

duite, il convient d'abord d'étudier le cadre de travail pour ensuite consulter, si nécessaire, d'autres surveillants, des conseillers en personnel et des spécialistes en relations de travail. Comme les circonstances atténuantes peuvent infléchir la façon dont le surveillant réagit à des délits en apparence similaires, il faut évaluer séparément chaque cas.

Cohérence

Dans les cas d'inconduite, le surveillant ou le directeur autorisé doit tendre avant tout à prendre des décisions logiques. La discipline appliquée de façon cohérente, équitable et constructive dans le dessein de corriger plutôt que de punir, encourage les employés à donner un rendement satisfaisant et leur remonte le moral. De plus, comme le leadership exercé par le surveillant a une influence déterminante sur le comportement des employés, la cohérence dans les sanctions disciplinaires est essentielle au maintien de l'intégrité de la direction.

Importance des communications entre le surveillant et l'employé

Il incombe à tous les surveillants et directeurs autorisés de s'assurer, avant de prendre une mesure disciplinaire, qu'ils sont au courant de toutes les circonstances entourant l'infraction. Il faut, si possible, permettre à l'employé d'expliquer et de justifier son comportement et lui donner l'assurance que ses explications seront prises en considération. De plus, avant d'imposer une sanction, le surveillant ou le directeur autorisé doit lui expliquer pourquoi les actions reprochées constituent une infraction, pourquoi des mesures disciplinaires s'imposent de même que la nature de ces mesures, leur signification corrective plutôt que punitive et les conséquences possibles d'une récidive. Lors d'un premier manquement, il peut s'avérer préférable de ne pas imposer immédiatement de sanction mais plutôt d'avoir avec l'employé un entretien sans caractère officiel afin de discuter des causes et des conséquences générales de l'infraction, déterminant avec lui les correctifs qui s'imposent. Le surveillant ou le directeur autorisé sensibilisé aux problèmes inhérents au cadre de travail sera plus à même de régler les cas d'inconduite et d'imposer les sanctions disciplinaires susceptibles de produire l'effet escompté.