



PLAN D'ACTION ANNUEL 2019



Montréal 

TABLE DES MATIÈRES

Mot du directeur	3
Priorité 1 Notre leadership mobilisateur en SST au profit de tous	4
Priorité 2 Le citoyen : notre raison d'être	8
Priorité 3 Les défis du 21 ^e siècle au cœur de nos pratiques	12
Priorité 4 Nos employés, notre force d'action	18
Priorité 5 Une gestion axée sur les résultats	22



MOT DU DIRECTEUR

Dans la continuité de la mise en œuvre du *Plan stratégique 2018-2021*, le Service de sécurité incendie de Montréal vous présente son *Plan d'action annuel 2019*. En 2018, nous avons 44 actions retenues en fonction d'indicateurs mesurables et nous sommes fiers des résultats obtenus, soit plus de 92 % de cibles atteintes.

L'année 2019 est marquée par un changement de structure important, visant essentiellement à optimiser notre savoir-faire relativement aux risques liés à une métropole. Parallèlement, nous poursuivons le développement d'une culture forte en santé, sécurité et mieux-être au travail en mettant en œuvre les mesures pour contrer les risques associés aux maladies professionnelles. La poursuite de notre engagement comme organisation inclusive, respectueuse et bienveillante à l'égard de ses employés fera aussi partie du plan d'action 2019. La mobilisation, la reconnaissance et la valorisation des employés font enfin partie intégrante de la réalisation de ce plan d'action.

Je tiens à souligner que chaque unité, qu'elle soit administrative ou opérationnelle, a un rôle clé à jouer au SIM et que chacun d'entre nous est essentiel à l'accomplissement de notre mission.

Ce plan d'action 2019 obtiendra un succès grâce aux efforts déployés par un personnel compétent et dévoué qui, à travers nos nombreuses activités, rend l'agglomération de Montréal toujours plus sécuritaire.

Bonne lecture.

Le directeur

PRIORITÉ 1

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	Production de publications promouvant la santé et sécurité au travail; suivi des taux de fréquence, de gravité et d'assignation temporaire	S. L'Hostie F. Lefebvre	30 novembre	Deux publications (<i>Bulletin SST</i> ou <i>Info SST</i>) pour le suivi des principaux indicateurs en SST, qui sont diffusés aux employés, ont été produites. Un tableau de statistiques des accidents en temps réel a été mis en place.	
	Mise en place d'un processus afin d'assurer un environnement sain et sécuritaire pour le personnel pompier	S. L'Hostie F. Lefebvre	15 décembre	Dix visites de prévention en caserne, documentées, ont été réalisées par chacun des CO SST 130.	
	Développement de procédures d'utilisation sécuritaire pour les équipements de la Section de la formation en prévention incendie et sensibilisation communautaire	A. Rouleau	1 ^{er} avril	Les procédures d'utilisation sécuritaire pour la caserne gonflable et les simulateurs ont été établies.	
02 Assurer la pleine maîtrise des activités de base	Poursuite de la supervision des vérifications des appareils de protection respiratoire isolants autonomes (APRIA) en «début de quart» pour assurer la sécurité des pompiers	S. L'Hostie F. Lefebvre	15 décembre	Des vérifications en lien avec le <i>Guide d'outillage, de manœuvre et d'entretien (GOME) «APRIA»</i> ont été effectuées par le fournisseur, en collaboration avec la Division SST.	
03 Communiquer les orientations et les indicateurs pertinents	Production d'un plan d'action en matière SST 2019-2021 pour le personnel pompier	S. L'Hostie F. Lefebvre	15 juin	L'analyse des besoins en matière SST afin d'assurer une vision de trois ans a été effectuée. Un rapport ciblant les actions retenues pour 2019-2021 a été produit. Le plan d'action 2019-2021 a été produit et soumis aux instances consultatives et décisionnelles.	
04 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	F. Lefebvre	31 août	Tous les lieux de travail qui font l'objet d'une inspection paritaire pour identifier les dangers à la source ont été visités et un rapport a été soumis aux responsables.	
	Développement d'une approche de formation en matière SST concernant le travail pratique aux Mesures opérationnelles en prévention tout en assurant une consultation paritaire entre les responsables SST et les responsables du SIM	A. Rouleau	31 décembre	Huit rencontres annuelles entre les chefs de section et les employés ont été effectuées afin de cibler les enjeux de SST. Les formations selon les besoins en matière SST ont été développées.	

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 Poursuivre le développement du programme pour contrer les dangers des contaminants de l'incendie	Mise en place d'une solution de séchage des tenues intégrales d'intervention en caserne	R. Liebmann	31 octobre	Le contrat pour l'acquisition de séchoirs pour les tenues intégrales d'intervention a été accordé.	
	Remplacement des séchoirs à tuyaux désuets	R. Liebmann	31 octobre	Les étapes menant à un appel d'offres pour le remplacement des séchoirs à tuyaux ont été réalisées.	
	Ajout des housses de protection sur les sièges des véhicules pour un meilleur nettoyage	R. Liebmann	6 mai	L'élaboration des prototypes de housses pour les sièges des camions-échelles et des autopompes est terminée.	

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

01 Promouvoir de saines habitudes de vie	Sensibilisation des employés à l'importance d'adopter de saines habitudes de vie (sommeil, condition physique, alimentation) en lien avec la santé globale et la lutte aux maladies professionnelles (cancer)	S. L'Hostie F. Lefebvre	30 novembre	Un article du <i>SIM Express</i> portant sur les saines habitudes de vie a été produit.	
	Sensibilisation et développement d'un programme sur l'importance de la santé globale	S. L'Hostie F. Lefebvre	30 novembre	Une analyse a été produite sur les besoins liés à l'importance de la santé globale et les programmes qui existent sur le sujet. Un rapport a été produit concernant ces analyses. Un programme sur l'importance de la santé globale a été produit pour les pompiers du SIM. Ce programme a été approuvé par la direction. Le plan d'action pour l'implantation de ce programme a été produit pour l'année 2020.	
02 Collaborer avec le Centre d'étude sur le trauma pour mieux prévenir les blessures de stress opérationnel	Mise en place du programme pour contrer les blessures de stress opérationnel	S. L'Hostie F. Lefebvre	15 décembre	La stratégie de communication auprès des employés concernant le programme pour contrer les blessures de stress opérationnel a été mise en place. La formation sur la sensibilisation au stress aigu a été donnée. Le suivi clinique par le comité d'étude sur le trauma a été optimisé.	



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
01 Optimiser les mécanismes de partenariat avec les organismes municipaux et communautaires ancrés dans nos collectivités	Mise en place d'un programme de sensibilisation communautaire relativement à la sécurité incendie auprès des nouveaux arrivants	A. Rouleau	1 ^{er} avril	Les protocoles de formation pour les nouveaux arrivants ont été élaborés.	
02 Assurer une collaboration accrue auprès de nos partenaires internes, des entreprises et des organismes	Développement d'un partenariat efficace pour soutenir les CIUSS relativement aux résidences pour personnes âgées (RPA)	A. Rouleau	31 décembre	Notre partenariat avec les CIUSS concernant les RPA a augmenté selon la capacité des ressources disponibles.	
03 Développer et diversifier les plateformes de communication pour rejoindre un plus grand nombre de personnes, notamment les citoyens, les visiteurs et les nouveaux arrivants	Déploiement du système Québec en alerte, mis sur pied pour alerter les citoyens par l'entremise d'un téléphone intelligent	R. Liebmann A. Mizoguchi	31 décembre	L'analyse d'affaires par le biais du Service des affaires juridiques de la Ville et du ministère de la Sécurité publique (MSP) a été produite. Une plateforme informatique au CCSI a été implantée. Tous les employés du CCSI ont été formés sur l'utilisation de cette plateforme informatique.	

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

	Poursuite de la campagne de sensibilisation communautaire auprès des clientèles vulnérables	A. Rouleau	31 décembre	La campagne Pas de mégot dans les pots a été mise en œuvre afin de rejoindre les clientèles vulnérables.	
01	Enrichir nos volets liés à la prévention pour couvrir une plus grande variété de risques				
	Règlement sur le Service de sécurité incendie de Montréal (12-003) en cours de modification afin d'incorporer la disposition relative à l'installation des avertisseurs de fumée inaltérables (10 ans) dans les bâtiments existants avant 1985	A. Rouleau	31 décembre	Le règlement 12-003 modifié a été mis en vigueur pour les villes liées restantes.	
	Contribution du SIM au programme Vision zéro	A. Mizoguchi A. Rouleau	31 décembre	Le SIM a participé aux différents comités de circulation afin d'optimiser les mesures d'atténuation de la circulation tout en tenant compte de sa mission.	
02	Créer, en partenariat avec le Service de police de la Ville de Montréal, un bureau d'enquête unique sur la recherche des causes et circonstances des incendies	S. L'Hostie F. Lefebvre	31 novembre	La nouvelle structure aux Enquêtes du SIM a été complétée. Les enquêteurs du SIM ont été formés selon les nouvelles pratiques et procédures. Une procédure de transfert des informations statistiques a été développée et mise en place.	

PRIORITÉ 2



Principales actions	Moyens à mettre en œuvre	Responsables	Échéancier	Résultats attendus ou atteints	% de réalisation au 31 décembre
03 Promouvoir l'importance d'une réglementation homogène pour l'ensemble du territoire puis assurer l'accompagnement et la formation des personnes concernées	Poursuite de la 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) a été modifié afin d'incorporer la disposition relative à l'installation des avertisseurs de fumée inaltérables (10 ans) dans les bâtiments existants avant 1985.	
2.3 ASSURER UNE PRESTATION DE SERVICE REMARQUABLE AUPRÈS DE NOS CITOYENS ET PARTENAIRES					
01 Adapter nos pratiques afin d'assurer rapidement la continuité des affaires pour nos clients	Poursuite de la campagne de sensibilisation communautaire auprès des clientèles à risque pour la préparation d'une éventuelle crue des eaux	A. Rouleau G. Routley	6 mai	Une campagne de sensibilisation a été réalisée pour la clientèle à risque relativement à la crue des eaux.	
	Mise en place d'une équipe technique d'intervention (ETI)	A. Rouleau	31 décembre	En soutenant les opérations d'urgence, avoir assuré l'amélioration du service à la clientèle compte tenu de l'augmentation des heures de service.	
	Mise en place du Bureau de gestion des requêtes	A. Rouleau	31 décembre	Le temps de traitement des requêtes a nettement été amélioré afin de satisfaire la clientèle.	
02 Adopter une politique de qualité de services à la population	Réalisation de l'architecture d'affaires en collaboration avec le Service de la performance organisationnelle et le Service de la technologie de l'information	A. Mizoguchi	31 décembre	L'analyse de l'organisation par l'entremise d'une méthodologie d'architecture d'affaires a été effectuée afin de comprendre les enjeux et d'orienter les décisions stratégiques selon les besoins réels.	
2.4 DIVERSIFIER NOS EFFECTIFS POUR MIEUX SERVIR LA COMMUNAUTÉ					
01 Mettre en œuvre un programme de recrutement diversifié destiné aux femmes, aux minorités visibles et aux Autochtones	Poursuite et consolidation de l'ensemble du programme établi en 2018 pour les groupes sous-représentés	B. Lachance F. Paquette	31 décembre	Les visites avec les ambassadeurs dans les différents salons et écoles et les divers partenariats avec les ministères ont été réalisés.	
02 Assurer différentes mesures prévues au volet « pompières » du plan d'action sur la diversité	Suivi de l'aménagement des casernes et de l'achat des équipements adaptés	R. Liebmann A. Mizoguchi	15 août	Le Programme fonctionnel et technique (PFT) a été mis en conformité selon les rénovations majeures (aires de repos et sanitaires réservées aux pompières) de cet aménagement.	
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	Mise en œuvre des plans de communications interne et externe, diversité et mixité	B. Lachance F. Paquette	31 décembre	L'ensemble du nouveau visuel du SIM tient compte de la diversité et de la mixité.	

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
01 Assurer la compréhension et l'appropriation des rôles et responsabilités par tous les intervenants, employés et partenaires	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	B. Lachance R. Liebmann A. Mizoguchi	15 décembre	Un programme de formation a été mis en ligne : <ul style="list-style-type: none"> • Phase I – Concepts de base (2018); • Phase II – Mission SVPB (2019); • Phase III – COUS (voir fiche associée). Une capsule de formation sur le rôle du SIM en sécurité civile a été mise en ligne. Le plan de communication du programme de formation destiné aux employés a été réalisé.	
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	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'opérations d'urgence sur les sites de sinistre (COUS)	B. Lachance R. Liebmann A. Mizoguchi	15 décembre	Les intervenants ont été mobilisés autour d'un programme de formation sur les 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.	
03 Améliorer notre capacité d'anticipation par l'intégration d'analyses et d'outils prédictifs	Mise en place d'un projet pilote pour un outil de prédiction afin de soutenir l'analyse et cibler les actions en prévention	A. Mizoguchi A. Rouleau	15 décembre	L'analyse du projet pilote a été effectuée afin de mettre en place une procédure de gestion du risque en matière de prévention pour l'année 2020.	
	Mise en place de cartes opérationnelles pour les inondations	B. Lachance G. Routley	1 ^{er} avril	La création des cartes opérationnelles pour les inondations a été effectuée.	

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

01 Élaborer le deuxième schéma de couverture de risques en tenant compte des nouvelles réalités et des nouveaux défis de l'agglomération de Montréal	Mise en place d'une équipe afin de produire la révision du schéma de couverture de risques	B. Lachance S. L'Hostie R. Liebmann G. Routley	31 décembre	Une équipe de révision du schéma de couverture de risques a été mise en place. Le schéma de couverture de risques a été révisé.	
--	--	---	-------------	--	--

PRIORITÉ 3



Principales actions	Moyens à mettre en œuvre	Responsables	Échéancier	Résultats attendus ou atteints	% de réalisation au 31 décembre
02 Optimiser la capacité de vigie et de réponse du Centre de communications du Service de sécurité incendie de Montréal (CCSI)	Mise en œuvre de la phase 1 : Évaluation de la faisabilité et du 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 multirisque à partir du CCSI	R. Liebmann A. Mizoguchi	15 novembre	Une revue nationale et internationale des pratiques a été réalisée. Un rapport a été déposé, visant à : <ul style="list-style-type: none"> • définir les besoins ; • décrire le mandat du CCSI et ses responsabilités ; • analyser différentes pistes de solution ; • proposer un modèle ; • évaluer les ressources et les coûts. 	
	Développement d'une pratique pour que le CCSI assure la vigie et la mobilisation d'intervenants dans un contexte de mesures d'urgence, et ce, conjointement avec le Centre de sécurité civile	R. Liebmann A. Mizoguchi	31 décembre	La préparation et la gestion des mesures d'urgence ont été intégrées aux pratiques opérationnelles du CCSI.	
3.3 RELEVER LES DÉFIS PARTICULIERS DE PROTECTION LIÉS À NOTRE MÉTROPOLE					
01 Maximiser l'efficacité de la coordination opérationnelle entre les services d'urgence et les partenaires	Optimisation de la Section de la planification opérationnelle et des événements spéciaux pour adapter nos communications afin de rejoindre les clientèles vulnérables et de mieux communiquer avec les partenaires internes	R. Liebmann A. Mizoguchi	30 novembre	Une analyse organisationnelle et une optimisation des méthodes de travail ont été effectuées à travers les actions suivantes : <ul style="list-style-type: none"> • analyser le fonctionnement de la nouvelle section ; • réviser les processus liés aux banques de données. 	
	Mise en place de la gestion de projets en vue de garantir un état de préparation optimale des pompiers du SIM en matière de terrorisme	F. Lefebvre	30 novembre	Le plan de développement entre les partenaires liés à l'intervention en matière de terrorisme a été révisé. Cinq exercices de table ou simulations ont été effectués avec ces partenaires. La formation opérationnelle avec mission spécifique pour une caserne à l'ouest et une caserne à l'est a été mise en place et offerte.	
02 Améliorer le réseau de contacts et les processus de collaboration avec les principaux gestionnaires et propriétaires de sites présentant des risques élevés	Poursuite de la mise en œuvre et de l'application des plans pour les risques industriels majeurs (PRIM)	A. Rouleau	31 décembre	La mise à jour des plans pour les risques industriels majeurs a été effectuée.	
03 Assurer la performance des moyens de communication dans l'ensemble du territoire	Mise en place de l'application pour téléphone intelligent Smartémis provenant du système assisté par ordinateur ARTÉMIS	R. Liebmann A. Mizoguchi	15 décembre	Une présentation de l'application technologique permettant de communiquer avec les élus et les employés a été faite au comité directeur. L'application a été développée selon les besoins spécifiques du SIM. L'application a été déployée et est disponible pour l'ensemble des intervenants et des employés.	

3.4 CONTRIBUER AU SYSTÈME D'INTERVENTION D'URGENCE DU CANADA ET À LA PROTECTION DU TERRITOIRE NATIONAL

Principales actions	Moyens à mettre en œuvre	Responsables	Échéancier	Résultats attendus ou atteints	% de réalisation au 31 décembre
<p>01 Implanter un service de recherche et sauvetage en milieu urbain à l'aide d'équipement lourd</p>	Mise en place d'une gestion de projets pour assurer l'encadrement de l'implantation d'une équipe RSMUEL au SIM	S. L'Hostie F. Lefebvre	15 décembre	<p>Les suivis afin d'obtenir les subventions des gouvernements fédéral et provincial pour le projet RSMUEL 2020 et 2021 ont été effectués.</p> <p>Les rapports aux instances gouvernementales afin de répondre à nos engagements ont été produits.</p> <p>Les achats pour l'utilisation des subventions, selon les besoins de l'implantation d'une équipe RSMUEL au SIM (1 261 700 \$ pour 2019), ont été effectués.</p> <p>L'identification de l'équipement reçu en 2018 et la poursuite de l'inventaire de l'équipement dans le logiciel D4H (lien avec RSMUEL Canada) ont été complétées.</p> <p>Un plan de recrutement et de développement des partenariats selon les besoins de l'équipe RSMUEL a été mis en place.</p>	



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 Développer des techniques d'intervention qui répondent aux nouvelles réalités et augmenter les formations pratiques et les simulations sur le terrain	Développement et actualisation de la formation pour le personnel pompier, en fonction des enjeux actuels	G. Routley A. Mizoguchi	6 mai	La formation opérationnelle pour la prise en charge des communications en lien avec les répéteurs véhiculaires a été donnée à l'ensemble du personnel concerné.	
02 Maximiser le potentiel de l'ensemble de notre personnel par un accès accru aux différentes formations et aux programmes de développement	Implantation d'un nouveau programme de maintien des compétences pour les employés pompiers	F. Paquette	1 ^{er} novembre	Le programme de maintien des compétences dans le <i>Cahier de gestion – Opérations</i> a été réalisé.	

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	Mise en œuvre du Programme de reconnaissance des employés	A. Mizoguchi	1 ^{er} juin	La communication, l'application et l'intégration du programme de reconnaissance ont été effectuées auprès des employés.	
02 Développer une approche de supervision de proximité qui respecte les besoins de mobilisation et de soutien des employés	Mise en place de la nouvelle structure organisationnelle	B. Lachance R. Liebmann A. Mizoguchi	6 mai	Un plan d'action a été produit et communiqué. La mise en place d'une stratégie pour la gestion du changement a été effectuée. La mise en place de différents comités a été effectuée, en assurant la reddition de comptes pour atteindre les résultats attendus. L'intégration et la compréhension de la raison d'être de la nouvelle structure pour l'ensemble du personnel ont été effectuées et communiquées par l'entremise des gestionnaires et d'un plan de communication.	
	Élaboration d'une approche afin d'assurer l'adhésion et la mobilisation du personnel du CCSI	A. Mizoguchi	1 ^{er} juin	Un code d'éthique spécifique au CCSI a été développé et mis en pratique afin d'assurer un environnement sain. La mise en place de moyens de communication pour tous les employés du CCSI a été effectuée afin d'indiquer la mission, la vision et les valeurs du CCSI.	

PRIORITÉ 4

Principales actions	Moyens à mettre en œuvre	Responsables	Échéancier	Résultats attendus ou atteints	% de réalisation au 31 décembre
03 Optimiser les communications internes pour un meilleur partage de l'information	Consolidation de l'implantation de l'application Rocket.Chat	B. Lachance A. Mizoguchi	1 ^{er} mai	Un sondage a été effectué auprès des employés afin de connaître le taux d'utilisation et de satisfaction de l'application Rocket.Chat.	
4.3 ARRIMER LE PROCESSUS D'ÉVALUATION DES CANDIDATS AUX NOUVEAUX DÉFIS ET RETENIR LES MEILLEURS TALENTS					
01 Mettre en œuvre le processus d'identification de la relève pour les officiers et les gestionnaires	Mise en œuvre d'un programme de gestion des talents pour les capitaines, en collaboration avec les ressources humaines	S. L'Hostie F. Paquette	31 décembre	Un plan d'action pour assurer la mise en œuvre du processus a été développé. Pour assurer la compréhension du programme de gestion des talents, un plan de communication a été développé afin de rejoindre l'ensemble des capitaines pour qu'ils puissent comprendre le processus. Les capitaines qui en font la demande ont été soutenus, en collaboration avec les partenaires d'affaires en ressources humaines.	
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					
01 Assurer un suivi rigoureux des comportements et des rôles et responsabilités de chacun en matière de respect et de civilité	Lors des rencontres statutaires entre le chef aux opérations et le capitaine, incorporation de la notion de climat de travail	S. L'Hostie F. Paquette	31 décembre	Les outils d'intervention développés lors de la formation sur la civilité sont utilisés lors des rencontres statutaires.	
02 Optimiser l'accompagnement des recrues au cours de leur première année	Utilisation par les capitaines du <i>Guide de la période d'appréciation de la recrue</i>	S. L'Hostie F. Paquette	31 décembre	Conformément au <i>Guide</i> , toutes les recrues ont reçu une appréciation du capitaine responsable.	
	Lors de l'intégration des cohortes en 2019, accompagnement par un parrain ou une marraine offert aux recrues	S. L'Hostie F. Paquette	31 décembre	Durant leur période de probation, 50 % des recrues ont un parrain ou une marraine.	
	Lors des rencontres statutaires entre le chef aux opérations et le capitaine, inclusion d'un point sur l'intégration des recrues, lorsqu'une recrue est présente	S. L'Hostie F. Paquette	31 décembre	Le chef aux opérations a assuré le suivi de l'intégration des recrues conformément au <i>Guide</i> .	

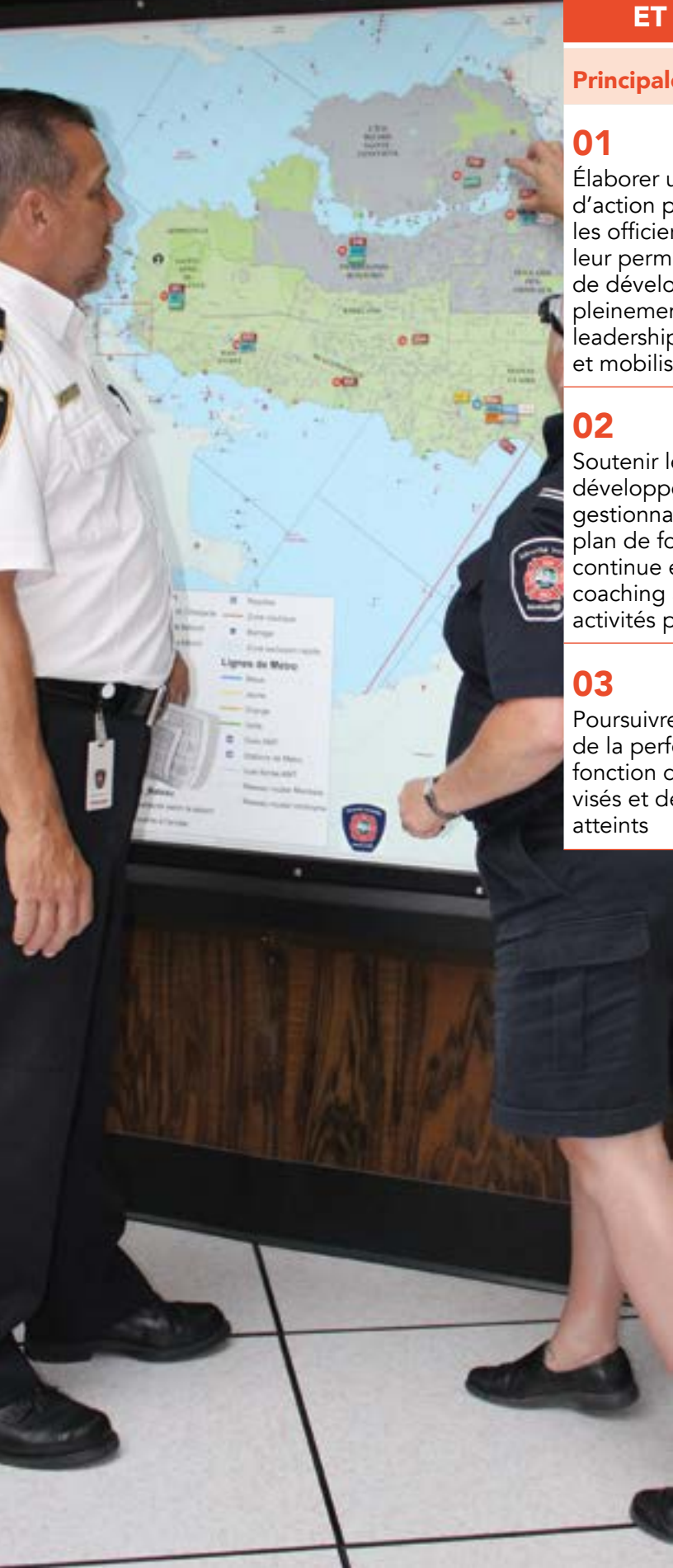


UNE GESTION AXÉE SUR LES RÉSULTATS

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
01 Assurer le suivi du plan au plus haut niveau hiérarchique	Tenue de trois rencontres stratégiques afin d'assurer le suivi du plan d'action	B. Lachance S. L'Hostie R. Liebmann	31 mai 31 août 30 novembre	Les réunions stratégiques permettent d'assurer un suivi et un meilleur ordonnancement des actions prioritaires.	
02 Optimiser l'utilisation des technologies de l'information et des communications	<p>Programme 68420 : Modernisation des systèmes de soutien aux opérations et à la prévention :</p> <ul style="list-style-type: none"> Réalisation du projet « Intelligence d'affaires (modèle de prédiction) » Réalisation de la phase 2 du projet « Gestion des événements spéciaux » Réalisation de l'architecture d'affaires du SIM pour le projet « Solution pour le Système intégré du SIM » Réalisation du projet « Mobilité en prévention » Réalisation du projet « Mobilité pour les chefs aux opérations » Planification du projet « Mobilité pour les unités opérationnelles » <p>Programme 72080 : Mise à niveau et modernisation des systèmes de répartition des interventions d'urgence :</p> <ul style="list-style-type: none"> Réalisation du projet « Répéteur véhiculaire » Réalisation du projet « Répéteur portatif » Réalisation du projet « Système d'alerte en caserne » Réalisation de la phase 2 du projet « ARTÉMIS 2.4 » Réalisation du projet « Déploiement du LTE pour les unités d'intervention » 	R. Liebmann A. Mizoguchi	15 décembre	<p>Une solution informatique qui peut prédire les risques sur le territoire de l'agglomération et qui permet de cibler les stratégies de prévention a été mise en place.</p> <p>La mise en place du formulaire Web des événements spéciaux amélioré, pour que les citoyens puissent faire une demande de permis et recevoir une réponse immédiate, a été effectuée.</p> <p>L'architecture d'affaires développée conjointement avec le Service de la performance organisationnelle et le Service des technologies de l'information a été effectuée.</p> <p>Les outils de mobilité ont été développés et mis en place pour la prévention.</p> <p>Les outils de mobilité de gestion pour les chefs aux opérations ont été développés.</p> <p>La planification des outils et des applications de mobilité pour les unités opérationnelles a été effectuée pour l'implantation en 2020.</p> <p>La mise en service des répéteurs véhiculaires a été effectuée.</p> <p>La mise en service des répéteurs portatifs a été effectuée.</p> <p>L'implantation du système d'alerte a été effectuée.</p> <p>La mise en service de la phase 2 du projet ARTÉMIS 2.4 a été effectuée.</p> <p>L'installation de la technologie LTE dans les unités opérationnelles a été effectuée.</p>	
03 Décliner le plan stratégique en plans d'action annuels selon des objectifs mesurables	Élaboration de 44 actions en soutien aux cinq priorités et aux 18 stratégies du Plan stratégique 2018-2021	B. Lachance S. L'Hostie R. Liebmann	15 avril	Un plan d'action 2019 consolidé a été produit à partir de 44 actions spécifiques, comprenant les moyens à mettre en œuvre, les responsables, l'échéancier et les résultats attendus, facilitant ainsi l'analyse des résultats obtenus et l'explication des écarts.	

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	F. Paquette	31 décembre	<p>Le plan de formation de soir ou de fin de semaine pour les pompiers a été poursuivi.</p> <p>Un programme de préparation et de sensibilisation pour le travail d'officier et de chef aux opérations a été mis en place.</p> <p>De manière ponctuelle, les chefs aux opérations sont évalués.</p> <p>Les formations pour les gestionnaires afin d'uniformiser les méthodes opérationnelles ont été données.</p>	
<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 démarche de développement et d'accompagnement afin d'assurer l'intégration des nouveaux rôles et responsabilités pour la nouvelle structure organisationnelle	S. L'Hostie F. Paquette A. Rouleau A. Mizoguchi	31 décembre	<p>Les gestionnaires ont été accompagnés dans une démarche pratique et de coaching afin d'intégrer les nouveaux rôles et responsabilités pour les fonctions qui ont été touchées par la nouvelle structure. Cette démarche permet de soutenir le développement et l'attraction de la relève.</p>	
<p>03 Poursuivre la gestion de la performance en fonction des objectifs visés et des résultats atteints</p>	Mise en place d'une fonction en analyse statistique au sein de la Division de la planification et des ressources informationnelles afin d'analyser et d'interpréter toutes les données statistiques au SIM ainsi que de répondre aux nombreuses demandes internes et externes	R. Liebmann A. Mizoguchi	1 ^{er} mai	<p>Le poste de conseiller en analyse et contrôle de gestion – Statistiques a été pourvu.</p> <p>Les données du tableau de bord ont été utilisées afin d'optimiser le rendement du SIM.</p> <p>Un service de soutien aux différentes divisions d'affaires ainsi qu'à la direction a été offert en matière de statistiques.</p>	

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
<p>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</p>	<p>Optimisation de la flotte de véhicules d'intervention :</p> <ul style="list-style-type: none"> • par l'intégration des stratégies de réduction de la taille des véhicules dans les devis, lorsque techniquement possible, afin de répondre, entre autres, aux préoccupations citoyennes • par une veille de marché concernant les évolutions technologiques écoresponsables • par la revue des besoins techniques et opérationnels des équipes nautiques • par la revue des besoins opérationnels quant aux véhicules T-Rex et aux échelles aériennes avec nacelle 	R. Liebmann	31 décembre	<p>La flotte de véhicules d'intervention a été optimisée :</p> <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 autopompes et les aux échelles aériennes (véhicules de plus petite taille, meilleure performance environnementale et intégration citoyenne); • les bateaux Hammerhead ont été 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); • le contrat est octroyé pour l'acquisition d'une nouvelle génération de aux échelles aériennes avec nacelle plus performants, plus petits et plus légers; • la disponibilité des véhicules (T-Rex et aux échelles aériennes avec nacelle) a été améliorée. 	
	<p>Optimisation et retrait des processus actuels afin d'améliorer la valeur ajoutée pour mieux servir les citoyens et le personnel d'intervention</p>	S. L'Hostie F. Paquette	31 décembre	<p>L'inventaire des processus avec le soutien d'un conseiller en planification a été effectué.</p> <p>Les processus à valeur ajoutée ont été identifiés afin d'éliminer les moins performants et d'améliorer les plus performants.</p> <p>Les processus ont été documentés afin qu'ils soient mis en pratique et intégrés par le personnel.</p> <p>En fonction des règles d'affaires, les besoins organisationnels ont été identifiés.</p>	
	<p>Optimisation de la planification opérationnelle afin d'offrir une couverture territoriale tout en assurant l'agilité nécessaire pour les activités</p>	A. Mizoguchi	1 ^{er} août	<p>L'analyse et les simulations de scénarios possibles pour les besoins en assurant une couverture de territoire ont été produites.</p> <p>Un nouveau processus répondant aux besoins d'aujourd'hui a été mis en place.</p>	
<p>02 Assurer un suivi rigoureux en gestion de la présence au travail</p>	<p>Poursuite des efforts de gestion afin d'augmenter la présence au travail</p>	B. Lachance S. L'Hostie R. Liebmann	30 septembre	<p>Le taux global d'absences en maladie a diminué pour l'ensemble des employés en respectant les alignements de la Direction générale.</p>	
	<p>03 Miser sur la performance et l'engagement de nos employés</p>	<p>Mise en place d'un programme de formations permettant le développement professionnel</p> <p>Mise en place par le CCSI d'une pratique de gestion afin d'assurer l'uniformité et l'équité pour les cinq équipes de travail</p>	F. Lefebvre A. Mizoguchi	30 novembre 31 décembre	<p>La formation spécialisée <i>Structure de bâtiment</i> a été donnée aux employés pompiers, au Centre de formation.</p> <p>Des indicateurs en lien avec la gestion ont été mis en place.</p> <p>Les formations obligatoires ont été suivies par tous les employés du CCSI.</p> <p>Les chefs de section ont effectué des rencontres périodiques avec le personnel.</p>

SUIVEZ-NOUS SUR TWITTER !

@MTL_SIM

VISITEZ NOTRE SITE INTERNET !

ville.montreal.qc.ca/sim

AVIS ET ALERTES

@MTL_Alertes