

Budget 2025

Programme décennal d'immobilisations 2025-2034



Présentation à l'intention des membres de la Commission sur les finances et l'administration

Richard Liebmann
Service de sécurité incendie de Montréal
29 novembre 2024



Plan de la présentation

Organigramme 2025

Faits saillants 2024 et impacts

Budget de fonctionnement

1. Évolution budgétaire 2024
2. Objectifs 2025
3. Budget 2025
 - a. Sommaire des revenus et dépenses par compétences
 - b. Principaux écarts 2025 vs 2024
 - c. Variations de l'effectif par catégories d'emplois

Période de questions

Programme décennal d'immobilisations 2025-2034

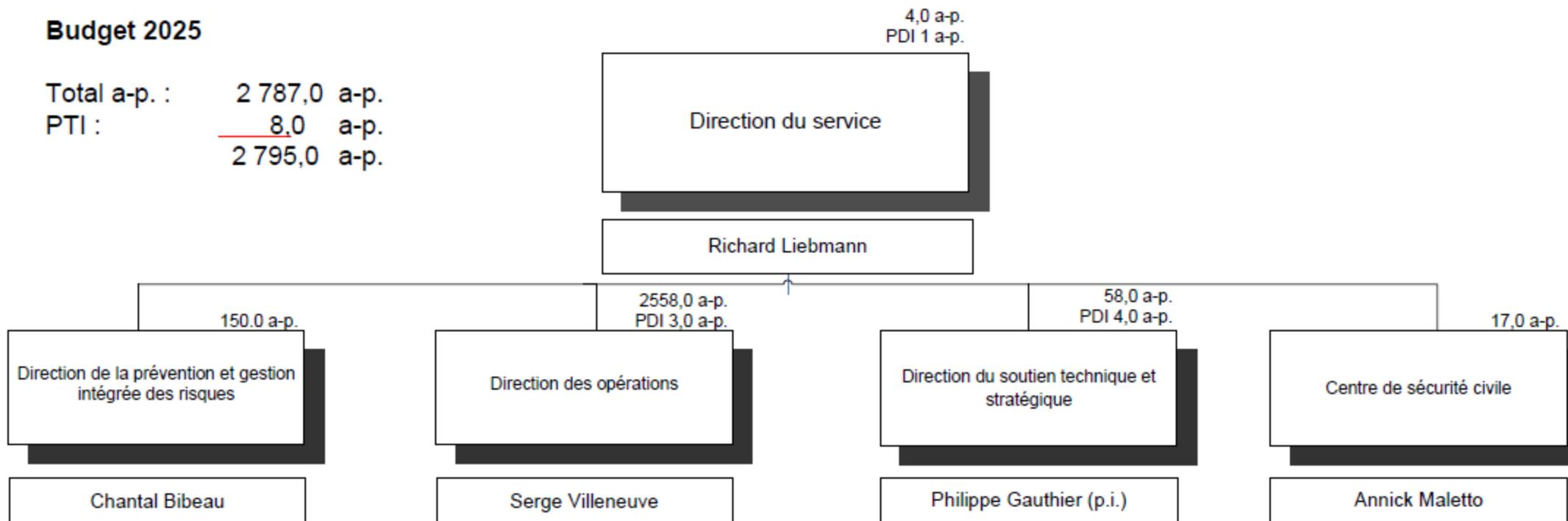
1. Enjeux
2. Réalisations 2024
3. PDI 2025-2034 par catégories d'actifs
4. Priorités du PDI 2025-2034 : programmes
5. Priorités du PDI 2025-2034 : projets

Période de questions

Organigramme 2025

Budget 2025

Total a-p. : 2 787,0 a-p.
PTI : 8,0 a-p.
2 795,0 a-p.



Faits saillants 2024 et impact

- Campagne de recrutement déployée avec la collaboration des ressources humaines a permis d'**embaucher 23 nouvelles ressources à la DPGIR.**
- Création d'un **nouvel indice d'impact** qui intègre le modèle prédictif, celui qui évalue la probabilité qu'un incendie se déclare dans un bâtiment au cours de l'année.
- **Augmentation des inspections** dans les bâtiments de catégories élevées et très élevées, ainsi que des bâtiments résidentiels n'ayant jamais été inspectés.
- **Révision des méthodes d'inspection des lieux de réunion et des événements d'envergure** pour sensibiliser, responsabiliser et accompagner les propriétaires, tenanciers et promoteurs, en amont de l'événement, afin de maintenir la sécurité des lieux pour le public.
- Contribution à la **refonte du programme panquébécois de sensibilisation "Flambo"**.

Faits saillants 2024 et impact

- Le SIM, en collaboration avec le BRDS a débuté des **formations et des ateliers obligatoires** à l'ensemble du personnel pompier, mettant l'accent sur le **respect, l'équité et la lutte contre les discriminations**.
- Renforcement de la communication interne en diffusant des affiches "**C'est tolérance ZÉRO**" dans tous les bâtiments du service et en rappelant le processus officiel de gestion des signalements et des plaintes.
- **Refonte** du processus et de l'application de **gestion des bâtiments à risques** destinés à informer le personnel d'intervention.
- **Mise en place de solution** visant à répondre aux **recommandations** du coroner et de la CNESST en matière de **sauvetage nautique**.
- Le SIM a poursuivi, avec succès, la **mise en œuvre de son programme de développement des officiers(ères)**, cet effort a permis d'assurer une relève mobilisée et engagée, prête à répondre aux défis futurs.
- La **gestion de la continuité des affaires** a été entièrement **intégrée** à la gestion de la sécurité civile à Montréal.

Faits saillants 2024 et impact

- Le SIM a également demandé à la **CFPM** de réaliser un **diagnostic sur la discrimination systémique**.
- **Élaboration de procédures pour une équipe** dédiée à la **réduction de la contamination**, qui sera déployé en début 2025, lors des interventions. Ainsi que l'établissement de critères de performance pour les vêtements de protection individuelle (VPI) montrent notre détermination à minimiser les risques.
- Participation et collaboration du SIM avec le STI et le SPVM dans l'**octroi d'un contrat** visant le remplacement de notre **système de répartition assisté par ordinateur** ainsi que la mise à niveau des processus et solutions informatiques;
- Poursuite du programme de soutien aux industries, notamment celles génératrices de risques majeurs afin de les inciter à implanter des **mesures de réduction** à la source et à se conformer à l'obligation d'installer une **sirène d'alerte à la population** lorsque requis.
- **Création d'un comité directeur** multidisciplinaire et de **sous-comités** composés du SIM, du Service des ressources humaines (relations de travail, partenaires d'affaires et rémunération) et du Service des finances, qui a permis de **préparer et mettre les bases** pour la négociation de la prochaine **convention collective de l'APM**.

Budget de fonctionnement 2025



1. Évolution budgétaire 2024 – Revenus

(en milliers de dollars)

	Conseil d'agglomération
Budget original 2024	12 519,8
Contribution financière du ministère de la Sécurité publique du Québec et subvention de Sécurité publique Canada, concernant la recherche et le sauvetage en milieu urbain à l'aide d'équipement lourd (RSMUEL)	1 124,5
Feu follet : Contribution financière pour la production d'outils pédagogiques	14,3
Subvention pour une unité spécialisée d'intervention lors d'événements comportant des risques de nature chimique, biologique, radiologique ou nucléaire (CBRN)	2,2
Budget modifié 2024	13 660,7
Prévisions 2024	15 509,3
Surplus (déficit)	1 848,6
<u>Explications des principaux écarts</u>	
Hausse des alarmes non fondées facturables selon la réglementation	1 848,5
Comptabilisation des revenus d'entraide avec les villes de Longueuil, Laval et Terrebonne	335,2
Augmentation des revenus en lien avec les interventions avec pinces de désincarcération	90,0
Baisse des revenus de facturation en lien avec les libérés syndicaux et le projet REM	(250,7)
Subventions des premiers répondants liées à la performance attendues pour 2024	(174,4)
	1 848,6

* Le budget du SIM est de compétence d'agglomération - 100%

1. Évolution budgétaire 2024 – Dépenses

(en milliers de dollars)

	Conseil d'agglomération
Budget original 2024	393 144,6
Contribution financière du ministère de la Sécurité publique du Québec et subvention de Sécurité publique Canada, concernant la recherche et le sauvetage en milieu urbain à l'aide d'équipement lourd (RSMUEL)	1 124,5
Feu follet : Contribution financière pour la production d'outils pédagogiques	14,3
Subvention pour une unité spécialisée d'intervention lors d'événements comportant des risques de nature chimique, biologique, radiologique ou nucléaire (CBRN)	2,2
Budget modifié 2024	394 285,4
Prévisions 2024	413 428,8
Surplus (déficit)	(19 143,4)
<u>Explications des principaux écarts</u>	
Rémunération et cotisations de l'employeur	
Postes vacants	3 340,2
Ajustement non récurrent de la provision de fin d'année pour le temps supplémentaire pompiers	1 668,2
Temps supplémentaire (formations additionnelles pour le nautique, l'embrassement, le maintien des compétences des officiers et autres écarts divers)	(1 349,2)
Autres écarts (écarts salariaux et autres)	(2 906,9)
Biens et services - Formation pour les Premiers répondants moindre qu'au budget	104,3
Mesures d'urgences - Panne électrique (verglas) & autres	(20 000,0)
	(19 143,4)

* Le budget du SIM est de compétence d'agglomération - 100%

2. Objectifs 2025

Notre leadership mobilisateur en SST au profit de tous

1. Renforcer la responsabilisation individuelle et collective en matière de prévention de la santé, de la sécurité et du mieux-être, en mettant en œuvre des changements concrets et adaptés pour promouvoir des habitudes saines et des comportements proactifs.
2. Assumer notre imputabilité face à l'obligation légale de diligence raisonnable par une prise en charge et un suivi rigoureux de nos engagements et obligations afin de prévenir les accidents de travail et les maladies professionnelles, notamment la prévention des cancers liés au métier de pompier.

Le citoyen : notre raison d'être

1. Poursuivre l'intégration de l'indice de l'impact du patrimoine bâti de l'agglomération de Montréal et les inspections des lieux où l'impact en matière de réduction des probabilités et conséquences d'un incendie est grand.
2. Poursuivre les initiatives débutées en 2024 et consolider les acquis en lien avec les nouvelles procédures et nouveaux délais, visant un meilleur service au citoyen (gestion des requêtes citoyennes, approche d'accompagnement, suivi des non-conformités).
3. Promouvoir et entretenir des relations d'affaires avec les partenaires de façon à enrichir la qualité du service.
4. Déployer une vision rassembleuse de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dans notre prestation de service afin d'enrichir nos pratiques et nos approches.

2. Objectifs 2025

Les défis du 21^e siècle au cœur de nos pratiques

1. Poursuivre l'amélioration des outils de mobilité des agents(es) en prévention ainsi que des pompiers(ières) afin de réduire la duplication de tâches et augmenter l'efficacité.
2. Accroître les campagnes de sensibilisation concernant les risques liés aux piles lithium-ion.
3. Optimiser les processus et les communications organisationnelles en instaurant une culture d'imputabilité et d'amélioration continue, tout en collaborant avec des partenaires externes pour intégrer les meilleures pratiques.
4. En préparation à la réalisation du Plan de résilience face aux sinistres, nouvellement exigé par la *Loi sur la sécurité civile visant à favoriser la résilience aux sinistres (LSCRS)*, réaliser une appréciation des risques de sinistres majeurs pour l'ensemble du territoire Montréalais, qu'ils soient réels ou émergents, technologiques, sociaux, naturels ou biologiques.

Nos employés, notre force d'action

1. Mettre en œuvre la diversification des tâches pour les agents(es) en prévention via la formation continue, le mentorat et la participation à des activités diversifiées afin de mobiliser et de créer de la rétention chez notre personnel ainsi que d'être un employeur attractif.
2. Poursuivre la mise en œuvre du programme de développement des officières et des officiers par la structuration de ses composantes, par une offre de formation diversifiée et une intégration avec la gestion d'une relève compétente, mobilisée et engagée.

2. Objectifs 2025

Nos employés, notre force d'action (suite)

3. À la suite de la nouvelle convention collective du personnel pompier, assurer son déploiement efficace et veiller à ce les attentes soient atteintes, en collaboration avec les différents partenaires.
4. Dans un leadership assumé, prendre acte des recommandations de la CFPM, à la suite du diagnostic sur la discrimination systémique au sein du processus d'intégration du nouveau personnel, qui seront livrées au cours de l'année 2025.

Une gestion axée sur les résultats

1. Poursuivre le développement du tableau de bord de la DPGIR pour faciliter le suivi des objectifs annuels.
2. Optimiser le cadre de gouvernance des objectifs et des projets pour garantir notre mission de service à la population, en transformant nos pratiques par l'implantation d'une gestion par processus.
3. Assurer la mise en œuvre efficiente de la première phase du Programme 9-1-1 prochaine génération, en conformité avec les exigences du CRTC et du MSP, en renforçant la préparation des équipes et en optimisant les processus de gestion du changement pour garantir une transition fluide vers les nouvelles technologies et améliorer la qualité du service aux populations de l'agglomération de Montréal.

2. Budget 2025

a) Sommaire des revenus et dépenses par compétences

(en milliers de dollars)

	Revenus						
	Réel comparatif 2020	Réel comparatif 2021	Réel comparatif 2022	Réel comparatif 2023	Prévision comparative 2024	Budget comparatif 2024	Budget 2025
Conseil municipal	-	-	-	-	-	-	-
Conseil d'agglomération	16 074,1	12 491,1	38 173,6	22 861,1	15 509,3	12 519,8	17 345,0
Total	16 074,1	12 491,1	38 173,6	22 861,1	15 509,3	12 519,8	17 345,0

(en milliers de dollars)

	Dépenses						
	Réel comparatif 2020	Réel comparatif 2021	Réel comparatif 2022	Réel comparatif 2023	Prévision comparative 2024	Budget comparatif 2024	Budget 2025
Conseil municipal	-	-	-	-	-	-	-
Conseil d'agglomération	427 570,1	390 747,4	389 166,1	408 588,0	413 428,8	393 144,6	408 586,6
Total	427 570,1	390 747,4	389 166,1	408 588,0	413 428,8	393 144,6	408 586,6

2. Budget 2025

b) Principaux écarts - volet des revenus

(en milliers de dollars)

	Conseil d'agglomération
Comparatif 2024	12 519,8
Ajustement de la subvention suite à une nouvelle entente avec le gouvernement du Québec pour le service de premiers répondants.	3 192,6
Ajustement des alarmes non fondées facturables selon l'historique	1 381,0
Ajout des revenus en lien avec les ententes d'entraide pour les villes de Longueuil et de Terrebonne	251,6
Variation totale	4 825,2
Budget 2025	17 345,0

2. Budget 2025

c) Principaux écarts – volet des dépenses

(en années-personnes et en milliers de dollars)

	a-p.	Conseil d'agglomération
Comparatif 2024	2 775,0	393 144,6
► Rémunération globale		
Indexation 2,5% de la masse salariale et autres ajustements salariaux		7 987,9
Ajustement en lien avec l'embauche reporté des 27 postes d'agents de prévention ajoutés au budget 2024		1 386,2
Ajout de préposés aux communications pour le projet 911 Prochaine génération	12,0	1 200,0
Hausse du taux global des charges sociales des pompiers		2 500,0
► Biens et services		
Acquisition et augmentation des coûts d'équipements de combat incendie, d'uniformes et autres biens non durables		1 922,2
Contrat pour la formation nautique lié aux recommandations du coroner		445,7
Variation totale	12,0	15 442,0
Budget 2025	2 787,0	408 586,6

2. Budget 2025

d) Variations de l'effectif par catégories d'emplois

	Années-personnes					Budget 2025
	Budget comparatif 2020	Budget comparatif 2021	Budget comparatif 2022	Budget comparatif 2023	Budget comparatif 2024	
Rémunération et cotisations de l'employeur						
État-major	75,0	76,0	75,0	76,0	76,0	76,0
Cadres de gestion	36,0	37,0	39,0	41,0	44,0	44,0
Sous-total — Cadres	111,0	113,0	114,0	117,0	120,0	120,0
Cols blancs	201,5	204,5	203,5	205,5	225,0	237,0
Professionnels	26,8	27,0	28,0	34,0	35,0	35,0
Pompiers	2 395,0	2 395,0	2 395,0	2 395,0	2 395,0	2 395,0
Total	2 734,3	2 739,5	2 740,5	2 751,5	2 775,0	2 787,0



Période de questions

Programme décennal d'immobilisations 2025-2034



1. Enjeux

- Le programme PDI 2025-2034 vise, principalement, le remplacement de certains équipements de sécurité ayant atteint leur durée de vie utile au SIM afin de respecter nos obligations :
 - Il vise la protection de la santé et de la sécurité des pompières et des pompiers, de la population ainsi que le maintien des services offerts aux citoyennes et aux citoyens.
- Débuté en 2024, à la suite d'une décision du Tribunal administratif du travail, le SIM doit compléter, en 2025, l'acquisition d'un simulateur d'incendie destiné à la formation du personnel pompier sur les phénomènes thermiques.
- Décalé en début 2026, le SIM doit avoir remplacé et mis en service de nouveaux appareils de protection respiratoire individuelle autonome (APRIA), la durée de vie de 10 ans des actuels ayant été atteints.

1. Réalisations 2024

Volet protection

- Acquisition de coussin de sauvetage
- Acquisition d'appareils de détection de gaz
- Acquisition de défibrillateur externe automatisé (DEA)
- Acquisition de couverture d'intervention pour incendie impliquant des batteries lithium ion
- Acquisition d'équipements spécialisés en étayage et stabilisation
- Remplacement des radeaux de sauvetage sur glace
- Remplacement de traineau de sauvetage sur glace
- Remplacement d'habit de protection pour intervention spécialisée en matière dangereuse

Total : 0,8 M\$ pour l'année 2024.

3. PDI 2025-2034 par catégories d'actifs

PDI 2025-2034 : 22,6 M\$

(en millions de dollars)

CATÉGORIES D'ACTIFS	Total 2025-2029			Total 2030-2034			Total 2025-2034		
	Protection	Développement	Total	Protection	Développement	Total	Protection	Développement	Total
CONSEIL MUNICIPAL									
Infrastructures routières	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Environnement et infrastructures souterraines	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Parcs, espaces verts et terrains de jeux	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bâtiments	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Terrains	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Véhicules	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ameublement et équipements de bureau	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Machinerie, outillage spécialisé et équipements	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Autres éléments de l'actif	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total :	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	pourcentage relatif ==>								
	0,0 %	0,0 %		0,0 %	0,0 %		0,0 %	0,0 %	

CATÉGORIES D'ACTIFS	Total 2025-2029			Total 2030-2034			Total 2025-2034		
	Protection	Développement	Total	Protection	Développement	Total	Protection	Développement	Total
CONSEIL AGGLOMÉRATION									
Infrastructures routières	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Environnement et infrastructures souterraines	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Parcs, espaces verts et terrains de jeux	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bâtiments	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Terrains	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Véhicules	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ameublement et équipements de bureau	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Machinerie, outillage spécialisé et équipements	18 575,0	-	18 575,0	4 000,0	-	4 000,0	22 575,0	-	22 575,0
Autres éléments de l'actif	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total :	18 575,0	-	18 575,0	4 000,0	-	4 000,0	22 575,0	-	22 575,0
	pourcentage relatif ==>								
	100,0 %	0,0 %		100,0 %	0,0 %		100,0 %	0,0 %	

CATÉGORIES D'ACTIFS	Total 2025-2029			Total 2030-2034			Total 2025-2034		
	Protection	Développement	Total	Protection	Développement	Total	Protection	Développement	Total
GLOBAL									
Infrastructures routières	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Environnement et infrastructures souterraines	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Parcs, espaces verts et terrains de jeux	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bâtiments	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Terrains	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Véhicules	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ameublement et équipements de bureau	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Machinerie, outillage spécialisé et équipements	18 575,0	-	18 575,0	4 000,0	-	4 000,0	22 575,0	-	22 575,0
Autres éléments de l'actif	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total :	18 575,0	-	18 575,0	4 000,0	-	4 000,0	22 575,0	-	22 575,0
	pourcentage relatif ==>								
	100,0 %	0,0 %		100,0 %	0,0 %		100,0 %	0,0 %	

3. PDI 2025-2034 par catégories d'actifs (suite)

Ces investissements permettront le remplacement de certains équipements de sécurité ayant atteint leur durée de vie utile pour ainsi réduire les coûts d'entretien et accroître la santé et la sécurité des pompières et des pompiers, dans le but d'offrir un service efficace. Ainsi que de répondre à une décision du Tribunal administratif du travail pour la formation des pompiers.

Des dépenses de **22,6 M\$** (100 %) sont planifiées pour la protection relative à la catégorie d'actifs, machinerie, outillage spécialisé et équipements.

4. Priorités du PDI 2025-2034 : programmes

Programme 62600 : 10,1 M\$

- Remplacement et harmonisation des équipements liés à la sécurité incendie : 8,8 M\$
- Acquisition d'un simulateur d'embrassement : 1,3 M\$

5. Priorités du PDI 2025-2034 : projets

Projet 62601 : 12,5 M\$

Remplacement des appareils de protection respiratoire individuelle autonome (APRIA)



Période de questions



Annexes

Annexes

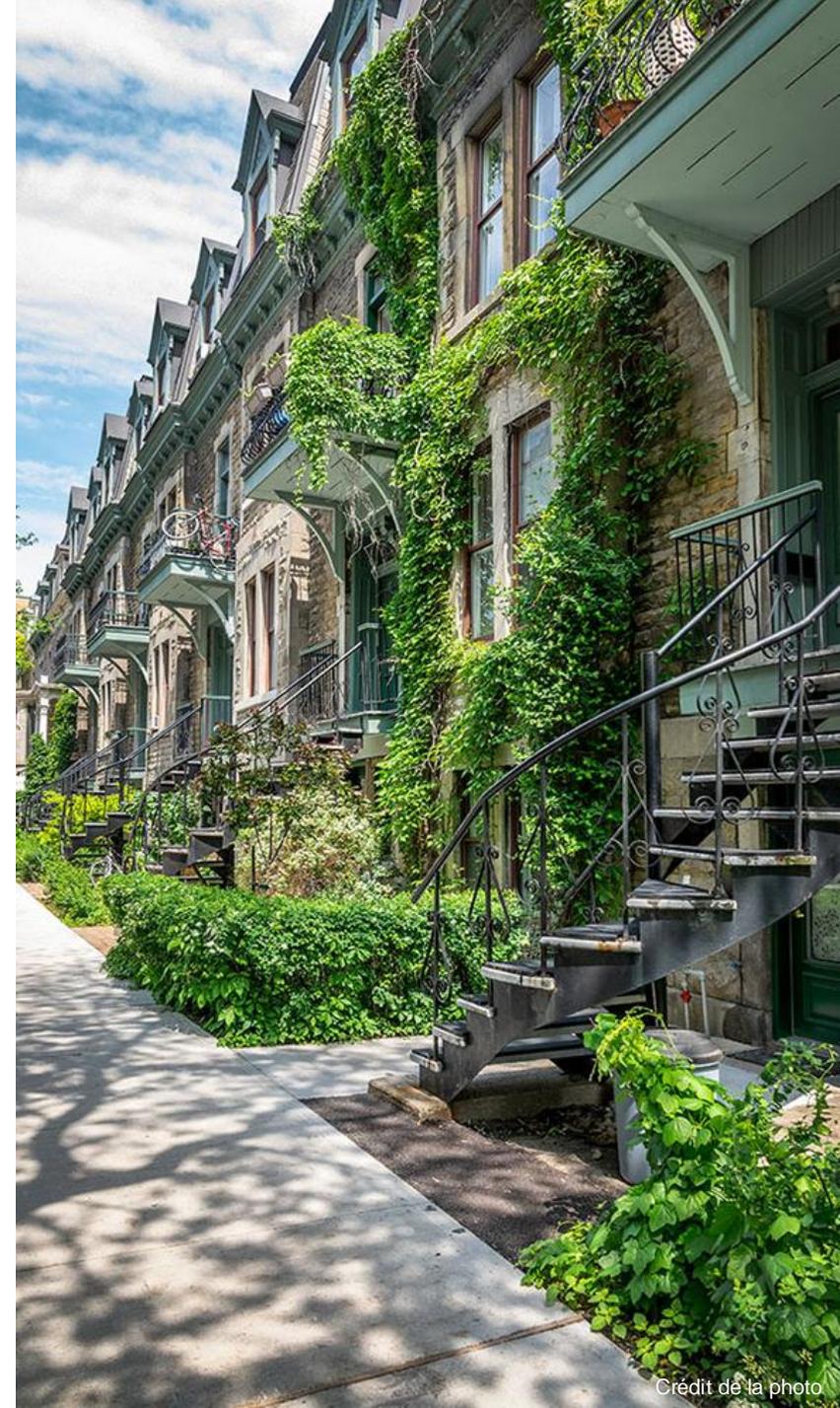
1. Mission
2. Organigramme 2024
3. Objectifs et réalisations 2024
4. Bilan en matière de santé et sécurité au travail

Annexes - Budget de fonctionnement

1. Indicateurs de performance
2. Budget 2025 : Revenus et dépenses par objets
3. Budget 2025 : Revenus et dépenses par objets – Explication des écarts
4. Budget 2025 : Dépenses par catégories d’emplois

Annexes - Programme décennal d’immobilisations 2025-2034

1. PDI 2025-2034 à la charge des contribuables (subventions et autres sources de financement)
2. Liste des programmes par compétences
3. Liste des projets par compétences
4. Liste des projets et programmes et leurs provenances de financement externe
5. Écart entre le PDI 2024-2033 et le PDI 2025-2034 sur 10 ans
6. Impacts sur le budget de fonctionnement
7. Impacts sociaux et mesures de mitigation
8. Accessibilité universelle : mesures mises en œuvre
9. Liste des acronymes



1. Mission

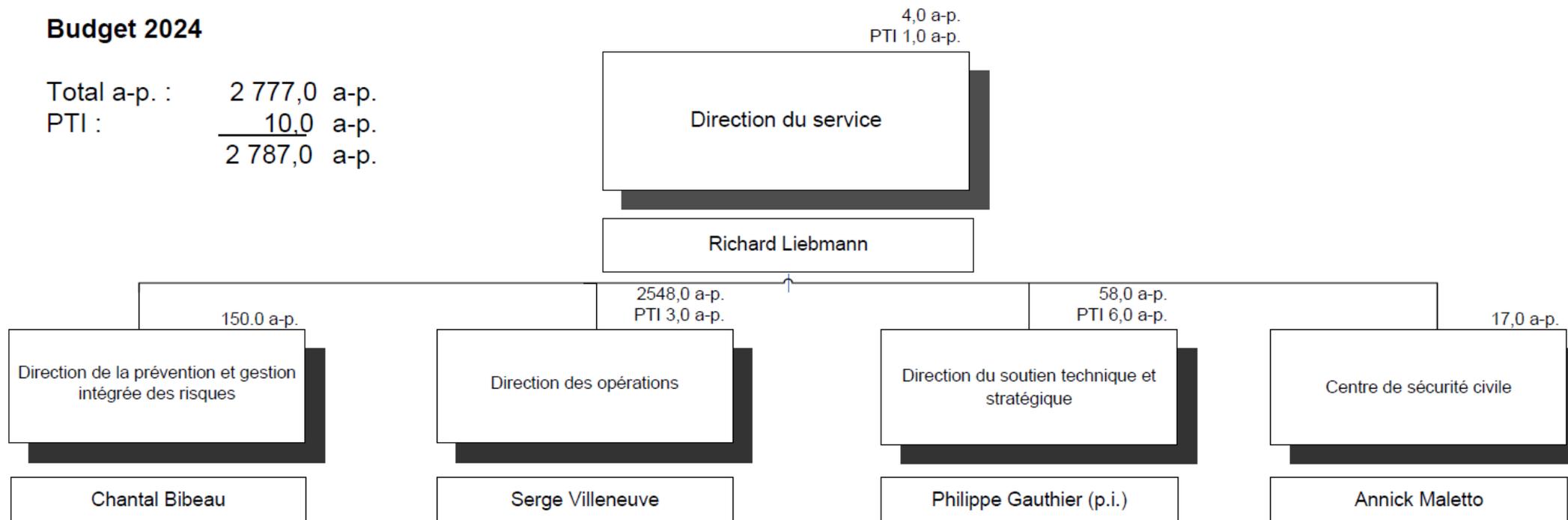
Le Service de sécurité incendie de Montréal participe à rendre l'agglomération de Montréal toujours plus sécuritaire en étant prêt à faire face rapidement et efficacement à toute éventualité pour sauvegarder la vie, protéger les biens et préserver l'environnement.

Le SIM intervient lors de tous types d'urgence, incluant les urgences médicales, les incendies et les mesures d'urgence, et ce, tout en poursuivant des actions de prévention, d'éducation et de sécurité civile auprès de la population.

2. Organigramme 2024

Budget 2024

Total a-p. : 2 777,0 a-p.
PTI : 10,0 a-p.
2 787,0 a-p.



3. Objectifs et réalisations 2024

1 : Notre leadership mobilisateur en SST au profit de tous

Accroître la responsabilisation individuelle et collective face à la prévention de la santé, sécurité et mieux-être par une compréhension commune de l'impact de nos comportements et de nos habitudes de vie.

- Mise en œuvre de plusieurs initiatives visant à renforcer la responsabilisation individuelle et collective en matière de santé, sécurité et mieux-être en intégrant des notions de santé psychologique dans nos formations et en produisant des capsules vidéo.
- Création de comités paritaires et participation active à des projets de prévention qui ont impliqué les employés dans la prévention des risques renforçant ainsi leur responsabilisation.

Assumer notre imputabilité face à l'obligation légale de diligence raisonnable par une prise en charge et un suivi rigoureux de nos engagements afin de prévenir les accidents de travail et les maladies professionnelles.

- Lors de situations pouvant impacter la santé psychologique du personnel, des rencontres avec des professionnels du PAE et des rencontres avec des membres de la direction ont été organisées avec les équipes impactées.
- Création d'une équipe dédiée à la réduction de la contamination lors des interventions et l'établissement de critères de performance pour les vêtements de protection individuelle (VPI) montrent notre détermination à minimiser les risques.
- Refonte du processus et de l'application de gestion des bâtiments à risques destinés à informer le personnel d'intervention.
- Mise en place de solution visant à répondre aux recommandations du coroner et de la CNESST en matière de sauvetage nautique.

3. Objectifs et réalisations 2024

2 : Le citoyen : notre raison d'être

Favoriser le rapprochement avec les partenaires qui offrent un service de proximité, à l'écoute des besoins de la population, et ce, afin d'enrichir l'organisation par la promotion de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dans tous les volets de notre offre de services et d'assurer la sécurité citoyenne.

- Réalisation d'une semaine d'immersion au cœur du métier de pompier, au centre de formation du SIM, pour l'ensemble de nos partenaires.
- Mise en place de processus et d'outils structurants afin de pérenniser les échanges de nos gestionnaires et nos relations d'affaires.
- Mise en place d'un comité permanent de partenaires internes et externes pour l'organisation d'événements spéciaux et d'activités de développement commercial.
- Rencontres individuelles avec les 19 directeurs d'arrondissement et les 14 directeurs généraux des villes reconstituées pour présenter notre offre de services.

Développer l'indice d'impact du patrimoine bâti et déployer des actions préventives ciblées selon des critères de gravité et selon les conséquences d'un incendie, en partenariat avec le MSP.

- Création d'un nouvel indice d'impact qui intègre le modèle prédictif, celui qui évalue la probabilité qu'un incendie se déclare dans un bâtiment au cours de l'année, permet maintenant au SIM de prioriser ses actions en prévention dans les lieux où c'est le plus critique et ainsi mieux gérer les risques du territoire de l'agglomération de Montréal.

3. Objectifs et réalisations 2024

Optimiser les inspections à grand impact et la sensibilisation par les agents de prévention afin d'obtenir un patrimoine bâti sécuritaire.

- Augmenter les inspections des bâtiments de catégories élevées et très élevées, ainsi que des bâtiments résidentiels n'ayant jamais été inspectés.
- Révision des méthodes d'inspection des lieux de réunion et des événements d'envergure pour sensibiliser, responsabiliser et accompagner les propriétaires, tenanciers et promoteurs, en amont de l'événement, afin de maintenir la sécurité des lieux pour le public.
- 100 % des RPA, de l'agglomération, ont été inspectées selon les modalités de l'analyse de risque.

En 2024, le SIM procédera à l'embauche graduelle de 24 nouvelles ressources à la DPGIR pour atteindre un total de 33, dès janvier 2025, et ce, afin de réaliser ses objectifs en matière d'inspection et sensibilisation en prévention et de rencontrer les attentes et les objectifs du prochain schéma de couverture de risques en sécurité incendie.

- À ce jour, la campagne de recrutement déployée avec la collaboration des ressources humaines a permis d'embaucher 18 nouveaux agents(es) de prévention, de même que 3 gestionnaires et 2 ressources en soutien administratif.

3. Objectifs et réalisations 2024

3 : Les défis du 21e siècle au cœur de nos pratiques

Accroître l'efficacité des processus, par l'établissement de partenariats avec d'autres organisations, afin de mettre la satisfaction et la sécurité citoyenne au cœur de notre prestation de service.

- Le SIM a établi les bases d'un partenariat avec les Sociétés de développement commercial de l'ensemble de l'agglomération de Montréal afin de les sensibiliser aux risques d'incendie. Ce partenariat vise particulièrement les lieux de réunions tels que les restaurants et les bars qui représentent un risque élevé d'incendie (impact et probabilité élevés).
- Contribution à la refonte du programme panquébécois de sensibilisation "Flambo", lequel a élargi son public cible et renouvelé tous ses outils.
- Participation à la mise en place de mesures préventives visant la réduction d'incident et de lésion lors des transports préhospitaliers, en collaboration avec l'APM, US et la CNEST. Cela a permis d'améliorer la sécurité des intervenants(es) ainsi que des patients(es).
- Participation et collaboration du SIM avec le STI et le SPVM dans l'octroi d'un contrat visant le remplacement de notre système de répartition assisté par ordinateur ainsi que la mise à niveau des processus et solutions informatiques afin de répondre aux exigences émises par le CRTC dans le cadre de l'implantation du 9-1-1 prochaine génération, comme les textos en temps réel, les photos et les vidéos.
- Mise à contribution de ressources spécialisées en gestion du changement afin de faciliter le déploiement et l'intégration de plusieurs projets et processus innovants.

3. Objectifs et réalisations 2024

Poursuivre la collaboration avec les intervenants du territoire de l'agglomération de Montréal pour une coordination des programmes d'inspection adaptés aux réalités et enjeux de l'agglomération.

- Le SIM et le Service de l'habitation ont poursuivi leur collaboration d'inspections conjointes jugées critiques, assurant une cohérence entre les inspections. De plus, un mécanisme officiel de signalement des risques d'incendie a été mis en place auprès des DAUSE des 19 arrondissements.
- Mise en place d'un processus d'encadrement pour l'application des articles 10 et 11 du Règlement RCG-12-003 afin d'établir un processus de gradation du processus décisionnel lors de cas de dangers graves ou imminents. Définition claire des rôles et responsabilités du personnel à la prévention et clarification de la chaîne de commandement.

Publication de la nouvelle PoSCAM et du nouveau PSCAM dans le but d'avancer l'état de préparation de l'Organisation de sécurité civile de l'agglomération de Montréal afin qu'elle puisse faire face aux défis du 21e siècle.

- Le Projet de Loi N°50, déposé par le MSP, le 31 janvier 2024, ainsi que la subséquente sanction de la Loi sur la sécurité civile visant à favoriser la résilience aux sinistres, le 28 mai 2024, ont fortement modifié les orientations qui pouvaient être adoptées par l'OSCAM. Le contenu de la nouvelle PoSCAM et du nouveau PSCAM n'a pas pu être déposé au CAG pour adoption, mais les deux documents ont été réalisés et mis en pratique.

3. Objectifs et réalisations 2024

Démarrer un programme de soutien aux industries pour inciter la réduction des risques industriels majeurs, incluant l'ajout obligatoire de sirènes d'alerte à la population là où le risque ne peut pas être réduit à la source.

- Poursuite du programme de soutien aux industries en allant à la rencontre des industries génératrices de risques majeurs afin de les inciter à implanter des mesures de réduction à la source et à se conformer à l'obligation d'installer une sirène d'alerte à la population lorsque requis. C'est 26 industries qui ont été visitées ou inspectées cette année.

Intégrer le plan de continuité des affaires au PSCAM pour les services critiques du STI, SEAU, SPVM et SIM et mettre en œuvre le plan d'action pour la réalisation d'une version élargie qui comprend les services critiques de toutes les unités d'affaires de l'agglomération.

- La gestion de la continuité des affaires a été entièrement intégrée à la gestion de la sécurité civile à Montréal. Les concepts, processus et programmes de soutien liés à la continuité des affaires ont été incorporés à la nouvelle politique et au nouveau plan de sécurité civile, ainsi qu'à chaque plan complémentaire, comme les PPI.

4 : Nos employés(es), notre force d'action

Poursuivre la mise en œuvre du programme de développement des officières et des officiers par l'harmonisation et l'accroissement des compétences en gestion de l'intervention et des ressources humaines afin d'assurer une relève mobilisée et engagée.

- Le SIM a poursuivi, avec succès, la mise en œuvre de son programme de développement des officiers(ères), cet effort a permis d'assurer une relève mobilisée et engagée, prête à répondre aux défis futurs. Ce qui a permis l'attractivité dans ces postes tout en améliorant les compétences en gestion des ressources humaines et de l'intervention.

3. Objectifs et réalisations 2024

Préparer la négociation de la nouvelle convention collective des pompières et des pompiers, en collaboration avec les différents partenaires.

- Création d'un comité directeur multidisciplinaire et de sous-comités composés du SIM, du Service des ressources humaines (relations de travail, partenaires d'affaires et rémunération) et du Service des finances, qui a permis de préparer et mettre les bases pour la négociation de celle-ci.

Poursuivre les actions favorisant un climat de respect et absent de discrimination et d'harcèlement.

- Création d'un cercle d'apprentissage des compétences interculturelles (planifié et orchestré par le BÉDI avec le GEDCIQ) afin de promouvoir la prévention des incendies.
- Le SIM, en collaboration avec le BRDS a débuté des formations et des ateliers obligatoires à l'ensemble du personnel pompier, mettant l'accent sur le respect, l'équité et la lutte contre les discriminations. Cette démarche se poursuivra en 2025 afin de rejoindre tout le personnel œuvrant au SIM.
- Renforcement de la communication interne en diffusant des affiches " C'est tolérance ZÉRO" dans tous les bâtiments du service et en rappelant le processus officiel de gestion des signalements et des plaintes. Également, plusieurs communications et messages vidéo du directeur du SIM ont été diffusés.
- Le SIM a également demandé à la CFPM de réaliser un diagnostic sur la discrimination systémique. Un rapport est attendu pour 2025.

3. Objectifs et réalisations 2024

Poursuivre le développement des agents de prévention par l'évolution des rôles et responsabilités en valorisant la formation, l'autonomie ainsi que la reddition de compte.

- Conception et dépôt d'un plan de transition visant la diversification des tâches et l'élargissement des connaissances sera mis en œuvre, dès 2025.
- Les 18 nouveaux agents et agentes de prévention ont bénéficié d'un programme d'intégration bonifié, passant de 8 à 12 semaines, visant à les rendre autonomes plus rapidement et à mieux comprendre l'environnement dans lequel ils et elles évoluent.

5 : Une gestion axée sur les résultats

Améliorer le cadre de gouvernance, de concert avec le personnel et les partenaires, afin d'assurer l'imputabilité, accroître la transparence et favoriser les actions concertées dans la priorisation des opportunités et dans la prise de décision.

- La direction du SIM a pris en charge la gouvernance des priorités et des projets, garantissant une gestion efficace et alignée avec les objectifs stratégiques. Le SIM a également participé activement aux différents comités directeurs des projets capitalisables du STI, contribuant à des décisions clés pour l'avenir technologique de la Ville.
- Pour enrichir ses projets et perfectionner les compétences de son personnel, le SIM a fait appel à des partenaires experts dans divers domaines tels que la SST, les PARH, les finances, et bien d'autres. Ces partenariats ont permis de renforcer les capacités internes et d'assurer une meilleure qualité de service.

3. Objectifs et réalisations 2024

Réduire les délais de résolution pour un retour à la conformité du patrimoine bâti assurant la sécurité des citoyennes et citoyens et visiteurs de l'agglomération.

- Les agents(es) en prévention demandent aux propriétaires des lieux inspectés à corriger les non-conformités sur le champ, lorsque possible. Le SIM a révisé ses délais de suivi des non-conformités et ses outils de procédure judiciaires.

Instaurer des rencontres avec les arrondissements et villes liées pour une meilleure communication de proximité avec les citoyennes et citoyens.

- Des rencontres individuelles ont été tenues avec les 19 directeurs(rices) d'arrondissement et les 14 directeurs(rices) généraux(ales) des villes reconstituées afin de faire une présentation de nos services de plus, un calendrier annuel de rencontre avec les différents directeurs a été établi.

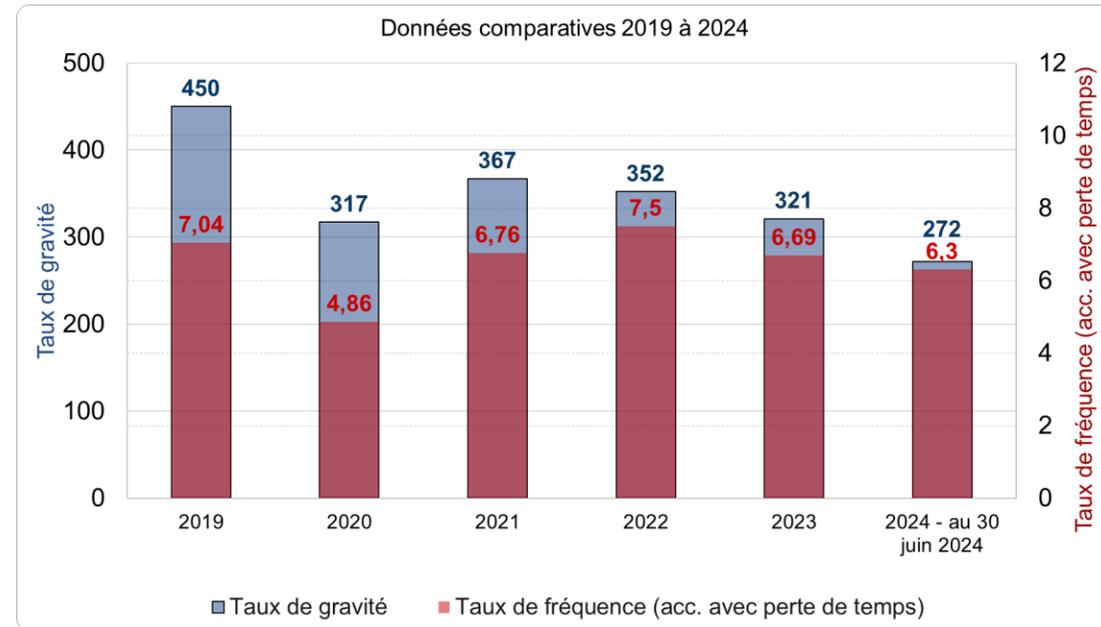
4. Bilan en matière de santé et sécurité au travail 2024

Comparatif 2024 (au 30 juin) versus 2023 :

1. Baisse du **taux de fréquence** de 6 %
 - a. Personnel mieux informé des rôles et responsabilités en matière de santé, sécurité et mieux-être au travail
2. Baisse du **taux de gravité** de 15 %
 - a. Indicateur que la culture SST est en amélioration puisque les strates de l'organisation sont conscientes des risques et engagées dans les mesures à prendre
 - a) Amélioration du processus d'enquête et d'analyse des accidents

Réalisations :

1. Poursuite de la collaboration avec l'APM en comité paritaire SST
 - a. Création d'un comité paritaire sur le dépistage des maladies professionnelles
 - b. Traitement conjoint de plusieurs dossiers de la CNESST (Nautique – Urgences-santé – Amiante en caserne)
 - c. Relance du sous-comité du programme d'aide aux employés pompiers
2. Formation bonifiée de :
 - a. L'état-major quant à la gestion de l'intervention, incluant les devoirs de diligence raisonnable (*Loi sur la santé et sécurité au travail*)
 - b. Les officières et officiers quant aux devoirs de diligence raisonnable par un maintien de compétences annuel obligatoire
3. Analyse du processus de gestion des besoins en premiers soins psychologiques
 - a. Intégration de la santé psychologique dans les formations d'intégration
 - b. Augmentation du soutien spécialisé (CÉT) à l'ensemble du personnel
 - c. Déstigmatisation des blessures psychologiques au travail avec des capsules vidéo publiés au SIM, à la Ville et même aux utilisateurs de *PeerOnCall* dans l'ensemble du Canada





Annexes

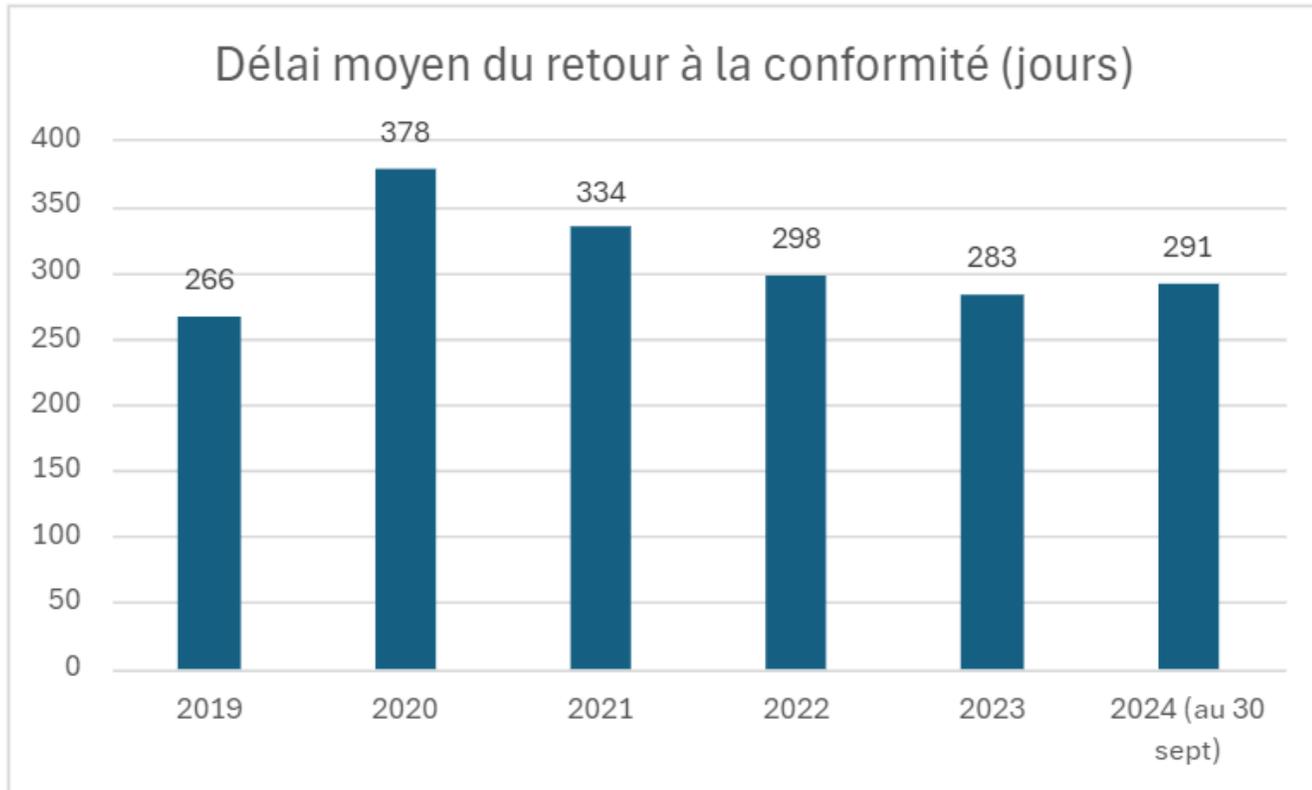
Budget de fonctionnement

1. Indicateurs de performance du service

Liste des indicateurs clés du SIM :

- Délai moyen de retour à la conformité;
- Taux de non-conformité des avertisseurs de fumée/année;
- Temps de réponse moyen (inclus : temps de traitement, temps de préparation, et temps de trajet);
- Statistiques d'intervention;
- Nombre de décès liés à des incendies résidentiels pour 100 000 habitants;
- Nombre d'incendies résidentiels ayant entraînés des pertes pour 1 000 habitants;
- Nombre d'employés affectés aux activités de prévention pour 1 000 habitants;
- Nombre d'interventions pour 1 000 habitants.

1. Indicateurs clés du Service – Délai moyen de retour à la conformité

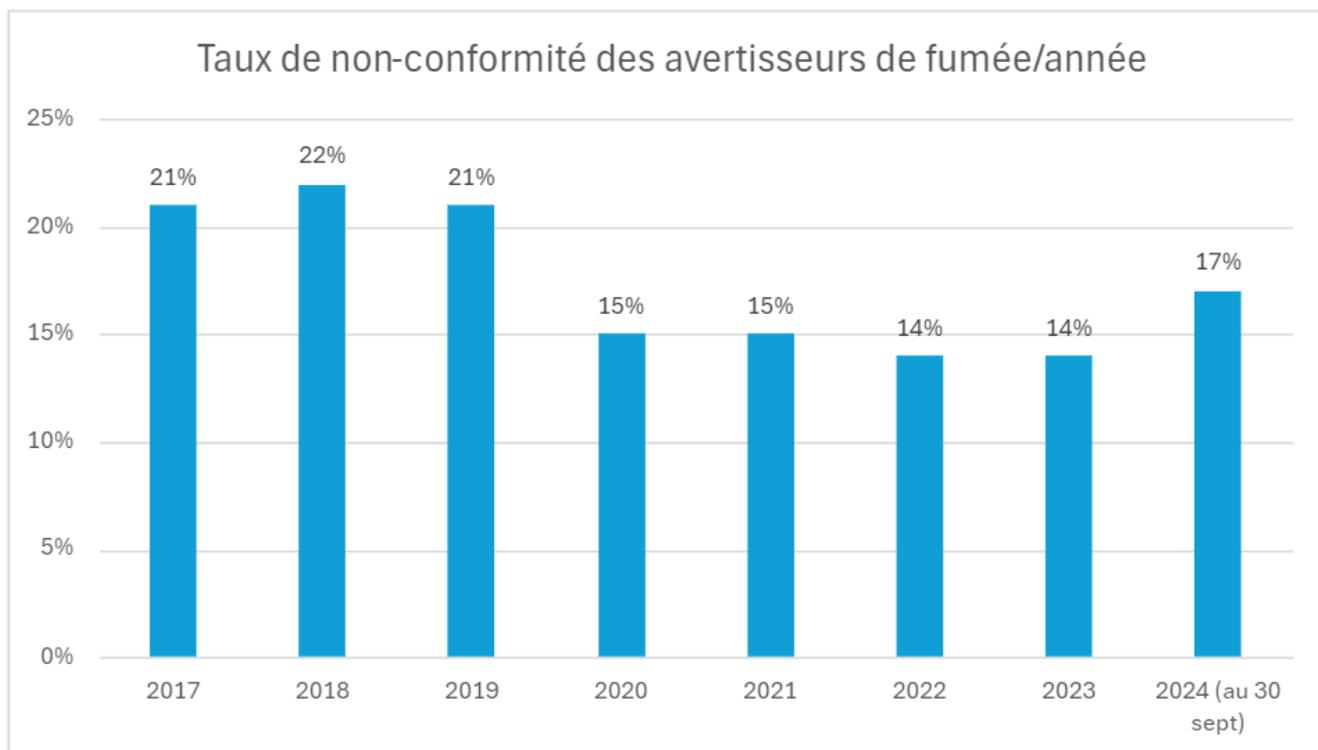


Ce nouvel indicateur permettra de suivre les délais de retour à la conformité jugés trop longs. Il a été établi que la cible visée est de 180 jours (6 mois).

La hausse observable en 2024 s'explique par la reprise en charge de dossiers complexes.

Année	Délai moyen (jours)
2019	266
2020	378
2021	334
2022	298
2023	283
2024 (au 30 sept)	291

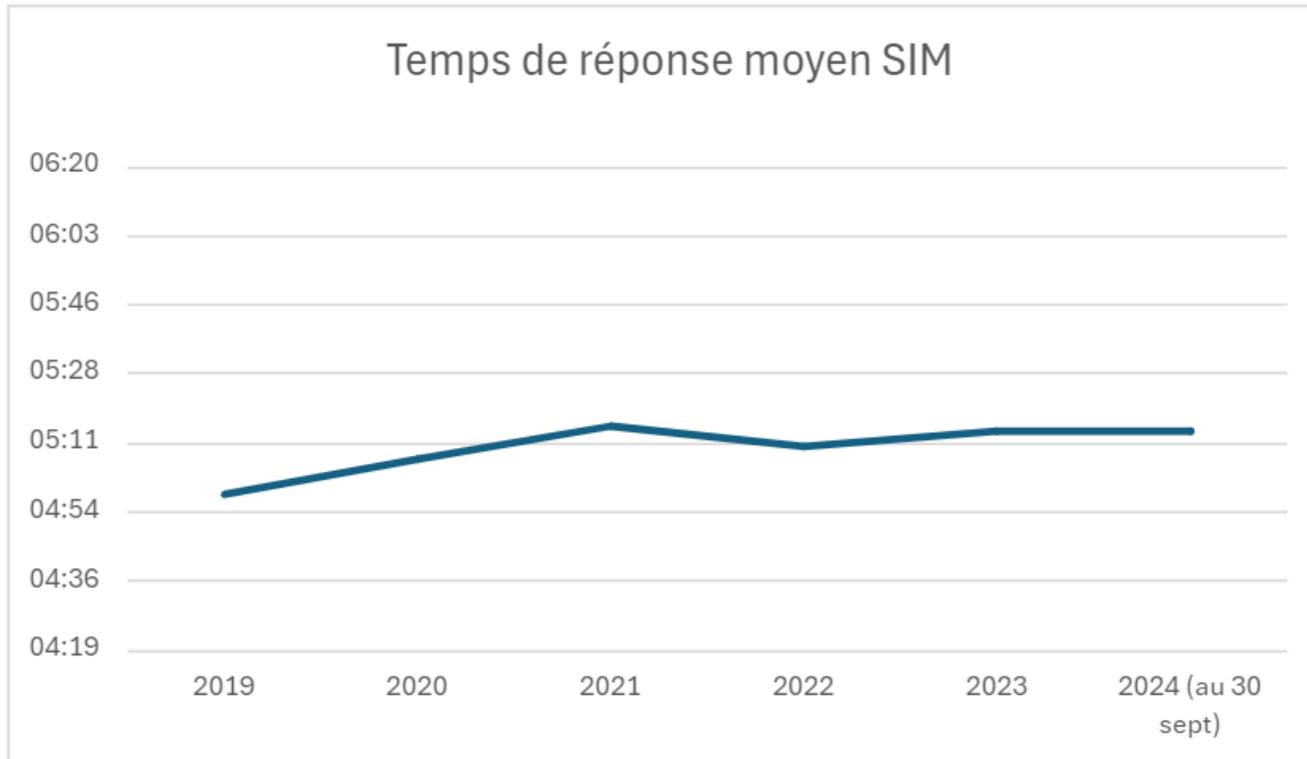
1. Indicateurs clés du Service – Taux de non-conformité des avertisseurs de fumée/année



La hausse observable en 2024 est attribuable au fait que nous avons visés davantage de logements qui n'avaient jamais été visités.

Année	Taux %
2017	21%
2018	22%
2019	21%
2020	15%
2021	15%
2022	14%
2023	14%
2024 (au 30 sept)	17%

1. Indicateurs clés du Service – Temps de réponse moyen SIM



Le temps semble s'être stabilisé avec l'implantation complète, à l'été 2024, du nouveau système d'alerte en caserne.

Année	Temps réponse moyen (min:sec)	Normes
2019	04:58	81,1%
2020	05:07	82,3%
2021	05:15	79,8%
2022	05:10	80,8%
2023	05:14	79,6%
2024 (au 30 sept)	05:14	79,6%

1. Indicateurs clés du Service – Statistiques d'interventions

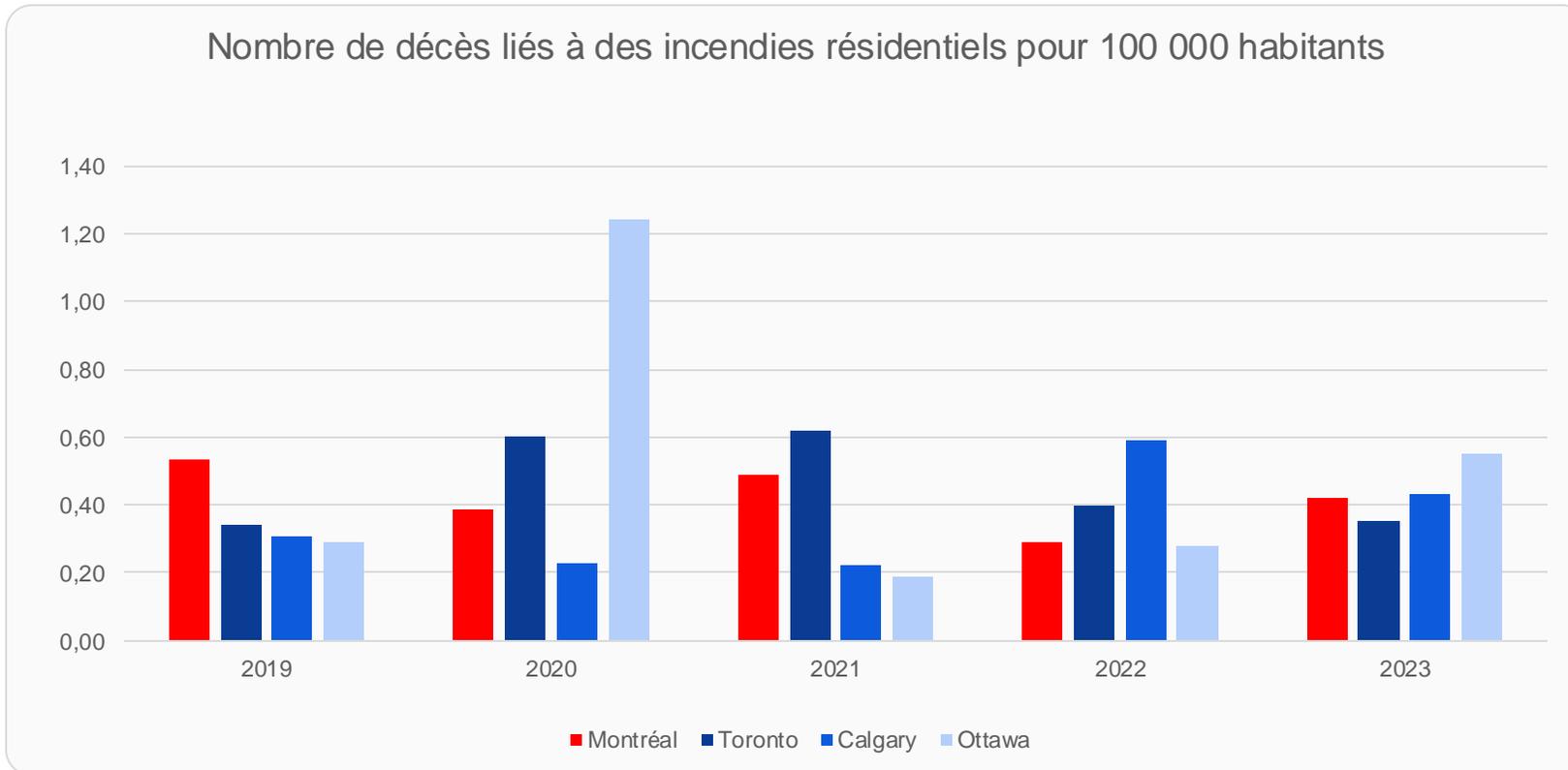
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024*
Ressources humaines							
Employés civils et cadres	334	339	338	343	344	355	382
Pompiers	2 360	2 352	2 395	2 395	2 395	2 395	2 395
Total	2 694	2 691	2 733	2 738	2 739	2 750	2 777
Nombre d'appels							
Incendies de bâtiment	1 172	1 208	1 385	1 245	1 303	1 536	1 179
Autres incendies	2 950	2 729	3 030	2 737	2 511	2 803	2 256
Sans incendie	22 008	23 029	20 402	19 500	21 974	26 697	19 226
Alarmes-incendies	14 406	14 272	12 428	12 902	14 056	16 598	13 870
Premiers répondants	78 505	75 409	45 840	65 097	71 663	73 826	59 171
Fausse alertes / annulations	8 860	9 157	5 682	7 445	7 409	7 442	6 182
Total	127 901	125 804	88 767	108 926	118 916	128 902	101 884
Population (000)	2 000	2 050	2 074	2 033	2 048	2 147	2 147
Budget (000\$)	330 214	336 270	346 867	350 537	362 830	390 045	393 345
Nombre de casernes	66+1	66+1	66+1	66+1	66+1	66+1	66+1

*Statistiques 2024 en date du 17 octobre

Notes

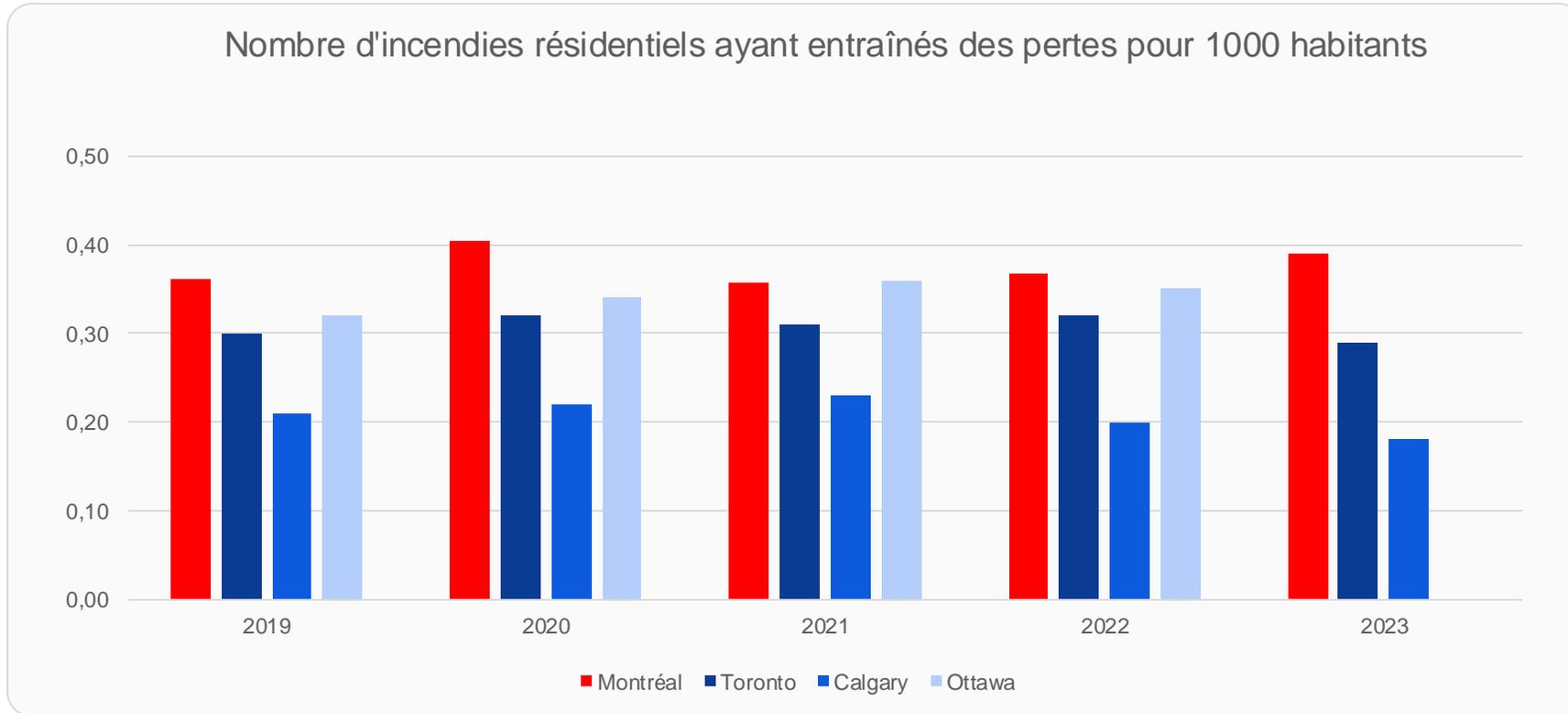
- Données budgétaires non redressées.
- Catégorisation des appels : données provisoires 2024.
- Population selon le décret de population du ministère des Affaires municipales et de l'Habitation : données provisoires 2024.

1. Indicateurs clés du Service – Nombre de décès liés à des incendies résidentiels pour 100 000 habitants

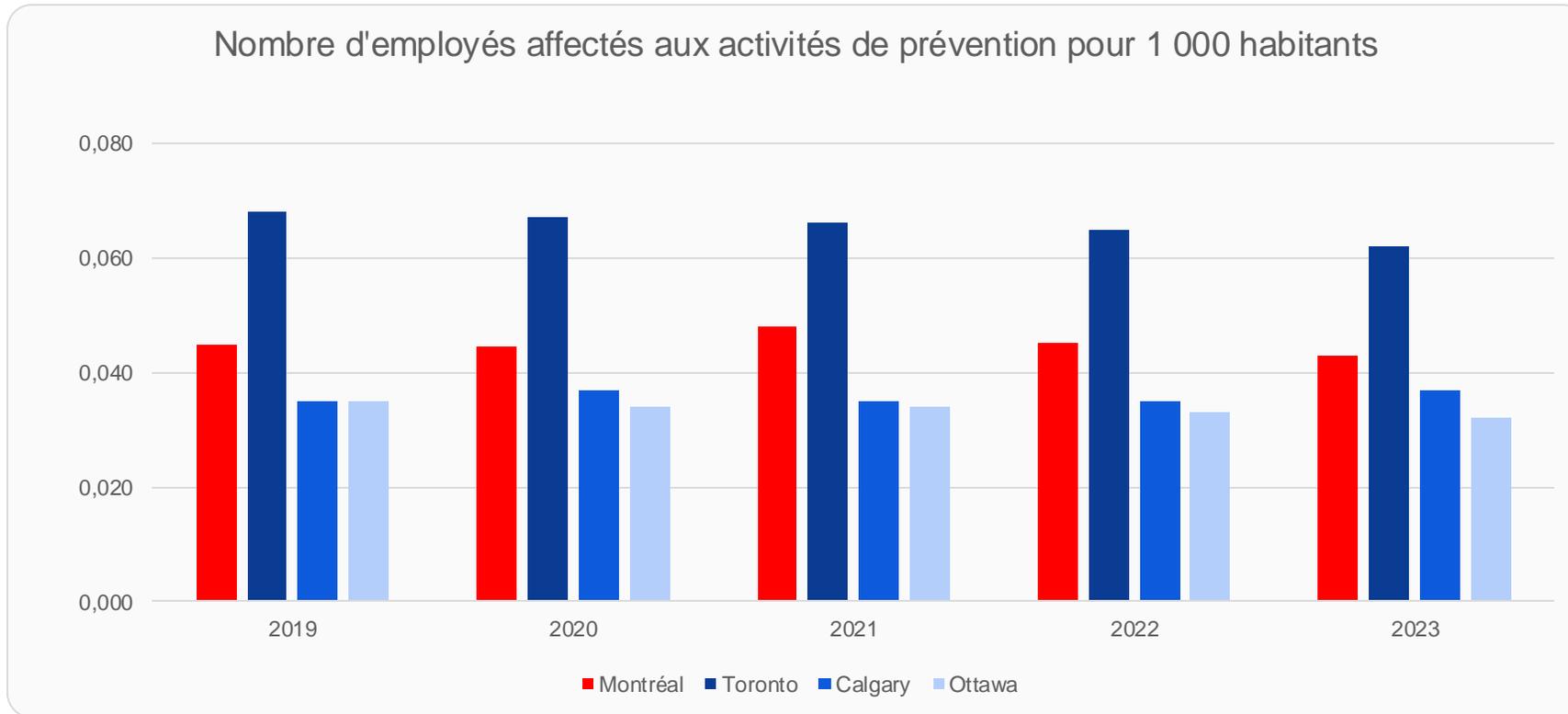


L'augmentation des décès en 2023, comparé à 2022, est principalement attribuable à un incendie ayant fait de multiples victimes.

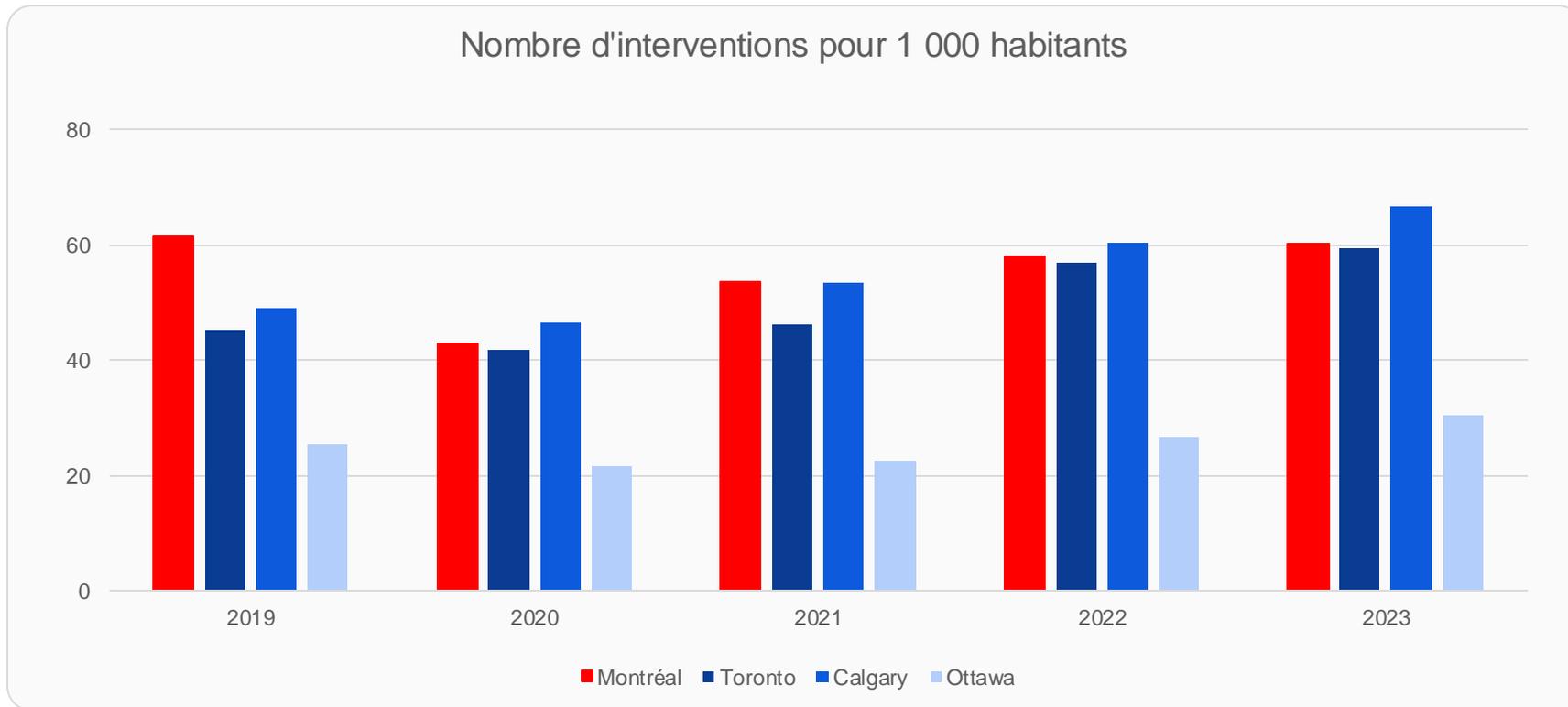
1. Indicateurs clés du Service – Nombre d'incendies résidentiels ayant entraîné des pertes pour 1 000 habitants



1. Indicateurs clés du Service – Nombre d'employés affectés aux activités de prévention pour 1 000 habitants



1. Indicateurs clés du Service – Nombre d'interventions pour 1 000 habitants



1. Budget 2025 – Revenus et dépenses par objets

Revenus par objets

(en milliers de dollars)

	Réel comparatif 2020	Réel comparatif 2021	Réel comparatif 2022	Réel comparatif 2023	Prévision comparative 2024	Budget comparatif 2024	Budget 2025
Autres services rendus	357,5	233,4	1 604,4	743,4	735,4	560,9	812,5
Autres revenus	3 649,0	3 627,1	5 254,9	5 254,1	5 800,0	3 951,5	5 332,5
Transferts	12 067,6	8 630,6	31 314,3	16 863,6	8 973,9	8 007,4	11 200,0
Total	16 074,1	12 491,1	38 173,6	22 861,1	15 509,3	12 519,8	17 345,0

Dépenses par objets

(en milliers de dollars)

	Réel comparatif 2020	Réel comparatif 2021	Réel comparatif 2022	Réel comparatif 2023	Prévision comparative 2024	Budget comparatif 2024	Budget 2025
Rémunération et cotisations de l'empl	336 031,6	350 226,6	362 826,4	382 234,4	377 009,2	377 386,1	390 460,2
Transport et communication	2 505,3	676,7	790,8	817,3	985,7	961,4	987,4
Services professionnels	1 787,9	1 267,6	2 246,2	3 239,3	1 411,6	1 280,5	1 278,7
Services techniques et autres	19 567,4	9 139,6	4 711,0	6 574,6	8 491,9	3 281,9	3 943,5
Location, entretien et réparation	21 867,5	13 544,5	6 860,0	4 864,7	3 548,4	958,3	992,2
Biens non durables	28 205,0	6 592,5	8 153,6	6 472,5	5 429,0	4 473,0	5 063,7
Biens durables	6 335,1	2 122,0	3 679,9	4 277,7	4 936,2	4 603,4	5 660,9
Contributions à des organismes	26,2	43,9	39,5	30,0	66,9	200,0	200,0
Autres objets	11 244,2	7 134,0	(141,2)	77,6	11 549,9	-	-
Total	427 570,2	390 747,4	389 166,2	408 588,1	413 428,8	393 144,6	408 586,6

2. Budget 2025 – Revenus et dépenses par objets – explications d'écarts

- D'une part, l'augmentation de 4,8 M\$ du budget des revenus du SIM est principalement causée par la nouvelle entente de la subvention des premiers répondants.
- D'autre part, au niveau des dépenses, l'augmentation de la rémunération globale s'explique entre autres par l'indexation et la hausse des charges sociales principalement pour la masse salariale des pompiers représentant un montant de 10,5 M\$. De plus, une bonification du service à la prévention en 2024 a généré l'embauche reporté des 27 postes d'agents de prévention causant un ajustement budgétaire en 2025 de 1,4 M\$. En dernier lieu, afin de faire suite à la réforme du projet 911 Prochaine génération, il est prévu l'embauche additionnelle de 12 préposés au centre des communications pour un montant de 1,2 M\$.
- A cela s'ajoute, des augmentations de coûts et d'acquisitions d'équipements de combat incendie et d'uniformes ainsi qu'un contrat de formation nautique pour un montant totalisant 2,4 M\$.

3. Budget 2025 – Dépenses par catégories d'emplois

(en milliers de dollars)

	Budget comparatif 2020	Budget comparatif 2021	Budget comparatif 2022	Budget comparatif 2023	Budget comparatif 2024	Budget 2025
Rémunération et cotisations de l'employeur						
État-major	14 209,8	14 744,0	14 908,5	15 737,5	15 602,6	15 653,0
Cadres de gestion	5 285,1	5 546,3	6 144,6	6 813,6	7 207,7	7 669,2
Sous-total — Cadres	19 494,9	20 290,3	21 053,1	22 551,1	22 810,3	23 322,2
Cols blancs	17 001,3	17 533,8	18 140,1	18 826,8	19 628,9	21 628,8
Professionnels	3 129,6	3 351,5	3 620,4	4 440,3	4 554,6	4 699,6
Pompiers	295 285,7	297 228,1	306 635,0	329 656,9	330 392,3	340 809,6
Total	334 911,5	338 403,7	349 448,6	375 475,1	377 386,1	390 460,2



Annexes

Programme décennal d'immobilisations 2025-2034

1. PDI à la charge des contribuables (subventions et autres sources de financement)

PDI 2025-2034 : 22,6 M\$

- Au net, un montant de 22,6 M\$ sera à la charge des contribuables, soit 100 % du PDI planifié
- 0 M\$ financé par des subventions, soit 0 % du financement total
- 0 M\$ (0 %) des investissements prévus par le Service relèvent du conseil municipal
- 22,6 M\$ (100 %) relèvent du conseil d'agglomération

(en milliers de dollars)

MODES DE FINANCEMENT	Total 2025-2029			Total 2030-2034			Total 2025-2034		
	Conseil municipal	Conseil agglomération	Total	Conseil municipal	Conseil agglomération	Total	Conseil municipal	Conseil agglomération	Total
Programmation déposée	-	18 575,0	18 575,0	-	4 000,0	4 000,0	-	22 575,0	22 575,0
Source de financement externe									
Transferts (subventions)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Contributions des promoteurs	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Autres revenus	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Montant à la charge des contribuables	-	18 575,0	18 575,0	-	4 000,0	4 000,0	-	22 575,0	22 575,0

2. Liste des programmes par compétences

(en milliers de dollars)

NOM DE L'UNITÉ D'AFFAIRES/ DIRECTION	N°	PROGRAMME	Compétence	Réalizations antérieures				Budget original	PDI 2025-2034		
				2020	2021	2022	2023	2024	Total 2025-2029	Total 2030-2034	Total 2025-2034
Securite Incendie De Montreal	62600	Remplacement et harmonisation des équipements liés à la sécurité incendie	A	163,0	440,0	712,0	2 032,0	2 075,0	6 075,0	4 000,0	10 075,0
Total :				163,0	440,0	712,0	2 032,0	2 075,0	6 075,0	4 000,0	10 075,0

6. Impacts sur le budget de fonctionnement

- L'ajout du PDI, pour les besoins opérationnels, ne représente pas d'impact significatif sur le budget de fonctionnement.
- Le remplacement des appareils de protection respiratoire individuel autonome (APRIA), prévue en 2026, nécessitera un ajustement au budget de fonctionnement qui demeure à être évalué durant le processus d'octroi de contrat (2025 - 2026).

7. Impacts sociaux et mesures de mitigation

- Il n'y a aucun impact social par le PDI du SIM.

8. Accessibilité universelle : mesures mises en œuvre

- Livraison de la reconstruction de la caserne 26 :
 - Entrée de plein pieds, accueil de la population et toilette accessible;
 - Salle de bain non genrée et individuel;
 - Lieux de sommeil individuel.
- Livraison à la suite de la rénovation de la caserne 39 :
 - Entrée de plein pieds, accueil de la population et toilette accessible.
- Livraison à la suite de la rénovation de la caserne 23 :
 - Entrée de plein pieds, accueil de la population et toilette accessible.

9. Liste des acronymes

- **APM** Association des pompiers de Montréal
- **APRIA** Appareils de protection respiratoire individuelle autonome
- **BEDI** Bureau d'équité, de diversité et d'inclusion
- **BRDS** Bureau de la commissaire à la lutte au racisme et aux discriminations systémiques
- **CAG** Centre d'acquisition gouvernemental
- **CCSI** Centre de communication en sécurité incendie
- **CFPM** Commission de la fonction publique de Montréal
- **CÉT** Centre d'expertise en traumatologie
- **CNESST** Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
- **CRTC** Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes
- **DAUSE** Direction de l'aménagement urbain et des services aux entreprises
- **DPGIR** Direction de la prévention et gestion intégrée des risques
- **GEDCIQ** Groupe d'expertise pour le développement des cités interculturelles au Québec
- **LSCRS** Loi sur la sécurité civile visant à favoriser la résilience aux sinistres
- **MSP** Ministère de la sécurité publique
- **OSCAM** Organisation de sécurité civile de l'agglomération de Montréal
- **PAE** Programme d'aide aux employés
- **PARH** Partenaires en ressources humaines
- **PDI** Programme décennal d'immobilisations
- **PPI** Plan particulier d'intervention
- **PSCAM** Plan de sécurité civile de l'agglomération de Montréal
- **RPA** Résidence privées pour aînés
- **SIM** Service de sécurité incendie de Montréal
- **SPVM** Service de police de la Ville de Montréal
- **SST** Santé, sécurité au travail
- **STI** Service des technologies de l'information
- **US** Urgences-santé



4040, avenue du Parc

Richard Liebmann

**Directeur du Service de sécurité incendie et
coordonnateur de la sécurité civile de l'agglomération de
Montréal**