

ANNEXE 4

SESPPNB

Fiche syndicale – Mesures disciplinaires

---

Quelles mesures disciplinaires ont déjà été prises à l'encontre de l'employé? Soyez précis. Mentionnez tous les avertissements, réprimandes et peines imposées, y compris les dates et raisons données :

---

---

---

Quels sont les liens personnels entre l'employé et son surveillant immédiat ou les autres gestionnaires en question? Y a-t-il un conflit personnel entre eux?

---

---

---

Est-ce que des circonstances exceptionnelles entrent en ligne de compte (l'employé a-t-il, par exemple, une dépendance envers l'alcool, les drogues ou le jeu)?

---

---

---

L'employeur a-t-il discuté du problème avec l'employé avant de le renvoyer ou de le suspendre? Si oui, de quelle manière?

---

---

---

Est-ce que d'autres employés agissent de la même manière sans avoir fait l'objet de mesures disciplinaires? Si oui, combien d'employés?

---

---

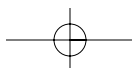
---

La mesure disciplinaire prise semble-t-elle justifiée étant donné la nature de l'infraction? L'employeur avait-il un motif valable d'agir de la sorte?

---

---

---



**ENQUÊTE SUR LES MESURES DISCIPLINAIRES  
AVEC VOTRE AGENT DES RELATIONS DE TRAVAIL**

**Communiquez immédiatement avec votre agent des relations de travail.**

Quelles mesures disciplinaires ont déjà été imposées à l'employé dans le passé? Soyez précis en mentionnant tous les avertissements et toutes les réprimandes et peines imposées dans le passé, y compris avec les dates et explications :

Il se peut que l'employeur justifie ses mesures disciplinaires en expliquant qu'il a suivi la procédure des *mesures disciplinaires progressives*, c'est-à-dire que chaque mesure disciplinaire est plus sévère que la précédente et que les mesures précédentes justifient la gravité des mesures suivantes.

Les liens personnels entre l'employé et son surveillant immédiat ou d'autres gestionnaires sont-ils entrés en ligne de compte? Y a-t-il un conflit personnel entre eux?

Il est important d'obtenir une réponse à la question ci-dessus pour voir si l'employeur a agi avec préjugé ou parti pris en imposant des mesures disciplinaires. Vous devrez voir si des points qui n'ont aucun rapport avec le travail de l'employé ont pu influencer la décision de recourir à des mesures disciplinaires.

Est-ce que des circonstances exceptionnelles entrent en ligne de compte (l'employé a-t-il, par exemple, une dépendance envers l'alcool, les drogues ou le jeu)?

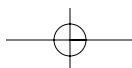
Si l'employé a en fait un problème de dépendance ou si d'autres circonstances atténuantes peuvent l'avoir porté à poser le geste qui a donné lieu aux mesures disciplinaires, il se peut que l'employeur soit obligé de prendre d'autres moyens pour permettre à l'employé de se ressaisir ou d'en sortir avant de lui imposer des mesures disciplinaires. Il se peut aussi que les mesures disciplinaires ne soient pas justifiées si des raisons valables, comme un problème de santé ou de sécurité, expliquent le comportement de l'employé.

L'employeur s'est-il informé sur le problème que l'employé peut avoir avant de recourir à des mesures disciplinaires? Si oui, de quelle manière?

Il est important de noter si le problème qui a entraîné les mesures disciplinaires a déjà été porté à l'attention de l'employé dans le passé. Si l'employé n'a jamais été avisé qu'il lui fallait corriger une situation et sur les attentes de l'employeur à son sujet, il se peut alors que les mesures disciplinaires ne soient pas appropriées.

Est-ce que d'autres employés ont le même comportement sans faire l'objet de mesures disciplinaires? Si oui, qui sont-ils et ils sont combien nombreux?

Si l'employeur prend des mesures à l'encontre d'un seul employé, mais pas à l'encontre des autres, cela peut être un signe de discrimination.



## ANNEXE 4

SESPPNB

### Fiche syndicale – Mesures disciplinaires

---

Les mesures disciplinaires prises semblent-elles justifiées compte tenu de l'*infraction* de la part de l'employé? L'employeur avait-il une raison valable d'agir de la sorte?

Il faut voir si la mesure disciplinaire imposée est normale compte tenu de l'inconduite présumée de l'employé. Comme il faut une raison valable d'après l'entente collective, les mesures prises par l'employeur doivent donc être bien fondées, justifiées, équitables et appropriées.

Sept critères permettent de juger si l'employeur avait une *raison valable* d'imposer des mesures disciplinaires :

1. L'employeur avait-il bien averti l'employé au sujet de sa conduite?
2. Le règlement ou l'ordre de l'employeur était-il raisonnable pour garantir un bon fonctionnement?
3. L'employeur a-t-il fait une enquête avant d'imposer les mesures disciplinaires?
4. L'enquête était-elle juste et objective?
5. L'enquête a-t-elle révélé des preuves de fond de culpabilité?
6. Les règles, les directives et les pénalités ont-elles été imposées équitablement et sans discrimination envers tous les employés?
7. La pénalité était-elle raisonnable compte tenu de la gravité du manquement ou du dossier antérieur de l'employé?

