

Congé pour pompiers volontaires en Alberta : le projet de loi risque de ne pas faire long feu

01 novembre 2018

Cette opposition entre les besoins de la collectivité et ceux des employeurs suscite des avis divers depuis le dépôt du projet de loi 201

Au Canada, 83 % des pompiers sont volontaires¹. Dans nombre de communautés de milieu rural ou de petite taille, les pompiers volontaires représentent souvent l'intégralité du service de lutte contre les incendies. En fait, selon le Standing Committee on Alberta's Economic Future (comité directeur sur l'avenir économique de l'Alberta), c'est grâce à eux que beaucoup de municipalités albertaines arrivent à respecter leur budget². Cependant, un grand nombre de ces personnes ont un autre emploi, à temps plein, qui ne leur permet pas toujours de répondre sans retard à un appel. Et comme en témoigne une sentence arbitrale rendue en Colombie-Britannique (Mainroad Group and BCGEU, Local 10-01 (Buckley), Re.), ces personnes risquent le congédiement si elles quittent leur poste pour lutter contre un incendie. En l'occurrence, toutefois, l'employé a été réintégré dans ses fonctions³.

Cette opposition entre les besoins de la collectivité et ceux des employeurs suscite des avis divers depuis le dépôt du projet de loi 201, Employment Standards (Firefighter Leave) Amendment Act, 2018.⁴

Le projet de loi

[Traduction]

Congé pour engagements personnels des pompiers volontaires

Congé sans solde pour pompiers à temps partiel

53.9841 1) Les définitions qui suivent s'appliquent au présent article :

- a) « service de sécurité incendie » : ensemble des activités liées à l'extinction ou à la prévention des incendies, des activités de sauvetage et d'intervention d'urgence et des autres activités exercées par un pompier;
- b) « pompier à temps partiel » : membre bénévole, occasionnel ou à temps partiel du service de sécurité incendie d'une municipalité ou d'un établissement métis.

2) L'employé qui travaille pour un même employeur depuis au moins 90 jours et qui est pompier à temps partiel a droit, occasionnellement, à un congé sans solde pour participer à la prestation de services d'incendie.

3) Nul employeur ne doit, sans motif valable, empêcher une personne d'exercer ses

activités de pompier à temps partiel si cette personne l'a informé de ses engagements en ce sens et l'a avisé de son obligation de s'absenter du travail pour agir en cette capacité.

4) Nul employeur ne peut, sans motif valable, refuser d'engager une personne parce que celle-ci est pompier à temps partiel.

Le congé proposé est souvent comparé à l'actuel congé des réservistes, à quelques importantes différences près. Le pompier volontaire serait admissible au congé proposé après 90 jours d'emploi, alors que le congé des réservistes est accordé après 26 semaines d'emploi consécutives. L'employé qui demande un congé de réserviste doit en prouver la nécessité, sur demande de son employeur, et fournir à ce dernier un préavis écrit de quatre semaines. Le projet de loi sur le congé proposé pour les pompiers volontaires n'exige rien du genre, puisque les pompiers volontaires ne savent généralement pas quand ils devront répondre à un appel⁵. Sans préavis, toutefois, l'employeur risque de voir ses activités soudainement perturbées quand il autorisera un employé à répondre à un appel. Or, la consultation des intéressés permet de croire que la loi n'est peut-être pas la solution à ce conflit potentiel.

L'avis des intéressés

On aurait pu s'attendre à ce que les principaux intéressés soient en faveur d'une protection accrue des pompiers volontaires. Pourtant, ils se sont élevés contre le projet de loi. Leurs motifs ont été résumés par le conseil d'administration de l'Alberta Fire Chiefs Association (AFCA). D'abord, les employeurs répondent en général favorablement à la demande des pompiers volontaires. Pour eux, la question traitée dans Mainroad ne se pose pas. De fait, rapporte l'AFCA, « en pareil cas, nombre d'employeurs soutiennent leurs employés et les libèrent, tout en versant leur salaire et en embauchant des remplaçants⁶ ». Le commentaire formulé par le chef adjoint du St. Paul Fire Department va dans le même sens : employeurs et services de pompiers volontaires ont d'excellentes relations. Il confirme que les employeurs appuient généralement le travail des services de pompiers volontaires et précise que ces derniers organisent périodiquement des activités destinées à les remercier de leur appui⁷.

L'AFCA estime que les intéressés seront mieux servis s'ils discutent et prennent une décision ensemble que si le congé est imposé. L'adoption d'une loi obligeant à autoriser un pompier volontaire à quitter son travail pour répondre à un appel risque de mécontenter les employeurs, en particulier ceux qui s'étaient déjà adaptés à la situation. L'AFCA croit que les changements envisagés mineraient l'appui du milieu aux services de pompiers volontaires. La loi pourrait même nuire au recrutement et au maintien en poste de pompiers volontaires.

L'état du projet de loi

Au vu de ces commentaires, le Standing Committee on Alberta's Economic Future a recommandé, le 11 octobre 2018, qu'il ne soit pas donné suite au projet de loi. À l'instar des diverses parties intéressées, il a toutefois souligné la nécessité de refondre l'actuelle législation sur les services de sécurité incendie⁸. Par conséquent, bien que la campagne en faveur du congé semble terminée, il sera intéressant de voir les

amendements proposés et leur incidence, le cas échéant, sur la relation entre les employeurs et les services de sécurité incendie.

¹ « [NFPA releases stats on Canadian departments](#) », Fire Fighting in Canada, 8 mai 2018.

² Standing Committee on Alberta's Economic Future, « [Bill 201, Employment Standards \(Firefighter Leave\) Amendment Act, 2018](#) », 11 octobre 2018.

³ [Mainroad Group and BCGEU, Local 10-01 \(Buckley\), Re](#), 2014 CanLII 83904.

⁴ Bill 201, [Employment Standards \(Firefighter Leave\) Amendment Act, 2018](#), 4^e session, 29^e législature, Alberta, 2018.

⁵ Olivia Bako, « [Job protection legislation for volunteer firefighters draws mixed reaction](#) », The Westlock News, 12 décembre 2017.

⁶ Peter Krich, « [Official Statement of the Alberta Fire Chiefs Association Board of Directors](#) », 31 mai 2018.

⁷ Henry Thomson, « [Review of Bill 201](#) », 2 juin 2018.

⁸ Standing Committee on Alberta's Economic Future, « [Bill 201, Employment Standards \(Firefighter Leave\) Amendment Act, 2018](#) », 11 octobre 2018.

Par

[Tommy Leung](#)

Services

[Travail et emploi](#)

BLG | Vos avocats au Canada

Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. (BLG) est le plus grand cabinet d'avocats canadien véritablement multiservices. À ce titre, il offre des conseils juridiques pratiques à des clients d'ici et d'ailleurs dans plus de domaines et de secteurs que tout autre cabinet canadien. Comptant plus de 725 avocats, agents de propriété intellectuelle et autres professionnels, BLG répond aux besoins juridiques d'entreprises et d'institutions au pays comme à l'étranger pour ce qui touche les fusions et acquisitions, les marchés financiers, les différends et le financement ou encore l'enregistrement de brevets et de marques de commerce.

blg.com

Bureaux BLG

Calgary

Centennial Place, East Tower
520 3rd Avenue S.W.
Calgary, AB, Canada
T2P 0R3

T 403.232.9500
F 403.266.1395

Ottawa

World Exchange Plaza
100 Queen Street
Ottawa, ON, Canada
K1P 1J9

T 613.237.5160
F 613.230.8842

Vancouver

1200 Waterfront Centre
200 Burrard Street
Vancouver, BC, Canada
V7X 1T2

T 604.687.5744
F 604.687.1415

Montréal

1000, rue De La Gauchetière Ouest
Suite 900
Montréal, QC, Canada
H3B 5H4

T 514.954.2555
F 514.879.9015

Toronto

Bay Adelaide Centre, East Tower
22 Adelaide Street West
Toronto, ON, Canada
M5H 4E3

T 416.367.6000
F 416.367.6749

Les présents renseignements sont de nature générale et ne sauraient constituer un avis juridique, ni un énoncé complet de la législation pertinente, ni un avis sur un quelconque sujet. Personne ne devrait agir ou s'abstenir d'agir sur la foi de ceux-ci sans procéder à un examen approfondi du droit après avoir soupesé les faits d'une situation précise. Nous vous recommandons de consulter votre conseiller juridique si vous avez des questions ou des préoccupations particulières. BLG ne garantit aucunement que la teneur de cette publication est exacte, à jour ou complète. Aucune partie de cette publication ne peut être reproduite sans l'autorisation écrite de Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. Si BLG vous a envoyé cette publication et que vous ne souhaitez plus la recevoir, vous pouvez demander à faire supprimer vos coordonnées de nos listes d'envoi en communiquant avec nous par courriel à desabonnement@blg.com ou en modifiant vos préférences d'abonnement dans blg.com/fr/about-us/subscribe. Si vous pensez avoir reçu le présent message par erreur, veuillez nous écrire à communications@blg.com. Pour consulter la politique de confidentialité de BLG relativement aux publications, rendez-vous sur blg.com/fr/ProtectionDesRenseignementsPersonnels.

© 2025 Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. Borden Ladner Gervais est une société à responsabilité limitée de l'Ontario.