

- Est-ce que les règlements et les instructions ont été exécutés de façon uniforme et sans discrimination?
- La mesure corrective envisagée correspond-t-elle aux mesures adoptées par le passé dans des circonstances analogues?

f) Consultations avec la Direction des relations de travail

Avant d'adopter une mesure disciplinaire, le gestionnaire responsable doit demander l'avis de la Direction des relations de travail.

Dans le cas d'infractions graves qui peuvent entraîner une suspension de plus de 10 jours ou le congédiement, il est impératif que le gestionnaire responsable consulte la Direction des relations de travail et lui fournisse une recommandation dûment documentée avant de prendre quelque mesure que ce soit. La Direction des relations de travail peut alors soumettre la question au Comité de discipline, lequel, s'il le juge approprié, peut transmettre les résultats et les recommandations au sous-secrétaire.

g) Adoption de la mesure

S'il le juge nécessaire, après avoir examiné tous les renseignements recueillis, le gestionnaire inflige une sanction. S'il s'agit d'une réprimande écrite, d'une suspension ou d'un congédiement, l'avis donné à l'employé doit faire état:

- de la nature de l'infraction,
- de la mesure disciplinaire adoptée,
- des améliorations exigées de l'employé (sauf dans le cas d'un congédiement),
- des conséquences auxquelles l'employé s'exposerait s'il commettait d'autres infractions. Plus précisément, il faut ici aviser l'employé que toute autre infraction l'exposerait à des mesures plus sévères, pouvant aller jusqu'au congédiement (sauf, bien sûr, s'il s'agit déjà d'un avis de congédiement).
- du droit, pour l'employé, de déposer un grief conformément aux modalités en vigueur dans son groupe s'il conteste la mesure disciplinaire dont il est l'objet, sans que cela porte atteinte aux autres droits que lui confère la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique.