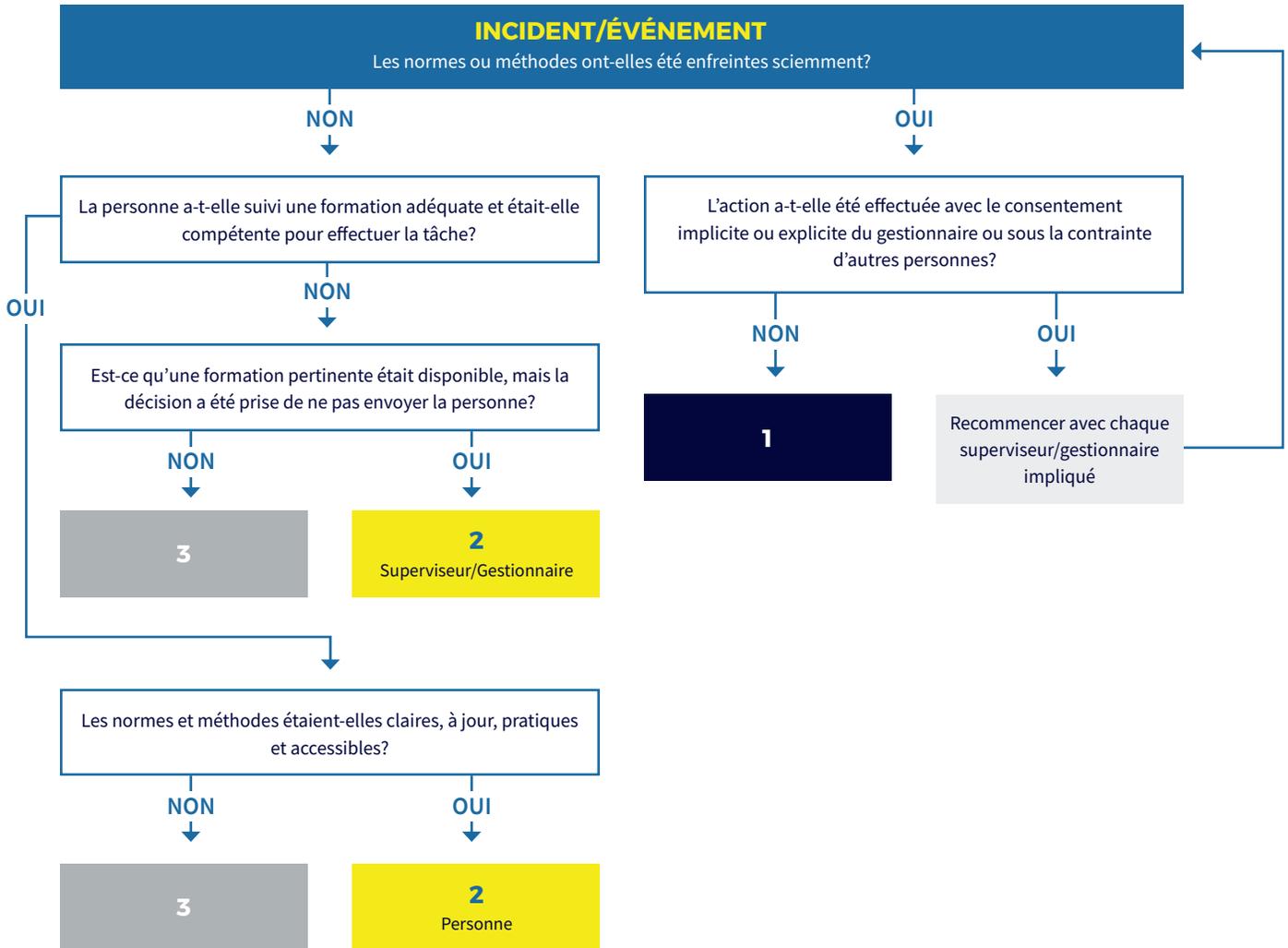


EXEMPLE N° 1 MODÈLE DE RESPONSABILITÉ

(S'utilise après la réalisation d'une enquête détaillée)



1	Violation intentionnelle	Action individuelle – Mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement
2	Rendement humain	Action individuelle – Recyclage, encadrement et avertissement (verbal/écrit) (première infraction) Mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement (deuxième infraction)
3	Système	Système – Améliorations au système nécessaires

EXEMPLE N° 2 MODÈLE DE RESPONSABILITÉ FAIRPLAY

(S'utilise après la réalisation d'une enquête détaillée)

Récompense ●●● Encadrement ●●● Mesures disciplinaires

Étape n° 1 Description du comportement	Le membre de l'équipe a-t-il fait plus que son devoir?		Les méthodes, les pratiques attendues et les instructions ont-elles été suivies?		Le membre de l'équipe pensait-il qu'il faisait les choses de la bonne façon?		S'ils avaient accompli la même tâche, d'autres auraient-ils agi de la même façon?		Si la méthode ou la pratique attendue était un obstacle à la réalisation du travail, le membre de l'équipe a-t-il fait les choses différemment sans réévaluer le travail?		Le membre de l'équipe a-t-il pensé qu'il y avait un avantage pour l'entreprise à faire le travail d'une manière différente?		Le membre de l'équipe s'est-il écarté de la méthode ou de la pratique prévue pour se faciliter la tâche?		Est-ce que le membre de l'équipe n'a pas suivi la méthode ou la pratique prévue intentionnellement, sans réfléchir ou se soucier des conséquences?
	OUI ↓	NON →	OUI ↓	NON →	OUI ↓	NON →	OUI ↓	NON →	OUI ↓	NON →	OUI ↓	NON →	OUI ↓	NON →	OUI ↓
Type de comportement	Comportement exceptionnel		Comportement attendu		Erreur Involontaire (dérapage, écart ou erreur)		Routine		Érosion Situationnel		Optimisation		Infraction pour optimisation personnelle		Infraction irresponsable
Conséquence pour l'équipe de travail	Reconnaissance ou récompense appropriée, en accord avec les pratiques de l'entreprise.		Encouragement et reconnaissance de la part du cadre hiérarchique.		Développement des compétences et encadrement dans l'utilisation des bonnes méthodes ou des pratiques attendues.		Encadrement sur l'importance de comprendre et de suivre les bonnes méthodes.		Encadrement pour encourager la personne à s'exprimer lorsque les méthodes ou les pratiques attendues ne peuvent être suivies et à reporter la tâche jusqu'à ce qu'elle puisse être accomplie correctement.		Encadrement sur l'équilibre entre le travail et la pression du temps et les valeurs de l'entreprise. Mesures disciplinaires formelles conformément à la ligne directrice applicable sur le lieu de travail.		Mesures disciplinaires formelles conformément à la ligne directrice applicable sur le lieu de travail.		
					Lorsqu'elle est imputable à une lacune dans un processus, une méthode ou un système de gestion, une mesure corrective est également lancée par le superviseur.										
Passer au superviseur (étape n° 2)															
Étape n° 2 Comportement du superviseur	Le superviseur a-t-il également fait preuve d'un comportement exceptionnel?		Le superviseur donne-t-il l'exemple en respectant les méthodes et les instructions?		Le superviseur a-t-il omis de superviser le travail pour s'assurer que la tâche était accomplie de la manière requise?		Le superviseur a-t-il permis que des pratiques de travail non conformes (mauvaises) se développent sans les corriger?		Le superviseur savait-il que la méthode ou la pratique attendue était un obstacle à la réalisation du travail, sans rien faire?		Le superviseur a-t-il permis la prise de raccourcis pour que le travail soit effectué?		Le superviseur a-t-il négligé ce comportement à cette occasion ou à des occasions antérieures?		Le superviseur a-t-il toléré les actions du membre de l'équipe?
	OUI ↓	NON →	OUI ↓	NON →	OUI ↓	NON →	OUI ↓	NON →	OUI ↓	NON →	OUI ↓	NON →	OUI ↓	NON →	OUI ↓
Conséquence pour le superviseur	Si le comportement est affiché par l'ensemble de l'équipe, la reconnaissance ou la récompense appropriée est à la discrétion du gestionnaire.		Encouragement et reconnaissance si toute l'équipe travaille ainsi.		Conseils concernant la responsabilité des superviseurs. Encadrement sur l'identification et la gestion des erreurs.		Encadrement sur la surveillance et l'application des méthodes. Mesures disciplinaires formelles conformément à la ligne directrice applicable sur le lieu de travail.		Mesures disciplinaires formelles conformément à la ligne directrice applicable sur le lieu de travail.		Mesures disciplinaires formelles conformément à la ligne directrice applicable sur le lieu de travail.		Mesures disciplinaires formelles conformément à la ligne directrice applicable sur le lieu de travail. Encadrement sur la manière de reconnaître ce comportement et de le gérer plus tôt.		
Responsabilité	Superviseur/Gestionnaire		Superviseur				Superviseur/Gestionnaire						Cadre supérieur/RH/Juridique		

D'après les travaux du professeur Patrick Hudson, de l'Université de Leyde (« Meeting Expectations: A New Model for a Just and Fair Culture », SPE-111977)

REMARQUE : Bien que ce guide vise à assurer l'uniformité et l'équité, il convient de toujours tenir compte des circonstances individuelles.