction de la taille des véhicules sont établis en vue des prochains appels d'offres pour les véhicules autopompes et les camions-échelles : véhicules de plus petite taille, meilleure performance environnementale et intégration citoyenne; • les bateaux Hammerhead sont remplacés par des bateaux dont l'entretien et la réparation sont plus standards : amélioration de la disponibilité et de la fiabilité des bateaux et réduction des coûts d'entretien; • amélioration de la disponibilité des véhicules T-Rex et des camions-échelles paniers. 	
	Optimisation du fonctionnement du Centre des communications du service d'incendie (CCSI) Mise en place d'indicateurs de performance en radiocommunications afin de développer de meilleures pratiques	R. Liebmann A. Mizoguchi	31 décembre	Le fonctionnement est réduit de 9 à 8 opérateurs et assure le même service aux citoyens de l'agglomération. Un contrôle de qualité au CCSI est implanté avec des indicateurs de performance.	

PRIORITÉ 5



Principales actions	Moyens à mettre en œuvre	Responsables	Échéancier	Résultats attendus ou atteints	% de réalisation au 31 décembre
<p>02 Assurer un suivi rigoureux en gestion de la présence au travail</p>	Poursuite des efforts de gestion afin d'augmenter la présence au travail.	B. Lachance S. L'Hostie R. Liebmann	30 septembre	Le taux global d'absences en maladie pour les cadres, les cols blancs et les professionnels est de 10 % inférieur au taux constaté le 30 septembre 2017 (cible : 5,5 %).	
<p>03 Miser sur la performance et l'engagement de nos employés</p>	Promotion du <i>Plan stratégique</i> et du plan d'action annuel afin que les employés se les approprient	B. Lachance S. L'Hostie R. Liebmann	31 janvier 15 juillet	Le <i>Plan stratégique</i> est diffusé (site intranet, web et casernes) et connu des employés. Une communication du directeur annonce le dépôt du plan d'action annuel sur le site intranet du SIM.	
	Prise en charge par les gestionnaires des comportements à risque et valorisation des actions et des attitudes positives et attendues du personnel	B. Lachance S. L'Hostie R. Liebmann	31 décembre	Plusieurs rencontres de suivi sont réalisées par les membres du comité directeur auprès des gestionnaires.	



VISITEZ NOTRE SITE INTERNET!

ville.montreal.qc.ca/sim

SUIVEZ-NOUS SUR TWITTER!

@MTL_SIM

Du nouveau! Les interventions y sont diffusées depuis décembre 2017.

@MTL_Alertes

AVIS ET ALERTES

Recevez des avis et alertes en vous abonnant au module d'envoi sur le site beta.montreal.ca.

CRÉDITS

Rédaction et coordination

Suzanne Desjardins

Révision

Nadia Morin

Édition

Bruno Lachance

Directeur et coordonnateur de la sécurité civile de l'agglomération de Montréal et les membres de la direction

Conception graphique

Natacha Grenier

Photo page couverture

Evan Kitaljevich

ISBN

978-2-7647-1645-8

Version électronique en français

Juillet 2018

ville.montreal.qc.ca/sim