

## SECTION 3

### Mesures disciplinaires officielles

- 3.1 *Les mesures disciplinaires officielles* ont pour objet de déceler les causes de l'indiscipline d'un employé, de chercher à remédier à la situation en vue d'éliminer la possibilité de récidive et de ne pas avoir à prendre de mesures disciplinaires officielles.
- 3.2 *Les mesures disciplinaires officielles* prises par le surveillant ou le directeur autorisé à la suite d'une infraction à la discipline, visent à assurer que l'employé soit au courant:
- a) des normes de comportement qu'il doit respecter dans le cadre de son travail;
  - b) de la politique et des pratiques du Ministère en matière de discipline;
  - c) des conséquences de manquements éventuels.

Ces mesures, en quelque sorte, permettent au surveillant ou au directeur autorisé de détecter les problèmes, souvent d'ordre personnel, auxquels l'employé peut être aux prises ou qui se rapportent à son travail.

- 3.3 *L'entrevue* permet au surveillant ou au directeur autorisé d'informer l'employé des conséquences de sa conduite; elle donne aussi à ces mêmes personnes l'occasion de dépister les problèmes d'ordre physique ou émotif qui peuvent nécessiter le renvoi à un médecin ou l'application de soins appropriés, ou encore de déceler les problèmes inhérents au cadre de travail qui conduiront à la consultation d'agents du personnel. Le surveillant ou le directeur autorisé doit consigner ces mesures à des fins de consultation, mais il ne doit pas verser les documents pertinents au dossier d'appréciation de l'employé.
- 3.4 Dans les cas de *déficience physique ou émotive* qui nécessitent le recours aux conseils ou aux soins d'un spécialiste, le surveillant doit faire appel à la Section des services sociaux de la direction des Relations de Travail et