

Plan stratégique

Réorganisation du Service de sécurité incendie



Préparé par :

*Gilles La Madeleine, t.p.i., MBA
Directeur*

Mars 2007

Table des matières

<i>Introduction</i>	1
<i>Présentation du service de sécurité incendie</i>	2
La mission	6
L'organisation	7
La division – Développement et planification stratégique.....	7
La division - Planification des secours	8
Le service et la clientèle en matière d'opération	9
Les valeurs de gestion	10
<i>Les orientations et les objectifs généraux</i>	11
Les orientations	11
Les objectifs généraux.....	12
<i>Des objectifs clairs dans le but de rendre l'organisation efficiente</i>	13
Les objectifs d'opérations.....	13
Les services techniques de préparation aux opérations.....	16
Les objectifs de prévention.....	18
Création d'un bureau de prévention;.....	18
<i>Les pratiques de gestion</i>	21
La satisfaction de la clientèle.....	22
La vie organisationnelle.....	22
L'amélioration continue	23
Le maintien et le développement des compétences	23
La formation.....	23
La santé et la sécurité au travail	24
Le Comité de relations professionnelles	24
<i>En Résumé</i>	25
Structure du service proposée.....	28
<i>Conclusion</i>	32
<i>Annexe A - Tableau comparatif dépenses incendie</i>	33
<i>Annexe B - Organigramme proposé</i>	34
<i>Annexe C - Tableau synoptique</i>	35
<i>Annexe D - Diagramme de dépôt des plans d'action</i>	36
<i>Annexe E - Analyse besoin en technicien en prévention des incendies</i>	37

Plan stratégique

Réorganisation du Service de sécurité incendie de Beloeil

Introduction

Nous aimerions par la présente vous présenter un plan stratégique pour le Service de sécurité incendie de la **Ville de Beloeil**. Après une brève description du service, nous vous présentons la mission et les enjeux, les orientations et les objectifs généraux et opérationnels qui devront être développés afin de mettre en place une structure de services professionnels et polyvalents. L'objectif principal étant de répondre aux besoins ainsi qu'aux risques qui sont à protéger sur le territoire.

De plus, ce plan est basé sur la Loi en sécurité incendie, les orientations ministérielles, les diverses normes, les règles de l'art et de bonnes pratiques régissant la profession. Nous croyons que sans être exhaustif, il balisera suffisamment, pour répondre aux questions importantes en matière de réorganisation de l'organisation, en plus de répondre aux attentes de la population en matière de sécurité incendie au cœur même des préoccupations d'un tel service.

Les annexes seront plus précises en présentant des tableaux comparatifs, un organigramme fonctionnel, ainsi que les actions qui devront faire l'objet de la réorganisation.

Je citerai Joseph Nye qui déclara un jour que :

« La sécurité c'est comme l'oxygène, tant qu'il y en a, on ne le remarque pas. Quand on en manque, tous les autres problèmes deviennent secondaires. »

Présentation du service de sécurité incendie

Ville de Beloeil

La Ville de Beloeil possède une organisation composée principalement de pompiers à temps partiels. **Ses effectifs se composent comme suit : un directeur et un capitaine à temps partiel, deux chefs de division à temps plein ce qui constitue son état-major, six lieutenants et 28 pompiers à temps partiel ce qui constitue la brigade d'intervention d'urgence.**

Le personnel pompier et officier de première ligne travaille en rotation tantôt sur des quarts de garde en caserne, tantôt dans un système de garde externe permettant de privilégier le rappel d'une équipe de cinq pompiers de garde sur le territoire à toute heure du jour ou de la nuit, à longueur d'année. De plus, l'ensemble des effectifs peut également être rappelé lorsque cette première équipe d'intervention ne peut suffire à la tâche. Le personnel cadre suit un horaire de jour et est sur appel lors de sinistres majeurs.

La Ville possède une caserne sur son territoire. De plus, elle possède deux autopompes, une échelle aérienne, une unité d'urgence, trois véhicules légers de transport des troupes et de ravitaillement.

Son budget annuel est de 787 000¹ \$ (voir annexe A), dans lequel sont inclus les sommes particulières d'entretien pour son parc roulant de véhicules ainsi que tous les autres coûts reliés au maintien et à l'entretien de sa caserne. Les crédits alloués à la direction de la prévention des incendies représentent 3 % du budget municipal et plus de 72 % des crédits alloués sont consacrés à la charge salariale de ses employés.

La municipalité bénéficie d'une cote en matière de protection incendie selon la grille du Groupement Technique des Assureurs. Cette dernière se chiffre à **deux sur cinq au niveau résidentiel²** pour les bâtiments en deçà de 1000 pieds d'un poteau incendie et en deçà de huit kilomètres de la caserne et de **quatre** pour tous les bâtiments en dehors de ces normes. Au plan commercial et industriel la cote est de **quatre sur dix ce qui pourrait être améliorée. Nous verrons plus loin comment y parvenir.**

¹ Budget 2007

² La cote 1 étant la plus élevée.

L'intervention du service

Le service d'incendie travaille actuellement sous deux grands volets ce qui lui permet de catégoriser ses interventions en prévention et en urgence.

Les interventions de prévention sont relativement disparates. Le nombre d'interventions en prévention tourne autour de 200 activités par année en moyenne depuis les trois dernières années.

L'inspection systématique des risques les plus élevés tels que les risques industriels, les risques institutionnels ainsi que les risques commerciaux n'est pas effectuée. Nous reviendrons aux solutions à privilégier un peu plus loin dans le document.

Le nombre d'interventions d'urgence effectuées par le service annuellement, en tenant compte de l'historique des trois dernières années, tourne autour de 500 interventions. Enfin pour ne cibler que l'année 2006, le nombre d'interventions fut **524 demandes d'aide** de toutes sortes.

Ces interventions sont variées, allant du feu de bâtiment à la désincarcération en passant par la panoplie d'interventions pour assistance aux citoyens et système de détection et d'alarme en fonction.

Il m'apparaît important de mieux catégoriser l'information recueillie lors de ces interventions afin de fixer les objectifs d'intervention future. De plus, l'information bien catégorisée permet l'établissement d'indicateurs de performance et la confection et le maintien à jour de tableaux de bord de gestion.

Il m'apparaît important de souligner qu'un rapport d'activité du service doit être déposé annuellement au conseil de ville et par voie de résolution, transmise au ministre de la Sécurité publique, tel que prévu à l'article 35 des Lois refondus du Québec S 3,4.

L'établissement de calibrage et de mesure permet de comparer les performances de notre service au reste du Québec voire même du Canada mais par surcroît, permet d'en mesurer l'efficacité.

Depuis 2000 le service d'incendie de Beloeil a entrepris une série de réformes dans son fonctionnement afin de le moderniser. Sans dire que les actions entreprises sont mauvaises, elles ont été faites à la pièce sans orientations et objectifs précis. Cependant, il faut préciser que le fait que les gestionnaires présents ce sont tout de même inspirés des dites orientations du ministre pour orienter leurs décisions. Ils ont réussi à mettre sur pied une organisation qui s'approche des règles de bonnes pratiques. Certains ajustements sont cependant nécessaires et complémentaires aux actions déjà entreprises.

Nous devons articuler nos activités autour des règles qu'établit la Loi en sécurité incendie

Plus de huit objectifs orientent désormais nos organisations. Ils se catégorisent en trois grandes familles :

- L'analyse du risque d'un territoire donné;
- La prévention qui devrait être en amont de toute intervention;
- L'intervention d'urgence.

Pour nous aider à déterminer le niveau de service, il nous faut faire appel aux orientations ministérielles découlant de lois.

L'analyse du risque doit principalement reposer sur un recensement des risques, une bonne évaluation et se terminer par un classement qui doit être mis à jour périodiquement. Chacun des risques recensés doit être analysé par deux principaux facteurs, la gravité et la probabilité qu'un événement se produise.

Évidemment, il convient de reconnaître qu'au Québec le taux d'incendie par 1000 bâtiments et les pertes par 1000 \$ de richesse foncière uniformisée dans les municipalités sont les suivantes :

USAGE	INCENDIES/1000 BÂTIMENTS		PERTES/1000 \$ RFU	
	Au Québec	À Beloeil	Au Québec	À Beloeil
Résidentiel	3,08	9,70	1,08 \$	0,965 \$
Institutionnel	11,66	57,69	0,88 \$	0,021 \$
Commercial	15,78	30,30	3,49 \$	0,189 \$
Industriel	41,68	0	5,49 \$	0

La prévention débute par l'instauration d'une réglementation qui doit prévoir l'adoption de codes et de normes généralement reconnus.

L'inspection périodique des risques doit être effectuée par du personnel qualifié dans le but d'aider et de sensibiliser la population. Nous devons prévoir les fréquences d'inspection, déterminer les modalités et la méthodologie d'inspection et prévoir une réponse appropriée aux plaintes du public.

La recherche de causes et circonstances des incendies doit également retenir notre attention et faire l'objet de nos préoccupations.

Nous dresserons également tout le volet éducation du public incluant l'ensemble de la problématique du suivi des exercices d'évacuation.

L'intervention d'urgence repose sur des études de propagation du feu reconnues à l'échelle internationale. Ces balises viendront déterminer les temps de réponse et fixeront par le fait même, les balises du nombre d'intervenants nécessaires au combat de l'incendie.

Tout le travail du service doit donc reposer sur des procédures d'intervention claires qui doivent faire l'objet d'une révision afin de les préciser. Le but recherché étant de rendre nos actions conformes aux normes et règles reconnues. Nous y reviendrons sous le chapitre des opérations et nous proposerons des solutions.

La mission

La mission du service de sécurité incendie s'inscrit dans les responsabilités dévolues à une municipalité en matière de protection de ses citoyens. Les principaux objets sont :

« Assurer à la collectivité du territoire de la ville de Beloeil, la protection des personnes et des biens contre les incendies de toute nature ainsi que l'organisation des sauvetages lors de sinistres, l'organisation de secours aux victimes d'accidents, des secours à la personne sinistrée ainsi que leur évacuation d'urgence. Assurer la protection de leur vie, de leur santé ainsi que celle de leur patrimoine.

Prévenir des sinistres et des catastrophes par l'élaboration du schéma de risques d'incendie et des autres sinistres, par l'information, la formation, l'élaboration et l'application des règlements municipaux. Rechercher le point d'origine, des causes probables et des circonstances d'un incendie ».

Plus précisément, la mission d'un service de sécurité incendie se recoupe en deux principaux volets, soit la prévention des sinistres et le traitement des interventions d'urgence.

La vision

Le citoyen étant au cœur de nos préoccupations il nous faut assurer sa protection en favorisant le sentiment de sécurité nécessaire à son épanouissement. La vision du service de sécurité incendie peut se traduire ainsi :

Contribuer au développement durable, économique et social des Beloeillois par la mise en œuvre d'une réglementation appropriée, de programmes de support à la population en temps de crise et des programmes d'éducation du public et d'inspections continues.

L'organisation

Quoique les titres actuels que porte chacun des membres de l'état major du service soient différents, il y a beaucoup d'entre-maillage dans le travail quotidien. Ce n'est pas un défaut en soi puisqu'il permet une bonne connaissance des dossiers de l'un et de l'autre. Cependant, cela permet de mettre en lumière le fait que les tâches auraient avantage à être mieux réparties permettant de scinder le travail. Une meilleure connaissance des rôles et de leurs partages dans l'organisation améliore et augmente la charge que chacun peut porter.

Dans le cadre administratif nécessaire au bon fonctionnement d'un service d'incendie, il est clair que nous devons revoir notre système administratif. Les directives opérationnelles et administratives feront l'objet de modernisation. S'il y a ajustement dans certains cas nous nous engagerons dans un processus continu de mise à jour.

Je présenterai une formule de réorganisation axée sur le service à la clientèle qui s'appuiera sur deux grandes divisions du travail dans notre service d'incendie.

- La division de développement et planification stratégique;
- La division de planification des secours;

La division – Développement et planification stratégique

La division de **développement et planification stratégique** axe son intervention principalement sur l'organisation du service à la clientèle, dans le but de protéger adéquatement la population en amont de l'intervention, soit par la préparation de divers documents, soit par la prévention.

La préparation d'une réglementation adéquate adaptée ainsi que l'inspection des risques devront être précisées. C'est cette division de l'organisation qui participera à la planification du schéma de risques et fera le suivi du plan de mise en œuvre pour notre municipalité. Dans ce même ordre d'idée, la Loi de la Sécurité civile exigera sous peu la confection de schémas de risques et la mise à jour du plan des mesures d'urgence municipales, cette division pourra aussi participer à ces travaux. Ceci dit, examinons quelques-unes des responsabilités que j'entends lui confier:

- Confection et application règlementaire;
- Bureau de prévention et inspection périodique des risques;
- Préparation pré incident et rétablissement;
- Éducation du public et communication corporative;
- Préparation et mise à jour des données de la ville au schéma de risques incendie;
- Préparation du plan de sécurité civile;
- Préparation et mise à jour des données de la ville au schéma de risques en sécurité civile;
- Officier de santé sécurité sur la scène d'intervention;
- Préparation et mise à jour du plan d'urgence municipale;
- Logistique de technologie informatique, archivage documentaire;
- Relations de travail;
- Recherche de causes et circonstances des incendies et analyse des incidents;
- Rapport annuel du développement;
- Logistique reliée au budget et salaires de sa division.

Quoique n'étant pas une liste exhaustive, elle permet de comprendre ses grands axes d'intervention.

Je m'assurerai que chaque division tende à mettre en place des pratiques de saine gestion spécifique dans le but d'atteindre des objectifs visés. Offrir un service de qualité au meilleur coût possible afin que la population de la ville de Belœil puisse au fil du temps, apprécier le service professionnel, de confiance dont elle bénéficie en matière de prévention incendie.

La division - Planification des secours

Le **volet des opérations** quant à lui revêt le caractère de tout ce qui est de la réponse aux urgences et l'octroi de service direct au citoyen en état de crise. Les grands axes de développements suivants y seront rattachés :

- Opérations d'urgence et incidents de toutes natures;
- Acheminement des ressources;
- Stratégies et tactiques de combat;
- Plan d'entraide municipal et réponse multi casernes;
- Méthodes d'opérations sécuritaires;
- Rétroaction et récupération émotionnelle;
- Communication factuelle d'urgence;

- Plans de formation;
- Services techniques;
- Gestion des équipements d'urgence et des locaux;
- Logistique d'entretien et d'évaluation des ressources matérielles;
- Logistique reliée au budget et salaires de sa division;
- Logistique d'évaluation des ressources humaines;
- Rapport annuel d'opérations.

Quoique n'étant pas une liste exhaustive, le sous-titre suivant élaborera d'avantage sur ce grand axe de service.

Le service à la clientèle en matière d'opération

Le Service de sécurité incendie offre une gamme variée de services à la population qu'il dessert. Tenant compte de la Loi en sécurité incendie et du guide des opérations destiné aux services de sécurité incendie contenant les exigences minimales identifiées par le ministère de la Sécurité publique, nous serons en mesure de répondre spécifiquement aux attentes suivantes :

- Les feux de bâtiments de tous genre.
- Les feux d'automobiles.
- Les accidents d'automobiles avec blessés.
- La désincarcération.
- Le sauvetage en espace clos.
- Les déversements de matières dangereuses.
- Les fuites de gaz.
- La recherche de causes des incendies.

Une multitude d'autres services d'urgence sont offerts. La liste qui précède est à titre indicatif seulement.

Cependant, j'ai l'intention d'élaborer à travers des comités mixtes, entre autres de stratégies et tactiques qui aura pour mandat de définir le niveau d'intervention que le service entend rendre disponible à la population. Ce comité encadrera le travail des troupes en élaborant des objectifs soutenus par des directives administratives et ou des lignes directrices d'opérations normalisées.

Les valeurs de gestion

Dans l'atteinte de ses objectifs, le service de sécurité incendie et ses multiples facettes visent l'excellence par le souci constant de la qualité du service à la clientèle. Le personnel tant pompier qu'officier est à l'écoute des besoins de cette clientèle. Les gestionnaires du service de sécurité incendie reconnaissent la contribution du personnel qui assume un rôle de premier plan voire même stratégique, essentiel afin d'atteindre l'excellence recherchée.

Il faut sans aucun doute que chaque membre du service soit partie prenante des actions quotidiennes, guidé par des valeurs de gestion partagées par tous et chacun, formant une organisation caractérisée par un esprit de corps, de solidarité, d'ouverture d'esprit et de respect mutuel. La créativité et l'imagination seront des qualités qui doivent être mises en valeur par l'organisation toute entière. Les sens profonds de fierté et d'appartenance feront en sorte que le sens du civisme règnera pendant que les valeurs suivantes primeront :

- La reconnaissance de la primauté du citoyen.
- L'importance de la personne, en reconnaissance du rôle stratégique que les pompiers ont à jouer envers la population et une compassion indéfectible en temps de crise envers cette dernière.
- Un haut degré de fidélité des troupes envers les officiers.
- L'encouragement pour la contribution de chaque membre du service d'incendie à l'innovation, à l'expérimentation et au développement de nouvelles méthodes de travail susceptibles d'accroître l'efficacité et l'efficience.

En quelque sorte, une gestion proactive axée sur l'atteinte des objectifs transformés en résultats attendus.

Les orientations et les objectifs généraux

Les orientations

Les orientations devront refléter le désir du conseil municipal, représentant de la population. Ces orientations s'arrimeront étroitement avec la volonté stratégique de la direction générale en matière de services à rendre à la population du territoire à protéger. Ce désir évidemment devra se transformer en crédits nécessaires à la mise en place d'une organisation capable de rendre le service attendu.

Le service de sécurité incendie articulera son action à court et à moyen terme autour des quatre grands axes suivants :

- Que les changements organisationnels soient perçus comme une plus-value aux yeux de la population développant un sentiment accru de sécurité.
- Améliorer l'efficacité de ce service autant que cela puisse se faire, dans le respect des lois et des normes régissant la profession.
- Axer notre fonctionnement sur une vision novatrice, en tenant compte des nouvelles responsabilités auxquelles nous devons faire face.
- Favoriser l'adhésion du personnel par une communication limpide en examinant attentivement tout problème repéré de résistance aux changements organisationnels.

Dans cette foulée, le service de sécurité incendie sera équipé pour faire face aux défis qu'imposeront le dépôt et la mise en œuvre du schéma de couverture de risques. Les objectifs opérationnels guideront les actions et les moyens à privilégier.

Les objectifs généraux

Le service d'incendie gardera à l'esprit les objectifs généraux suivants :

- Maintenir l'efficacité et l'efficience tout en assurant la qualité du service offert, en inculquant la motivation et le sentiment de fierté et d'appartenance qui caractérise les pompiers.
- Assurer une adéquation entre le service offert et les besoins de la population afin d'obtenir un taux de satisfaction élevé. Nous nous interellerons et examinerons constamment notre offre de service afin de l'optimiser.
- Établir une organisation du travail axée sur la participation, la mobilisation et la compétence du personnel ainsi que sur la sécurité dans les méthodes de travail utilisées.
- Optimiser l'utilisation des ressources, afin d'obtenir une productivité optimale.

Les objectifs généraux servent évidemment de base et ne sont pas exhaustifs. Ils contribuent à mesurer le degré d'atteinte des cibles identifiées en rapport aux objectifs opérationnels ainsi qu'à l'évaluation des réalisations.

Des objectifs clairs dans le but de rendre l'organisation efficiente

Les objectifs d'opérations

Un territoire comme celui de la Ville de Beloeil pose évidemment un défi majeur en matière d'objectifs de protection contre l'incendie.

Un parc architectural varié qui tend à s'agrandir, pour preuve le rapport annuel de la direction de l'urbanisme qui indique une augmentation annuelle de plus de 8 %, pour une augmentation des valeurs déclarées de 25 millions par an.

Une gamme de bâtiments allant du patrimonial de prestige dans le vieux Beloeil, à des industries de grandes valeurs et le bassin de population qui aura tendance à augmenter de plus de 1000 citoyens par an dans les cinq prochaines années. Ce constat permet de croire que Beloeil a et conservera le bassin de population le plus élevé de la vallée du Richelieu.

Pour ne citer que quelques données provenant du dernier recensement qui ait été effectué dans le classement des risques en 2003, les risques seraient répartis comme suit à Beloeil :

- **Risques faibles** : Les bâtiments de un à deux étages détachés;
 - 5050 bâtiments
- **Risques Moyens** : Les bâtiments d'au plus trois étages ayant une aire au sol de moins de 6000 pieds carrés;
 - 494 bâtiments
- **Risques élevés** : Les bâtiments ayant une aire au sol de plus de 6000 pieds carrés, bâtiments de quatre à six étages, lieux où les occupants sont aptes à évacuer, lieux sans quantité significative de matières dangereuse;
 - 158 bâtiments
- **Risques très élevés** :
 - 56 bâtiments

La richesse foncière uniformisée est de 1 412 038 713 \$ en 2007. Les autorités municipales sont conscientes que les seuls protecteurs de cette source majeure de revenu, c'est votre service d'incendie. Nous sommes en quelque sorte « la police d'assurance municipale de votre revenu ».

Le territoire de la ville est de 24,01 kilomètres carrés et a une population de 19 428¹ habitants.

Nous déposerons un **plan d'action** (voir annexe D) **qui viendra fixer les objectifs d'opération** incluant des lignes directrices d'opérations normalisées et sécuritaires LDON et DOS, des plans particuliers d'interventions PPI et la révision du plan de déploiement des effectifs incluant une vision de la réponse en multi casernes.

Afin d'assurer la continuité dans le service offert, le service compte sur la ressource la plus précieuse de son organisation, ses pompiers. Nous devons tenir compte que cette principale ressource est composée principalement de pompiers à temps partiel et, comme vous le savez, les pompiers maintenant ont des obligations très spécifiques en matière de formation ce qui rend leur recrutement de plus en plus difficile et coûteux.

De plus, avant d'être vraiment autonome et professionnel un pompier devra pouvoir compter sur quelques années d'expérience de travail en équipe ce qui rend encore plus ardu le travail des gestionnaires.

Un premier défi consiste donc à garder cette force humaine mobilisée, polyvalente et bien formée. Il faut **créer un climat permettant aux pompiers de se sentir valorisés et motivés** et ainsi diminuer de façon significative le taux de roulement et de remplacement de ses effectifs.

Afin de relever le défi, j'ai l'intention de mieux encadrer notre personnel et ainsi m'assurer que chacune des fonctions majeures soit mise en œuvre dans un contexte de **gestion par objectifs**. La gestion par objectifs doit, pour être efficace, permettre l'atteinte et le constat de valeurs ajoutées qualitatives ou quantitatives.

Au chapitre des interventions d'urgence, pour revenir sur le constat de 2006, il y a eu plus de 524 appels d'urgence dont :

- Près de 11 % sont pour des incendies de bâtiment, soit 61;
- Plus de 45 % pour des feux et accidents de véhicule, soit 240;
- 22 % des demandes d'assistance, soit 118.
- Le reste, représente 20% pour des demandes de vérification et risques d'incendie, soit 105 sorties.

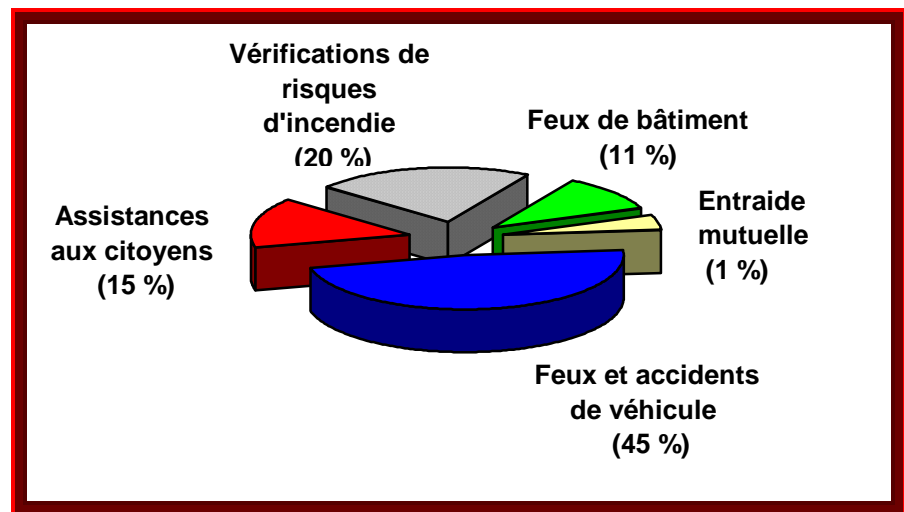
¹ Selon décret 1193-2006

À bien y penser, je me permets de vous faire remarquer qu'il s'agit de près de deux sorties d'urgence par jour, donc le rappel de pompiers de la maison vers les lieux de l'intervention à près de deux reprises par jour. C'est considérable et je dois en tenir compte dans notre structure d'intervention.

C'est à cet égard que le multi casernes devient intéressant. Si nous voulons augmenter, tel que la loi nous l'exige, notre force de frappe sur des risques faibles à 10 pompiers, il nous faut pouvoir compter sur les villes avoisinantes. Dans notre fonctionnement actuel, impossible d'augmenter le nombre de pompiers en garde externe avec le nombre actuel de pompiers à temps partiel.

Cependant, en se référant au tableau qui suit, moins de 30 % de nos appels d'urgence requièrent une telle répartition.

Nous verrons à instituer, avec les villes avoisinantes, un fonctionnement efficace nous permettant de rencontrer ces règles. Nous devons également en discuter avec nos représentants syndicaux.



Nous reverrons nos règles administratives dans le suivi de nos opérations afin de nous améliorer pour protéger la ville contre d'éventuelles poursuites.

Nous gagnerons à mettre en valeur et à classer l'information correctement. À titre d'exemple, l'examen attentif des rapports d'intervention permet de dégager les tendances en matière d'intervention et cela permet de cibler avec précision nos campagnes de prévention. Cela nous permettra d'identifier la tendance des besoins futurs de la population dans la nature même du service à offrir.

Il est actuellement laborieux de dégager des tendances puisque chaque questionnement requiert une grande quantité d'actions manuelles et un investissement humain important. Cette ressource étant limitée il est primordial que le service puisse mettre en œuvre rapidement le système de cueillette d'informations en complétant le rapport d'intervention EmergenSys.

L'arrivée de ce logiciel de gestion permettra d'améliorer la gestion des effectifs, toutefois une réflexion s'impose sur les modalités de fonctionnement et notre capacité d'adaptation à ses modalités avant même de le mettre en œuvre. La formation sur l'utilisation doit nécessairement être précédée d'une réflexion organisationnelle et fonctionnelle.

J'ai débuté la mise en place d'une révision opérationnelle. Le comité des stratégies et tactiques révisera bientôt notre méthodologie narrative des rapports d'intervention et j'ai l'intention que cette révision conduise vers une formation au cours de l'année, afin que nos officiers de ligne puissent comprendre les besoins.

Une bonne narration doit nécessairement relater les faits dans un ordre chronologique. C'est important, c'est la nature même des événements d'urgence qui requièrent cette cueillette factuelle de l'information. Tout ce processus doit donc faire l'objet d'une révision et la mise en place d'une méthodologie éprouvée.

Les services techniques de préparation aux opérations

Une évaluation complète des équipements du service doit être faite avant même de proposer quelconque changement. Un **plan d'action** (*voir annexe D*) **de renouvellement de machinerie et de la flotte de véhicules lourds** fera l'objet d'une étude détaillée et fera état des besoins. À partir de ce plan, des recommandations vous seront soumises pour discussions et un agenda de réalisations et d'acquisitions sera établi.

La gestion quotidienne des équipements est une des tâches faisant partie de la structure même du type de travail que font les pompiers et cela exige de la rigueur. Pas nécessaire pour vous convaincre de donner un autre exemple que celui des appareils respiratoires. À chaque intervention les pompiers endossent ces appareils leur permettant de respirer dans la fumée ce qui protège implicitement leur vie.

Des inspections et des entretiens minutieux et rigoureux doivent être faits après chaque utilisation, il en va de soi. Il faut également maintenir à jour un carnet de route de leur utilisation. À chaque fois que le réservoir d'air est utilisé, il doit être rempli de nouveau et là encore des vérifications visuelles minutieuses doivent être effectuées. À une fréquence établie par des normes, une série de tests, d'entretien et de nettoyage, tant périodiques qu'annuels doivent être faits. Aussi faut-il penser aux tests hydrostatiques qui sont requis sur les réservoirs ainsi que les tests d'étanchéité obligatoires sur les masques.

Actuellement ces contrôles et suivis sont exécutés mais j'ai l'intention d'instituer des procédures plus claires qui feront l'objet d'un encadrement administratif beaucoup plus rigoureux.

Il faut procéder à des inventaires et des inspections ne serait-ce que pour se conformer à la loi 430 sur les véhicules lourds et dans bien des cas, à des inventaires précis des équipements de combat. Le suivi doit être reconfiguré et les méthodes de travaux seront revues et améliorées afin d'éviter les erreurs. La nature même du travail en urgence ne peut laisser place à l'improvisation.

Tous les équipements qui sont utilisés par le service font l'objet de normes d'entretien et d'inspection strictes et chacune de ces inspections doit faire l'objet d'une directive d'exécution et d'un carnet de route.

Nous pourrons certainement utiliser le nouveau logiciel de gestion EmergenSys pour nous aider à effectuer le suivi mais je crois fermement qu'il faille procéder à la **nomination d'un chef aux opérations à temps partiel ayant comme principale responsabilité la gestion de l'équipement technique** ainsi tous ces suivis et entretiens auprès du personnel pompier et des fournisseurs du service seront sa responsabilité.

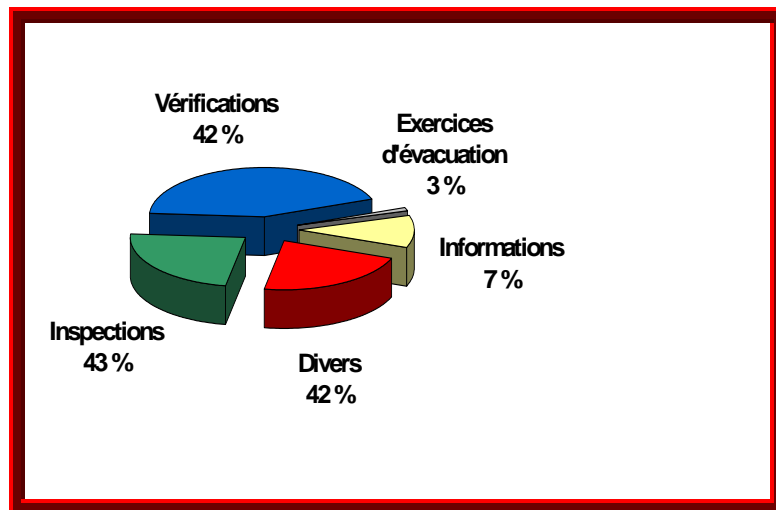
Il faut de toute évidence établir **un plan d'action** (voir annexe D) **des services techniques**, plan qui doit être clair, qui doit nécessairement reposer sur des objectifs priorisant les besoins afin que la tâche soit accomplie et que l'ensemble des normes d'inspection et de vérification soit respecté par le service.

Les objectifs de prévention

Les visites préventives annuelles actuelles tournent autour de 214 interventions. En 2006 on constate qu'il y a eu :

- 43% en inspections, soit 93;
- 3% en évacuations dans 6 écoles et 8 centres d'accueil;
- 7% en demandes d'informations, soit 15 lectures de plans et;
- 42% en diverses interventions de toute nature, soit 90.

En 2006, un programme de visites résidentielles a été entrepris, approximativement 500 résidences ont été visitées.



Création d'un bureau de prévention

Il m'apparaît donc important de saisir l'occasion de créer un bureau de prévention afin d'optimiser le nombre d'inspections et de le rendre efficace et performant. De plus la direction rédigera dès l'adoption du plan stratégique, un **plan d'action** (voir annexe D) en matière de **prévention** ce qui nous permettra de préciser nos besoins en la matière.

La catégorisation des risques devient par le fait même un outil de gestion essentiel. Il permet de cibler le nombre d'inspections annuelles requises, d'en établir une fréquence d'inspection et ainsi connaître précisément le nombre d'heures total requis qui devra être alloué à l'inspection périodique des risques. De plus, il permet de fixer des objectifs clairs et précis.

La réglementation, pierre angulaire de la réduction des risques d'incendie sur un territoire, doit faire l'objet de recommandations. La mise à niveau de cette réglementation permettra d'énoncer des mesures à prendre afin d'en assurer la mise en application.

La programmation d'activités de visites résidentielles; dans le but d'informer et de vérifier le bon fonctionnement des avertisseurs de fumée m'apparaît indissociable d'une bonne programmation incendie.

Conscient que malgré tous les efforts de sensibilisation des populations mis de l'avant par les divers groupes d'influence, encore aujourd'hui des gens n'ont pas de détecteur de fumée ou encore, l'ont mal entretenu. Pour preuve, depuis le début de cette année 2007 plusieurs de nos interventions, entre autre une ayant produit les fruits d'un sauvetage in extremis, prouve qu'encore les gens sont peu ou pas sensibilisés au bienfait d'un tel équipement.

L'éducation du public nous incombe le devoir de responsabiliser et sensibiliser nos citoyens.

À ce titre, nous verrons à la tenue d'exercices d'évacuation des écoles et des centres d'accueil pour personnes âgées. À cet égard une nouvelle loi obligera les propriétaires de ces établissements à produire un plan d'urgence qui devra faire l'objet de concertation et d'approbation du service d'incendie.

Il est aussi intéressant de mettre en œuvre un programme visant l'éducation de notre jeunesse. Un cours de cadets pompiers touchant tous les aspects du métier et l'aspect prévention du domicile familial peut être intéressant et pourrait bien s'intégrer au plan d'action de la politique familiale qui a été adopté récemment.

Lors de la semaine de prévention, plusieurs apparitions publiques des pompiers sont aussi intéressantes et des kiosques d'informations pour la population dans les lieux commerciaux sont intéressants à mettre sur pied.

Pour répondre adéquatement à ces besoins, nous devons créer un poste de chef inspecteur (voir annexe E).

Dans le cadre de la structuration du bureau de prévention et aux fins d'effectuer l'ensemble des inspections requises tant par la Loi en sécurité incendie que par le code de prévention incendie, nous devons procéder à la création d'un poste de chef inspecteur qui aura comme principales tâches :

- ✓ Organisation des inspections par catégorie de risques;
- ✓ Vérification de conformité des entreprises et leurs procédés ainsi que leurs installations;
- ✓ S'assurer de la préparation des plans d'évacuation des bâtiments publics municipaux ainsi que la vérification des bâtiments institutionnels du territoire;
- ✓ Responsable des exercices d'évacuation des écoles, centres communautaires et autres;
- ✓ Responsable du volet éducation du public des campagnes de prévention du territoire municipal.

Les pratiques de gestion

Par définition, lors d'**urgence**, le service de sécurité incendie doit travailler par **chaîne de commandement très hiérarchisée** dans le but très précis que chacun sache qui commande. Ainsi, tel que le stipule la Loi en sécurité incendie, le plus haut gradé sur les lieux d'une intervention d'urgence est responsable du commandement.

Cependant, la **responsabilisation** de tout le personnel ainsi que la **décentralisation** des tâches aux officiers intermédiaires, lors des **autres travaux** que l'urgence, seront les méthodes de gestion privilégiées. Cela permettra aux officiers supérieurs de planifier les tâches et d'en décentraliser l'organisation et la mise en œuvre directement aux exécutants.

Pour mieux traduire notre pensée, voici un exemple :

Un officier supérieur responsable de la formation (chef aux opérations sous l'activité formation) définit, en collégialité avec les lieutenants aux opérations, les besoins et les traduit en programmes de formation et d'entraînement. Il sera appuyé dans sa tâche par les officiers intermédiaires responsables de leur propre équipe qui auront comme responsabilité de diffuser ces programmes. Pour chaque segment de notre organisation, tel que les stratégies et tactiques de combat, la formation et la santé sécurité au travail, les relations de travail, nous mettrons sur pied des **comités mixtes** c'est à dire d'employés pompiers et de cadres de la direction.

Cette gestion participative permet à chacun de se sentir partie prenante des décisions et ainsi, de travailler dans un climat harmonieux.

De plus, un **rapport annuel** sur les activités de l'exercice précédent ainsi qu'un document sur la planification des projets du prochain exercice devront être produits annuellement en vertu de la Loi en sécurité incendie (article 35) et devront être adoptés par résolution avant d'être transmis au ministre.

La satisfaction de la clientèle

Le Service de sécurité incendie accorde une importance capitale à sa clientèle et une très grande importance à la satisfaction du service qu'il offre. Dans toutes les activités du service, ses représentants adopteront une approche client faisant en sorte que ces derniers aient un sentiment d'écoute.

Nous développerons une approche permettant aux officiers d'informer le citoyen des actions posées par le service afin que le citoyen comprenne le travail de nos troupes. Le citoyen sera au cœur de nos préoccupations.

Dans l'état actuel des choses, après chaque incendie, nous remettons aux propriétaires un avis de remise de propriété indiquant les actions à prendre à la suite de l'intervention. Nous y joindrons une portion sondage afin d'être en mesure d'évaluer le degré de satisfaction par la rétroaction.

Nous exercerons le contrôle de qualité nécessaire par des points de référence afin de mesurer le degré de satisfaction et de permettre de le comparer avec le niveau exigé.

La vie organisationnelle

Afin de s'acquitter de sa mission, l'esprit de corps est de mise dans un service d'une telle nature, le combat des incendies ne peut se faire autrement que par un travail d'équipe dont nous ferons la promotion et la valorisation. Chaque membre du personnel d'intervention doit être en confiance quand il se jumelle à un compagnon de travail dans l'atteinte d'un objectif pouvant mettre en cause leur propre intégrité physique. La direction mettra tout en œuvre pour que cet esprit d'équipe soit maintenu malgré les changements.

L'amélioration continue

La direction organisera périodiquement des rencontres avec son personnel pour discuter des résultats attendus et obtenus. Elle en profitera pour effectuer la rétroaction nécessaire à l'amélioration dans un esprit de continuum.

L'accent sera mis sur la valeur ajoutée et sur l'initiative personnelle dans une démarche d'amélioration continue de la qualité du travail. Nous associerons notre personnel au processus de réaménagement des tâches et des objectifs de gestion. Cette démarche représentera un bel exemple de concrétisation des valeurs de gestion et d'esprit novateur puisque le milieu de l'incendie est très traditionnel.

Le maintien et le développement des compétences

Le personnel pompier doit maintenir un niveau élevé de compétence et de savoir-faire. Les tâches précédemment citées l'exigent, il en va de soi.

Nous sommes convaincus que la motivation, la confiance en soi et les capacités des autres passent nécessairement par le perfectionnement des connaissances et une formation théorique essentielle, associés tant aux besoins spécifiques qu'aux valeurs du métier.

La formation

Il m'apparaît important que la tâche de formation reçoive toute notre attention. Lors de changements organisationnels, il faut que les employés soient mieux encadrés et que de la formation leur soit dispensée. Les changements de culture dans une organisation passe par la formation qui elle, en réduit d'autant la résistance aux changements.

Comme les programmes de formation et tout l'entraînement que nous devons effectués pour réussir lors d'appels d'urgence sont vitaux pour notre organisation, je crois que nous devons procéder à la **nomination d'un chef aux opérations à temps partiel qui aura comme principale tâche la gestion de la formation** incluant le suivi et la mise en oeuvre des canevas de formation. De plus, dès sa nomination il aura la responsabilité de me fournir un **plan d'action** (voir annexe D) **axé sur les programmes de formation** tel que le stipule la réglementation en matière d'incendie. De plus, j'attendrai de lui qu'il fournisse un plan à court, moyen et long terme d'objectifs à atteindre qui s'intégreront dans un agenda global de réalisation.

Le plan de perfectionnement des ressources humaines doit être orienté vers les besoins spécifiques de la direction et la qualité des services offerts dans le but ultime recherché, de la sécurité du citoyen et du meilleur service possible envers sa clientèle.

Sachant le perfectionnement tributaire de la responsabilisation et de la recherche de l'excellence, nous valoriserons le développement des ressources humaines afin de permettre à l'ensemble des effectifs, de maintenir ses compétences à la fine pointe des développements puisque notre milieu est fortement touché ces dernières années tant par les aspects législatifs que technologiques.

La santé et la sécurité au travail

Le Service de sécurité incendie élaborera conjointement avec les représentants syndicaux, un programme de santé sécurité tel qu'exigé par la loi. Le but de ce comité paritaire est de dégager annuellement les risques significatifs identifiés et de les intégrer au programme de prévention. Dans le cadre de nos interventions d'urgence il appert qu'un officier expérimenté doit assurer le titre d'Officier de Santé et Sécurité au Travail; communément appelé OSST. Sa principale tâche est de s'assurer de la protection des troupes lorsque les signes avant-coureurs d'effondrement de bâtiment sont perceptibles. De plus, il devra s'assurer que les méthodes de travail utilisées lors des interventions d'urgence sont respectées de tous les intervenants. Lors d'accidents de travail il sera de sa responsabilité d'effectuer l'enquête et d'en compléter les rapports d'accident nécessaires.

L'APSAM fournit un outil de gestion et d'enquête efficace que j'entends utiliser.

Le Comité de relations professionnelles

Un comité de relations professionnelles sera mis sur pied afin de discuter des relations de travail, pour que les problèmes soient discutés et qu'au fil des discussions, des solutions paritaires émergent. Le but ultime est de régler à la source et de façon continue les situations problématiques afin que l'harmonie règne aux seins des troupes.

Après quelques discussions avec la direction des ressources humaines, nous savons que nous pourrions bénéficier de leur expertise au sein de ces comités, ce qui en facilitera les travaux.

En Résumé

Cette nouvelle réorganisation exigera un temps d'adaptation puisqu'il vient bouleverser les paramètres existants. Les pompiers à temps partiel ne sont pas une ressource inépuisable nous en sommes conscients, leur gestion demande du doigté et de la finesse.

Ce type de structure est économique mais a ses limites puisqu'il nous faut considérer que les hommes et les femmes qui la constitue, nous offre à un tarif raisonnable, un temps précieux qu'ils pourraient consacrer à leur famille, à des activités sociales et autres. Il est important que nous les gardions mobilisés et passionnés autour des objectifs qu'impose aux municipalités la loi en sécurité incendie et les orientations qui en découle. De plus, depuis 2004 nous devons demeurer conscients qu'un règlement obligeant une formation minimale pour exercer le métier de pompier a fait son apparition et cet état de fait, rend l'accès à l'emploi encore plus restrictif. Nous devons donc chérir ceux qui sont déjà à notre emploi.

Je proposerai donc, afin de mettre en œuvre le plan stratégique ci haut décrit, une série de mesures et de gestes qui devront faire l'objet d'adoption par le conseil municipal (*voir le tableau synoptique en annexe C*).

Au niveau législatif :

Je vous soumettrai sous peu un règlement de création du service, tel que le prescrit l'article 412, alinéa 41 de la Loi sur les cités et villes, règlement qui remplacera et modernisera le règlement actuel adopté en 1975.

Un règlement de prévention incendie vous sera également soumis prochainement. Ce règlement inclura l'adoption du Code national de prévention des incendies du Canada ainsi que plusieurs autres articles le rendant plus efficace et applicable.

Une mise à jour du règlement sur la tarification des véhicules de non-résidents tel que permis par la Loi sur la fiscalité municipale sera aussi proposée. Nous en profiterons pour y inclure les coûts de certains types de service que nous pourrions tarifier selon la Loi en sécurité incendie, article 33 qui édicte que « *le coût d'une aide est à la charge de la ville qui l'a requise suivant un tarif raisonnable établi par résolution de celle qui l'a fournie* ».

De plus, dans le contexte de l'adoption du schéma de couverture de risques, on vous présentera dès que nécessaire, le renouvellement d'entente de réciprocité avec les villes qui désireront effectuer des ententes de prestation de services en multi casernes.

Au niveau de la gestion et de l'administration du service :

Mettre en place des mécanismes de gestion efficace sur la base de « gestion par objectifs ».

La gestion par objectifs est simple :

- Permet une planification à court, moyen et long terme efficace et efficiente;
- Permet une meilleure organisation du travail;
- Permet une vision claire des objectifs et des attentes de la direction;
- Permet un contrôle efficace des attentes et objectifs.

Nous proposerons un organigramme qui répondra adéquatement aux besoins de la direction (*voir annexe B*).

Nous mettrons en place un système optimal de gestion par directives afin d'éviter toute erreur d'interprétation lors de l'accomplissement des différentes tâches.

Ce système intègrera :

- › Les directives administratives de gestion;
- › Les lignes directrices d'opérations normalisées;
- › Les directives d'opérations sécuritaires;
- › Les directives d'entretien et de gestion des équipements;
- › Les directives de formation.

Des dispositions seront prise afin que chaque année, un rapport annuel d'activité vous soit transmis au plus tard deux mois après la fin de l'année financière, pour que le conseil l'adopte par résolution et qu'il puisse à son tour le transmettre au ministre.

Ce rapport doit contenir un résumé des activités réalisées par notre direction ainsi que les projets et objectifs à atteindre dans l'année en cours (art 35, Loi S3, 4).

Nous nous affairerons à l'intégration du logiciel ÉmergenSys, logiciel de gestion incendie, aussitôt que les problèmes liés à son implantation seront réglés.

Je propose une révision complète de notre système administratif et vous proposerai des modifications le cas échéant au cours des prochains mois. J'établirai un système de communication et de gestion participative avec nos employés afin que le sentiment de participation et d'implication se développe.

STRUCTURE PROPOSÉE (voir annexe B)

La division de développement et planification stratégique :

Modification à l'organigramme, le poste de chef de prévention actuel modifié pour chef de division planification stratégique et création d'un poste de chef inspecteur tel que préciser aux présentes.

Un **plan d'action** (voir annexe D) sera conçu rapidement et déposé d'ici la fin de l'année pour l'ensemble des responsabilités de cette division. Le principal objectif étant de s'assurer que les citoyens soient bien protégés et bien sensibilisés aux risques d'incendie. En matière de sécurité civile, nous travaillerons à la préparation de l'appareil municipal aux mesures d'urgence.

Au chapitre de la prévention :

- Il faut procéder à la catégorisation des risques;
- Mise en place d'un programme d'inspection et établissement de priorités dans le traitement des risques;
- Rythmes d'inspection selon cette catégorisation;
- Inspections afin de prévenir les incidents industriels majeurs;
- Révision et recommandation de l'aspect réglementaire;
- Préparation préincident par la confection de plans particuliers d'intervention des milieux institutionnel et industriel.

Ainsi l'application des mesures préventives en matière de sécurité incendie doit être initiée lors de l'implantation des constructions neuves sur le territoire :

- Que l'on introduise des mécanismes permettant une analyse efficace et que ces processus soient de concert avec la direction de l'urbanisme et de développement du territoire. Le citoyen doit nécessairement le savoir dès le départ afin que l'orientation qu'il reçoit, lui permette de prendre les décisions qui s'imposent, le citoyen doit recevoir une orientation professionnelle.
- Qu'il y ait également dans nos objectifs annuels, l'élaboration de programmes communautaires et d'éducation du public.
- La recherche de causes et circonstances d'incendie doit faire l'objet d'une constante attention de notre part puisqu'elle nous permet souvent d'améliorer nos stratégies de combat incendie et nos campagnes de prévention, en déterminant pour chaque intervention le point d'origine et la cause probable d'un incendie.

- La mise à jour du plan d'urgence municipal en matière de sécurité civile, ainsi que les différents exercices permettant de s'assurer que la municipalité est enfin prête à faire face à une mesure d'urgence.

La division de la planification des secours :

Modification à l'organigramme, le poste de chef aux opérations actuel modifié pour chef de division de la planification des secours.

Dépôt d'ici la fin de l'année d'un **plan d'action** (*voir annexe D*) **qui viendra fixer les objectifs d'opération**. Principal objectif, assurer la réponse des pompiers à un sinistre de tout ordre en tout temps avec un minimum d'effectifs qualifiés et professionnels.

Visant :

- › Le plan de déploiement des effectifs;
- › Le système de communication et rappel des effectifs;
- › La révision des lignes directrices d'opérations normalisées;
- › La révision des directives d'opérations sécuritaires selon NFPA 1500;
- › La confection de plans particuliers d'intervention;
- › Une vision novatrice d'un fonctionnement multi casernes;
- › Un système d'approvisionnement et d'alimentation en eau;
- › La mise en place d'un système de gestion par objectifs.
- › La mise en place d'un programme d'alimentation informatisée de ÉmergenSys, par la cueillette de données « Relevé de bâtiments ».

Chef aux opérations à temps partiel qui aura comme principale tâche la gestion des services techniques

Par conséquent, modifié le poste de capitaine aux opérations actuel pour celui de chef aux opérations des services techniques à temps partiel. Une évaluation complète des équipements du service doit être faite.

Un **plan d'action** (*voir annexe D*), **incluant une proposition sur le renouvellement des équipements et de la flotte de véhicules lourds, vous sera soumis avant le dépôt du budget 2008:**

- Chaque recommandation fera l'objet d'une étude détaillée et fera état des besoins en fonction de tous les facteurs observables;
- Chaque recommandation sera inscrite dans un agenda de renouvellement réaliste, réalisable.
- Des inspections et des entretiens minutieux et rigoureux doivent être fait selon les normes suivantes :

Véhicules d'intervention :

- › CAN ULC-S515-1998 et S523-1991 pour autopompes et échelle aérienne;
- › Loi 430 pour véhicules lourds, programme d'inspection préventive;
- › CAN-ORD-C822.13, maintenance des pompes;
- › CAN ULC-S515 et NFPA 1932 sur les échelles du service;

Équipements :

- › NFPA 1961 et 1962 sur les tests de boyaux et leurs accouplements;

Vêtements de protection :

- › BNQ 1923-030, entretien des vêtements de protection des pompiers;
- › BNQ 1923-410, entretien et inspection des casques des pompiers;
- › BNQ 1923-500, entretien et inspection des bottes de protection;
- › BNQ 1923-750, entretien et inspection des gants de protection;

Appareils respiratoires individuels autonomes :

- › CAN-CSA Z94.4, entretien des appareils respiratoires autonomes;
- › CAN-CSA Z180.1 sur la qualité de l'air et entretien du compresseur d'air frais respirable;
- › NFPA 1981 sur l'entretien du circuit d'air respirable;

Vêtements spécialisés :

- › NFPA 1991 et 1992, protection contre les éclaboussures et les vapeurs inflammables des vêtements de protection;
- › NFPA 10 sur l'entretien des extincteurs portatifs utilisés par le service.

Le suivi doit être fait par carnet de route et inscrit dans un processus de conservation élaboré en vertu de la loi sur l'archivage.

Chef aux opérations à temps partiel qui aura comme principale tâche la gestion de la formation

Création du poste de chef aux opérations formation à temps partiel. Le volet formation constitue une pierre angulaire dans le changement de culture de l'organisation.

Un plan d'action (voir annexe D) axé sur le développement des compétences sera soumis d'ici la fin de l'année.

Ce plan doit prévoir :

- Un tableau d'objectifs à atteindre pour les effectifs du service;
- Un programme d'entraînement continu;
- Des objectifs précis d'entraînement, d'opération des véhicules et d'intervention;
- Le développement d'un programme d'acquisition de nouvelles compétences;
- Le suivi du personnel;
- Les examens de changement de classe et de qualification des promotions;
- Le développement de méthodes d'intervention efficaces;
- La mise en œuvre et le développement de tactiques de combat éprouvées;

Conclusion

Préparer l'organisation à faire face aux défis des prochaines années, par la confection de plans d'action clairs, précis et spécifiques. Ces plans d'actions devront faire l'objet d'une adoption par le conseil municipal et constitueront en quelque sorte, le plan de mise en œuvre de la Ville de Beloeil au schéma de couverture et analyse de risques confectionné à la MRC de la Vallée du Richelieu en matière de sécurité incendie.

De plus, chacun des plans établira un ordre de réalisation qui tiendra compte des besoins de notre direction afin de répondre à la population et aux risques du territoire. La priorité sera inscrite dans un agenda qui doit tenir compte des attentes des élus et de la direction générale qui, de leurs volontés communes, désirent que la Ville de Beloeil soit le leader incontestable de la région en matière de sécurité des citoyens.

Après le dépôt des plans d'action et lorsque leurs réalisations seront en cours, il serait intéressant que la ville souscrive à un renouvellement de l'analyse auprès du groupement technique des assureurs CGI, afin de faire revoir sa cote qui, à mon avis sera améliorée. Cela dégagera des effets positifs pouvant se traduire en réduction de primes d'assurances pour les citoyens.

Dépenses municipales nettes en sécurité incendie selon la strate de population, Québec, 2000

Les informations ciblées dans le tableau juxtaposé vous permettent de faire le parallèle entre Beloeil et l'ensemble du portrait du Québec.

Strate de population (Nb d'habitants)	Dépenses municipales Totales (\$)	Dépenses nettes par habitant (\$)	Dépenses nettes / 100 000 \$ de RFU	Dépenses nettes Incendie / Dépenses Municip. totales (%)
0 à 2 999	788 046	30,24	64,27	4,02
3 000 à 3 999	234 700	29,99	71,64	3,45
4 000 à 4 999	148 842	29,26	67,76	3,42
5 000 à 9 999	525 241	31,3	74,94	3,56
10 000 à 24 999	1 410 564	39,08	80,77	3,42
25 000 à 49 999	1 181 099	41,36	88,57	3,49
50 000 à 99 999	1 455 739	67,21	142,69	5,09
100 000 à 999 999	1 078 192	68,31	151,62	4,75
1 000 000 ou plus	2 084 084	166,03	290,7	8,26
Total	8 906 508	62,5	130,87	5,06

Source : Compilation effectuée à partir des données du ministère des Affaires municipales et de la Métropole.

- Seules les municipalités ayant produit leur rapport financier sont présentées, ce qui explique la différence entre le nombre de municipalités et la population au tableau 1.
- La population est décrétee au 1^{er} janvier 2000.

Notes :

- Les dépenses municipales totales représentent l'ensemble des postes du budget.
- Les dépenses sont en dollars courants.
- RFU: richesse foncière uniformisée (valeur des bâtiments et des terrains).

* BELOEIL

Nb d'habitants	Dépenses municipalité	Dépenses/habitant	Dépenses/ 100 000 \$ RFU	Dépenses incendie/ Dépenses totales
19 428 ¹	787 000 ² \$	40,50 \$	55,73 \$	3,00 %

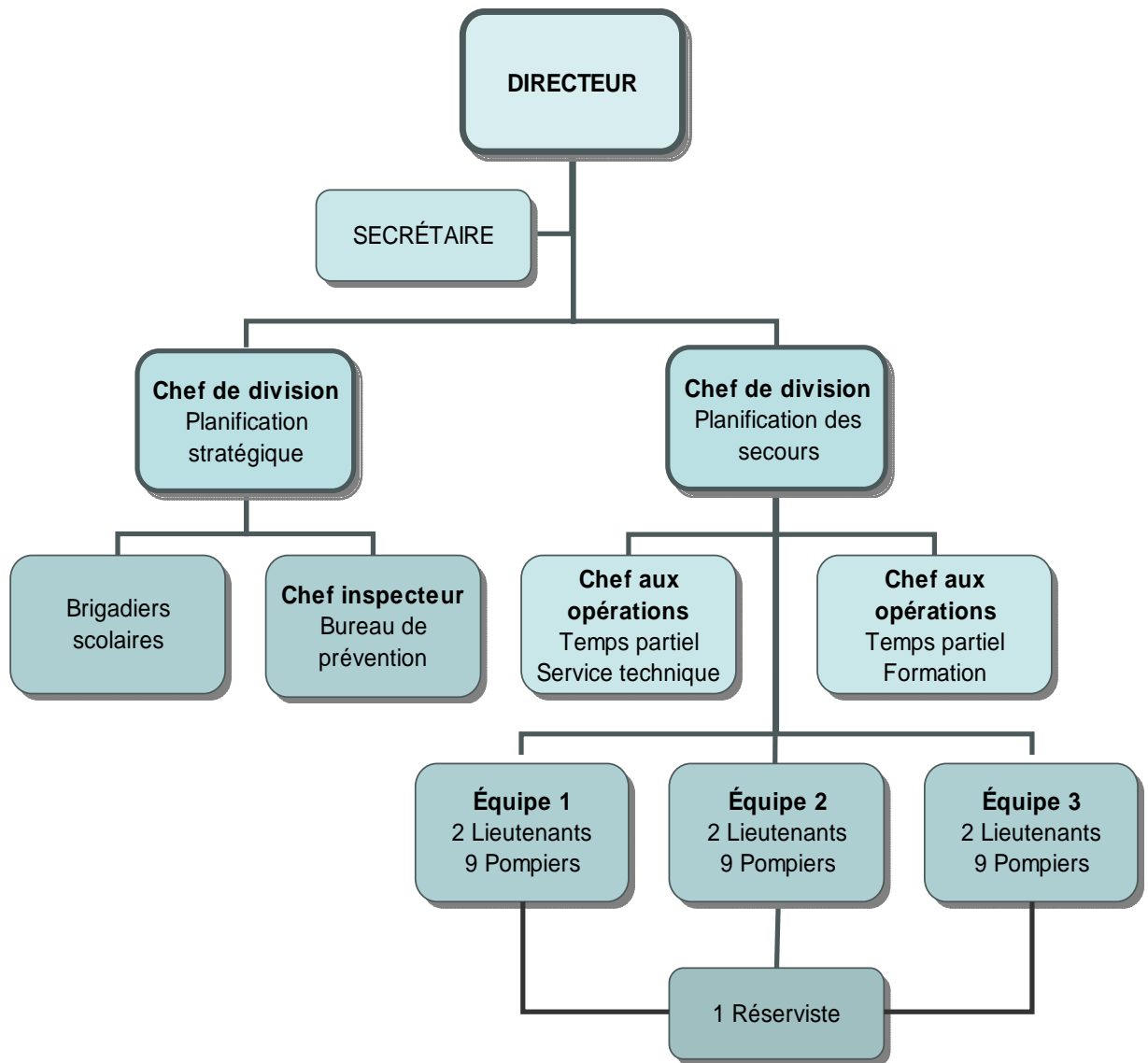
*Le budget inclut les dépenses de fonctionnement, le parc roulant et l'entretien de la caserne, ce qui n'est pas nécessairement le cas dans plusieurs services qui n'incluent que leurs dépenses de fonctionnement.

¹ Selon le décret 1193-2006 – 18 décembre 2006.

² Budget incendie 2007 sans la masse salariale attribuée aux brigadiers scolaires.

Voici comment j’entends restructurer l’état major afin de m’assurer que nos obligations en vertu des lois, des normes et des règles soient prises en charge efficacement.

Organigramme proposée



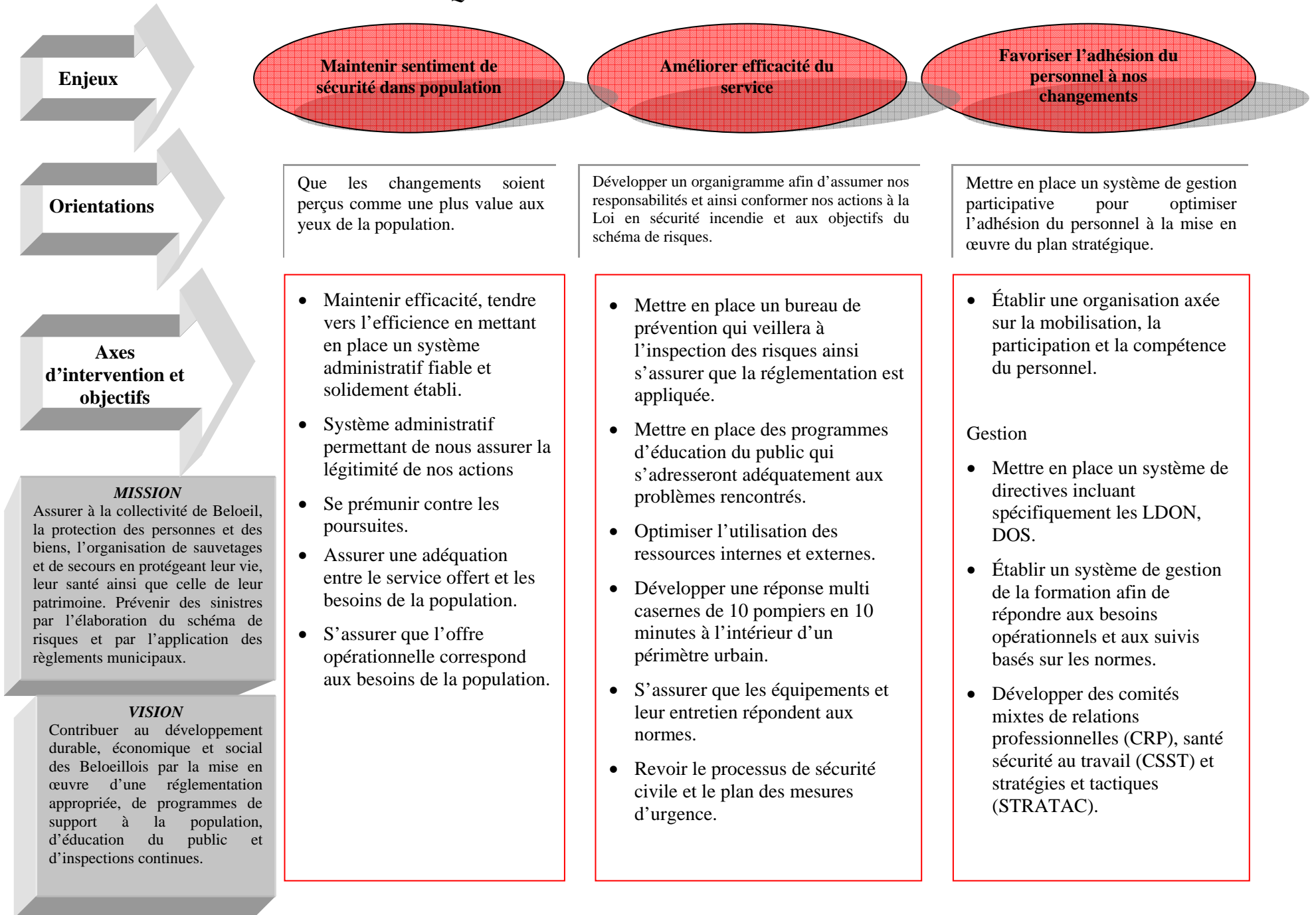
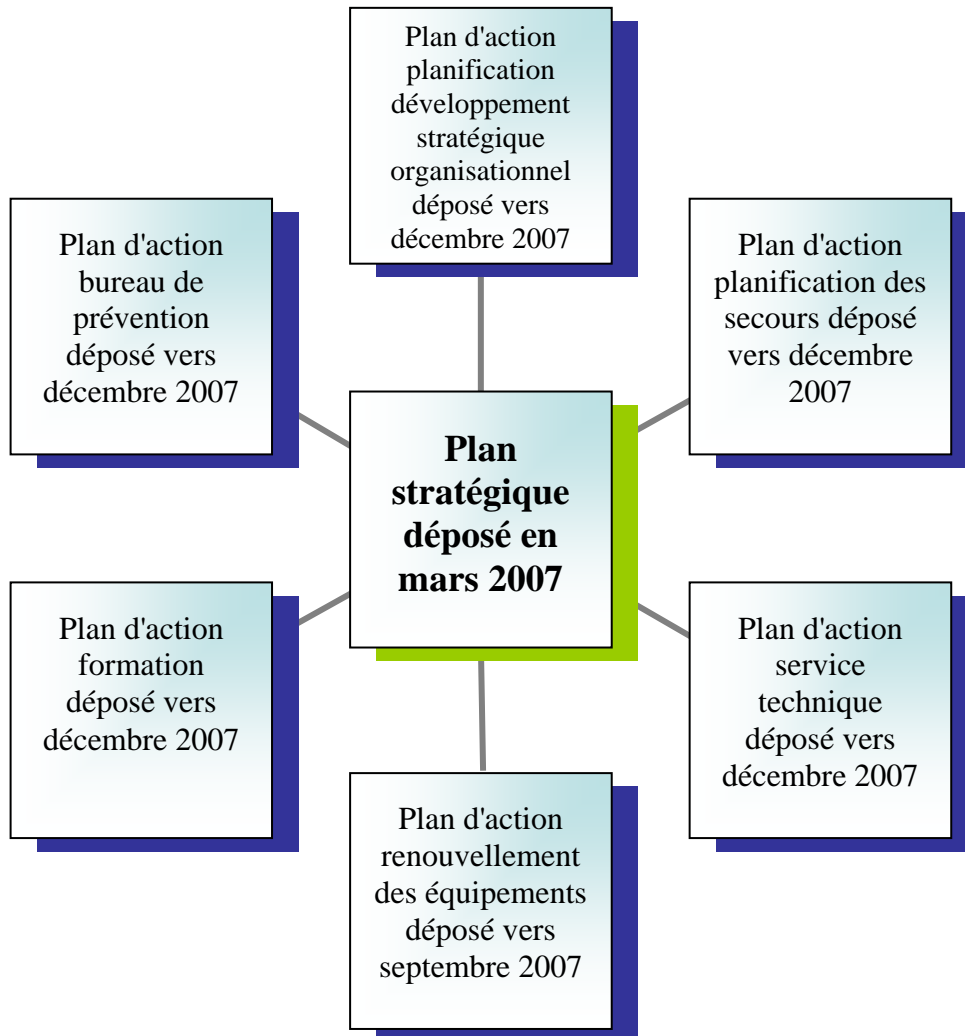


DIAGRAMME DE DÉPÔT DES PLANS D'ACTION



Analyse du besoin pour un Technicien en prévention incendie

L'inspection périodique des risques est l'élément charnière quant à l'objectif de réduction des risques et des incidents mis de l'avant par les orientations ministérielles. Cette gestion stratégique basée sur le risque (probabilités + conséquences) pour chaque risque sur l'ensemble du territoire doit créer une priorité d'inspection afin d'optimiser les ressources humaines mises à notre disposition par la Ville.

Analyse d'approche

- Choix de la banque de données du rôle d'évaluation également supporté par le progiciel du ministère de la Sécurité publique;
- Analyse des 9 niveaux du rôle d'évaluation;
- Paramètres ministériels incontournables;
- Risques d'incendie selon l'usage (conséquences et probabilités).

Éléments utilisés

- Rôle d'évaluation municipal;
- Base d'analyse (MSP) : Conséquences et probabilités;
- Microsoft EXCEL;
- Trois niveaux de fréquence des visites N1-2-3 (1-3-5 ans);
- Classement des priorités;
- Logiciel du ministère de la Sécurité publique (4 niveaux de risques).

Nombre de TPI (*technicien en prévention incendie*) nécessaire

- Risques + temps+ fréquence visites = BESOINS
- Risques x heures d'inspection x fréquence = NOMBRE TPI
- Ratio vérifié de ± 1 TPI par 16 000 citoyens.

Pour la ville de Beloeil, après avoir effectué l'analyse et le calcul dans une étude qui fera partie du plan d'action de la prévention dont vous retrouverez un exemple dans le tableau à la page suivante, nous avons constaté que l'inspection des risques de façon périodique et le volet éducation du public, représentent un total de 2 262,20 heures/année.

Un TPI, 40 hres/sem. x 52 sem./an = 2 080 hres - vacances et congés = $\pm 1 500$ hres/an

- 2 262,20 hres requises/1 500 hres = **1,6 TPI requis**

INSPECTION DES RISQUES (Extrait de l'étude au plan d'action de la prévention)								
Risque	Usage	Description RÉSIDENTIEL/LOGEMENT	Nombre	Heures d'inspection	Total heures	Niveau Priorité	Fréquence	Total fréquence
1	1000	Logement	178	3,00	534,00	N1	3	178,00
4	1543	Maison pour personnes retraitées autonomes	5	15,00	75,00	N1	1	75,00
4	2299	Autres industries de produits en plastique.	2	16,00	32,00	N1	1	32,00
4	5005	Centre commercial de voisinage (65 locaux)+1H/COM.	6	10,00	60,00	N1	1	60,00

Total incluant toutes les affectations	1 412,20
--	-----------------

ACTIVITÉS D'ÉDUCATION DU PUBLIC				
Description de l'activité	Nombre	Heures	Fréq.	Total
Programme cadet pompier junior	3 groupes/an	40,00	1	40,00
Semaine de prévention - Kiosque - Visites écoles		40,00	1	40,00
Contre visite programme de vérification des avertisseurs de fumée		100,00	1	100,00
Recherche et analyse des incidents		60,00	1	60,00
Perfectionnement et formation des inspecteurs		80,00	1	80,00
Formation brigades industrielles		40,00	1	40,00
Vérification des plans de construction urbanisme	50	100,00	1	100,00
Inspection installation de chauffage au bois		80,00	1	80,00
Évacuation, éducation du public, analyse des plans de sécurité incendie des centres d'accueil		150,00	1	150,00
Évacuation et éducation centre de la petite enfance (CPE)		80,00	1	80,00
Exercices d'évacuation dans les écoles	7écoles 2/an	80,00	1	80,00
				850,00

Résultat servant à établir le besoin en heures/année d'un technicien en prévention des incendies (TPI).

2 262 heures