



Service de
sécurité incendie
de Montréal



CHANGEMENT DE CULTURE AU SIM : DIVERSITÉ, MIXITÉ, INCLUSION

Présentation faite à la Commission de la sécurité publique
Le 17 avril 2018

Par Bruno Lachance, directeur du Service de sécurité incendie de Montréal et
coordonnateur de la sécurité civile de l'agglomération de Montréal et
Suzanne Desjardins, conseillère stratégique – Climat de travail - Santé et mieux-être



Le Service de sécurité incendie de Montréal (SIM) souhaite refléter la diversité de la communauté qu'il dessert au sein de l'agglomération de Montréal :

- 51,4% de la population sont des femmes;
- 59% de la population est issu de l'immigration ou détient au moins un de ses parents, né à l'étranger;
- 30 % de la population s'identifie à une minorité visible;
- 0,7% de la population est d'identité autochtone.

Pourtant, le métier de pompier, à l'instar des métiers de la construction, demeure, même à Montréal, un milieu homogène et masculin.



Adoption, par la Ville de Montréal, du Plan d'action 2015-2018 : Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal

Axe 2_La Ville, employeur

- Les femmes doivent pouvoir accéder à la fonction publique montréalaise, y trouver un milieu de travail exempt de discrimination systémique et y progresser.
 - Prendre des mesures spécifiques concernant la situation des pompières, notamment en ce qui concerne le recrutement, l'aménagement des lieux de travail de même que la cohabitation harmonieuse entre collègues.



En 2016, le rapport de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) identifie trois catégories visées par la *Loi sur l'accès à l'égalité à l'emploi*, sous-représentées au SIM :

- les femmes, les autochtones et les membres des minorités visibles.

En 2016, le Service des ressources humaines a adopté le **Plan d'action pour la diversité en emploi 2016-2019** :

- La Ville s'engage à appliquer un taux de nomination préférentielle pour les groupes visés sous-représentés dans un regroupement d'emplois.



- **Plan stratégique du SIM 2014-2018**
 - Axe ses actions sur la SST, l'amélioration du climat de travail et la mixité (plan d'action diversité : Volet pompier)
- **Plan stratégique du SIM 2018-2021**
 - Axe ses actions sur la diversité, la mixité et l'inclusion

Deux stratégies :

2.4 Diversifier nos effectifs pour mieux servir la communauté

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

Nos principaux défis



- Intéresser les femmes au métier et à la formation de pompière (faire connaître et démystifier);
- Rejoindre la clientèle autochtone et les membres des minorités visibles et promouvoir le métier;
- Impliquer activement les institutions d'enseignement, le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur et le ministère de la Sécurité publique dans la promotion et le recrutement;
- Collaborer à la rétention des étudiants dans les programmes de sécurité incendie;
- Faire tomber les préjugés et les stéréotypes;
- Assurer une culture de respect, d'ouverture et d'inclusion au SIM;
- Assurer une intégration harmonieuse et la rétention des recrues.

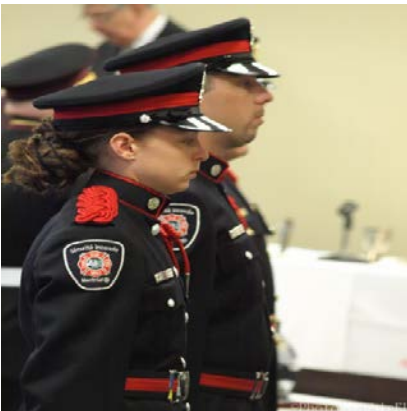
Portrait des effectifs féminins au SIM

2 696 a.p. budget 2018

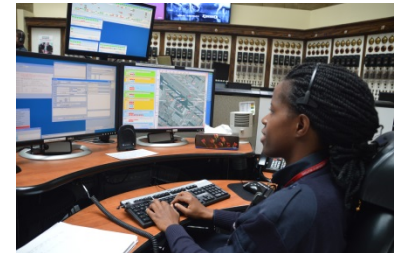


- 191 femmes (7%);
- 110 (4%) portent l'uniforme.
(opérations, prévention, centre de communication)

191 femmes



- Les femmes :
 - 12 gestionnaires;
 - 29 pompières;
 - 3 professionnelles scientifiques;
 - 9 professionnelles;
 - 131 cols blancs.



Objectif diversité 2021-2025



Portrait en 2018 de la force d'intervention : **2360 employés**

- 29 pompières (1,2%);
- 24 membres des minorités visibles (1%);
- 5 autochtones (0,2%).

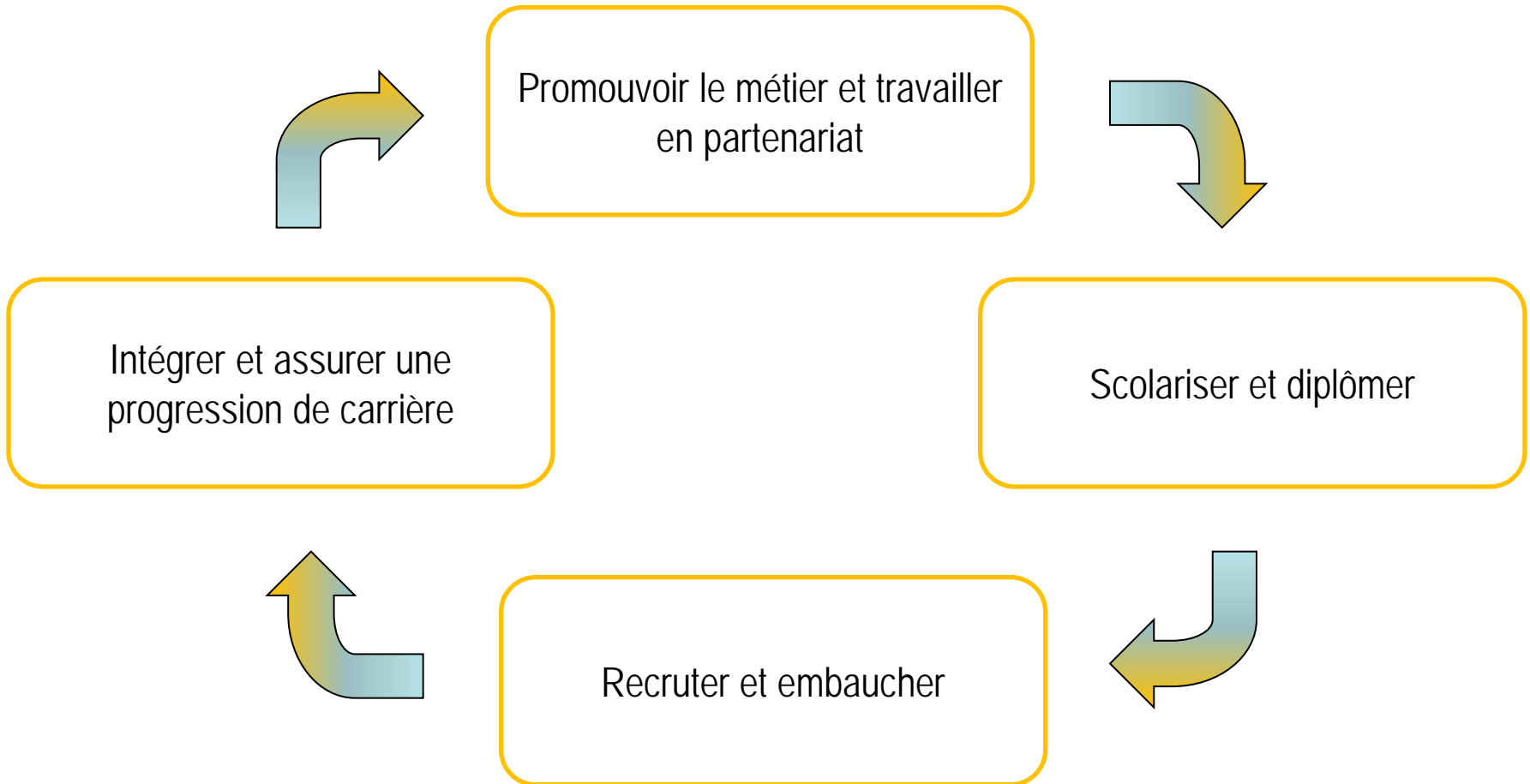
Objectif 2021: Doubler le nombre de membres de la force d'intervention dans les catégories sous-représentées.

Objectif 2025: Tripler le nombre de membres de la force d'intervention dans les catégories sous-représentées.

Dernier concours de pompiers et pompières à l'automne 2017 :

- Sur 954 candidats admissibles, nous embaucherons au printemps 2018, une cinquantaine de nouvelles recrues;
- En mai 2018, près du quart de nos recrues proviendront des trois catégories sous-représentées;
- Une première pour le SIM.

Une approche systémique



Promouvoir le métier et travailler en partenariat



Visite de pompières à la Maison d'Haïti

Depuis 2016 / **Mission spéciale diversité au SIM**; formée d'un groupe de représentants du SIM principalement issu de la diversité :

- Campagne de promotion dans les écoles secondaires, rencontres de conseillers en orientation, rencontres d'équipes sportives (collégiales et universitaires);
- Journée d'initiation à la carrière (Jeunes explorateurs);
- Portes ouvertes au SIM;
- Rencontre des étudiants des maisons d'enseignement;
- Rencontre des recrues du SIM;
- Événements et fêtes communautaires;
- Salons de l'emploi et de l'immigration.

Promouvoir le métier et travailler en partenariat

Depuis 2016 / Mission spéciale diversité au SIM (suite)

- Utilisation des réseaux sociaux et radios communautaires;
- Échange des meilleures pratiques avec les partenaires des métiers de l'urgence (Villes, SPVM, SQ, FAC, US, MSP);
- Partenariats et collaboration :
 - Les maisons d'enseignement;
 - Travaux du comité mixte avec la CDPDJ;
 - Commission de la construction du Québec (CCQ);
- Adoption de nouveaux visuels au SIM : femmes et diversité;
- Production de vidéos promotionnelles;
- Collaboration au documentaire "Femmes de feu";
- Collaboration à *La stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021*.

On a tous le feu sacré !



Les filles ont le feu sacré



Scolariser et diplômé



Le partenariat avec les institutions d'enseignement est primordial et essentiel. L'embauche est dépendante de la diplomation;

Deux principaux partenaires publics :

- l'Institut de protection contre les incendies du Québec (IPIQ);
- le Collège Montmorency;

Depuis trois ans, augmentation marquée des visites aux portes ouvertes et des demandes d'admission des femmes et des membres des minorités visibles.

Augmentation des demandes d'admission et admissions (femmes)

	2015-2016	2016-2017	2017-2018
IPIQ (DEP)			
Demandes d'admission	6	22	25 / 400
Admissions	3	11	9 / 144 (6.3%)
Collège Montmorency (DEC)			
Demandes d'admission	3	11	15
Admissions	1	6	10 / 180 (5.5%)

Recruter et embaucher



Application par la Ville d'un taux de nomination préférentielle pour les groupes visés sous-représentés (*Loi sur l'accès à l'égalité à l'emploi*) ;

Révision des tests afin d'éliminer toute discrimination systémique;

Adéquation dans les tests psychométriques;

Vidéo préparatoire sur les tests physiques avec acteurs issus de la diversité;

Participation à différents salons de l'emploi et salon de l'immigration, en compagnie des membres de la *Mission diversité*.

Intégrer et assurer une progression de carrière



Amélioration du climat de travail :

- 2016 / 75% des pompiers et pompières formés sur : *L'obligation de respect et civilité en milieu de travail* (Formation désormais incluse au cursus des recrues);
- 2017- 2018 / 90% des capitaines formés sur : *Les rôles et responsabilités à titre de gestionnaire de caserne en matière de climat de travail;*
- 2019 / Formation des lieutenants sur : *Les rôles et responsabilités à titre d'officier, sur le climat de travail;*
- 2018-2019 / Formation pour les capitaines et les gestionnaires sur : *La mobilisation d'équipes complémentaires (diversifiées);*
- Un suivi rapide et professionnel de toutes plaintes ou écarts de conduite.

Intégrer et assurer une progression de carrière



Intégrer et assurer une progression de carrière



- Mise en œuvre du *Guide d'appréciation de la recrue*;
- Nomination d'une marraine ou d'un parrain pour les recrues;
- Adaptation des sanitaires et des aires de repos pour les femmes dans les casernes existantes;
- Construction de nouvelles casernes selon le principe de genres;
- Achat d'équipements plus ergonomiques et mieux adaptés aux femmes;
- Ajout à la Direction, d'une ressource spécialisée et dédiée;
- Mise en œuvre d'un plan de communication interne.

Capsule vidéo / Portrait du chef aux opérations Marwan Shedeed



Santé et sécurité de tous

Priorité aux citoyens

Respect

Gestion responsable

MERCI