

Rapport annuel

2017-2018

**Responsable de l'éthique pour la fonction
publique du Nunavut**

Jeffrey Schnoor, C.R.

Responsable de l'éthique

Rapport annuel

2017-2018

Responsable de l'éthique pour la fonction publique du Nunavut

Je présente avec grand plaisir le troisième rapport annuel du responsable de l'éthique pour la fonction publique du Nunavut couvrant la période du 1^{er} avril 2017 au 31 mars 2018.

Les pouvoirs du responsable de l'éthique sont énoncés à la partie 6 de la *Loi sur la fonction publique* entrée en vigueur le 1^{er} avril 2015. J'ai eu l'honneur d'être nommé à titre de premier responsable de l'éthique pour un mandat de cinq ans commençant le 5 janvier 2015.

Mécanisme de divulgation des actes répréhensibles

En bref, le responsable de l'éthique a pour mandat de recevoir les divulgations d'actes répréhensibles dans la fonction publique du Nunavut, et d'enquêter à ce sujet. Lorsqu'un acte répréhensible a été commis, le responsable de l'éthique formule des recommandations pour répondre à l'acte répréhensible. Le poste de responsable de l'éthique permet aux employés de la fonction publique du Nunavut de divulguer de manière confidentielle des actes répréhensibles portés à leur attention. Les employés et l'ensemble des Nunavummiuts ont ainsi l'assurance que ces informations seront examinées et traitées de manière prompte, équitable et efficace.

Selon la *Loi sur la fonction publique*, l'expression acte répréhensible s'entend de l'un ou l'autre des agissements suivants auxquels se livre un fonctionnaire en sa qualité de fonctionnaire au sein de la fonction publique :

COORDONNÉES DU RESPONSABLE DE L'ÉTHIQUE

Ethics.officer.nu@gmail.com

Tél. : 844-ETHICS2 (844-384-4272)

Télec. : 800-507-0962

- (a) la violation d'une loi de l'Assemblée législative, du Parlement du Canada ou d'une législature provinciale ou territoriale, ou des règlements d'application de ces lois;
- (b) le défaut de se conformer aux directives applicables du ministre, du ministre responsable de la Loi sur la gestion des finances publiques ou du Conseil de gestion financière en matière de gestion de la fonction publique ou des actifs publics dont le fonctionnaire est responsable;
- (c) l'usage abusif des fonds ou des biens publics;
- (d) les cas graves de mauvaise gestion des ressources ou des biens publics dont le fonctionnaire est responsable, notamment toute action ou omission démontrant un mépris irresponsable ou délibéré de la saine gestion des ressources ou des biens publics;

- (e) le harcèlement ou la violence verbale ou physique à l'encontre de toute personne autre qu'un fonctionnaire, ou la violation des droits de la personne ou des droits contractuels dont est titulaire une personne fournissant des services à un ministère ou à un organisme public ou recevant de celui-ci des services ou des renseignements sur des services de tout type;
- (f) le fait de causer, par action ou omission, un risque grave et précis pour la vie, la santé ou la sécurité humaine, pour les biens publics ou privés ou pour l'environnement, à l'exception du risque inhérent à l'exercice des attributions d'un fonctionnaire;
- (g) une grave violation du Code de valeurs et d'éthique;
- (h) les représailles exercées contre un fonctionnaire ou une autre personne;
- (i) une demande, un ordre ou un encouragement qui est adressé par un superviseur ou un cadre supérieur à un fonctionnaire, ou par un fonctionnaire à une autre personne, incitant le fonctionnaire ou la personne, selon le cas, à commettre un acte répréhensible visé aux alinéas a) à h).

La *Loi sur la fonction publique* établit le processus que les fonctionnaires doivent suivre s'ils souhaitent divulguer de possibles actes répréhensibles. Ils doivent tout d'abord faire des efforts raisonnables afin de signaler la situation aux autorités compétentes au sein de la fonction publique. Il s'agit notamment des personnes suivantes :

- leur cadre supérieur;
- leur administrateur général ou leur sous-ministre;
- le sous-ministre des Finances;
- tout autre sous-ministre qu'il estime approprié dans les circonstances.

Les fonctionnaires peuvent divulguer un acte répréhensible, actuel ou potentiel, à toute autre personne s'ils ont des motifs raisonnables de croire que la divulgation est nécessaire pour empêcher un risque imminent pour la vie, la santé ou la sécurité humaine, pour les biens ou pour l'environnement.

Lorsqu'un fonctionnaire a fait une divulgation d'acte répréhensible et qu'il n'est pas convaincu que les autorités au sein de la fonction publique aient pris des mesures raisonnables pour enquêter sur l'acte répréhensible et le corriger dans les 30 jours de la divulgation, il peut en faire la divulgation au responsable de l'éthique. À ce stade, le responsable de l'éthique entreprend une enquête, généralement après avoir effectué un examen préliminaire pour confirmer que les allégations, si elles sont prouvées, constituent un acte répréhensible. Le responsable de l'éthique peut également :

- Tenter de régler une question de façon informelle;
- Soumettre une question à un mode alternatif de règlement des différends;
- Décider après avoir fait un examen préliminaire de suspendre une enquête ou d'y mettre fin;
- Renvoyer la question aux autorités compétentes.

Le responsable de l'éthique possède d'importants pouvoirs d'enquête afin de recueillir de la preuve. Cela comprend le pouvoir de convoquer des témoins afin de recueillir leur témoignage et le pouvoir d'exiger la production de documents. Le responsable de l'éthique peut, dans le cadre d'une enquête, pénétrer dans des locaux occupés par un ministère ou un organisme public. Le responsable de l'éthique

décide si une enquête doit être menée en public ou à huis clos. L'administrateur général doit collaborer et s'assurer que les fonctionnaires dont il est responsable collaborent à une enquête menée par le responsable de l'éthique. L'omission de se conformer à une telle exigence constitue une infraction passible d'une amende maximale de 10 000 \$. Un fonctionnaire doit fournir l'information demandée par le responsable de l'éthique. L'omission de se conformer à une telle exigence constitue une infraction passible d'une amende maximale de 5 000 \$.

Protection contre les représailles

La loi interdit de pénaliser une personne qui a divulgué un acte répréhensible, car il s'agirait de représailles, et une amende maximale de 10 000 \$ peut être imposée à cet égard. Aux termes de la Loi, l'acte de représailles commis contre une personne s'entend notamment de l'action, de la menace ou de la tentative de la suspendre, rétrograder, renvoyer, congédier, évincer, intimider, contraindre, ou de mettre fin sans motif suffisant à un contrat auquel elle est partie, d'intenter des poursuites judiciaires contre elle, de lui imposer une peine pécuniaire ou autre, ou de faire preuve de discrimination envers elle, en raison de la divulgation par elle d'un acte répréhensible ou de sa collaboration à l'enquête.

Les fonctionnaires peuvent déposer une plainte auprès du responsable de l'éthique s'ils croient être

victimes d'un acte de représailles. Il n'y a pas d'obligation de divulgation interne préalable en cas de représailles présumées. Le responsable de l'éthique doit mener une enquête au sujet de la plainte de la même manière qu'il le ferait dans le cas de la divulgation d'un acte répréhensible.

Pour de plus amples renseignements :

<http://www.gov.nu.ca/fr/finances/information/responsable-de-lethique>

Si le responsable de l'éthique conclut que la plainte relative à des représailles est valide, une mesure disciplinaire appropriée doit être imposée à la personne ayant commis l'acte de représailles, et d'autres mesures recommandées par le responsable de l'éthique peuvent être prises en vue de dédommager l'auteur de la plainte des pertes ou des dommages causés par l'acte de représailles.

Si l'administrateur général ou le ministre responsable du fonctionnaire choisissent de ne prendre aucune des mesures recommandées par le responsable de l'éthique, ils doivent expliquer au responsable de l'éthique pourquoi une mesure recommandée ne sera pas prise et décrire quelle mesure, le cas échéant, sera prise en réponse aux recommandations.

Divulgations et enquêtes

Comme cela est mentionné précédemment, les fonctionnaires doivent faire une divulgation interne des actes répréhensibles présumés avant de pouvoir effectuer une telle divulgation auprès du responsable de l'éthique. Les dirigeants des ministères visés sont tenus de m'aviser de ces divulgations internes, mais je ne possède pas la compétence d'enquêter tant que je n'ai pas reçu une divulgation après l'écoulement d'un délai d'au moins 30 jours. Au cours de l'exercice 2017-2018, j'ai reçu un avis de divulgation interne qui n'a toutefois pas été suivi d'une divulgation auprès du responsable de l'éthique, comparativement à deux l'an passé et trois en 2015-2016.

En 2017-2018, j'ai reçu deux divulgations d'actes répréhensibles. L'an dernier, j'avais reçu trois divulgations et 11 divulgations avaient été reçues en 2015-2016 (la première année où les fonctionnaires du Nunavut avaient la possibilité de divulguer des actes répréhensibles).

La première des deux divulgations portait sur des allégations de harcèlement et de représailles subséquentes. Cependant, après enquête, j'ai déterminé qu'il n'y avait pas d'acte répréhensible, car le comportement reproché avait été fait de bonne foi et n'était pas déraisonnable dans les circonstances. J'ai déterminé que les représailles alléguées constituaient en fait un exercice approprié de la responsabilité de la direction d'enquêter sur le comportement problématique d'un employé, et ne constituaient pas des représailles.

Le paragraphe 42(1) de la *Loi sur la fonction publique* énonce les situations dans lesquelles le responsable de l'éthique peut décider de ne pas procéder à une enquête. J'ai exercé ce pouvoir discrétionnaire dans la deuxième des deux divulgations que j'ai reçues. Cette divulgation alléguait qu'il y avait eu harcèlement, que les problèmes de sécurité soulevés par le divulgateur avaient été ignorés, et que l'emploi du divulgateur avait pris fin parce qu'il avait soulevé ces problèmes de sécurité. Cependant, aucune preuve de harcèlement n'a été fournie, et il y avait des preuves que les préoccupations soulevées relativement à la sécurité avaient été réglées. Il apparaissait clairement de la preuve que l'emploi avait été résilié pour des motifs légitimes et, comme le grief était traité dans un certain nombre d'instances, j'ai conclu qu'il s'agissait essentiellement d'une question d'emploi ou de relations de travail assujettie à un mécanisme indépendant de règlement des différends.

Représailles

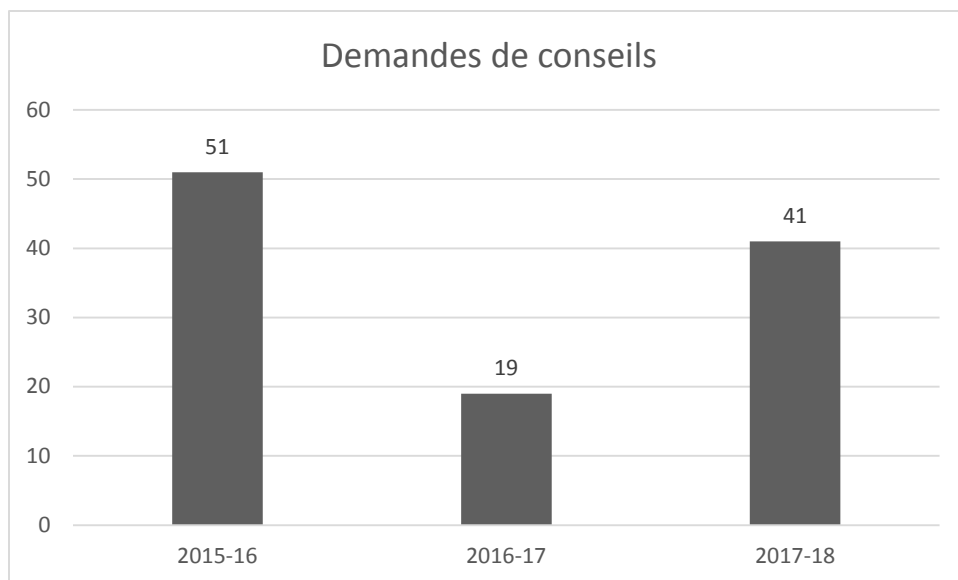
Une plainte de représailles a été déposée en 2017-2018. Cependant, après le début de mon implication dans le dossier, la personne alléguant les représailles et le ministère concerné sont parvenus à un accord pour annuler les actions faisant l'objet de la plainte. En conséquence, ce dossier a été fermé.

Comme indiqué ci-dessus, la question des représailles avait aussi été soulevée indirectement dans le cadre des deux divulgations mentionnées précédemment.

Conseils

Le responsable de l'éthique peut fournir de manière confidentielle des conseils aux fonctionnaires qui envisagent de faire une divulgation d'acte répréhensible. Au cours de l'exercice 2017-2018, j'ai reçu 41 demandes de conseils, une augmentation marquée par rapport aux 19 demandes de conseils reçues l'année précédente.

Dans le rapport annuel de l'an dernier, j'ai noté la baisse marquée des demandes de conseils entre les exercices 2015-2016 et 2016-2017, et j'ai recommandé que de l'information soit diffusée de manière régulière aux employés de la fonction publique du Nunavut afin que l'existence du responsable de l'éthique et du processus de divulgation des actes répréhensibles demeure toujours présente dans leur esprit. Je suis heureux d'annoncer que le gouvernement du Nunavut a donné suite à cette recommandation. Les résultats positifs des mesures prises pour mieux faire connaître le mécanisme du responsable de l'éthique sont confirmés par l'augmentation du nombre de demandes de conseils.



Groupe national concernant les divulgations faites dans l'intérêt public

Le Groupe national concernant les divulgations faites dans l'intérêt public réunit des agents de partout au Canada possédant des responsabilités en matière d'éthique et de divulgations faites dans l'intérêt public. Le groupe se réunit chaque année, et j'ai assisté à sa réunion annuelle en septembre 2017. Cette rencontre est un forum unique qui permet de recueillir des renseignements et de partager des expériences, et je suis reconnaissant de l'occasion qui m'est offerte d'apprendre auprès de mes collègues de l'ensemble du pays.

Conclusion

En conclusion de ce rapport annuel, je tiens à exprimer ma gratitude pour l'excellent soutien offert par les dirigeants du ministère des Finances dans l'exécution de mes fonctions. Cela est inestimable.

Comme je l'ai déjà mentionné, c'est un honneur de contribuer à l'établissement de la confiance envers le fonctionnement équitable, efficace et éthique de la fonction publique du Nunavut. Cette confiance est essentielle pour tous les fonctionnaires et l'ensemble des Nunavummiuts.

Le tout respectueusement soumis,

Jeffrey Schnoor, C.R.
Responsable de l'éthique