

Pour éviter une telle situation, le gestionnaire doit donc assumer ses responsabilités en matière de gestion de ressources humaines et appliquer les règlements et les normes de façon équitable et uniforme.

(d) Rappel au pays ou réaffectation

Le Sous-chef a toute latitude pour rappeler ou réaffecter les employés en fonction des besoins de l'employeur. Toutefois, dans des situations disciplinaires, le gestionnaire responsable doit faire preuve à cet égard d'une extrême prudence et fournir à la direction de l'affectation du personnel intéressée tous les renseignements pertinents qui motivent sa décision. À son tour, la direction de l'affectation du personnel demandera l'avis de la Direction des relations de travail à ce sujet avant d'agir.

Sans restreindre les pouvoirs de l'employeur, le rappel au pays ou la réaffectation pour des raisons disciplinaires devraient être limités aux cas graves ou exceptionnels. Il incombe normalement aux gestionnaires d'avoir recours aux mesures progressives qu'ils sont habilités à prendre avant de proposer un rappel ou une réaffectation.

(e) Discipline au sein du groupe

Quand un certain nombre d'employés dans une unité de travail ne se conforment pas aux règles, il faut les aviser par écrit des normes qu'ils doivent respecter. L'avis en question les avertira en outre que la non-observance des règlements les expose à des mesures disciplinaires. Si les employés concernés ne s'amendent pas, le gestionnaire devra appliquer le processus disciplinaire avec chacun d'eux.

(f) Preuve

- (1) Pour justifier une sanction, il faut s'assurer qu'il existe des preuves suffisantes d'infraction. La preuve doit être factuelle et pertinente, être convenablement documentée (cela exclut les rumeurs et les ouï-dire) et se rattacher directement à l'infraction en cause.
- (2) Pour tenir compte d'incidents antérieurs, il faut que ces derniers aient été portés à l'attention de l'employé dans un délai raisonnable après l'infraction. Ces incidents