

de la Rémunération; celle-ci est en mesure d'aider l'employé. Voir l'annexe A.

- 3.5 En cas *d'inconduite imputable au cadre de travail*, le surveillant doit déterminer, de concert avec les agents compétents du personnel, si les problèmes de l'employé ont pour cause:
- a) l'insatisfaction liée au traitement et (ou) aux avantages;
  - b) l'absence de possibilités d'avancement;
  - c) les menaces à la sécurité d'emploi;
  - d) les conflits de personnalité avec des collègues;
  - e) les contradictions dans les directives du personnel d'encadrement;
  - f) les tensions provoquées par une distribution inégale des tâches;
  - g) l'ennui;
  - h) le surmenage;
  - i) d'autres problèmes liés au travail et dont le surveillant n'est pas au courant.
- 3.6 Si l'indiscipline est imputable à des difficultés inhérentes au cadre de travail, le surveillant ou le directeur autorisé peut juger bon de recommander, si possible, l'adoption de mesures nécessaires à une amélioration de la situation pour tous les employés.
- 3.7 Si l'indiscipline est imputable à des difficultés personnelles de l'employé au sein du cadre de travail, le surveillant ou le directeur autorisé peut juger bon de recommander un renvoi aux responsables des services sociaux ou d'orientation professionnelle.