

Les six éléments d'une enquête

- QUI** Quelles personnes sont cause dans le grief? Nom(s), numéros de pointage et de service; date d'ancienneté; numéro de téléphone. (N'oubliez pas le superviseur ou les représentants de la direction concernés et les témoins.)
- QUOI** Qu'est-ce qui a mené à la violation? Mise à pied ou rappel incorrect? Le dispositif de protection n'a pas été remplacé? Mutation ou avancement inapproprié? Mesure disciplinaire injuste?
- QUAND** À quel moment l'événement qui a donné lieu au grief s'est-il produit? Quel jour et à quelle heure l'action ou l'omission à l'origine du grief s'est-elle produite? Pendant combien de temps ou combien de fois? Le grief a-t-il été déposé dans les délais prescrits?
- OÙ** À quel endroit l'événement qui a donné lieu au grief s'est-il produit? Endroit précis : service, chantier, magasin, machine, allée, numéro du poste de travail, etc. (Un croquis, un schéma ou une photographie peut être utile.)
- POURQUOI** Pour quelle raison est-ce un grief? S'agit-il d'une violation de la convention collective? S'agit-t-il de la violation d'une loi relative au travail ou du code des droits de la personne? Existe-t-il un différend au sujet de l'interprétation de la convention collective? S'agit-il d'une mesure disciplinaire inappropriée ou excessive?
- OBJECTIF** Comment le membre veut-il que la violation des droits, l'interprétation du problème ou la mesure disciplinaire soit résolue? (Habituellement nous demandons «réparation entière et immédiate», ce qui comprend la réintégration, toute l'ancienneté, le versement rétroactif du salaire, etc.)