

7. Etapes du processus disciplinaire

a) Généralités

Il est impératif que tout processus disciplinaire soit juste et cohérent. Il incombe au gestionnaire de faire connaître les règles de conduite et de comportement aux employés afin que ceux-ci soient au courant des normes auxquelles ils doivent se conformer. Le processus disciplinaire débute quand l'une de ces règles n'est pas respectée. Avant de prendre des mesures, il importe que les gestionnaires distinguent les problèmes purement liés au rendement de ceux qui ont un caractère disciplinaire, car les premiers doivent être traités dans le cadre du processus d'appréciation du rendement. On trouvera ci-dessous les étapes à suivre pour traiter les infractions aux normes de discipline.

b) Enquête

- i) Le gestionnaire doit obtenir dès que possible, en rencontrant l'employé concerné, les faits pertinents et la documentation se rapportant à la situation qui fait problème, et s'assurer que l'employé connaît le but de l'entrevue, qui est seulement de prendre directement connaissance de la situation. Il ne s'agit pas d'une entrevue à caractère disciplinaire. Le gestionnaire peut également aborder la question officieusement avec d'autres personnes susceptibles de lui fournir des renseignements pertinents.
- ii) L'étude du cas doit être effectuée sans délai après que l'infraction a été relevée, afin d'éviter la perte de preuves, des interprétations erronées ou des témoignages incomplets. Mais, ce qu'il ne faut surtout pas perdre de vue, c'est qu'un retard dans l'enquête ou dans le processus disciplinaire peut porter l'employé à croire que son infraction est passée inaperçue ou qu'elle a été pardonnée. En outre, s'il s'écoule trop de temps entre l'infraction et l'enquête du gestionnaire, l'employé risque de ne plus faire le lien entre son infraction et les mesures correctives et, dans ce cas, il peut se révéler difficile de justifier une sanction.