Comment appliquer l'article 154?
Une question de bon sens

Des pompiers et des employeurs ont demandé, à maintes reprises, comment devrait s'appliquer l'article 154 de la *Loi sur la sécurité incendie*[1] concernant la libération par l'employeur d'un travailleur pour agir comme pompier appelé sur une base ponctuelle.

La première réponse que l'on peut donner est simple : il faut faire preuve de jugement, tant de la part des pompiers et des gestionnaires des services d'incendie que des employeurs.

Notons que l'article 184 de la *Loi sur la sécurité civile*[2] entrée en vigueur le 20 décembre 2001 modifie le premier paragraphe de l'article 154 de la *Loi sur la sécurité incendie* comme suit :

« Commet une infraction et est passible d'une amende de 200 $ à 1 000 $ tout employeur qui, **sans motif valable dont la preuve lui incombe**, par mesures discriminatoires, représailles, modification de ses conditions de travail, déplacement, suspension, congédiement ou quelque autre sanction, empêche un membre de son personnel d'agir à titre de pompier **appelé sur une base ponctuelle** ou vise à le punir pour avoir agi à ce titre, pourvu que celui-ci ait informé son employeur des devoirs qui lui incombent et **qu'il l'ait avisé** lorsque, en cas d'appel, il doit quitter précipitamment son travail ou ne peut s'y présenter. »

Obligations du pompier appelé sur une base ponctuelle

Cette nouvelle disposition vise à protéger le pompier appelé sur une base ponctuelle, tout en exigeant de ce pompier qu'il respecte les deux obligations suivantes : d'une part, informer son employeur de ses devoirs et, d'autre part, l'aviser lorsqu'il doit, sur appel, quitter précipitamment son travail ou qu'il ne peut s'y présenter. L'employé doit informer son employeur de ses responsabilités de pompier ainsi que de la nature et de la fréquence des interventions qu'il peut être appelé à faire et l'avertir lorsque, sur appel, il doit quitter précipitamment son travail ou ne peut s'y présenter. Il est tenu de communiquer chaque fois avec son supérieur pour obtenir son consentement **avant de s'absenter**. En effet, le supérieur pourrait avoir une **raison valable** de ne pas autoriser cette absence.

L'article 154 vise les activités d'intervention et non pas des activités de prévention, de formation ou d'entretien.

Obligations de l'employeur

L'article 154 permet à l'employeur qui veut refuser qu'un membre de son personnel agisse à titre de pompier appelé sur une base ponctuelle ou même le punir pour avoir agi à ce titre, d'invoquer des motifs valables qu'il devra mettre en preuve.

Quelles seraient les conséquences du départ de l'employé sur les activités de l'entreprise? L'employeur peut-il remplacer cet employé à pied levé? Le commissaire du travail pourrait considérer qu'un refus est justifiable en raison de la nature de l'emploi occupé par le pompier lorsque l'absence de cet employé peut causer des préjudices certains à son employeur. La nature et l'étendue du préjudice qui constituerait un motif valable de refus seront déterminées dans chaque cas par le commissaire du travail.

Certains emplois ne comportent pas autant de restrictions; l'employé pourrait, par exemple, s'entendre avec son employeur pour reprendre les heures non travaillées selon un horaire convenu entre les parties. L'employeur aurait aussi l'option de trouver une personne pour remplacer le pompier et celui-ci pourrait devoir attendre que son remplaçant soit arrivé avant de pouvoir quitter.

L'article 154 ne traite pas de la rémunération du travailleur pendant son absence. L'employeur peut ne pas rémunérer le travailleur pendant son absence à moins que les conditions de travail ne le prévoient autrement.

Le recours du pompier

Le deuxième paragraphe de l'article 154 se lit toujours comme suit :

« De plus, toute personne qui se croit victime d'une mesure visée au premier alinéa peut exercer un recours devant un commissaire du travail comme s'il s'agissait d'un recours relatif à l'exercice d'un droit résultant du *Code du travail* (L.R.Q., chapitre C-27). Les articles 15 à 20, 118 à 137, 139,139.1,140, 146.1 et 150 à 152 du Code s'appliquent alors avec les adaptations nécessaires. »

Ainsi, l'employé qui se croit victime de mesures discriminatoires, représailles, modification de ses conditions de travail, déplacement, suspension, congédiement ou quelque autre sanction a un recours contre l'employeur; ce dernier devra alors prouver que les gestes posés envers l'employé qui agissait comme pompier sur une base ponctuelle, avaient un motif valable.

L'objectif poursuivi

L'article 154 de la *Loi sur la sécurité incendie* veut protéger des représailles les pompiers qui contribuent, à l'occasion d'événements particuliers et inattendus, à la protection des personnes et des biens.

Cette contribution est essentielle à la sécurité du public; c'est pourquoi le législateur a créé un cadre pour le pompier et son employeur, afin de pouvoir offrir ce service à la population tout en respectant les contraintes que vit quotidiennement l'employeur.

Il est important que chacune des parties s'acquitte correctement de ses obligations. Ainsi, le service d'incendie devrait planifier les horaires de garde en tenant compte de la disponibilité réelle de ses pompiers. L'employé, quant à lui, devrait évaluer avec son employeur les conséquences de ses départs non planifiés pour agir à titre de pompier. Il pourrait ainsi aider son employeur à trouver des solutions pour pallier ses absences.

Comme on le voit, il faut se parler pour trouver des solutions et surtout faire preuve de jugement. C'est une question de bon sens!

1. L.Q. 2000, c. 20
2. L.Q. 2001, c. 76