

INTRODUCTION

Portée du manuel

Les pratiques décrites dans ce manuel visent à aider les surveillants et les directeurs autorisés dans l'application de la discipline. La présente introduction décrit l'objet de la discipline et les principes à suivre à ce chapitre. Les sections suivantes définissent les concepts pertinents, les pouvoirs en matière disciplinaire, les diverses catégories de sanctions et la procédure à suivre pour chacune d'elles.

Principe des mesures disciplinaires

Normes de conduite

Les critères régissant l'élaboration de règles de conduite ne sont jamais faciles à cerner. En effet, ces règles varient beaucoup, même au sein d'une même organisation, en fonction des nécessités du service ou de la situation particulière de l'employé. Il incombe donc à la direction d'élaborer des normes de conduite et de veiller à ce qu'elles soient comprises et observées. Les employés sont en droit de s'attendre à ce que ces normes soient justes, raisonnables et réalistes. La compréhension mutuelle des règles de conduite est essentielle au maintien à un haut niveau de l'efficacité, de la productivité et du moral des gestionnaires et des employés.

Objet de la discipline

Les mesures disciplinaires constituent, à proprement parler, une réaction positive et réfléchie de la direction qui vise à indiquer à l'employé que son comportement déroge aux normes établies et, par le fait même, l'incite et l'encourage à adopter un comportement plus conforme aux exigences de son poste et à fournir un meilleur rendement. Elles ne sont, en fait, qu'un moyen de restaurer ou améliorer l'efficacité de l'employé dans le Ministère. Il ne s'agit pas d'un traitement "punitif" mais plutôt correctif. La direction ne doit jamais prêter flanc à l'accusation d'imposer des sanctions disciplinaires pour le simple plaisir de punir; elle ne doit pas