

« NÉCESSITÉS DU SERVICE »

QUELQUES PRINCIPES

1. Les nécessités du service doivent reposer sur le travail à être exécuté et non sur un critère administratif ou économique.
2. Le coût des heures supplémentaires n'est pas un critère approprié pour déterminer s'il existe ou non des nécessités du service.
3. Les nécessités du service sont une question de fait à être déterminée de façon ponctuelle.
4. Au départ, il incombe à la partie plaignante de montrer que les nécessités du service ne constituent pas une raison valable qui justifie que l'employeur refuse un avantage prévu par la convention collective (un congé p. ex.). Une fois que la partie plaignante s'est acquittée de ce fardeau, il incombera à l'employeur d'établir que les nécessités du service constituent un motif valable de refuser l'avantage. Le fardeau le plus lourd appartient à l'employeur pour deux motifs :

Il incombe à l'employeur de connaître les nécessités du service.

Surtout, l'employeur a accepté cette responsabilité dont il ne pourra se dégager que dans des circonstances particulières. Ne pas imposer à l'employeur le fardeau d'établir les exceptions au droit accordé aux termes de la disposition pertinente de la convention collective pourrait en saper l'intention.

5. L'employeur doit examiner les véritables solutions de rechange disponibles en ce qui a trait au recours à d'autres employé-e-s. Cela dit, le refus de l'employeur d'envisager le recours à d'autres membres du personnel ne signifie pas que le refus du congé était déraisonnable.

6. L'employeur doit prendre les dispositions nécessaires au bon fonctionnement du service de façon à ce que les employé-e-s puissent exercer les droits que leur reconnaît la convention collective. L'employeur ne peut invoquer la pénurie de personnel et les nécessités du service comme la formation. Ce ne sont pas des motifs valables pour relever l'employeur de ses obligations.
7. Il est possible que l'employeur décide, en raison de nécessités du service inhabituelles et temporaires, de ne pas accorder de congés durant certaines périodes parce que les besoins augmentent (p. ex., nouvelle usine, augmentation du trafic frontalier). Dans les cas où l'employeur planifie ses opérations et connaît clairement les nécessités du service, il a été décidé qu'il peut, à bon droit, refuser une demande (un congé compensatoire, p. ex.).

Renvois :

1. Sumanik (166-2-395); Lee et Coulter (166-2-741, 742).
2. Gray (166-2-457); Savage (166-2-9734).
3. D.M Gray (166-2-457); D.R. Lawes (166-2-6437).
4. Morton (166-2-14208).
5. West (166-2-13823); Dufresne (166-2-14582).
6. Noakes (166-2-9688); D.R. Lawes (166-2-6437); Lefebvre (166-2-16101); Tremblay (166-2-17538); Whyte (166-2-17992); Medford (166-2-22035); MacDonald et Kelly (166-2-20526 et 20527); MacGregor (166-2-22489).
7. Dawe (166-2-15468); Payette (166-2-13824).