

non plus hésiter, ou même donner l'impression d'hésiter, à prendre des mesures disciplinaires lorsque pareilles mesures s'avèrent nécessaires dans l'intérêt du rendement d'un employé ou du bon fonctionnement du Ministère.

## Champ d'application de la discipline

La discipline s'applique à l'inconduite, aux dérogations aux normes régissant le comportement personnel des employés du Ministère. Lorsqu'une personne est inapte à s'acquitter des fonctions qui lui ont été assignées, ou qu'elle est incapable, en raison d'une déficience physique ou mentale, d'atteindre le niveau de rendement voulu, aucune mesure disciplinaire ne doit être prise. Il peut y avoir lieu, cependant, d'adopter des mesures différentes, mais ni l'incompétence ni l'incapacité ne tombent sous le coup de l'application des mesures disciplinaires.

## Manquements découlant de problèmes personnels

Les surveillants et les directeurs autorisés doivent être pleinement conscients que certains manquements à la discipline découlent de problèmes familiaux ou professionnels graves. Lorsqu'il se penche sur un cas d'inconduite, le surveillant ou le directeur devrait tenir compte du contexte dans lequel l'infraction a été commise pour s'assurer que celle-ci n'est pas imputable à des problèmes d'organisation, à la tension inhérente au travail, à une répartition inéquitable des tâches, à l'insécurité d'emploi, etc. De tels facteurs peuvent déterminer les sanctions à prendre. L'employé dont la conduite insatisfaisante est due à des troubles d'ordre physique ou émotif doit être encouragé à voir un spécialiste afin de recevoir des conseils ou des soins. Le but des sanctions disciplinaires est de créer un climat de travail sain qui permettra une plus grande productivité à tous les employés de l'organisation.

## Justesse des sanctions disciplinaires

La nature de la sanction à imposer est fonction de la nature du délit, des circonstances atténuantes et des antécédents disciplinaires. On doit prendre en considération tous les éléments pertinents, tels que la gravité du délit, le dossier de l'employé et ses états de service. Pour prendre une décision judiciaire dans un cas d'incon-