

Budget 2026 Programme décennal d'immobilisations 2026-2035



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



Richard Liebmann, Directeur

Service de sécurité incendie de Montréal

Janvier 2026





Plan de la présentation

Organigramme 2026

Faits saillants 2025 et impacts

Budget de fonctionnement

1. Évolution budgétaire 2025
2. Objectifs 2026
3. Budget 2026
 - a. Sommaire des revenus et dépenses par compétences
 - b. Principaux écarts 2026 vs 2025
 - c. Variations de l'effectif par catégories d'emplois

Période de questions

Programme décennal d'immobilisations 2026-2035

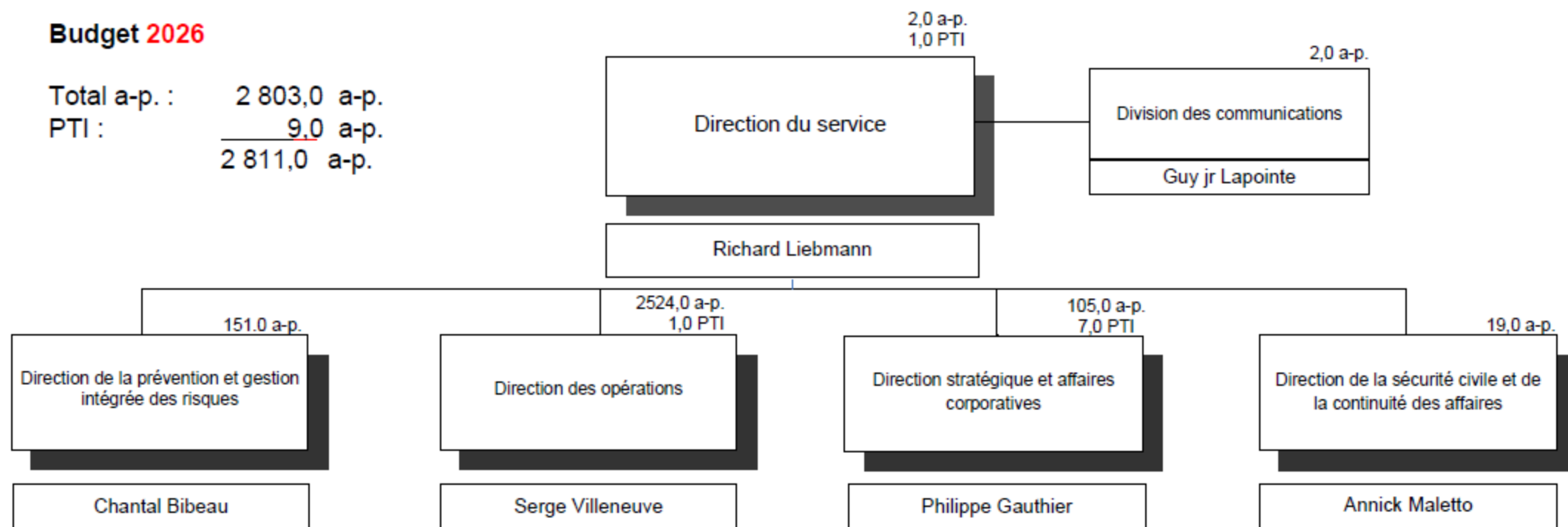
1. Enjeux
2. Réalisations 2025
3. PDI 2026-2035 par catégories d'actifs
4. Priorités du PDI 2026-2035 : programmes
5. Priorités du PDI 2026-2035 : projets

Période de questions

Organigramme 2026

Budget 2026

Total a-p. : 2 803,0 a-p.
PTI : 9,0 a-p.
2 811,0 a-p.



Faits saillants 2025 et impact (1 de 2)

Envergure record de la semaine de la prévention – Avec la collaboration de la nouvelle équipe en communication du SIM, plus de 648 933 personnes ont été rejointes, ce qui constitue une augmentation de **1100 %** par rapport à 2024 (54 000).

SST - Gestion des habits de combats (décontamination) – En 2025, le SIM a poursuivi ses actions afin que le personnel pompier ait un habit de combat conforme et exempt de contaminant, disponible avant chaque intervention, tel que recommandé par le *Guide des bonnes pratiques de la CNESST*.

Signature de l'entente PR – Le SIM a signé une entente de services premiers répondants (PR) avec Urgence Santé, représentant le ministère de la Santé et des services sociaux. Cette entente confirme la continuité du service PR par le SIM auprès des populations de l'agglomération de Montréal pour les 2 prochaines années.

Changements à la structure organisationnelle – Le SIM a réorganisé sa structure, notamment pour accélérer sa vision en matière de prévention (diversification des tâches, réduction des délais de retour à la conformité), de même que pour assurer une relève compétente et optimiser le cadre de gouvernance de ses objectifs et de ses projets, assurer une proximité avec les arrondissements et villes liées, réduire l'exposition aux contaminants des incendies pour le personnel intervenant. Ces modifications ont été réalisées à coût nul.

Faits saillants 2025 et impact (2 de 2)

Complétion du projet pilote pour le dénombrement – Livraison du projet pilote sur le dénombrement technologique du personnel à l'intervention, permettant de communiquer plus aisément avec les unités déployées et de rechercher plus rapidement et facilement le personnel en détresse.

Mise en service du service 9-1-1 prochaine génération – En collaboration avec le STI, le SGPI et le SPVM, la phase 1 du projet 9-1-1 PG a été complétée. Ce changement fournit rapidement aux opératrices et opérateurs d'urgence des données plus précises pour aider à déterminer la localisation de l'appelante ou de l'appelant et son numéro de téléphone, accroît la fiabilité et renforce la cybersécurité et offre des capacités de sauvegarde améliorées en cas de défaillance ou panne du système. Ce projet est une obligation du CRTC.

Consolidation des partenariats en prévention avec CIUSSS, SDC, SDE – Ces partenariats ont un impact direct sur l'atteinte de nos objectifs en prévention et surtout nous permettent ensemble d'avoir un plus grand impact auprès des populations.

Octroi de contrat pour le système intégré – Pour le SIM, cette étape constitue un jalon important dans l'optimisation de sa gestion opérationnelle. Le système intégré remplacera une vingtaine de solutions désuètes (Oracle) et plusieurs fichiers Excel complexes développés pour pallier aux limites des systèmes existants.

Piles lithium-ion – La prévention et l'intervention des incendies liées aux piles au lithium ion ont été au cœur des préoccupations. En effet, la sensibilisation sur ce nouveau risque a été un des sujets phare de la semaine de la prévention. De plus, les procédures et les outils d'intervention sur les équipements munis de batteries au lithium-ion ont été revus de façon à accroître la force de frappe et d'intervenir de manière mieux adaptée aux risques.

Budget de fonctionnement 2026



1. Évolution budgétaire 2025 – Revenus

(en milliers de dollars)

	Conseil d'agglomération
Budget original 2025	17 345,0
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)	418,1
Budget modifié 2025	17 763,1
Prévisions 2025	14 942,0
Surplus (déficit)	(2 821,1)
<u>Explications des principaux écarts</u>	
Hausse des revenus pour les alarmes non fondées facturables selon la réglementation	667,5
Subvention des premiers répondants : la nouvelle entente avec le gouvernement est en cours de négociation (budget prévu 11,2 M\$ annuellement). Dans ce contexte, la projection est basée sur l'entente précédente.	(3 200,0)
Baisse des revenus de facturation en lien avec les libérés syndicaux et le projet REM	(288,6)
	(2 821,1)

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

1. Évolution budgétaire 2025 – Dépenses

(en milliers de dollars)

	Conseil d'agglomération
Budget original 2025	408 586,6
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)	418,1
Virement en provenance des services centraux vers les dépenses communes dans le cadre de la révision et de l'optimisation des activités, prévu au budget 2025.	(148,0)
Budget modifié 2025	408 856,8
Prévisions 2025	441 445,5
Surplus (déficit)	(32 588,7)
<u>Explications des principaux écarts</u>	
Rémunération et cotisations de l'employeur	
Temps supplémentaire : Économie liée à une embauche supérieure de pompiers au printemps afin de palier à la problématique de la décontamination et autres écarts divers.	2 764,7
Temps supplémentaire: Problématique de la décontamination des vêtements de protection individuelle ne permettant plus les retraits de véhicules.	(10 920,2)
Temps supplémentaire: Problématique de la décontamination générant une répartition non optimale des pompiers.	(7 841,4)
Autres écarts (Postes vacants, écarts salariaux et autres)	(2 438,4)
Ajout de 11 postes de pompiers, de 3 postes de chefs aux opérations et de 2 préposés au soutien administratif à compter d'octobre pour le projet décontamination	(335,1)
Biens et services - Économie dû à la dépense des habits de combats imputée au budget PDI et autres écarts	1 251,3
Mesures d'urgences - Tempête de neige et pluies diluviennes, bris d'aqueduc et autres	(15 069,6)
	(32 588,7)

2. Objectifs 2026

Notre leadership mobilisateur en SST au profit de tous

- Poursuivre les initiatives en matière de réduction des maladies professionnelles.
- Déployer le programme de formation pratique pour les intervenants sur les phénomènes thermiques lors d'incendie (jugement du TAT).
- Déployer, lors des interventions d'urgence, la solution de dénombrement technologique.
- Renforcer la responsabilisation individuelle et collective en matière de diligence raisonnable en mettant en œuvre des changements concrets et adaptés pour promouvoir des habitudes saines et des comportements proactifs.
- Revoir le programme de prévention en santé, sécurité et mieux être, conformément aux nouvelles exigences de la CNESST.

2. Objectifs 2026

Le citoyen : notre raison d'être

- Moderniser l'approche de sensibilisation communautaire (remplacer les roulottes de sensibilisation par des véhicules hybrides & mobiles ainsi que des kiosques de type conteneurs).
- Améliorer le processus d'évaluation des risques des bâtiments, en continu, conformément aux orientations ministérielles du MSP.
- Compléter la refonte du règlement sur le service de sécurité incendie de Montréal RCG 12-003 et règlement sur la prévention des incendies RCG 12-005.
- Élaborer et publier le plan de résilience aux sinistres majeurs.
- Préparer le déploiement de la nouvelle offre de service nautique et glace afin d'optimiser l'efficacité des opérations et accroître les compétences et le soutien du personnel à l'intervention.

2. Objectifs 2026

Les défis du 21e siècle au cœur de nos pratiques

- Débuter le déploiement de la solution numérique ICO visant, d'ici les 3 prochaines années, le remplacement d'une vingtaine de solutions désuètes (Oracle) par un système de gestion intégrée - en collaboration avec le STI.
- Identifier les écarts par rapport aux requis visant l'obtention de la certification exigée par le ministère de la Sécurité publique pour le centre (principal et de relève) de communication des appels d'urgence du SIM.
- Avoir un plan d'action visant la réduction du taux de vétusté fonctionnel et structural des bâtiments occupés par le SIM via la production d'un plan de gestion globale - en collaboration avec le SGPI.
- Implanter les fondations des processus de gestion du cycle de vie des équipements d'intervention, incluant la gestion des inventaires et de l'entretien préventif.
- Maintenir notre implication avec différents groupes d'expert et de recherche pour faire face aux risques émergents.

2. Objectifs 2026

Nos employés, notre force d'action

- Poursuivre les activités de sensibilisation en matière de respect, civilité et équité, pour les membres du CCSI et de la DPGIR.
- Dans un leadership assumé, développer et mettre en œuvre un plan d'action découlant des recommandations de la CFPM, à la suite du diagnostic sur la discrimination systémique au sein du processus d'intégration du nouveau personnel.
- À la suite de la nouvelle convention collective du personnel pompier, assurer son déploiement efficient, en collaboration avec les différents partenaires.
- Structurer l'offre de formation, via le programme de développement des offcières et des officiers, afin d'avoir une reddition simplifiée et d'assurer une relève compétente, mobilisée et engagée.
- Mettre en place une nouvelle équipe de gestion des inspections et entretien des vêtements de protection individuelle.

2. Objectifs 2026

Une gestion axée sur les résultats

- Poursuivre les travaux avec le ministère de la Sécurité publique afin d'adapter le schéma de couverture de risques aux nouvelles orientations ministérielles et à l'évolution des particularités de la métropole.
- Optimiser la gestion des indicateurs de performance et la reddition des obligations du Service.
- Mettre en œuvre un mode de gestion agile, alliant les approches hiérarchique et matricielle, en s'appuyant sur un cadre de gouvernance structuré afin d'assurer des décisions éclairées, fondées sur des indicateurs quantitatifs, fiables et alignées avec notre vision d'excellence reconnue en matière d'intervention.

2. Budget 2026

a) Sommaire des revenus et dépenses par compétences

(en milliers de dollars)

	Revenus						
	Réel comparatif 2021	Réel comparatif 2022	Réel comparatif 2023	Réel comparatif 2024	Prévision comparative 2025	Budget comparatif 2025	Budget 2026
Conseil municipal	-	-	-	-	-	-	-
Conseil d'agglomération	12 491,1	38 173,6	22 861,1	12 003,7	14 942,0	17 345,0	17 357,9
Total	12 491,1	38 173,6	22 861,1	12 003,7	14 942,0	17 345,0	17 357,9

(en milliers de dollars)

	Dépenses						
	Réel comparatif 2021	Réel comparatif 2022	Réel comparatif 2023	Réel comparatif 2024	Prévision comparative 2025	Budget comparatif 2025	Budget 2026
Conseil municipal	-	-	-	567,6	-	-	-
Conseil d'agglomération	391 002,5	389 421,2	408 843,1	404 533,5	441 445,5	408 693,7	419 484,3
Total	391 002,5	389 421,2	408 843,1	405 101,1	441 445,5	408 693,7	419 484,3

2. Budget 2026

b) Principaux écarts 2026 vs 2025 – Revenus

(en milliers de dollars)

	Conseil d'agglomération
Comparatif 2025	17 345,0
Ajustements des revenus en lien avec les ententes d'entraide pour les villes de Longueuil et de Terrebonne	12,3
Indexation des revenus reliés à la tarification	0,6
Variation totale	12,9
Budget 2026	17 357,9

2. Budget 2026

b) Principaux écarts 2026 vs 2025 – Dépenses

(en années-personnes et en milliers de dollars)

	a-p.	Conseil d'agglomération
Comparatif 2025	2 787,0	408 693,7
► Rémunération globale Indexation 2,5% de la masse salariale et autres ajustements salariaux Hausse du taux des charges sociales des régimes de retraite des pompiers Ajout de 11 postes de pompiers, de 3 postes de chefs aux opérations et de 2 postes de préposés au soutien administratif pour le projet décontamination Autres écarts divers	16,0	9 926,6 2 662,0 1 687,0 (371,7)
► Biens et services Augmentation des consommables pour le projet décontamination Économie dû à la dépense des habits de combats imputée au budget PDI Non récurrence du contrat pour la formation nautique liée aux recommandations du coroner Autres écarts divers		300,0 (2 866,0) (445,7) (101,6)
Variation totale	16,0	10 790,6
Budget 2026	2 803,0	419 484,3

2. Budget 2026

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

(en milliers de dollars)

	Budget comparatif 2021	Budget comparatif 2022	Budget comparatif 2023	Budget comparatif 2024	Budget comparatif 2025	Budget 2026
Rémunération et cotisations de l'employeur						
État-major	14 744,0	14 908,5	15 737,5	15 602,6	15 653,0	16 561,7
Cadres de gestion	5 546,3	6 144,6	6 813,6	7 207,7	7 669,2	7 821,3
Sous-total — Cadres	20 290,3	21 053,1	22 551,1	22 810,3	23 322,2	24 383,0
Cols blancs	17 533,8	18 140,1	18 826,8	19 628,9	21 480,8	22 463,5
Professionnels	3 606,6	3 875,5	4 695,4	4 809,7	4 954,7	5 080,7
Pompiers	297 228,1	306 635,0	329 656,9	330 392,3	340 809,6	352 544,0
Total	338 658,8	349 703,7	375 730,2	377 641,2	390 567,3	404 471,2



Période de questions

Programme décennal d'immobilisations 2026-2035



1. Enjeux

- Le programme PDI 2026-2035 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.
- Le programme PDI 2026-2035 inclura maintenant le remplacement des habits de combat ce qui permettra de les capitaliser.
- Pour l'année 2026, la priorité consistera à remplacer une partie des équipements obligatoires afin d'offrir le service de sauvetage nautique, sauvetage sur glace, ainsi que du groupe d'intervention en matières dangereuses, afin d'offrir à l'ensemble de l'agglomération de Montréal un milieu de vie sécuritaires et de qualité, et une réponse de proximité à leurs besoins.
- Décalé en 2026 puis en 2027, 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 2025

Volet protection

- Acquisition de combinaisons étanches pour le groupe sauvetage nautique 819 K\$
- Acquisition de coussins de levage 267 K\$
- Acquisition d'une laveuse pour habits de combats 70 K\$
- Acquisition d'habits de combats 5 040 K\$
- Équipements divers 708 K\$

Volet développement

- Acquisition et installation d'un simulateur d'embrassement 1 281 K\$

Total : 8,2 M\$ pour l'année 2025

3. PDI 2026-2035 par catégories d'actifs

PDI 2026-2035 : 67,25 M\$

(en milliers de dollars)

CATÉGORIES D'ACTIFS	Total 2026-2030			Total 2031-2035			Total 2026-2035		
	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 2026-2030			Total 2031-2035			Total 2026-2035		
	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	44 125,0	-	44 125,0	23 125,0	-	23 125,0	67 250,0	-	67 250,0
Autres éléments de l'actif	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total :	44 125,0	-	44 125,0	23 125,0	-	23 125,0	67 250,0	-	67 250,0
pourcentage relatif ==>									
	100,0 %	0,0 %		100,0 %	0,0 %		100,0 %	0,0 %	

CATÉGORIES D'ACTIFS	Total 2026-2030			Total 2031-2035			Total 2026-2035		
	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	44 125,0	-	44 125,0	23 125,0	-	23 125,0	67 250,0	-	67 250,0
Autres éléments de l'actif	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total :	44 125,0	-	44 125,0	23 125,0	-	23 125,0	67 250,0	-	67 250,0
pourcentage relatif ==>									
	100,0 %	0,0 %		100,0 %	0,0 %		100,0 %	0,0 %	

3. PDI 2026-2035 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. Ces investissements consistent entre autres:

- Remplacement des habits de combat
- Remplacement des appareils de protection respiratoire individuelle autonome (APRIA)
- Acquisition d'équipement pour les équipes spécialisées
- Remplacement d'équipement divers pour la sécurité incendie

Des dépenses de **67,25 M\$** (100 %) pour la protection.



4. Priorités du PDI 2026-2035 : programmes

Remplacement et harmonisation des équipements liés à la sécurité incendie	67,25 M \$
---	------------



5. Priorités du PDI 2026-2035 : projets

Aucun projet pour le SIM



Période de questions



Annexes

Annexes

Sous-titre

1. Mission
2. Organigramme 2025
3. Objectifs et réalisations 2025
4. Bilan en matière de santé et sécurité au travail

Annexes - Budget de fonctionnement

1. Indicateurs de performance
2. Indicateurs clés – diversité en emploi – Représentation
3. Indicateurs clés – diversité en emploi – Embauche
4. Budget 2026 : Revenus et dépenses par objets
5. Budget 2026 : Revenus et dépenses par objets – Explication des écarts
6. Budget 2026 : Dépenses par catégories d'emplois

Annexes - Programme décennal d'immobilisations 2026-2035

1. PDI 2026-2035 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 2025-2034 et le PDI 2026-2035 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

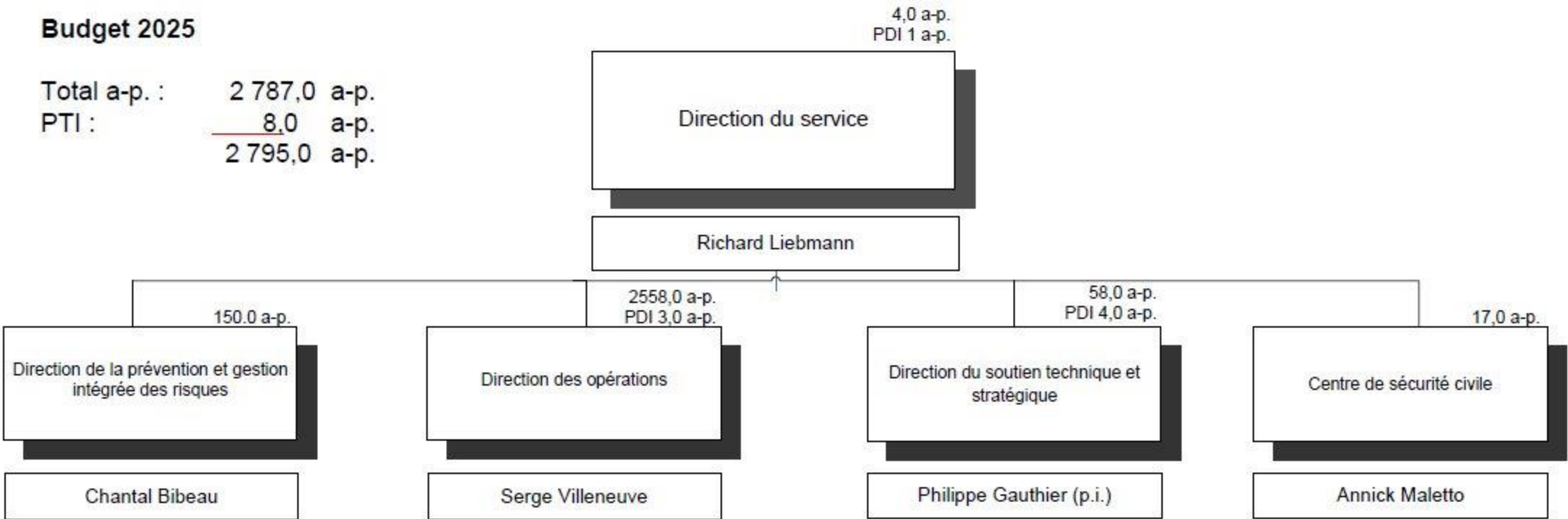




1. Mission

Nous participons à rendre l'agglomération de Montréal toujours plus sécuritaire en étant prêts à faire face rapidement et efficacement à toute éventualité pour sauvegarder la vie, protéger les biens et préserver l'environnement.

2. Organigramme 2025



1. Objectifs et réalisations 2025

Notre leadership mobilisateur en SST au profit de tous (1 de 2)

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.

- Le processus de gestion des bâtiments à risques a été optimisé pour sensibiliser le personnel pompier à certains risques en amont d'une intervention : réduction des tâches administratives, fourniture d'outils plus performants et automatisation des indicateurs de performance.
- Une formation en premiers soins psychologiques a été déployée selon une méthode reconnue pour intervenir rapidement en cas de stress post-traumatique.
- Une campagne a été lancée pour encourager une culture plus ouverte et bienveillante autour de la santé mentale. Elle vise à réduire les tabous et à faciliter l'accès à l'aide pour celles et ceux qui en ont besoin.
- L'événement de mobilisation pour la prévention du suicide "Défi Push-Up" a permis d'amasser plus de 7 000 \$, illustrant l'engagement du personnel envers la prévention du suicide et la santé psychologique en sécurité publique.

1. Objectifs et réalisations 2025

Notre leadership mobilisateur en SST au profit de tous (2 de 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.

- De nouvelles mesures de prévention des maladies oncologiques ont été implantées directement sur le site d'intervention et en casernes, pour permettre au personnel de se décontaminer soi-même ainsi que leur équipement.
- Un projet d'envergure est en cours de déploiement afin d'accroître la capacité de lavage mécanique des habits de combat conformément à la réglementation et aux normes en vigueur : ajout de 16 nouvelles ressources, 2 véhicules, 3 laveuses et modifications aux bâtiments afin d'améliorer le flux de travail.
- Un simulateur d'embrasement permettant de former de façon pratique le personnel sur les phénomènes thermiques lors d'incendie (jugement du TAT) a été acquis et installé.
- La structure organisationnelle a été revue et un plan de mitigation a été mis en place de façon à réduire l'exposition des chefs à l'intervention, tout en assurant le service à la population.
- Une formation sur la prévention du suicide, en collaboration avec le ministère de la Sécurité publique, a été déployée, favorisant la vigilance, l'entraide et le développement des compétences en intervention.

1. Objectifs et réalisations 2025

Le citoyen : notre raison d'être (1 de 2)

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.

- L'indice d'impact du patrimoine bâti a été pleinement intégré à la planification des inspections. Toutes les inspections planifiées y compris les plaintes passent par l'indice d'impact. Cela permet de mieux cibler les lieux à haut risque et d'optimiser nos efforts de prévention.

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).

- Une nouvelle procédure de travail a permis d'améliorer le service au citoyen: les appels sont traités dans les délais (24 h pour le retour, 48 h pour la saisie de données). Le délai de retour à la conformité est passé de 313 à 244 jours, avec une cible de 180. (réduction de 22 %) Un diagnostic est en cours pour intégrer les demandes liées à l'ingénierie et aux événements spéciaux.

1. Objectifs et réalisations 2025

Le citoyen : notre raison d'être (2 de 2)

Promouvoir et entretenir des relations d'affaires avec les partenaires de façon à enrichir la qualité du service.

- Les inspecteurs du Service de l'habitation ont été formés pour signaler les anomalies incendie au SIM. Des partenariats avec les SDC, SDE et CIUSSS ont renforcé la prévention et la détection des risques.
- Dix (10) inspecteurs de l'escouade du programme résidences de tourisme chargés de faire respecter la réglementation sur la location de courte durée ont été formés pour signaler les anomalies incendie au SIM.

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.

- Le SIM a renforcé ses relations d'affaires en collaborant étroitement avec ses partenaires internes pour offrir des formations axées sur le respect, l'équité et l'inclusion à l'ensemble du personnel de caserne. Ces partenariats ont permis d'améliorer la qualité du service en outillant les officiers à mieux gérer les situations d'incivilité et de discrimination.

1. Objectifs et réalisations 2025

Les défis du 21^e siècle au cœur de nos pratiques (1 de 2)

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'efficience.

- Neuf (9) améliorations ont été intégrées aux outils de mobilité pour les agents en prévention, dont deux (2) en collaboration avec la Direction des opérations.
- L'outil de mobilité pour les visites de sensibilisation pour les avertisseurs de fumée par les pompières et pompiers a été livré. Cela a permis une réduction du temps de traitement passant de 1 100 heures à 5 heures, ainsi que l'élimination de plus de 10 000 feuilles de papier et une automatisation des indicateurs de performances.

Accroître les campagnes de sensibilisation concernant les risques liés aux piles lithium-ion.

- Une campagne de sensibilisation d'envergure historique sur les risques liés aux piles lithium-ion a été déployée cette année. Elle a touché 651 083 personnes, avec 204 activités offertes sur le territoire de l'agglomération. Créative et innovante, cette initiative a marqué un tournant dans nos efforts de prévention grand public.

1. Objectifs et réalisations 2025

Les défis du 21^e siècle au cœur de nos pratiques (2 de 2)

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.

- Des outils de suivi et contrôle ont été créés pour renforcer l'imputabilité. Des indicateurs ont été partagés, toutefois une formation des gestionnaires reste à faire pour en assurer l'application concrète.

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.

- Les analyses de risque ont été réalisées selon une méthodologie qui répond à l'ensemble des exigences gouvernementales en matière d'analyse de risques majeurs dans le but d'éviter les démarches redondantes.
- Des résultats comparatifs ont été produits afin de prioriser les risques montréalais selon leur importance et intégrer cette priorisation aux activités de l'Organisation de sécurité civile et de continuité des affaires de l'agglomération de Montréal.

1. Objectifs et réalisations 2025

Nos employés, notre force d'action (1 de 2)

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.

- Une section dédiée à la formation, au développement et à la qualité a été créée pour diversifier les tâches des agentes et agents en prévention. Le plan mis en place a déjà permis de nouvelles inspections et actions de sensibilisation terrain, favorisant mobilisation et rétention.
- Nous avons complété les dernières embauches des 33 ressources obtenues. Leur intégration est maintenant réalisée, et les activités sur le terrain ont débuté, marquant une étape importante dans le renforcement opérationnel de la DPGIR.

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.

- La négociation a eu lieu tout au long de l'année et se poursuit.

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.

- Le Service a reçu en fin d'année le rapport et les recommandations de la CFPM. S'en suivra l'élaboration d'un plan d'action pour les prochaines années.

1. Objectifs et réalisations 2025

Nos employés, notre force d'action (2 de 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.

- Une formation SST a été intégrée dans le parcours d'accueil des nouveaux chefs(fes) aux opérations afin de soutenir l'appropriation de leur rôle lors des interventions.
- Implantation d'un nouveau programme de formation dans le cadre de l'intégration de recrues à la Division des services techniques.
- Le programme de maintien des compétences des officiers et officières a été enrichi sur des thèmes répondant aux besoins émanant des officiers(ières) et en collaboration avec divers partenaires dont le BÉDI.
- Treize (13) cadres ont été formés en amélioration de processus : 12 ceintures jaunes et 1 ceinture verte, résultant en une adoption des concepts d'amélioration continue dans leurs tâches quotidiennes et dans les projets.
- Une toute nouvelle formation pour le rôle de chef(fe) de division à l'intervention, conformément à la norme NFPA 1561, a été mise en place. Il s'agit d'une première au Québec.
- Achèvement des rencontres de Sensibilisation, Respect et Équité (RSRE), ayant rejoint plus de 90 % du personnel aux opérations, en partenariat avec le Bureau des commissaires (BC), la Division EDIRP et la Centrale d'accompagnement du personnel. Cette initiative vise à renforcer la capacité des officières et officiers à prévenir et intervenir face aux comportements inadéquats (incivilité, harcèlement, racisme, discrimination) et à promouvoir un milieu de travail sain, inclusif et conforme aux valeurs du SIM et de la Ville.

1. Objectifs et réalisations 2025

Une gestion axée sur les résultats (1 de 2)

Poursuivre le développement du tableau de bord de la DPGIR pour faciliter le suivi des objectifs annuels.

- Quatorze (14) indicateurs de performance ont été développés et sont suivis trimestriellement. Le projet du nouveau système intégré du SIM permettra d'optimiser la génération des indicateurs mais également de soutenir pleinement la prise de décision grâce aux nouvelles fonctionnalités.

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.

- Un nouveau cadre de gouvernance aligné sur la vision de la Direction des opérations a été défini : *"Être un modèle d'excellence inspirant et reconnu en intervention"*.
- Le modèle d'affaires a été revu par des équipes multidisciplinaires participatives, en vue d'introduire une gestion hybride combinant la gestion hiérarchique (traditionnelle) et matricielle (par projets et par processus).
- Dans le cadre de la nouvelle structure, une division dédiée à l'assurance qualité et à l'efficacité opérationnelle a été mise en place. Son rôle sera de servir de catalyseur pour améliorer l'intervention grâce à une vigie des meilleures pratiques centrées sur le service aux populations, tout en veillant au respect des exigences réglementaires.

1. Objectifs et réalisations 2025

Une gestion axée sur les résultats (2 de 2)

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.

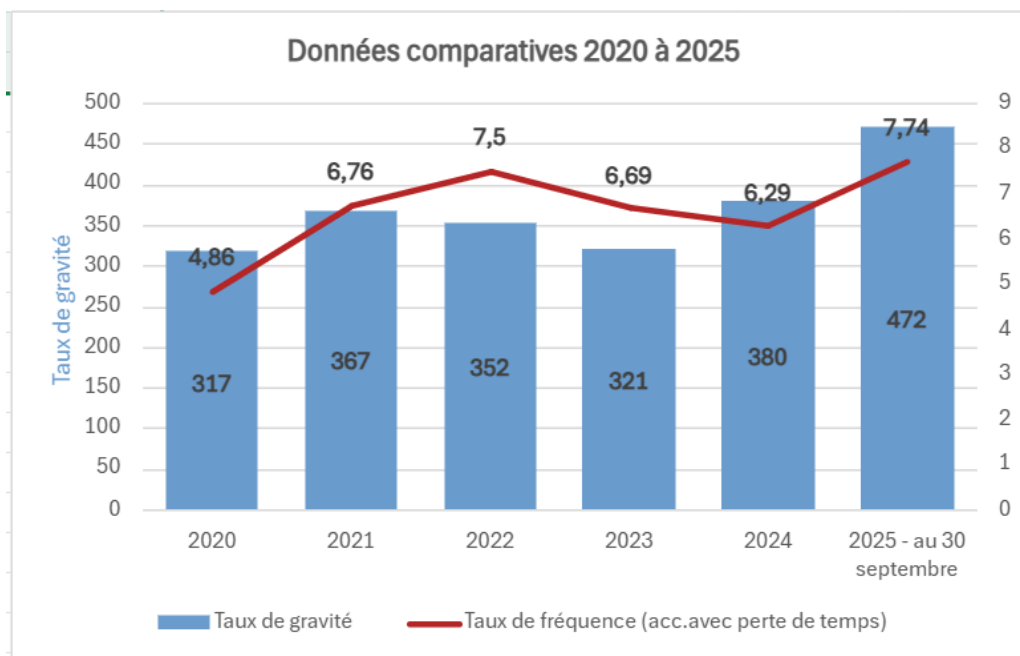
- En novembre, le centre de communication du SIM a basculé vers la technologie 9-1-1 prochaine génération. Toutes les équipes concernées ont été informées et formées afin d'assurer une transition fluide vers cette nouvelle technologie et ainsi assurer une meilleure qualité de service envers la population de l'agglomération de Montréal.

4. Bilan en matière de santé et sécurité au travail

Comparatif 2025 (au 30 septembre) versus 2024 :

Augmentation du taux de fréquence de 23 % due à l'augmentation des accidents en caserne et aux interventions incendie.

Augmentation du taux de gravité de 24 % due à la diminution du ratio d'assignation temporaire.



Réalisations :

1. Poursuite de la collaboration avec l'APM en comité paritaire SST :
 - Diffusion des lettres au médecin et personnel pompier dans le dossier des maladies professionnelles.
 - Traitement conjoint de divers dossiers : contrôle de la décontamination, critères de performance pour les équipements de protection individuels (gants, cagoules, casques) et cadenassage et sécurisation des outils à la Division des services techniques.
2. Mise en place de nouvelles formations pour le personnel :
 - Capsules vidéo et maintien de compétences en lien avec le nouveau processus opérationnel de réduction de la contamination.
 - Tutoriels et formation pour l'ensemble du personnel concernant la procédure de gestion des bâtiments à risque.
 - Formation "Prévenir, sensibiliser, protéger" du ministère de la Sécurité publique en lien avec la prévention du suicide.
 - Formation pour les pairs aidants pompiers, chefs et civils sur les premiers soins psychologiques.
3. Révision des procédures et processus liés à la réduction de la contamination.
4. Optimisation du processus de gestion des bâtiments à risques, incluant la mise à jour de l'application et automatisation d'indicateurs.
5. Révision du protocole de soutien de blessures de stress opérationnel.



Annexes

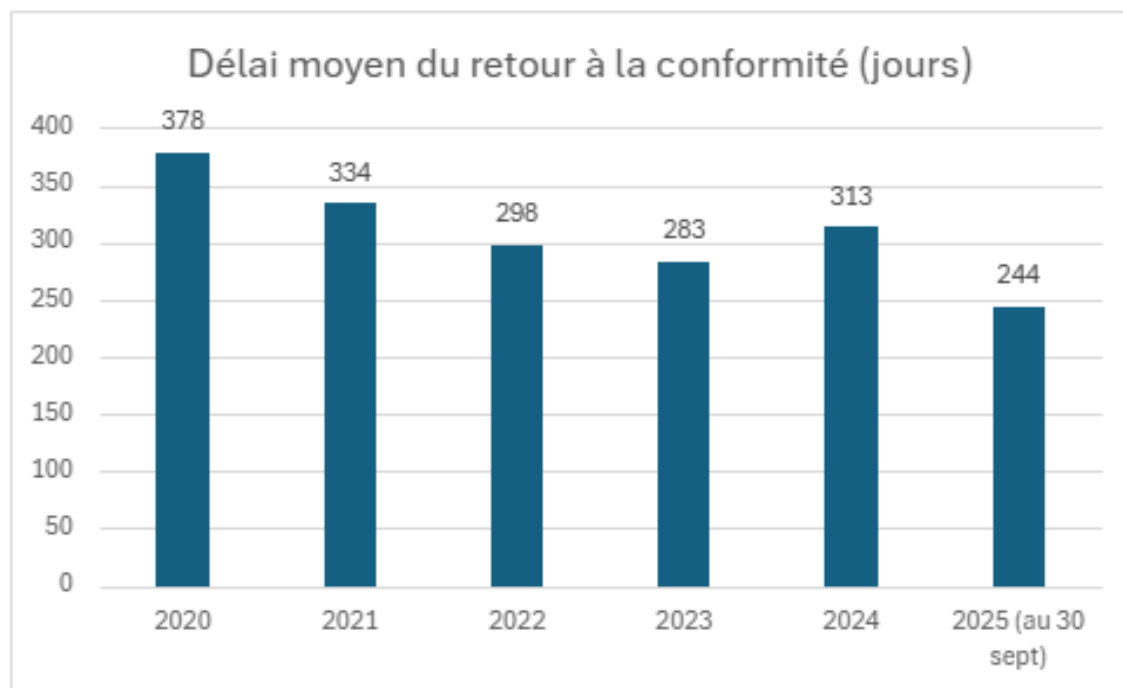
Budget de fonctionnement

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.
- Représentation de la diversité en emploi
- Représentation de la diversité pour les embauches

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

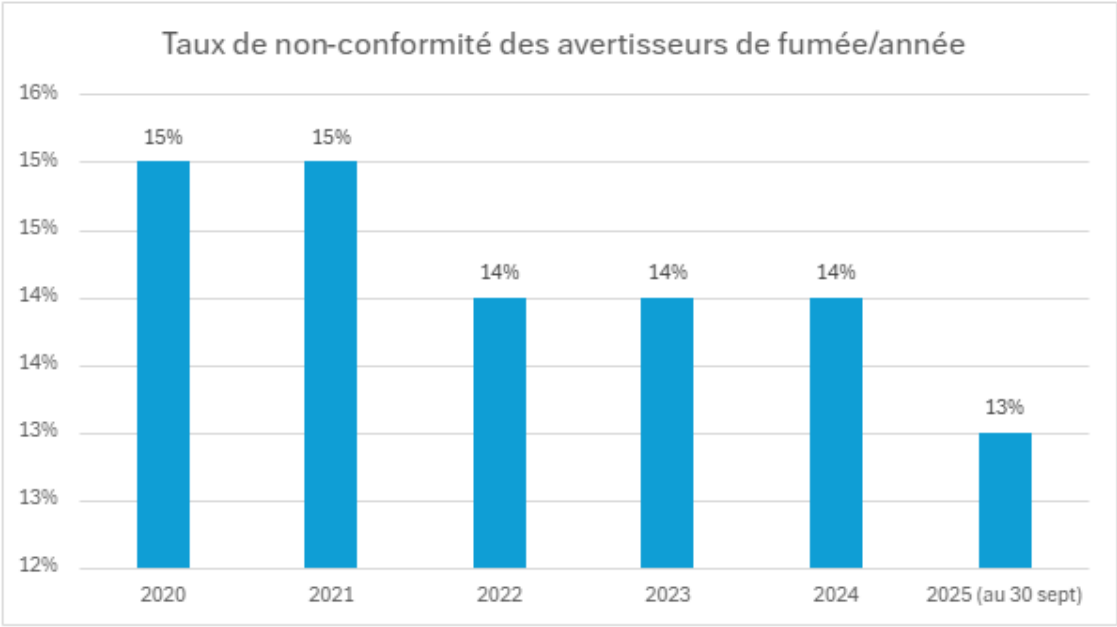


Cet indicateur permet de suivre les délais de retour à la conformité jugés trop longs. La cible visée est de 180 jours (6 mois).

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

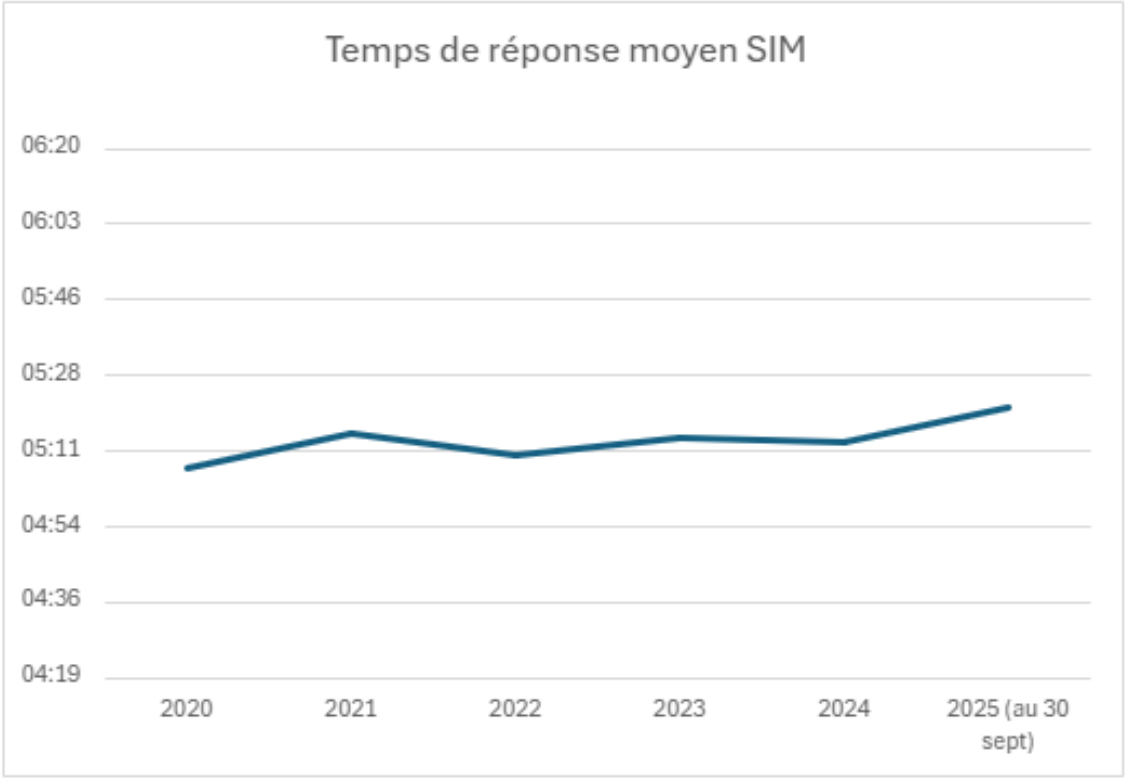
Réduction de 22% en 2025 grâce à la mise en place d'une nouvelle procédure de travail.

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



Depuis 2020, le taux se maintient.

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



L'augmentation du temps de réponse en 2025 est principalement attribuable au temps de déplacement. En effet, les coupures de véhicules dues à la décontamination des habits de combats ont amené des trajets plus longs pour les véhicules disponibles.

Année	Temps réponse moyen (min:sec)	Normes ¹
2020	05:07	82,3 %
2021	05:15	79,8 %
2022	05:10	80,8 %
2023	05:14	79,6 %
2024	05:13	79,4 %
2025 (au 30 sept)	05:21	77,8 %

¹ Pourcentage du temps de réponse dans la norme de 6min 24sec.

1. Indicateurs clés du Service – Statistiques d'intervention

	2021	2022	2023	2024	2025
Ressources humaines					
Employés civils et cadres	343	344	355	382	392
Pompiers	2 395	2 395	2 395	2 395	2 395
Total	2 738	2 739	2 750	2 777	2 787
Nombre d'appels					
Incendies de bâtiment	1 245	1 303	1 536	1 519	1 550
Autres incendies	2 737	2 511	2 803	2 817	3 036
Sans incendie	19 500	21 974	26 697	24 153	25 908
Alarmes-incendies	12 902	14 056	16 598	17 412	17 412
Premiers répondants	65 097	71 663	73 826	75 825	85 852
Fausses alertes / annulations	7 445	7 409	7 442	8 096	9 648
Total	108 926	118 916	128 902	129 822	140 406
Population (000)	2 033	2 048	2 147	2 204	2 204
Budget original (000\$)	350 537	362 830	390 045	393 345	408 587
Nombre de casernes	66+1	66+1	66+1	66+1	66+1

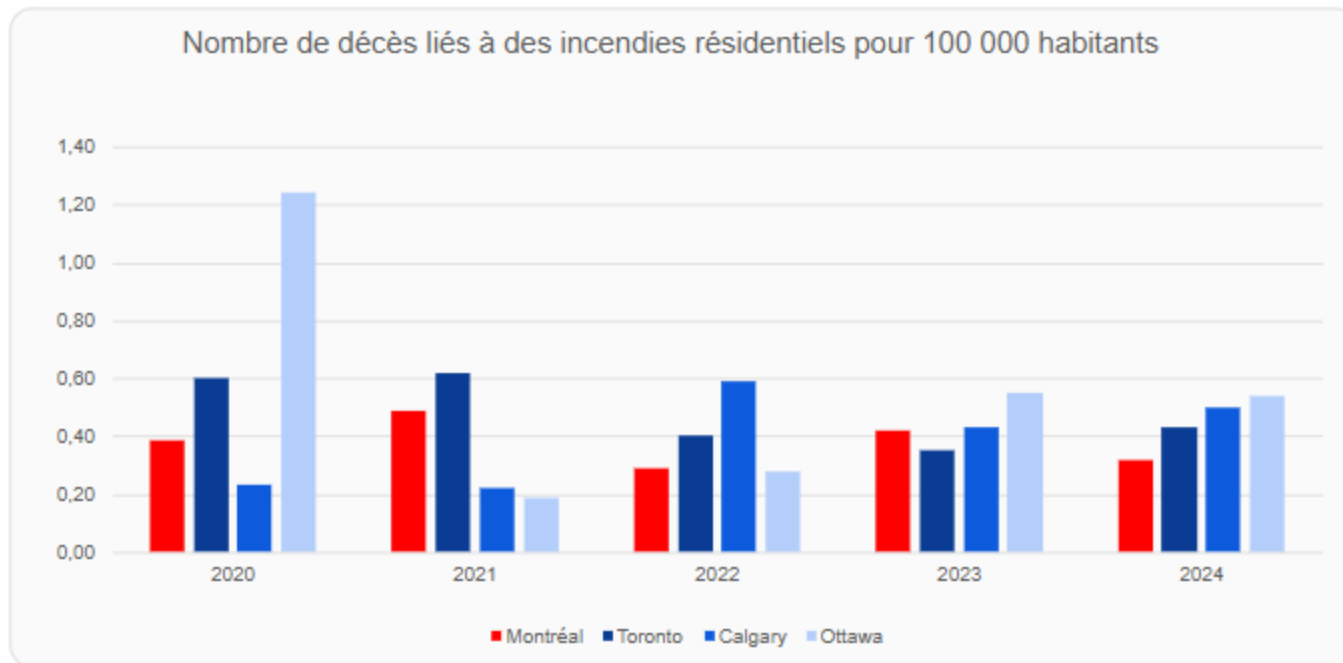
N'apparaissent pas au tableau :

- 11 pompiers/pompières,
- 3 gestionnaires
- 2 personnes en soutien administratif ajouté(e)s en cours d'année pour l'entretien et le lavage des habits de combats

Notes

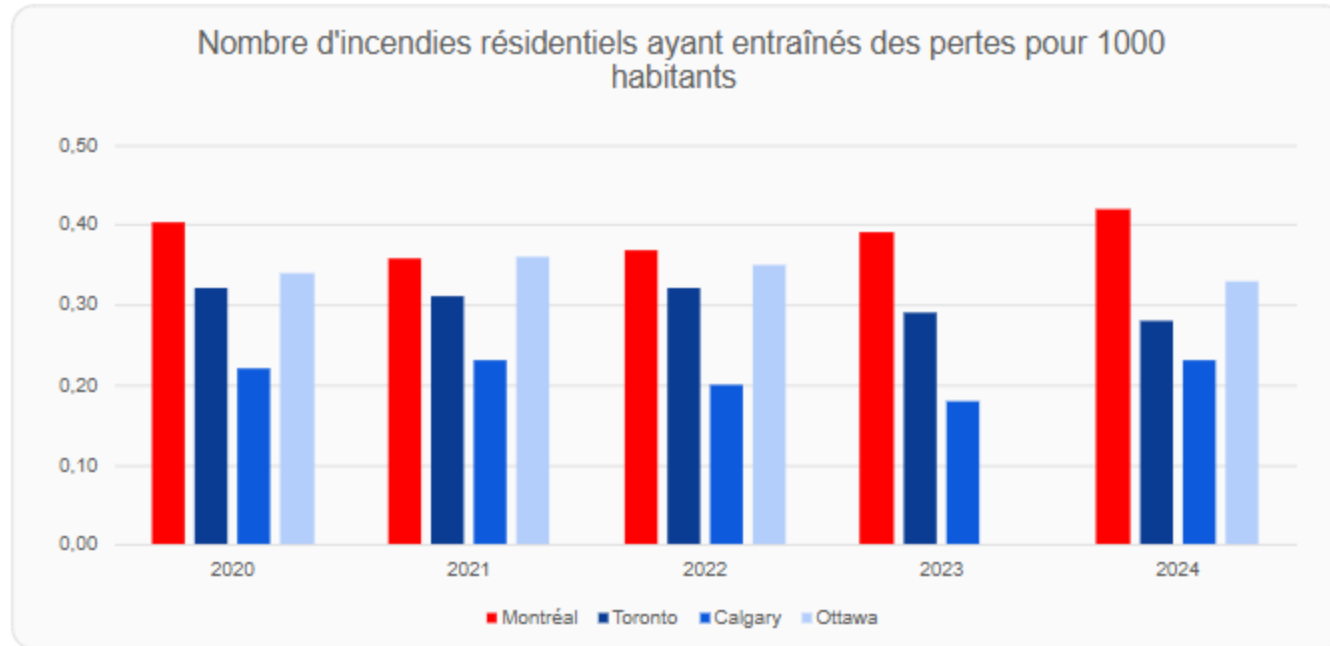
- Population selon le décret de population du ministère des Affaires municipales et de l'Habitation : données provisoires 2025.

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



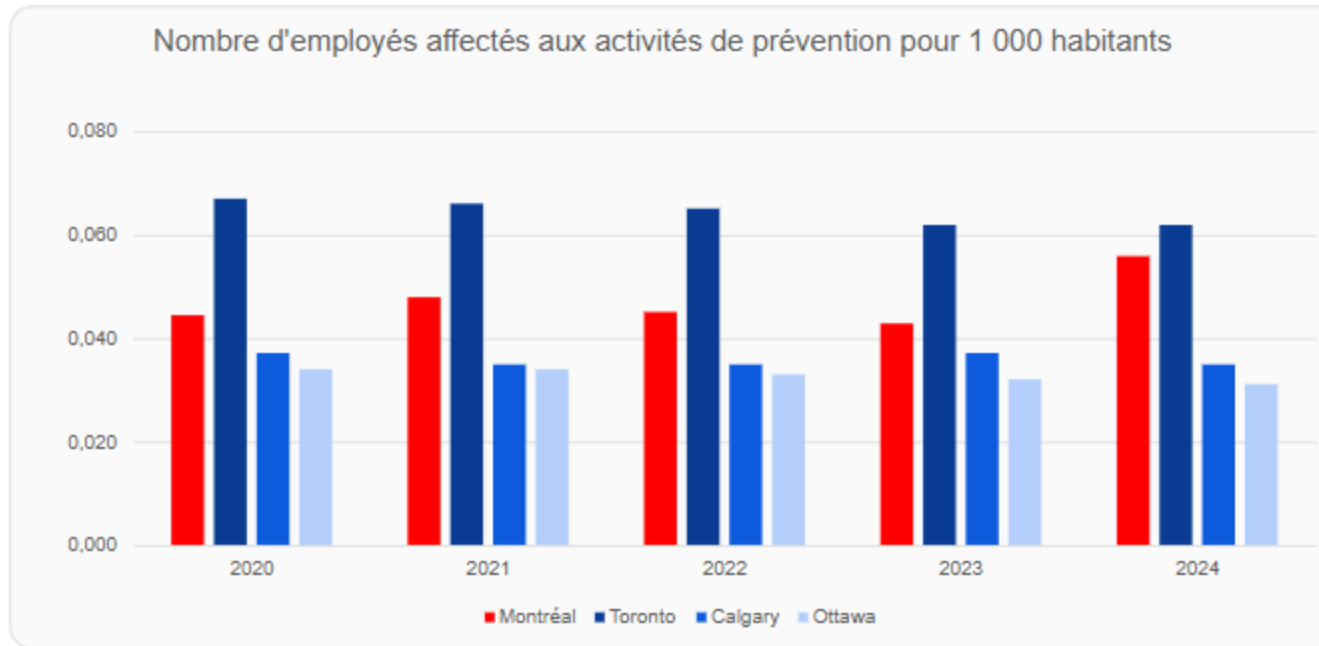
La hausse du nombre de décès en 2023 est attribuable à l'incendie de la rue du Port.

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



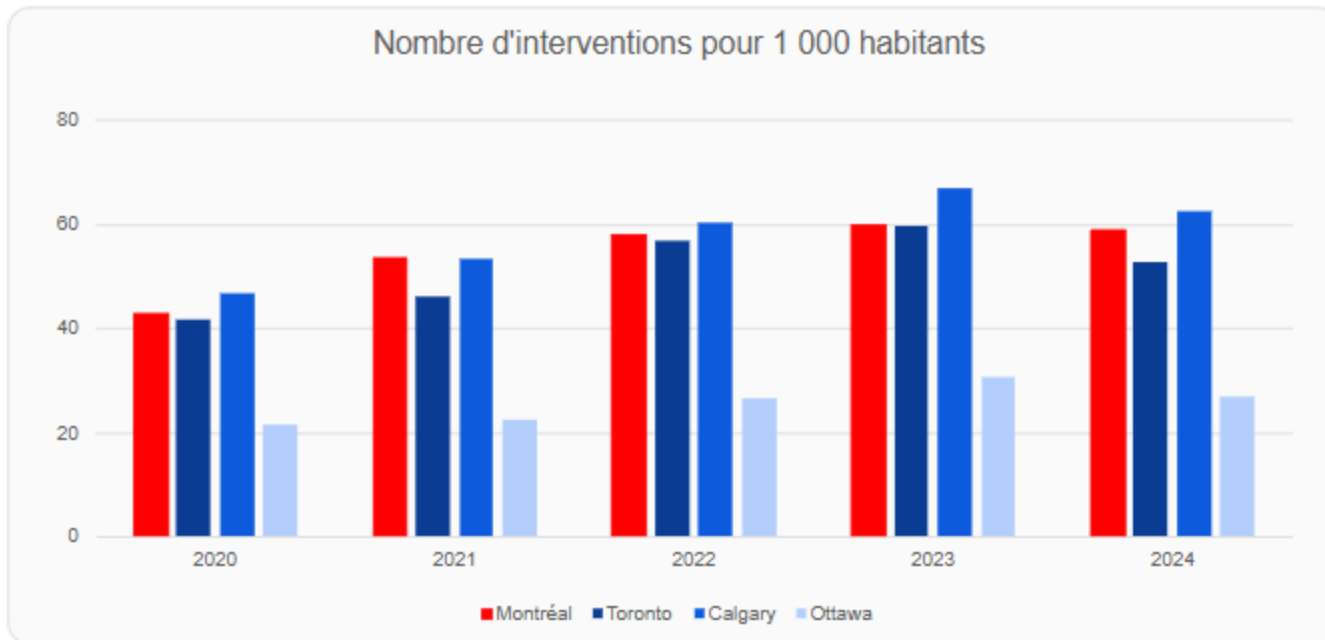
Les données sont relativement stables pour Montréal.

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



Les critères de calcul pour le nombre de ressources nécessaires à la prévention sont différents entre les provinces.

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



Les données sont relativement stables pour Montréal.

2. Indicateurs clés — Diversité en emploi — Représentation

Représentation des groupes visés par l'accès à l'égalité en emploi au 30 septembre 2025

Groupe visé	Nombre	Pourcentage
Femmes	230	8,27 %
Autochtones	29	1,04 %
Minorités visibles	142	5,10 %
Minorités ethniques	87	3,13 %
Personnes handicapées	11	0,40 %
Total	499 ¹	

¹ Ce nombre représente le total des employées et des employés actifs visés par l'accès à l'égalité en emploi au SIM sur un total de 2 8011 AP. Une personne peut appartenir à plus d'un groupe.

3. Indicateurs clés — Diversité en emploi — Embauche

Embauche des groupes visés par l'accès à l'égalité en emploi

Groupe visé	Nombre	Pourcentage
Femmes	36	20 %
Autochtones	3	1,7 %
Minorités visibles	24	13,3 %
Minorités ethniques	12	6,7 %
Personnes handicapées	2	1,1 %
Total embauches	77 ¹	

¹ Ce nombre représente le total des employées et des employés actifs visés par l'accès à l'égalité en emploi au SIM sur un total de 2 8011 AP. Une personne peut appartenir à plus d'un groupe.

4. Budget 2026 – Revenus et dépenses par objets

Revenus par objets

(en milliers de dollars)

	Réel comparatif 2021	Réel comparatif 2022	Réel comparatif 2023	Réel comparatif 2024	Prévision comparative 2025	Budget comparatif 2025	Budget 2026
Autres services rendus	233,4	1 604,4	743,4	726,0	523,9	812,5	824,8
Autres revenus	3 627,1	5 254,9	5 254,1	6 139,4	6 000,0	5 332,5	5 333,1
Transferts	8 630,6	31 314,3	16 863,6	5 138,4	8 418,1	11 200,0	11 200,0
Total	12 491,1	38 173,6	22 861,1	12 003,8	14 942,0	17 345,0	17 357,9

Dépenses par objets

(en milliers de dollars)

	Réel comparatif 2021	Réel comparatif 2022	Réel comparatif 2023	Réel comparatif 2024	Prévision comparative 2025	Budget comparatif 2025	Budget 2026
Rémunération et cotisations de l'employé	350 481,7	363 081,5	382 489,5	382 207,2	409 534,1	390 567,3	404 471,2
Transport et communication	676,7	790,8	817,3	721,1	1 093,5	987,4	1 013,1
Services professionnels	1 267,6	2 246,2	3 239,3	2 745,8	5 146,6	1 278,7	1 279,3
Services techniques et autres	9 139,6	4 711,0	6 574,6	7 667,5	4 560,6	3 943,5	3 719,5
Location, entretien et réparation	13 544,5	6 860,0	4 864,7	2 950,1	2 112,6	992,2	991,7
Biens non durables	6 592,5	8 153,6	6 472,5	3 176,8	5 896,9	5 063,7	5 031,2
Biens durables	2 122,0	3 679,9	4 277,7	5 577,5	3 988,7	5 660,9	2 778,3
Contributions à des organismes	43,9	39,5	30,0	54,9	112,5	200,0	200,0
Autres objets	7 134,0	(141,2)	77,6	-	9 000,0	-	-
Total	391 002,5	389 421,3	408 843,2	405 100,9	441 445,5	408 693,7	419 484,3

5. Budget 2026 – Revenus et dépenses par objets – explications d'écarts

- D'une part, les revenus prévus pour 2026 demeurent stables pour la prochaine année, l'augmentation des revenus pour les premiers répondants annoncés au budget 2025 se concrétisent à la suite de la récente entente entre la Ville et Urgences-Santé.
- 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 12,6 M\$. De plus, une équipe composée de seize (16) ressources supplémentaires dédiées à la décontamination des vêtements de protection individuelle est prévue pour une dépense récurrente s'élevant à 1,7 M\$ en 2026.
- A cela s'ajoute, une économie s'expliquant par un transfert du budget de fonctionnement pour les biens et services au budget du programme décennal d'immobilisations, concernant la capitalisation des habits de combat, pour un montant 2,9 M\$.

6. Budget 2026 – Dépenses par catégories d'emplois (a.p.)

	Années-personnes					
	Budget comparatif 2021	Budget comparatif 2022	Budget comparatif 2023	Budget comparatif 2024	Budget comparatif 2025	Budget 2026
Rémunération et cotisations de l'employeur						
État-major	76,0	75,0	76,0	76,0	76,0	80,0
Cadres de gestion	37,0	39,0	41,0	44,0	44,0	44,0
Sous-total — Cadres	113,0	114,0	117,0	120,0	120,0	124,0
Cols blancs	204,5	203,5	205,5	225,0	235,0	237,0
Professionnels	29,0	30,0	36,0	37,0	37,0	36,0
Pompiers	2 395,0	2 395,0	2 395,0	2 395,0	2 395,0	2 406,0
Total	2 741,5	2 742,5	2 753,5	2 777,0	2 787,0	2 803,0



Annexes

Programme décennal d'immobilisations 2026-2035

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

PDI 2026-2035 : 67,25 M\$

- Au net, un montant de 67,25 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.
- 67,25 M\$ (100 %) relèvent du conseil d'agglomération.

(en milliers de dollars)

MODES DE FINANCEMENT	Total 2026-2030			Total 2031-2035			Total 2026-2035		
	Conseil municipal	Conseil agglomération	Total	Conseil municipal	Conseil agglomération	Total	Conseil municipal	Conseil agglomération	Total
Programmation déposée	-	44 125,0	44 125,0	-	23 125,0	23 125,0	-	67 250,0	67 250,0
Source de financement externe									
Transferts (subventions)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Contributions des promoteurs	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Autres revenus	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Montant à la charge des contribuables	-	44 125,0	44 125,0	-	23 125,0	23 125,0	-	67 250,0	67 250,0

2. Liste des programmes par compétences

(en milliers de dollars)

NOM DE L'UNITÉ D'AFFAIRES/ DIRECTION	N°	PROGRAMME	Compétence	Réalisations antérieures				Budget original	PDI 2026-2035		
				2021	2022	2023	2024	2025	Total 2026-2030	Total 2031-2035	Total 2026-2035
Sécurité Incendie de Montreal	62600	Remplacement et harmonisation des équipements liés à la sécurité incendie	A	531,0	712,0	2 032,0	857,0	2 875,0	44 125,0	23 125,0	67 250,0
Total :				531,0	712,0	2 032,0	857,0	2 875,0	44 125,0	23 125,0	67 250,0

3. Liste des projets par compétences

Aucun projet

(en milliers de dollars)

[illegible]

5. Écart entre le PDI 2025-2034 et le PDI 2026-2035 sur 10 ans

(en milliers de dollars)

N°	PROGRAMME / PROJET	PDI 2025-2034 (brut)								PDI 2026-2035 (brut)								Ecart total	Explications
		2025	2026	2027	2028	2029	Total 2025-2029	Total 2030-2034	Total	2026	2027	2028	2029	2030	Total 2026-2030	Total 2031-2035	Total		
62600	Remplacement et harmonisation des équipements liés à la sécurité incendie	2 875,0	800,0	800,0	800,0	800,0	6 075,0	4 000,0	10 075,0	6 545,0	23 545,0	4 705,0	4 705,0	4 625,0	44 125,0	23 125,0	67 250,0	57 175,0	- Ajout 38 250 k\$ accordé pour les habits de combat - Ajout additionnel de 6 500 k\$ et réaménagement budgétaire de 12 500 k\$ pour les appareils respiratoires APRIA
62601	SIM: Equipements respiratoires pour pompiers APRIA	-	12 500,0	-	-	-	12 500,0	-	12 500,0	-	-	-	-	-	-	-	-	(12 500,0)	Réaménagement au programme 62600 pour les APRIA
		-							-									-	
		-							-									-	
		-							-									-	
		-							-									-	
		-							-									-	
		-							-									-	
		-							-									-	
		-							-									-	
		-							-									-	
		-							-									-	
		-							-									-	
		-							-									-	
		-							-									-	
		-							-									-	
		-							-									-	
		-							-									-	
		-							-									-	
		-							-									-	
		-							-									-	
		-							-									-	
		-							-									-	
		-							-									-	
		-							-									-	
		-							-									-	
		-							-									-	
		-							-									-	
		-							-									-	
		-							-									-	
		-							-									-	
		-							-									-	
		-							-									-	
		-							-									-	
		-							-									-	
		-							-									-	
		-							-									-	
		-							-									-	
		-							-									-	
		-							-									-	
		-							-									-	
		-							-									-	
		-							-									-	
		-							-									-	
		-							-									-	
		-							-									-	
		-							-									-	
		-							-									-	
		-							-									-	
		-							-									-	
		-							-									-	
		-							-									-	
		-							-									-	
		-							-									-	
		-							-									-	
		-							-									-	
		-							-									-	
		-							-									-	
		-							-									-	
		-							-									-	



6. Impacts sur le budget de fonctionnement

- L'acquisition des habits de combat génère des coûts additionnels en lien avec l'obligation de décontamination pour un montant budgétaire prévu de 0,3 M\$.
- Le remplacement des appareils de protection respiratoire individuel autonome (APRIA) nécessitera un ajustement au budget de fonctionnement pour l'entretien qui sera évalué lors du processus d'octroi de contrat en 2027.

7. Impacts sociaux et mesures de mitigation

aucun

8. Accessibilité universelle : mesures mises en œuvre

Sans objet

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

CET Centre d'expertise en traumatologie

CFPM Commission de la fonction publique de Montréal

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

MSP Ministère de la Sécurité publique

OSCCAAM Organisation de sécurité civile et de continuité des affaires de l'agglomération de Montréal

PAE Programme d'aide aux employés

PARH Partenaires en ressources humaines

PDI Programme décennal d'immobilisations

PR Premiers répondants

PSCCAAM Plan de sécurité civile et de continuité des affaires de l'agglomération de Montréal

RPA Résidence privées pour aînés

SCR Schéma de couverture de risques

SDC Société de développement commercial

SDÉ Service de développement économique

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

Coordonnées

**4040 avenue de Parc
Montréal (QC) H2W 1S8**

Philippe Gauthier, Directeur-adjoint
Direction stratégique et affaires corporatives
Service de sécurité incendie de Montréal

philippe.gauthier@montreal.ca

514 589-7646