



**SERVICE DE
SÉCURITÉ INCENDIE
DE MONTRÉAL**

Alexandre Roberge, Chef de division
Claudia Parent, Responsable des embauches SIM
Karine Ethier, Cheffe de section et psychologue
**Kim Bonneville, Responsable du processus de
sélection**



SÉANCE D'INFORMATION

PROCESSUS POMPIÈRE / POMPIER

Montréal 

LES OBJECTIFS

- Présentation du Service de sécurité incendie de Montréal (SIM)
- Présentation de la fonction de pompière | pompier
- Présentation du processus de sélection et des modalités de l'embauche



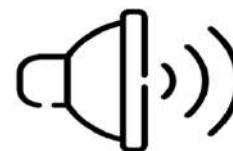
LE SIM

- Plus grand service au Québec
- 2ième plus grand au Canada
- 6ième plus grand en Amérique du Nord
- Premiers répondants
- Montréal Ville intérieure (Montréal sous-terrain)
- Équipes spécialisées
- Unités de soutien (CF/ DST/ DSSME/ DivOS)
- Niveaux d'alerte



71 000+

Interventions **premier**
répondant



14 000+

Alarmes-incendies et
autres **alarmes**



1300+

Incendies de bâtiment
(plus de 400 incendies confirmés)

Niveaux d'alerte

	2022	2023	2024
10-07 Première alerte	238	207	195
10-12 Deuxième alerte	44	50	45
10-13 Troisième alerte	9	17	7
10-14 Quatrième alerte	7	5	9
10-15 Cinquième alerte	6	7	6

LES DOMAINES D'ACTIVITÉS

LA PRÉVENTION

- Évaluation et analyse des incendies
- Réglementation
- Inspection
- Sensibilisation du public
- Avertisseurs de fumée
- Sécurité urbaine et événements spéciaux



LES OPÉRATIONS

- Interventions
- Incendie
- Premiers répondants
- Opérations spécialisées
- Groupe d'intervention en matière dangereuse
- Groupe de sauvetage technique, nautique et sur glace
- Centre de formation et développement
- Centre de communications
- Santé, sécurité et mieux-être (DSSME)



LA SÉCURITÉ CIVILE

- Préparation à l'intervention aux sinistres majeurs
- Gestion des risques majeurs
- Continuité des affaires



ENGAGEMENT

- Anticiper les risques et en protéger la population.
- Répondre immédiatement aux appels de détresse.
- Servir la population grâce à nos équipes compétentes, respectueuses, attentionnées et bien outillées.
- Intervenir avec professionnalisme et faire preuve de combativité et d'agilité.

MISSION

- Sauvegarder des vies
- Protéger les biens
- Préserver l'environnement

CIBLE

- Aucun(e) blessé(e) ni décès parmi la population et parmi nos effectifs.
- Patrimoine bâti : limiter la propagation de l'incendie à la pièce d'origine.
- Augmenter la résilience de la population face aux aléas de la sécurité civile.
- Rencontrer nos obligations légales.



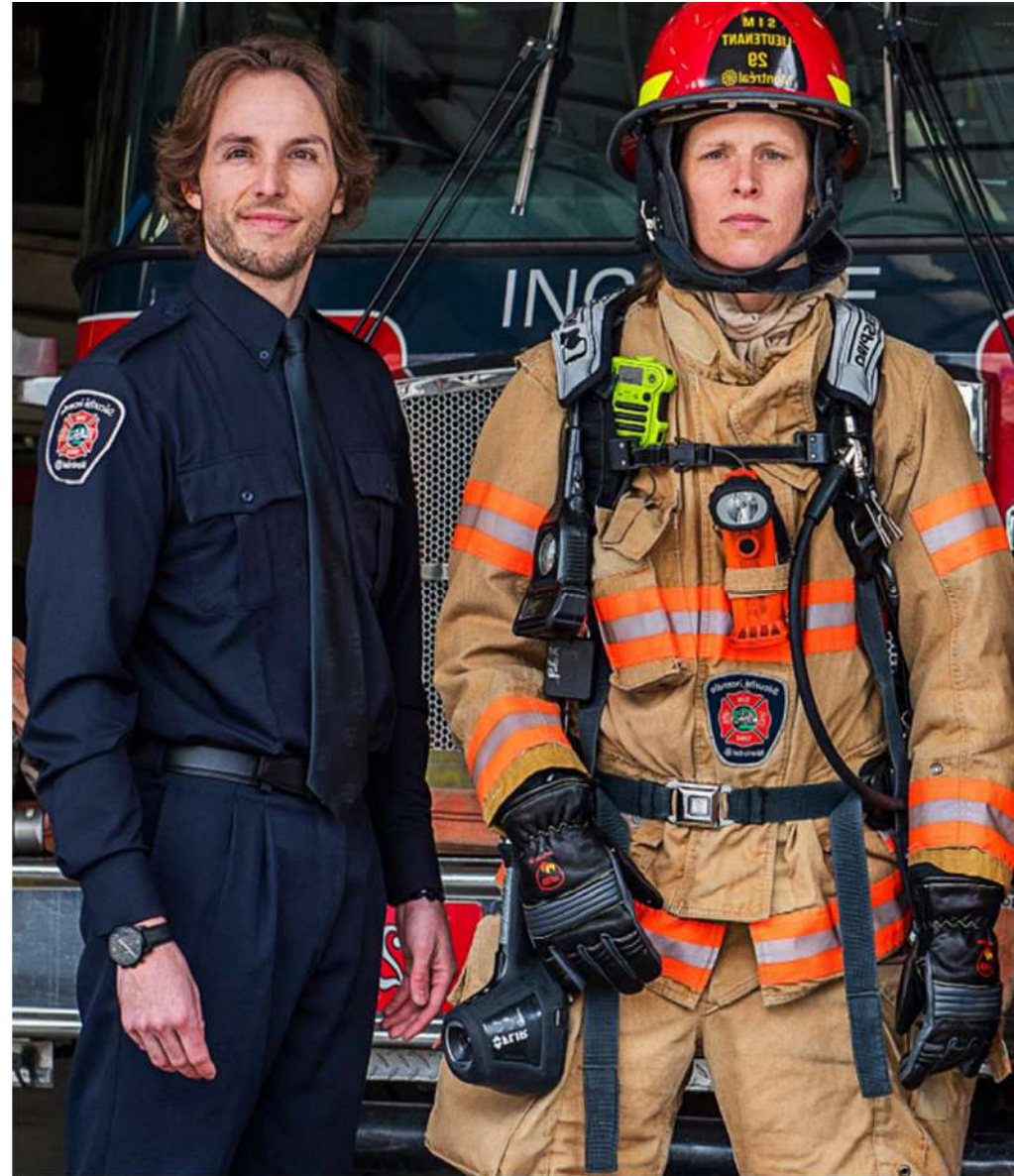


LES RÔLES ET RESPONSABILITÉS

- **Contribue** à la réalisation de la mission du Service et au respect de ses valeurs en se conformant aux lois, aux règles et aux règlements applicables à la Ville de Montréal.
- **Prend** les mesures nécessaires pour assurer sa santé, sa sécurité et son intégrité physique au travail ainsi que celles de ses collègues.
- **Prend** part à tous les types d'intervention en lien avec la mission du Service.
- **Participe** activement à toutes les activités nécessaires au maintien et à l'amélioration de ses compétences et de ses connaissances.
- **Participe** à toute activité en lien avec la mission du Service, telles que les activités communautaires et les activités de prévention ou d'éducation du public.

LES RÔLES ET RESPONSABILITÉS

- **Prend** connaissance de la documentation émise à son intention en vigueur au Service, telle que les guides, les directives et les procédures, et s'y conforme.
- **Accueille** les citoyennes et citoyens et répond à leurs demandes.
- **Accomplit** des tâches reliées à l'entretien, au bon fonctionnement et à la propreté des biens matériels et immobiliers mis à sa disposition et appartenant à la Ville de Montréal et signale toute anomalie à une ou un supérieur.e.
- **Exécute** toute directive ou toute autre tâche connexe demandée par un officier, une officière, par le directeur ou par son représentant.



L'HORAIRE DE TRAVAIL

	L	M	M	J	V	S	D
1	1 ^{er}	2	3	4	5	6	7
2	8	9	10	11	12	13	14
3	15	16	17	18	19	20	21
4	22	23	24	25	26	27	28
5	29	30	31				

Équipes

1  2  3  4 

🕒 Jour de paie

LE STATUT

- Statut de pomprière flottante ou pompier flottant
- Assure une meilleure gestion des ressources, afin de combler les besoins opérationnels
- Horaire :
 - 1 cycle (28 jours)
 - 7 quarts de travail de 24 heures | cycle
 - Possibilité de déplacement d'un quart de travail (maximum 2 fois | cycle)

LA PÉRIODE D'ENTRAÎNEMENT



- 3 semaines d'intégration des recrues au Centre de formation
- Cahier d'appréciation de la recrue :
 - Formations à faire en caserne
 - Documents à lire
 - Observation et évaluation par O/C et CO
 - 30 comportements à atteindre
 - Cahier d'appréciation de la recrue
- Évaluation à la fin de la première année :
 - Examen théorique
 - Examen pratique

LES ATTENTES DE L'ORGANISATION

- Le profil recherché :
 - Communiquer
 - Collaborer avec son équipe
 - Être ouvert(e) aux autres et à la diversité
 - Gérer son stress
 - S'adapter
 - Se connaître
 - S'engager
 - Servir toutes les populations (la citoyenne et le citoyen)



10 avril 2024

**INCIVILITÉ RACISME
DISCRIMINATION HARCÈLEMENT
INTIMIDATION**

Au Service de sécurité incendie de Montréal (SIM),



C'EST TOLÉRANCE ZÉRO !

LES POSSIBILITÉS DE CARRIÈRES

- Équipes spécialisées
 - Officières | Officiers (LT | Capt | CO)
 - RCCI
 - Instructrice | Instructeur
 - Opératrice | Opérateur
-

LE PROGRAMME DE DÉVELOPPEMENT

Objectifs du programme



Gérer la relève en attirant les bons individus et en offrant une **formation**, une **intégration** et un **accompagnement de qualité** pour l'ensemble des postes d'officiers.ières au SIM.



Pompier(-ière)



Lieutenant(e)

Capitaine



Chef(fe) aux
opérations

Chef(fe) de
division

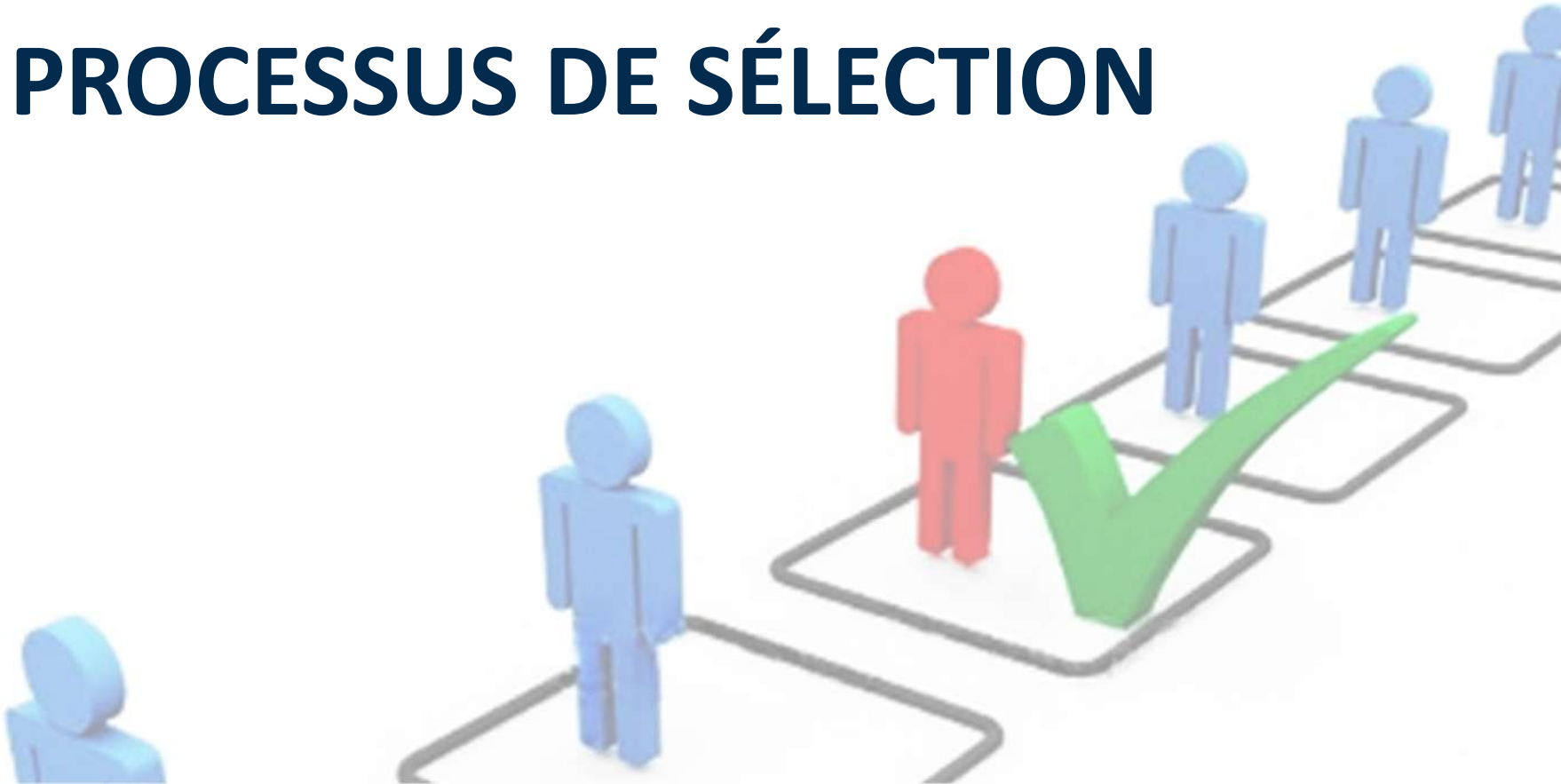
Membre
de la direction

PORTRAIT DU TERRITOIRE

CARTE DU TERRITOIRE



LE PROCESSUS DE SÉLECTION



LE PROCESSUS DE SÉLECTION

RÉSUMÉ DES ÉTAPES

- **Inventaire de personnalité** (évaluation psychométrique)
- **Entrevue**
- **Test physique**
- **Pré-emploi :**
 - Évaluation médicale
 - Vérification des antécédents judiciaires
 - Vérifications du permis de conduire
- **Échec** au processus :
 - Postulation l'année suivante
- **Réussite** au processus :
 - Transfert des dossiers des personnes qualifiées à l'équipe des partenaires d'affaires en ressources humaines (PARH)



LE PROCESSUS DE SÉLECTION

PARTENAIRES D’AFFAIRES

EN RESSOURCES HUMAINES (PARH)

- **Communication avec les personnes retenues**

- Les modalités de l’embauche sont déterminées en fonction des besoins du SIM.
- Soyez rejoignable et disponible.

- **Assignation et début de carrière**

- En caserne ou en Centre d’expertise, selon les besoins du SIM (DST ou CF).

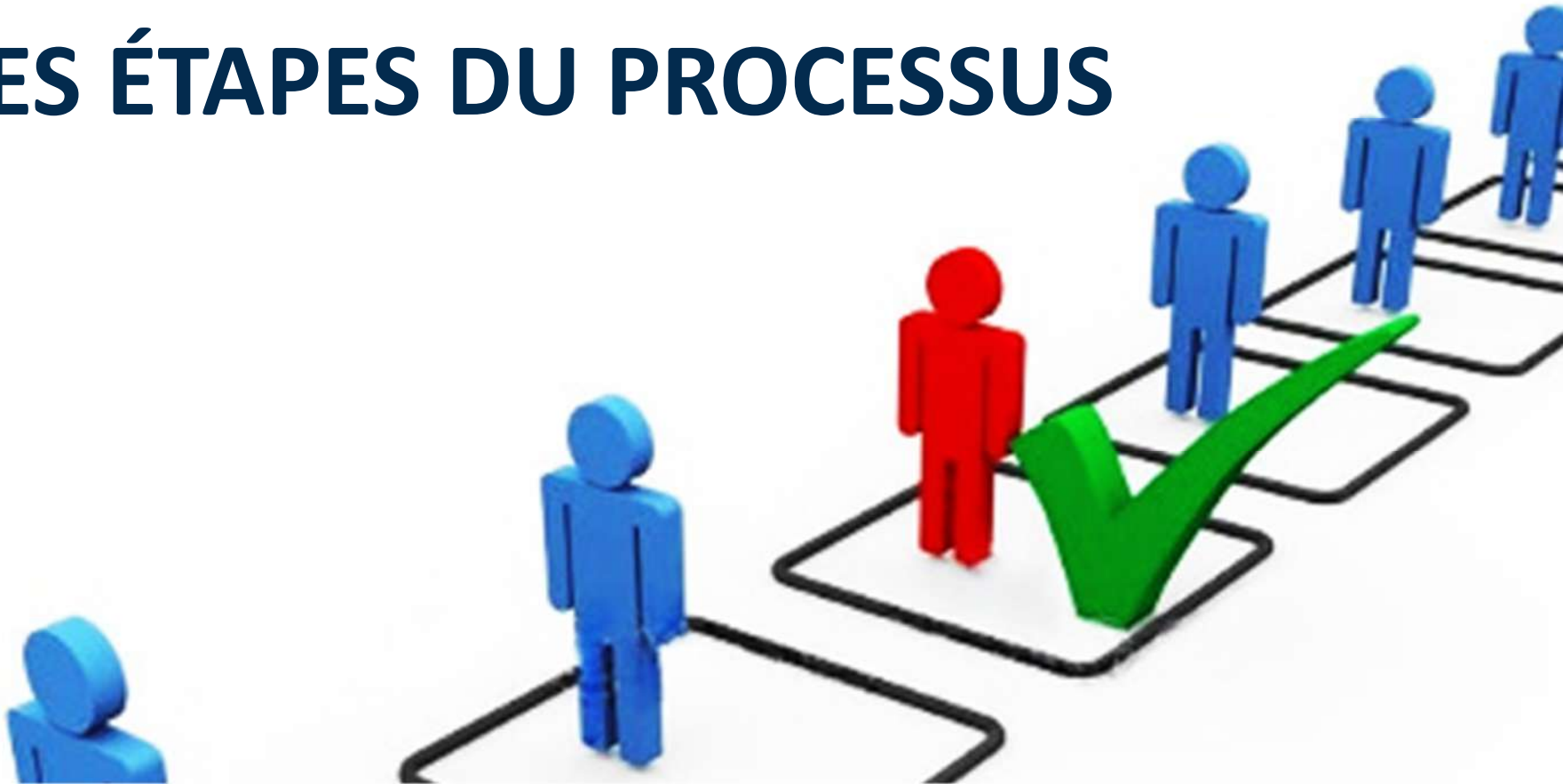
- **Confirmation et suivi**

- Les documents à compléter pour finaliser votre embauche.
- Les détails concernant les essayages des uniformes et des habits de combat.
- Les informations relatives à votre intégration.

- **Personnes non retenues pour l’embauche**

- Votre dossier demeure actif.
- Mise à jour de certaines étapes avant la prochaine embauche.

LES ÉTAPES DU PROCESSUS



LE PROCESSUS DE SÉLECTION

INVENTAIRE DE PERSONNALITÉ (évaluation psychométrique)



S'il vous plaît créez et confirmez votre mot de passe dans les champs ci-dessous.

Un mot de passe valide contient au moins:

- ✓ 1 lettre majuscule
- ✓ 1 chiffre
- ✓ 1 lettre minuscule
- ✓ 10 caractères minimum
- ✓ 1 caractère spécial (!, #, \$, %, &, etc.)

1234567@gmail.com

Continuer

- Développé par la firme de psychologie industrielle Successfinder (spécialisée en gestion des talents). Test valide et fidèle.
- Détermine l'adéquation entre le profil de candidature et le profil recherché au SIM.
- Évalue les traits de personnalité liés au profil de compétence de pompier | pompier au SIM.
- Évalue des intérêts de carrière liés au métier de pompier | pompier au SIM.
- **Aucune** préparation, être intègre et authentique.
- C'est un test à choix forcé.
- Nombre de questions : 340 – 12 thèmes différents.
- Passation en ligne, en salle.
- **Étape éliminatoire** : les candidates et candidats qui correspondent davantage au profil recherché poursuivront le processus d'évaluation.

LE PROCESSUS DE SÉLECTION

L'ENTREVUE

- Sert à évaluer la maîtrise des compétences propres au profil pompier.
- Compétences recherchées :
 - Communiquer
 - Collaborer avec son équipe
 - Être ouvert(e) aux autres et à la diversité
 - Gérer son stress
 - S'adapter
 - Se connaître
 - S'engager
 - Servir toutes les populations (la citoyenne et le citoyen)
- **Étape éliminatoire : les candidates et candidats qui correspondent davantage au profil recherché poursuivront le processus d'évaluation.**

Note : la définition des compétences vous sera transmise lors de l'invitation à l'entrevue.

LE PROCESSUS DE SÉLECTION

L'ENTREVIEW • le déroulement

Le déroulement de l'entrevue

- Effectuée par un comité composé d'une personne des RH et d'une ou d'un Chef(fe) du SIM
- En présentiel au 1441 St-Urbain
- Durée d'environ 60 min
- Comprend :
 - Questions comportementales
 - Mises en situation
 - Jeu de rôle

LE PROCESSUS DE SÉLECTION

L'ENTREVUE • la préparation

Quelques conseils pour vous y préparer

- Préparez des exemples concrets en lien avec les compétences évaluées.
- Réfléchissez sur vos qualités, vos points à améliorer.
- Posez-vous des questions sur vos contributions, vos relations interpersonnelles, comment s'exprime votre niveau de responsabilités, etc.
- Soyez cohérent(e) **en fonction des attentes de l'emploi.**
- **ÉCOUTEZ** les questions attentivement.
- Ne prenez pas pour acquis que le comité sait ce que vous avez en tête. Le comité ne peut pas évaluer ce que vous ne dites pas.

... ET SURTOUT, SOYEZ VOUS-MÊME!

LE PROCESSUS DE SÉLECTION

LE TEST PHYSIQUE

- Évalue les paramètres physiques et techniques spécifiques qui sont indispensables au métier de pompière | pompier.
 - **Volet 1** : évalue la capacité cardio-vasculaire (éliminatoire)
 - ✓ **9 paliers**
 - **Volet 2** : circuit chronométré qui compte différentes épreuves spécifiques au métier de pompière | pompier
 - ✓ **11 minutes**
 - ✓ **(-) de 2 fautes mineures et aucune faute majeure**
 - ✓ **Maintenir la partie faciale et être alimenté en air jusqu'à l'endroit prévu pour le retrait**
- **Étape éliminatoire** : les candidates et candidats qui correspondent davantage au profil recherché poursuivront le processus d'évaluation.

LE PROCESSUS DE SÉLECTION

LES VÉRIFICATIONS PRÉ-EMPLOI

Évaluation médicale

- Se déroule dans une clinique privée et est d'une durée d'environ 2 h.
- En fonction de la norme NFPA 1582 (National Fire Protection Association).
- Des expertises supplémentaires peuvent être demandées au besoin.



Antécédents judiciaires

- Vous devrez signer le formulaire de vérification des antécédents judiciaires.
- Des catégories d'infractions sont vérifiées quant au métier de pompier | pompier.
- S'il s'avère que vous avez un antécédent judiciaire dans l'une ou l'autre des catégories, le Service évaluera si celui-ci est incompatible avec l'emploi.



Permis de conduire

- Une vérification de la validité de votre permis de conduire sera également faite en fin de processus, cela est essentiel pour l'embauche :
 - Il **doit être valide (date non échu)** et vous devez **posséder la classe 4A**





*DES QUESTIONS ?
section.dotation.pompier.et.etat-
major@montreal.ca*