**Griefs sur le congé payé 699 : Liste de contrôle**

L’AFPC encourage, dans la mesure du possible, la résolution des conflits de travail à la source avec les parties visées et dans les plus brefs délais. Toutefois, si le conflit ne se règle pas rapidement, on aura besoin du dossier complet pour garantir une représentation efficace à tous les paliers.

Veuillez utiliser cette liste de contrôle pour recueillir des informations sur la question ou le problème lié au congé 699.

1. **LES PARTIES**
2. **Représentants du syndicat**

Nom

Adresse

Téléphone

Courriel

Télécopieur

Élément ou SLCD

Section locale

1. **Plaignant(s) (s’il y en a plus d’un, joindre une liste comprenant le nom, l’adresse, etc. pour chacun)**

Nom

Adresse domiciliaire

Adresse au travail

Téléphone (domicile)

Téléphone (bureau)

Télécopieur

Courriel (personnel)

Courriel (professionnel)

Unité de négociation

Classification

Employeur ou ministère

Direction ou section

1. **Représentant de l’employeur ou supérieur immédiat**

Nom

Titre

Téléphone

Courriel

Relation avec le plaignant

1. **FAITS RELATIFS AU GRIEF OU À LA PLAINTE**

**Pourquoi ces faits sont-ils considérés comme motif de grief ou de plainte**? Mentionnez l’article de la convention collective ou l’article de la législation pertinent, le cas échéant.

*Example : le refus de l’employeur de m’accorder le « congé payé 699 » que j’ai demandé parce que je devais m’occuper de mes enfants dans des circonstances liées à la COVID-19 est une infraction au paragraphe 53.01 de la convention collective du Groupe PA – Services des programmes et de l’administration.*

**Détails.** Veuillez fournir des détails sur le grief ou la plainte et une description chronologique des événements si nécessaire.

1. **Qu’est-ce qui** s’est passé?
2. **Qui** est impliqué (qui a transmis et/ou pris la décision)?
3. **Quand** est-ce que l’acte ou l’omission s’est produit (heures et dates de la demande de congé ainsi que de la décision négative)?
4. **Où** est-ce que l’acte ou l’omission s’est produit (lieu, ministère et section)?
5. **Dans quelle** province le plaignant ou les plaignants résident-ils?
6. **Dans quelle** province le plaignant ou les plaignants travaillent-ils?
7. **Pourquoi** est-ce que le plaignant ou les plaignants ne peuvent pas retourner au travail et quelles sont les raisons qui motivent la demande de congé (pas d’accès aux services de garde d’enfants, craintes pour la sécurité et/ou la santé en raison de la COVID-19, responsabilités parentales liées à la situation familiale, administration de soins et/ou cohabitation avec un membre de la famille immunodéficient, etc. Veuillez fournir le plus de détails possible)?
8. Le plaignant ou les plaignants ont-ils recherché des solutions pour la garde des enfants (ou des solutions garantissant un retour au travail sûr et réalisable)?
9. Le plaignant ou les plaignants ont-ils réussi à trouver des solutions pour la garde des enfants (ou des solutions garantissant un retour au travail sûr et réalisable)?
10. **Quelles** sont les questions que l’employeur a posées avant de rendre la décision qui a donné lieu à ce grief ou à cette plainte?
11. L’employeur a-t-il exigé que le plaignant ou les plaignants retournent le travail? Si oui, quand?
12. Le plaignant ou les plaignants ont-ils refusé de retourner au travail? Si oui, quand?
13. Quel type de documents l’employeur a-t-il demandé ou utilisé pour rendre la décision qui a donné lieu à ce grief ou cette plainte (certificat médical, avis sanitaires, directives de l’école ou de la garderie, etc.)
14. **Comment** l’employeur a-t-il répondu à la demande de congé (réponse écrite/courriels)?
15. **Tout autre document connexe** (titre, source, date de réception)
16. **Quel** est le statut actuel du ou des plaignants (travail à domicile, travail sur le lieu de travail, en congé non payé, etc.)?
17. **Mesure corrective demandée** : cette mesure vise à placer le plaignant ou les plaignants dans la position dans laquelle ils auraient été si l’incident ne s’était pas produit. (N’oubliez pas de demander que le plaignant ou les plaignants soient totalement indemnisés)
18. **Motifs se rapportant aux droits de l’homme**: si cette plainte ou ce grief comporte des motifs se rapportant aux droits de l’homme, assurez-vous de fournir des détails.

*Exemple : la décision ou les actions de l’employeur contreviennent à l’article 7 de la Loi canadienne sur les droits de la personne pour des motifs liés à la situation familiale, le sexe ou la déficience.*