

Enquête

Lorsqu'un(e) employé(e) vous présente une plainte, vous devez tout d'abord obtenir les faits. Vous pourrez ainsi décider s'il y a bien matière à grief.

Parfois, l'employé(e) présume que vous comprenez la nature de son travail et omet de vous expliquer certains faits importants. Il ou elle peut aussi vouloir dissimuler quelques faits compromettants. Vous devez donc poser des questions qui seront susceptibles de vous fournir les informations nécessaires.

La plupart des employé(e)s croient que les délégué(e)s syndicaux sont des militant(e)s qui savent tout à propos du milieu de travail. Les employé(e)s pensent aussi que les délégué(e)s syndicaux connaissent leurs habitudes de travail et le fonctionnement de leurs outils, s'il y a lieu. Les délégué(e)s syndicaux doivent donc se renseigner sur les diverses habitudes de travail ainsi que les différentes sortes d'outils et leur fonctionnement. Ces connaissances seront d'ailleurs utiles lors des audiences de griefs.

Enquêtez rapidement. Demandez au (à la) plaignant(e) de rédiger lui ou elle-même sa version des faits, en énonçant des noms, dates et lieux. Encouragez l'employé(e) à citer les informations dites ou entendues. L'exactitude des mots peut s'avérer important. Assurez-vous que l'employé(e) ait signé et daté sa déclaration. Ces informations pourront ensuite aider cet(te) employé(e) à se préparer avant l'audience.

Obtenez les déclarations des témoins disponibles. Si possible, demandez aux témoins de rédiger leur propre déclaration. Sinon, écrivez la déclaration vous-même, puis faites signer le (la) témoin.

Discutez avec les témoins qui soutiennent le (la) plaignant(e), mais aussi avec ceux et celles qui s'opposent à lui (elle), dans le but de démystifier la situation et de mieux vous préparer. De plus, vous pourrez avoir recours à ces renseignements si le (la) témoin change sa version des faits à l'audience ; son témoignage seraient alors discrédité.

Toutes ces informations peuvent aussi servir à comparer la version du (de la) plaignant(e) avec les autre versions, lors du règlement du grief avec la direction. Vous pourrez aussi utiliser avantageusement ces déclarations à l'audience d'arbitrage pour préparer le (la) témoin favorable au (à la) plaignant(e) ou pour discréditer un témoignage défavorable au (à la) plaignant(e), dont les déclarations précédentes ont été modifiées ou embellies.

Référez-vous à d'autres délégué(e)s syndicaux et aux dossiers de griefs du syndicat, afin de vérifier si ce type de grief a été réglé antérieurement par un autre département. Si le grief traite d'ancienneté, consultez la liste d'ancienneté. Révisez le contrat au besoin.

Lorsque vous enquêter un grief, vous devez examiner toutes les preuves avant de pouvoir déterminer qui a fait quoi. Traitez chaque grief comme un arbitrage potentiel. Ainsi, vous serez toujours prêt !

Lorsque vous avez complété votre enquête, documentez par écrit toute votre démarche afin d'assurer la justesse des points importants.

Souvenez-vous que plusieurs mois peuvent s'écouler avant qu'une décision d'arbitrage ne soit rendue. Plusieurs partis aideront le (la) plaignant(e) quant à l'arbitrage de son grief et ils auront tous une approche différente. En documentant donc les faits dès le début de la procédure, vous assurez une présentation adéquate des informations essentielles lors de l'arbitrage.

Enquête

Renseignez-vous sur

- Les contentieux de l'employeur.
- Le dossier de conduite de l'employeur : avertissements et/ou autres mesures disciplinaires pour retards, absentéismes, quantité et qualité du travail, etc.