

- iii) Le gestionnaire ne doit pas se fier aux ouï-dire mais plutôt recueillir les faits auprès des personnes directement concernées ou de celles qui ont une connaissance exacte de l'incident qui s'est produit. Cela ne veut pas dire pour autant qu'il faille rejeter totalement les renseignements que l'on peut obtenir de tierces personnes et qui peuvent, en fait, compléter les renseignements obtenus à la source. Il reste que les ouï-dire ne doivent pas entrer dans le processus de prise de décision et que le gestionnaire devrait toujours s'efforcer de corroborer tous les renseignements qu'il a recueillis au cours de son enquête.
- iv) Toutes les entrevues doivent être convenablement documentées et tous les renseignements recueillis consignés.

c) Documentation

Tout au long du processus disciplinaire, il incombe au gestionnaire de tenir une documentation claire et concise. Le gestionnaire doit consigner la date et le type de l'infraction ainsi que toute preuve pertinente qu'il a pu obtenir. Cette documentation sera particulièrement utile s'il est nécessaire de convoquer l'employé concerné à une entrevue disciplinaire, au cours de laquelle l'employé aura l'occasion de s'expliquer et ainsi de confirmer ou de réfuter les preuves qui auront été recueillies.

La documentation a particulièrement son importance quand la décision finale est contestée. Les griefs déposés à la suite de mesures disciplinaires peuvent en dernier recours être soumis à l'arbitrage, auquel cas les dossiers de la direction devront pouvoir justifier la mesure disciplinaire adoptée. Le gestionnaire qui a imposé une mesure disciplinaire est très souvent le premier témoin dans un processus d'arbitrage et il doit par conséquent être capable de produire la documentation à l'appui de la mesure qu'il a prise ou, tout au moins, d'y faire référence. Étant donné que le fardeau de la preuve, dans des situations disciplinaires, incombe à l'employeur, chaque cas doit être traité comme s'il devait ultimement être soumis à l'arbitrage.

d) Entrevue

- i) Pour être juste et équitable, un gestionnaire doit donner à l'employé l'occasion de