

3. POLITIQUE

- (a) Les superviseurs et les gestionnaires doivent veiller à ce que tous les employés qu'ils dirigent soient mis au courant de la politique et des procédures ministérielles en matière de discipline.
- (b) Les superviseurs et les gestionnaires doivent veiller à ce que tous les employés qu'ils dirigent soient mis au courant des règles de conduite qu'ils doivent respecter. Ces règles peuvent figurer dans les lois, règlements, directives ainsi que dans les politiques de gestion élaborées dans les services et axées sur les exigences opérationnelles (par ex. le Code de conduite et lignes directrices s'appliquant aux conflits d'intérêts. Le Code régissant les conflits d'intérêts et l'après-mandat s'appliquant à la Fonction publique, qui rentrera en vigueur le 1^{er} janvier 1986, remplacera ces lignes directrices, du moins en ce qui concerne les questions de conflits d'intérêts.).
- (c) Le gestionnaire qui a établi les règles doit s'efforcer de les appliquer de façon équitable et uniforme et éviter les pratiques discriminatoires.
- (d) Aux Affaires extérieures, le processus disciplinaire a comme principale fonction d'amener les employés à corriger les fautes de conduite et les comportements inacceptables. C'est pourquoi les mesures disciplinaires doivent être appliquées de façon ferme, équitable, rapide et uniforme.
- (e) Sauf dans les cas d'infractions graves, les mesures disciplinaires devraient être appliquées de façon progressive. Autrement dit, les sanctions devraient devenir de plus en plus sévères, au fur et à mesure des récidives.
- (f) Les infractions ne seront pas consignées dans le dossier de l'employé sans que celui-ci n'en ait été informé dans un délai raisonnable. Sauf dans le cas des réprimandes verbales, les employés doivent être avisés par écrit de toute mesure disciplinaire prise à leur endroit. L'avis devra en indiquer les raisons, les mesures correctives attendues et les conséquences des récidives. La copie des avis d'infraction à la discipline doit être versée au dossier d'appréciation de l'employé.
- (g) Les mesures disciplinaires ne seront prises qu'après enquête détaillée des faits, au cours de laquelle l'employé aura l'occasion de s'expliquer. Au choix de l'employé, les entrevues disciplinaires pourront avoir lieu en présence