

Effets de la discipline sur le moral des employés

Les surveillants et directeurs autorisés, en ayant recours aux sanctions disciplinaires à titre de mesures correctives, doivent reconnaître qu'il est indispensable de ne pas blesser l'amour-propre de l'individu s'ils veulent que ce dernier continue à être un membre utile de l'organisation. Une sanction disciplinaire ayant pour effet d'exposer l'employé au ridicule ou à la gêne engendrera inévitablement l'hostilité et l'amertume; dans un tel cas, le problème de comportement ne pourrait que s'aggraver. Lorsqu'il détermine la sanction à imposer, le surveillant ou le directeur autorisé doit prévoir non seulement son effet correctif, mais aussi que ses conséquences peuvent être néfastes sur le moral de l'employé.

Contacts suivis

Les contacts suivis avec l'employé constituent un autre excellent moyen de soutenir son moral. Dans le cas d'infractions légères, par exemple, le surveillant ou le directeur autorisé peut juger souhaitable d'aviser l'employé qu'il aura, dans un proche avenir, un entretien avec lui au sujet des progrès réalisés. L'effet escompté est de l'inciter à ne pas récidiver. S'il y a effectivement progrès et que le problème soit résolu, le surveillant ou le directeur autorisé peut alors féliciter l'employé lors de cet entretien. Les progrès peuvent également être commentés dans un bref rapport écrit qui sera versé au dossier de l'employé.