

Utiliser les 7 questions pour recueillir les faits... des exemples

Qui

qui sont les plaignant-e-s (et les personnes ressources)
qui sont les protagonistes
qui a causé le problème
qui y a contribué
qui sont les superviseur-e-s/cadres
qui sont les témoins
qui fournira les déclarations signées
qui témoignera
qui a été informé par le plaignant ou la plaignante
qui d'autre a vécu cette situation
qui sera touché par le résultat
qui possède l'information dont vous avez besoin
qui enquêtera
qui fournira la représentation
qui organisera l'audition
qui sera présent à l'audition
qui « nuira » au plaignant ou à la plaignante
qui « aidera » le plaignant ou la plaignante
qui devez-vous consulter
qui peut vous conseiller
qui fournira la représentation aux paliers suivants

Quoi

quel est le problème, les points à régler
quels sont les faits
quelle est la position de l'employeur
qu'est-ce qui a été dit concernant le problème
quel est le contexte du problème
quels facteurs ont contribué au problème
quelles sont les conséquences de l'inaction
quelles réunions, communications ont...
qu'est-ce que le plaignant ou la plaignante a fait
quels documents le plaignant ou la plaignante a-t-il en main
quelle preuve est requise
qu'est-ce que l'employeur doit fournir
quelle convention collective ou politique est pertinente
quelles politiques syndicales sont pertinentes
qu'est-ce qui est violé
quels sont les précédents
quelle était la pratique de l'employeur dans le passé
quels sont les facteurs atténuants
quelle est la position de la section locale, des membres
quel sera l'effet du grief sur la plaignante ou le plaignant, les membres, le syndicat
quel est le style du cadre qui entendra le grief
quelles sont les options pour régler ce problème et les conséquences de chacune
que peut-on faire pour prévenir que cela se reproduise
quelles mesures de protection peuvent être adoptées

Quand

quand le problème est-il survenu
quand la plaignante ou le plaignant a-t-il commencé à tenter de corriger le problème ... communications continues
quand la plaignante ou le plaignant a-t-il commencé son emploi
quand les réunions, communications ...
quand les limites de temps arrivent-elles à échéance
quand l'audition devrait-elle avoir lieu
quand le grief devrait-il être présenté, renvoyé

Où

où exactement cela s'est-il produit
où la plaignante ou le plaignant était-il à ce moment-là
où étaient les autres ... superviseur-e, témoins
où étaient les meubles, les véhicules...quelles étaient les distances
où l'employé-e travaille-t-il
où puis-je obtenir une corroboration de la version de la plaignante ou du plaignant
où sont les formulaires de grief

Pourquoi

pourquoi est-ce un problème
pourquoi l'employeur a-t-il agi/n'a pas agi
pourquoi cela s'est-il produit
pourquoi cela est-il arrivé à cette personne en particulier
pourquoi la plaignante ou le plaignant a agi comme elle ou il l'a fait
pourquoi est-il nécessaire de déposer un grief
pourquoi donne-t-on suite à cette affaire
pourquoi les gens croient-ils que la plaignante ou le plaignant est innocent/coupable
pourquoi les gens appuient-ils/n'appuient-ils pas la plaignante ou le plaignant ou sa version des faits

Je veux

je veux réparation complète y compris
je veux une audition à chaque palier
je veux que les documents soient éliminés des dossiers et détruits
je veux une formation pour le répondant ou la répondante, l'unité, le lieu de travail
je veux un environnement exempt de harcèlement
je veux une déclaration à savoir que la convention collective a été violée
je veux être réintégré-e à compter de (date)... sans perte de salaire ni d'avantages
je veux la réintégration des crédits de congés de maladie
je veux une lettre d'entente décrivant les engagements et les ententes

Un instant...

Ai-je bien identifié le problème?
Ai-je traité cela comme une occasion d'organiser/de former - comment cela contribuera-t-il à la formation et à l'engagement des membres?
Ai-je analysé le dossier et développé des arguments ?
Suis-je bien préparé pour l'audition?
Ai-je organisé le dossier et coché la liste de vérification des dossiers de grief de l'AFPC?
Ai-je obtenu tous les documents énumérés?
Toutes les déclarations sont-elles signées et contre-signées?
La fiche d'information de la déléguée syndicale ou du délégué syndical est-elle remplie?
Toutes mes notes sont-elles lisibles, signées et datées?
Les copies des formulaires de grief et de transmission sont-elles lisibles?
Quand dois-je envoyer le dossier complet à la représentante ou au représentant au prochain palier ?