

Devoir syndical de juste représentation

Mauvaise foi

La mauvaise foi correspond à un comportement malicieux, frauduleux, malveillant ou hostile. Elle implique une intention de nuire ou un comportement vexatoire de la part du syndicat.

Comportement arbitraire Le comportement arbitraire implique que, même sans intention de nuire, la réclamation d'un salarié a été traitée sans fondement rationnel, de façon superficielle ou inattentive. Il en est ainsi lorsque la décision du syndicat est prise en l'absence d'une évaluation réelle du dossier ou après une enquête insuffisante. Le salarié est en droit d'obtenir un examen raisonnable de la situation qui permette de cerner les éléments essentiels du problème soulevé, tant pour les faits que le droit.

http://justivoix.org/wpjus/arbitrage_bidon/dossier-a-reviser-par-institution-neutre/exemples-de-mauvaise-foi/

<http://justivoix.org/wpjus/la-bonne-foi-de-lemployeur/>

Le syndicat néglige de signaler en arbitrage la présomption de renvoi illégal qui survient au lendemain de la décision du tribunal administratif qui amène les partis d'être forcé de débattre en arbitrage le renvoi déguisé subi depuis trois ans. Les droits réservés à même le jugement, en cas de représentation adéquate du syndicat.

<http://justivoix.com/enrole2007.html>

Un comportement arbitraire se manifeste notamment par une idée préconçue, par une volonté injustifiée de ne pas déposer un grief ou de le porter à l'arbitrage, ou par le fait de ne pas laisser la chance au salarié de faire connaître sa version.

Discrimination Le comportement discriminatoire se traduit par toute tentative de défavoriser un individu ou un groupe sans que le contexte des relations de travail dans l'entreprise ne le justifie (ex. : condition d'ancienneté). Par exemple, il se manifeste par un traitement différent de celui qui est accordé aux autres salariés, soit par une distinction ou une exclusion qui est faite lors du traitement du dossier d'un salarié ou d'un groupe de salariés.

Les refus du syndicat de négocier une fin d'emploi acceptable. Le traitement infligé par la S.A.A.Q. et la S.Q. suite à avoir été considéré inapte au travail par la Régie des Rentes du Québec.

<http://justivoix.org/wpjus/la-confiance-dans-les-institutions/lappat-de-la-saga-de-la-saaq/>

Négligence grave La négligence grave d'une association renvoie à une attitude marquée par l'erreur grossière ou la faute lourde commise par l'un de ses représentants dans le traitement d'un grief, par exemple : • un oubli impardonnable; • une méconnaissance inexcusable; • un manque évident d'habileté; • une insouciance ou une incapacité de prendre sérieusement et efficacement en main les intérêts des salariés qu'elle représente.

Le refus du syndicat de débattre un grief passé en deuxième étape donc imprescriptible selon la convention versus le refus du syndicat de signer l'acceptation d'un processus de réintégration du syndiqué proposé par le ministère du travail. Le grief en main non déposé concernant du harcèlement psychologique au travail.

Le Tribunal, comme la CRT antérieurement, a reconnu qu'il y avait négligence grave en cas de défaut de suivre les étapes ou les délais de la procédure de grief établie à la convention collective

Gestes posés par le syndicat pouvant faire l'objet d'une plainte Gestes posés lors de la négociation de la convention collective Ces gestes concernent le comportement d'une association accréditée lorsqu'elle négocie avec l'employeur les conditions de travail qui s'appliqueront à l'ensemble des salariés. Bien que le syndicat dispose d'une grande latitude en matière de négociation, il doit respecter son devoir de juste représentation, ce qui n'est pas le cas, par exemple, s'il négocie des clauses discriminatoires ou contraires aux lois.

L'importance du grief et ses conséquences pour le salarié (ex. : perte de l'emploi);

La recommandation du représentant syndical d'aller se faire soigner dans la tête face à la perte imminente du patrimoine.

<http://justivoix.org/wpjus/de-la-discrimination-systemique/la-plainte-de-fraude-de-linstitution-financiere-laissee-pour-compte/>

Son attitude comme leader syndical, témoin face à son membre totalement écrasé en cour supérieure,

http://justivoix.org/wpjus/wp-content/uploads/2018/02/Plainte_detaillée_Richer.pdf

Ses requêtes en irrecevabilité face au tribunal administratif pour empêcher tout redressement.

<http://justivoix.org/wpjus/la-confiance-dans-les-institutions/boileau-le-28-juin-2004-plainte-a-la-commission-des-relations-de-travail/la-requete-en-irrecevabilite-envoyee-par-francis-caron-chef-syndical-en-2004/>

Son attitude comme directeur de police de considérer tout lien d'emploi rompu.

<http://justivoix.org/wpjus/la-confiance-dans-les-institutions/le-suivi-de-caron-denonce-aupres-de-ville-de-mascouche/>

Qu'en est t'il de cette saga?

<http://justivoix.org/wpjus/679-2/juge-riche-plainte-detaillee-et-questionnement/>

<http://justivoix.org/wpjus/developper/>