

Annual Report

2015-2016

Ethics Officer for the Nunavut Public Service

Jeffrey Schnoor, Q.C.

Ethics Officer

Annual Report

2015-2016

Ethics Officer for the Nunavut Public Service

It is my honour to submit the first Annual Report of the Ethics Officer for the Nunavut Public Service, for the period from January 5, 2015 to March 31, 2016.

Appointment and Role

The role of the Ethics Officer, in a nutshell, is to receive and investigate allegations of wrongdoing in the Nunavut public service. Where wrongdoing is found, he or she makes recommendations to address the wrongdoing. The Ethics Officer provides a confidential method for employees in the Nunavut public service to disclose wrongdoing that comes to their attention and provides assurance to them – and to all Nunavummiut – that those disclosures will be investigated and addressed promptly, fairly and effectively.

The Ethics Officer operates under Part 6 of the *Public Service Act*, which came into force on April 1, 2015. I had the honour of being appointed as the first Ethics Officer on January 5, 2015 for a five-year term.

In late March of 2015, a number of activities took place to prepare for the coming into force of the legislation:

- I was introduced in the Legislative Assembly of Nunavut.
- I met with the Minister of Finance, the Hon. Keith Peterson, his senior officials and with his Department's human resources staff.
- Information about the Ethics Officer and how to disclose wrongdoing was placed in the pay envelopes of all employees in the Nunavut public service.
- I was interviewed by print, radio and television media in Iqaluit.

CONTACT THE ETHICS OFFICER

Ethics.officer.nu@gmail.com

T: 844-ETHICS2 (844-384-4272)

F: 800-507-0962

During the time leading up to the coming into force of the legislation, I also set up an informative website, a toll-free telephone line and a toll-free fax line.

As will become apparent later in this report, the efforts to publicize the new legislation and to make public servants aware that the Ethics Officer is available to assist them were very successful. I have handled many requests for information and a significant number of disclosures of alleged wrongdoing. I recommend that similar efforts be made on a periodic basis to ensure that the availability of the Ethics

Officer and the process for the disclosure of wrongdoing remain top-of-mind for employees of the Government of Nunavut.

How to Disclose Wrongdoing

Wrongdoing is defined in the *Public Service Act*. It means any of the following conduct by an employee acting in his or her public service capacity:

- (a) contravention of an Act of the Legislative Assembly, the Parliament of Canada or the legislature of a province or territory, or of a regulation made under any such Act;
- (b) failure to comply with applicable directives made by the Minister, the Minister responsible for the Financial Administration Act, or the Financial Management Board with respect to management of the public service or public assets for which the employee is responsible;
- (c) misuse of public funds or public property;
- (d) gross mismanagement of public property or resources for which the employee is responsible, including an act or omission showing a reckless or willful disregard for the proper management of public property or resources;
- (e) harassment or verbal or physical abuse of any person other than an employee or violation of the human or contractual rights of any person providing services to or receiving services or information about services of any kind from a department or public body;
- (f) an act or omission that creates a substantial and specific danger to the life, health or safety of persons, to public or private property, or to the natural environment, other than a danger that is inherent in the performance of the duties or functions of an employee;
- (g) a serious breach of the Code of Values and Ethics;
- (h) any act of reprisal against an employee or other person;
- (i) a request, direction or encouragement by a supervisor or senior manager to an employee or by an employee to any other person to commit a wrongdoing set out above.

The *Public Service Act* sets out the process that employees must follow if they wish to disclose possible wrongdoing. They must first make reasonable efforts to report it to appropriate authorities in the public service. This can include:

- Their senior manager
- Their Deputy Minister or deputy head
- The Deputy Minister of Finance
- Any other Deputy Minister who they think is appropriate

They can report the wrongdoing to any other person if they have reasonable grounds to believe that doing so is necessary to prevent imminent danger to the life, health or safety of a person or imminent danger to property or the environment.

If, after 30 days of reporting the wrongdoing, they don't think that the authorities in the public service have taken reasonable steps to investigate and correct it, they may then report it to the Ethics Officer. At this point, the Ethics Officer will begin an investigation, usually after making some preliminary inquiries to confirm that the allegations, if proven, would amount to wrongdoing. Alternatively, the Ethics Officer may:

- Attempt to resolve the matter informally
- Refer the matter to alternative dispute resolution
- After making preliminary inquiries, decide that an investigation is not necessary or appropriate and therefore decline to investigate
- Refer the matter to other appropriate authorities.

The Ethics Officer has broad powers to investigate and collect evidence. This includes the power to summon witnesses and require them to give evidence and the power to require documents to be produced. The Ethics Officer may, in the course of an investigation, enter any premises occupied by a department or public body. The Ethics Officer decides whether an investigation will be done in private or in public.

A deputy head must cooperate and ensure that his or

<p>For More Information:</p> <p>http://www.gov.nu.ca/finance/information/ethics-officer</p>

her employees cooperate in an investigation by the Ethics Officer. Failure to do so is an offence with a fine up to \$10,000. An employee must provide information requested by the Ethics Officer. Failure to do so is an offence with a fine of up to \$5,000.

Protection from Reprisal

It is against the law to penalize a person for making a disclosure of wrongdoing and there can be a fine of up to \$10,000. This is called an act of reprisal and includes any action, threat or attempt to suspend, demote, dismiss, discharge, expel, intimidate, coerce, evict, terminate a contract to which the person is a party without cause, commence legal action against, impose a pecuniary or other penalty on or otherwise discriminate against the person because of a disclosure of wrongdoing by that person or because the person assists in the investigation of a disclosure made by another person.

Employees may file a complaint directly with the Ethics Officer if they believe that they are the subject of an act of reprisal; there is no requirement that an internal disclosure of the alleged reprisal be made first. The Ethics Officer must then investigate the complaint in the same way that he or she would investigate a disclosure of wrongdoing.

If the Ethics Officer concludes the complaint of reprisal is valid, appropriate disciplinary action must be taken against the person who committed the act of reprisal and other action recommended by the Ethics Officer may be taken to deal with any loss or damage suffered by the person who complained.

Where other actions recommended by the Ethics Officer are not taken, the relevant deputy head and Minister must provide an explanation to the Ethics Officer and must describe what other action, if any, will be taken in response to the recommendations.

Investigations

As noted above, employees must make an internal disclosure of wrongdoing before they can make the disclosure to the Ethics Officer. I receive notification that they have made that internal disclosure but have no jurisdiction to investigate until they make a disclosure to me, after at least 30 days have elapsed. During 2015-16, I received notification of three internal disclosures that did not proceed to a disclosure to the Ethics Officer.

During 2015-16, I received 11 disclosures of wrongdoing. The following chart sets out the outcome of each of these disclosures.

Wrongdoing found	1
Wrongdoing not found	5
Investigation currently suspended	1
Investigation ongoing	1
Matter referred to another authority	1
Declined to investigate	2
TOTAL	11

A summary of each of the investigations that I undertook and completed is set out in Appendix "A".

The following table shows the Departments about which disclosures of wrongdoing were made. It includes the three internal disclosures that have not to date proceeded to a disclosure to the Ethics Officer.

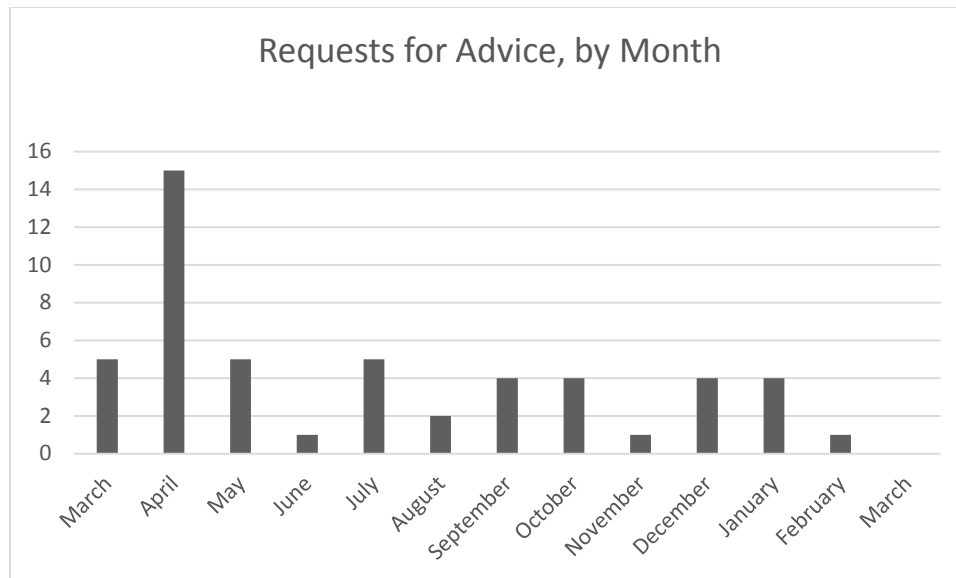
Health	3		Finance	1
Environment	3		Economic Development and Transportation	1
Education	3		Justice	1
Family Services	2			

Two complaints of reprisal were made. In both cases, I concluded that the allegations were not proven. Summaries of those investigations are set out in Appendix “B”.

Advice

The Ethics Officer is available to provide advice to employees who are considering making a disclosure of wrongdoing. During 2015-16, I received 51 requests for advice. Not surprisingly, a substantial number were received around the time the legislation came into force. The following charts show how many requests were received during each month:

March 2015	5		October 2015	4
April 2015	15		November 2015	1
May 2015	5		December 2015	4
June 2015	1		January 2016	4
July 2015	5		February 2016	1
August 2015	2		March 2016	0
September 2015	4			



Protocol with the Speaker

Section 43(5.1) of the *Public Service Act* requires that the Ethics Officer and the Speaker of the Legislative Assembly enter into a Protocol to govern the exercise of the Ethics Officer’s investigative powers as they relate to the Legislative Assembly. The purpose of the Protocol is to ensure that any investigations by the Ethics Officer recognize the privileges and traditions of the Assembly. I am pleased to advise that a protocol was entered into, effective April 1, 2015.

National Public Interest Disclosure Group

As Ethics Officer, I have become a member of the National Public Interest Disclosure Group, which brings together officers across Canada with responsibility for public service ethics and whistleblowing. The Group meets annually and I was fortunate to attend for the first time in September 2015. The meeting was extremely useful, providing a forum for education and sharing experiences. I would like to express my appreciation for the warm welcome that I received.

Conclusion

I would like to conclude by expressing my gratitude for the support that I have received from the senior staff in the Department of Finance. It has been invaluable in the smooth launch of my office.

Confidence in the fair, efficient and ethical operation of the public service is essential for all who work within it and for all Nunavummiut. I am pleased to be able to contribute to building that confidence.

Respectfully submitted,

Jeffrey Schnoor, Q.C.
Ethics Officer

Appendix A

Case Summaries: Disclosures of Possible Wrongdoing

In order to protect the identity of individuals, all persons making disclosures of possible wrongdoing will be referred to with feminine pronouns and all persons who are the subject of the disclosures will be referred to with masculine pronouns.

Wrongdoing Found

1. Sexual Harassment

Employee “A” alleged that she had been sexually harassed by employee “B” over a period of at least seven years. The sexual harassment took the form of leering, wolf-whistles and, on at least one occasion, inappropriate touching. “A” was taking steps to avoid being alone with “B”, for fear that his conduct would escalate.

The Ethics Officer interviewed “A” and “B” at their workplace. He also interviewed in person three other individuals who work in the same office and interviewed by telephone two other individuals who work or worked in the same office. He reviewed relevant documentation provided by the Government of Nunavut.

The Ethics Officer found “A” to be honest and credible in her depiction of events. The other witnesses were also candid and credible and generally supported “A”’s allegations. Although “B” denied most of the alleged incidents, he was evasive and inconsistent in his depiction of events. Significantly though, “B” admitted to one instance of sexual harassment of “A” early in the seven-year period. The Ethics Officer also found evidence of several other employees complaining in the past about similar behaviour by “B”. The Ethics Officer concluded that, in all the circumstances, including “B”’s admission of one instance of sexual harassment, his clear knowledge that his conduct was unwelcome and was sexual harassment, the long duration of his conduct and his lack of remorse, this was a serious breach of the Code of Values and Ethics and therefore constituted wrongdoing.

In determining his recommendations to address the finding of wrongdoing, the Ethics Officer considered a number of factors, including the duration of the sexual harassment, its impact on “A” and others in the workplace, “B”’s continued denials and lack of remorse and “B”’s considerable disciplinary record. The Ethics Officer also expressed concern that the sexual harassment could continue for such a long period of time with very little apparently being done about it, despite there being several complaints over the years from at least four employees. The Ethics Officer therefore made the following recommendations:

- a) That “B” be dismissed from his position with the Nunavut public service.
- b) That the Government of Nunavut pay “A” compensation in the amount of \$3,000.00.

- c) That the Government of Nunavut take steps to ensure that all managers fully understand their obligations to respond proactively to complaints made about sexual harassment in the workplace.
- d) That the Government of Nunavut take steps to ensure that all employees understand that they can and should complain about sexual harassment in their workplace, even if it is directed at someone else, and that managers understand that they should act on such complaints, whether or not they come from the person at whom the sexual harassment is directed.

Section 45(5) of the Act requires that, when the report of the Ethics Officer includes recommendations, the relevant Ministers must respond in writing within 21 days indicating what actions would be taken in response to the recommendations. In this case, the relevant Ministers advised that they accepted and would be implementing all of the recommendations.

Wrongdoing Not Found

2. Harassment and Bullying

Employee “C” alleged that she had been harassed and bullied by her supervisor’s supervisor (“D”) and gave numerous examples of situations in which she believed that she had been treated inappropriately. In addition to reviewing substantial documentation, the Ethics Officer interviewed “C”, her supervisor, her supervisor’s supervisor (“D”), a co-worker who had been identified by both “C” and “D” as a person with relevant information, and two other individuals.

The Ethics Officer reviewed each of the incidents identified by “C”, both individually and as a course of conduct, and concluded that they did not support the allegations of harassment and bullying. Instead, the Ethics Officer concluded that “C” was refusing to accept that “D” had any authority over her, since “D” was not her immediate supervisor. Although it was preferable for the supervision of “C” to be done by her immediate supervisor, this did not detract from the authority of “D” to provide direction to “C”. The incidents identified by “C” did not constitute harassment, bullying or disrespect and generally involved the appropriate exercise of managerial responsibilities.

Accordingly, the Ethics Officer concluded that the conduct complained of did not amount to harassment or bullying; therefore, a serious breach of the Code of Values and Ethics amounting to wrongdoing was not proven.

3. Harassment

Employee “E” alleged that that she was being excluded from all of the major responsibilities of her position and attributed that to harassment. “E”’s supervisors acknowledged that she was being excluded from the major responsibilities of her position but stated that this was the result of concerns about her performance. They noted previous disciplinary action related to inappropriate conduct and provided substantiation through the observations that others had

made of “E”’s work during a period of performance management. They also provided evidence indicating that “E” had been advised on several occasions about the concerns about performance and the reasons for the withdrawal of her responsibilities.

The Ethics Officer determined that there was no wrongdoing. The actions taken by management were based on a fair assessment of “E”’s performance and were based on her supervisors’ reasonable assessment of the best interests of clients.

4. Sharing Confidential Information and Harassment

Employee “F” alleged that confidential information about the progress and outcome of two job competitions was inappropriately shared between her supervisor and his supervisor. In one of the two cases, “F”’s recollection of the facts was weak, her supervisor denied the allegation and the information that was allegedly shared was in fact common knowledge. In the second case, a limited amount of information was shared that was not unreasonable in the circumstances; despite the suggestion made by “F”, the information shared with “F”’s supervisor did not indicate that he had an “inside track” on the job in question. The Ethics Officer determined that there had not been a serious breach of the Code of Values and Ethics and there was therefore no wrongdoing.

Employee “F” also alleged that her supervisor had been rude and condescending on one occasion and, on another occasion, had suggested that she had acted in a sexually inappropriate manner while on the job. It was apparent from the Ethics Officer’s investigation that “F” did not like her supervisor or have confidence in his abilities. In the first case, while the conversation between “F” and her supervisor may have been heated and involved a difference of opinion, it did not amount to harassment. In the second case, “F”’s supervisor had asked a question to determine if “F” had followed departmental policy and was not implying anything sexual. Accordingly, the Ethics Officer determined (in a separate report) that there had been no wrongdoing.

5. Harassment

Employee “G” alleged that she had been harassed by her supervisor (“H”) and two others. The Ethics Officer determined that the allegations against the other two, even if proven, did not fall within any of the categories set out in the definition of wrongdoing in the *Public Service Act* and therefore advised that he would not be investigating those allegations.

“G” alleged that her supervisor had created a hostile and abusive work environment in the hope that she would voluntarily resign or could be dismissed. Although she spoke of false accusations and intimidation, she chose to focus her disclosure on a single incident in which she said that “H”, in an email to “H”’s supervisors, had contradicted a statement made by “G”, thereby implying that “G” had lied.

The Ethics Officer found, on a balance of probabilities, that it was not proven that the disputed email had in fact been sent. Even if it had been sent, “H” could have reasonably believed that the email was accurate and, in any event, the fact of sending the email was not conduct

sufficient to be a serious breach of the Code of Values and Ethics. Furthermore, “H”’s supervisors stated that the email had had no effect on their opinion of “G”. The Ethics Officer therefore determined that there had not been wrongdoing.

6. Favouritism or Bias in the Awarding of a Contract

Information came to the attention of several employees that suggested that the evaluation of proposals received pursuant to a Request for Proposals had shown bias and pre-determined favouritism.

The Ethics Officer examined the substantial documentation relating to the development of the Request for Proposals and the evaluation and selection of the successful proponents. He interviewed two employees who had made disclosures, as well as the four members of the evaluation committee. He concluded that, while some of the documentation was poorly worded and did give rise to the concerns that the employees had expressed, there was in fact no bias or favouritism and therefore no wrongdoing. Taken in their full context, the poor wording nonetheless reflected a fair and good faith consideration of all of the proposals. Furthermore, none of the members of the evaluation committee had any personal, private or pecuniary interest in any of the proponents.

The Ethics Officer did note that the Request for Proposals, though in keeping with GN’s Contracting Regulations, appeared to contravene a provision of the GN’s Contracting Procedures Manual. However, this was by inadvertence. None of the members of the evaluation committee were aware of the contravention; if they had known, the department’s deputy minister would have waived it, as the Manual permits. The Ethics Officer agreed that it would have been appropriate, indeed advisable, to waive the contravention. He therefore concluded that the technical breach of the Manual did not rise to the level of wrongdoing.

Appendix B

Case Summaries: Alleged Reprisals

In order to protect the identity of individuals, all persons alleging reprisal will be referred to with feminine pronouns and all persons who are the subject of the allegation will be referred to with masculine pronouns.

Reprisal Not Found

1. Change of Duties and Discipline Proceedings Begun

Employee “C” alleged that, as a result of making a disclosure of wrongdoing, she was excluded from some of her normal duties, a new job requirement was imposed on her and disciplinary proceedings were begun against her.

It was acknowledged that the actions alleged by employee “C” were all true. The issue was whether they had occurred “because of making a disclosure of wrongdoing”. The Ethics Officer concluded that most of the actions complained of by “C” in fact had occurred before she had made her disclosure of wrongdoing; therefore, they could not be reprisals. However, even if this were not the case, the Ethics Officer concluded that the actions were legitimate exercises of management discretion, based on a reasonably held view of the requirements of the position, and were not taken as a reprisal. The evidence also indicated that “C” had in fact freely consented to at least one of the changes to her normal duties. The Ethics Officer also concluded that, while the outcome could not be predicted, there was a reasonable basis for bringing the disciplinary proceedings and they were not motivated by reprisal for the disclosure of wrongdoing.

2. Permission Refused

Employee “F” alleged that her supervisor had refused to grant her permission to undertake a particular work-related activity. The Ethics Officer found that the explanation offered by “F”'s supervisor that he had made his decision based on operational considerations to be reasonable. The Ethics Officer also accepted his assertion that, at the time of refusing “F”'s request, he was unaware that “F” had made a disclosure of wrongdoing under s. 40 of the *Public Service Act*. The Ethics Officer therefore concluded that there had not been reprisal.

ልላገሎቹ ጋራ፣

ኔድቪ ኃፍ፣ Q.C.
ፈረንሳይኛ ስርዓተ-ሰነድ

Rapport annuel

2015-2016

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

Jeffrey Schnoor, C.R.

Responsable de l'éthique

Rapport annuel

2015-2016

Responsable de l'éthique pour la fonction publique du Nunavut

Je présente avec grand plaisir le premier rapport annuel du responsable de l'éthique pour la fonction publique du Nunavut couvrant la période du 5 janvier 2015 au 31 mars 2016.

Nomination et rôle

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 Nunavummiut ont ainsi l'assurance que ces informations seront examinées et traitées de manière prompte, équitable et efficace.

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 le 5 janvier 2015 pour un mandat de cinq ans.

Plusieurs activités ont eu lieu à la fin de mars 2015 en vue de se préparer à l'entrée en vigueur de la législation :

- On m'a présenté à l'Assemblée législative du Nunavut.
- J'ai rencontré le ministre des Finances, l'honorable Keith Peterson, ses hauts fonctionnaires et le personnel des ressources humaines de son ministère.
- De l'information concernant le rôle du responsable de l'éthique et le mécanisme de divulgation des actes répréhensibles a été insérée dans les enveloppes de paie de tous les employés de la fonction publique du Nunavut.
- J'ai accordé des entrevues aux journaux, à la radio et à la télévision à Iqaluit.

COORDONNÉES DU RESPONSABLE DE L'ÉTHIQUE

Ethics.officer.nu@gmail.com

Tél. : 844-ETHICS2 (844-384-4272)

Télec. : 800-507-0962

Au cours de la période précédant l'entrée en vigueur de la législation, j'ai mis en place un site Web informatif, ainsi qu'une ligne téléphonique et une ligne de télécopieur sans frais.

Comme on le verra plus loin dans ce rapport, les efforts pour faire connaître la nouvelle législation et le rôle du responsable de l'éthique auprès des fonctionnaires se sont avérés très fructueux. J'ai traité de nombreuses demandes de renseignements et plusieurs divulgations d'actes répréhensibles présumés. Je recommande de répéter de tels efforts de manière régulière afin que le processus de divulgation des actes répréhensibles et la disponibilité du responsable de l'éthique demeurent bien présents dans l'esprit des fonctionnaires du gouvernement du Nunavut.

Mécanisme de divulgation des actes répréhensibles

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 :

- (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

Pour de plus amples renseignements :

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

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.

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.

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. J'ai reçu des avis de divulgation interne de la part de fonctionnaires, 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 2015-2016, j'ai reçu des avis concernant trois divulgations internes qui n'ont toutefois pas été suivis d'une divulgation auprès du responsable de l'éthique.

En 2015-2016, j'ai reçu 11 divulgations d'actes répréhensibles. Le tableau qui suit présente les résultats de chacune de ces divulgations.

Acte répréhensible fondé	1
Actes répréhensibles non fondés	5
Enquête présentement suspendue	1
Enquête en cours	1
Question renvoyée aux autorités compétentes	1
Refus d'enquêter	2
TOTAL	11

L'annexe « A » contient un résumé de chacune des enquêtes que j'ai entreprises et terminées.

Le tableau suivant indique à quels ministères les divulgations d'actes répréhensibles sont associées. Cela comprend les trois divulgations internes qui n'ont pas encore fait l'objet d'une divulgation auprès du responsable de l'éthique.

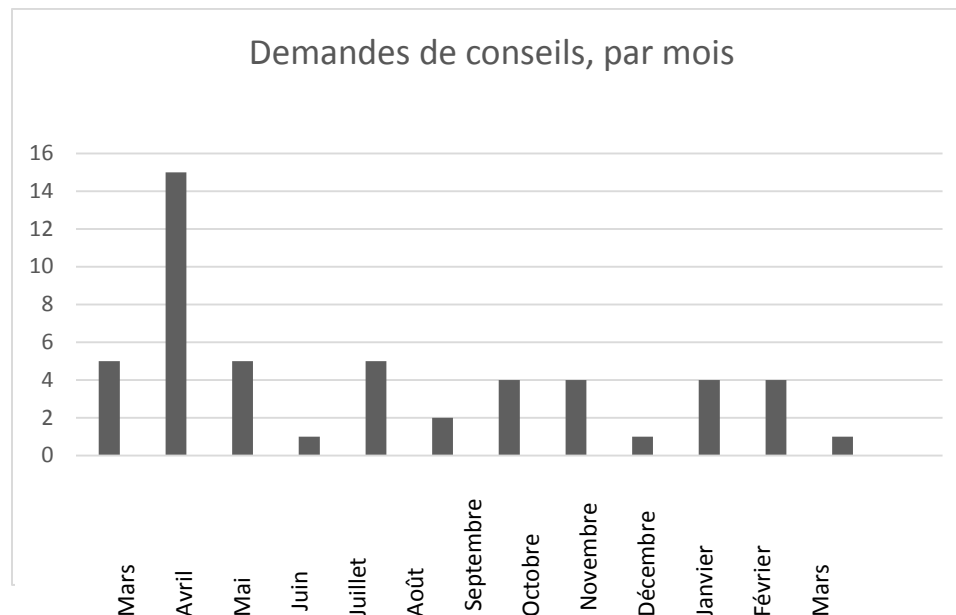
Santé	3		Finances	1
Environnement	3		Développement économique et Transports	1
Éducation	3		Justice	1
Services à la famille	2			

Deux plaintes de représailles ont été faites. Dans les deux cas, j'ai conclu que les allégations ne sont pas prouvées. Le résumé de ces enquêtes est présenté dans l'annexe « B ».

Conseils

Le responsable de l'éthique peut fournir des conseils aux fonctionnaires qui envisagent de faire une divulgation d'acte répréhensible. Au cours de 2015-2016, j'ai reçu 51 demandes de conseils. Sans surprise, un grand nombre de ces demandes ont été reçues au cours de la période entourant l'entrée en vigueur de la loi. Les tableaux qui suivent illustrent le nombre de demandes reçues au cours de chaque mois.

Mars 2015	5		Octobre 2015	4
Avril 2015	15		Novembre 2015	1
Mai 2015	5		Décembre 2015	4
Juin 2015	1		Janvier 2016	4
Juillet 2015	5		Février 2016	1
Août 2015	2		Mars 2016	0
Septembre 2015	4			



Protocole avec le président de l'Assemblée législative

Le paragraphe 43(5.1) de la *Loi sur la fonction publique* exige que le responsable de l'éthique et le président de l'Assemblée législative établissent un protocole relativement à l'exercice des pouvoirs et à l'exécution des fonctions du responsable de l'éthique au sujet des enquêtes visant les agents ou les employés de l'Assemblée législative. L'objectif du protocole est de s'assurer que toutes les enquêtes menées par le responsable de l'éthique reconnaissent les privilèges et les traditions de l'Assemblée législative. Un tel protocole a été conclu, et est entré en vigueur le 1^{er} avril 2015.

Groupe national concernant les divulgations faites dans l'intérêt public

J'ai joint, à titre de responsable de l'éthique, le Groupe national concernant les divulgations faites dans l'intérêt public qui 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 ma première réunion en septembre 2015. Cette rencontre a été très utile, car il s'agit d'un forum permettant de recueillir des renseignements et de partager des expériences. Je tiens à exprimer ma reconnaissance pour l'accueil chaleureux que j'y ai reçu.

Conclusion

En conclusion, je tiens à exprimer ma gratitude pour le soutien offert par les dirigeants du ministère des Finances. Cette aide a été très précieuse pour la mise en place sans problème de mon bureau.

La confiance envers le fonctionnement équitable, efficace et éthique de la fonction publique est essentielle pour tous les fonctionnaires et l'ensemble des Nunavummiut. Je suis heureux de contribuer à l'établissement de cette confiance.

Le tout respectueusement soumis,

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

Annexe A

Résumé de cas : Divulgence de possibles actes répréhensibles

Afin de protéger l'identité des individus, toutes les personnes qui font des divulgations d'actes répréhensibles seront désignées par des pronoms féminins, et toutes les personnes faisant l'objet de divulgations seront désignées par des pronoms masculins.

Acte répréhensible fondé

1. Harcèlement sexuel

L'employée « A » alléguait avoir été victime de harcèlement sexuel par l'employé « B » sur une période d'au moins sept ans. Le harcèlement sexuel se faisait sous forme de regards concupiscent, de sifflements et, à au moins une occasion, d'attouchements inappropriés. « A » évitait de se trouver seule en présence de « B », de crainte que sa conduite ne dégénère.

Le responsable de l'éthique a rencontré « A » et « B » sur leur lieu de travail. Il a également rencontré trois autres personnes travaillant dans le même bureau et contacté par téléphone deux autres individus travaillant ou ayant travaillé dans ce bureau. Il a examiné toute la documentation pertinente fournie par le gouvernement du Nunavut.

Le responsable de l'éthique a conclu que « A » était honnête et crédible dans sa description des événements. Les autres témoins ont également été francs et crédibles et ont généralement soutenu les allégations de « A ». Bien que « B » ait nié la plupart des incidents allégués, sa description des événements était évasive et incohérente. De manière significative cependant, « B » a admis un épisode de harcèlement sexuel envers « A » au début de la période de sept ans. Le responsable de l'éthique a également recueilli de la preuve indiquant que plusieurs autres employées s'étaient plaintes d'un comportement similaire de la part de « B » dans le passé. Le responsable de l'éthique a conclu que, dans toutes les circonstances, y compris l'admission concernant un cas de harcèlement sexuel, la compréhension claire par l'employé que sa conduite était importune et constituait du harcèlement sexuel, la longue durée du comportement et l'absence de remords, il s'agissait d'une violation grave du code de valeurs et d'éthique et constituait donc un acte répréhensible.

Afin d'élaborer ses recommandations pour remédier au constat d'acte répréhensible, le responsable de l'éthique a examiné un certain nombre de facteurs, y compris la durée du harcèlement sexuel, son impact sur « A » et d'autres personnes sur les lieux de travail, le déni constant et le manque de remords de « B », ainsi que son volumineux dossier disciplinaire. Le responsable de l'éthique a également fait part de sa préoccupation concernant le fait que le harcèlement sexuel ait pu se poursuivre pendant une si longue période sans intervention concrète à cet égard, malgré l'existence de plaintes d'au moins quatre employées au fil des ans. Le responsable de l'éthique a donc formulé les recommandations suivantes :

- a) Que « B » soit congédié de son poste dans la fonction publique du Nunavut;
- b) Que le gouvernement du Nunavut verse une indemnité de 3 000 \$ à « A »;
- c) Que le gouvernement du Nunavut prenne des mesures pour s'assurer que tous les gestionnaires comprennent bien leurs obligations afin de répondre de manière proactive aux plaintes de harcèlement sexuel en milieu de travail;
- d) Que le gouvernement du Nunavut prenne des mesures afin que tous les employés comprennent qu'ils peuvent et devraient porter plainte en cas de harcèlement en milieu de travail, même lorsque cette situation est vécue par un tiers, et que les gestionnaires comprennent qu'ils doivent agir au sujet de ces plaintes, qu'elles aient été présentées par la victime de harcèlement ou par un tiers.

Le paragraphe 45(5) de la Loi stipule que si un rapport du responsable de l'éthique comprend des recommandations, les ministres concernés par l'enquête doivent répondre par écrit au rapport dans les 21 jours de sa réception en décrivant les mesures qui seront prises en réponse aux recommandations. Dans ce cas, les ministres concernés ont indiqué qu'ils acceptaient toutes les recommandations et qu'ils procéderaient à leur mise en œuvre.

Actes répréhensibles non fondés

2. Harcèlement et intimidation

L'employée « C » alléguait avoir été harcelée et intimidée par le superviseur de son superviseur (« D »), et a fourni plusieurs exemples de situations au cours desquelles elle croyait avoir été traitée de façon inappropriée. En plus de l'examen de nombreux documents, le responsable de l'éthique a rencontré « C », son superviseur, le superviseur de son superviseur (« D »), un collègue de travail identifié par « C » et « D » à titre de personne possédant des renseignements pertinents, et deux autres individus.

Le responsable de l'éthique a examiné chacun des incidents identifiés par « C », de manière individuelle et comme ligne de conduite globale. Il a conclu que ces incidents ne soutenaient pas les allégations de harcèlement et d'intimidation. Au contraire, le responsable de l'éthique a conclu que « C » refusait d'accepter le fait que « D » ait quelque autorité que ce soit sur elle, puisque « D » n'était pas son supérieur immédiat. Bien qu'il aurait été préférable que la supervision de « C » soit effectuée par son superviseur immédiat, cela ne portait pas atteinte à l'autorité de « D » en vue de fournir des directives à « C ». Les incidents identifiés par « C » ne constituaient pas du harcèlement, de l'intimidation ou un manque de respect, et impliquaient généralement l'exercice approprié des responsabilités de gestion.

Le responsable de l'éthique a conclu que le comportement reproché ne constituait pas du harcèlement ou de l'intimidation. Par conséquent, aucune violation grave du Code de valeurs et d'éthique constituant un acte répréhensible n'a été prouvée.

3. Harcèlement

L'employée « E » alléguait avoir été exclue de toutes les principales responsabilités associées à son poste, ce qui selon elle constituait du harcèlement. Les superviseurs de « E » ont reconnu qu'elle était exclue des principales responsabilités associées à son poste, mais ils ont déclaré que cela était le résultat de préoccupations liées à son rendement. Ils ont fait état de mesures disciplinaires antérieures liées à un comportement inapproprié, et ont fourni comme élément de justification les observations formulées par d'autres personnes au sujet du travail de « E » lors d'une période de gestion du rendement. Ils ont également fourni des preuves indiquant que « E » avait été informée à plusieurs reprises des préoccupations concernant son rendement et des raisons justifiant le retrait de ses responsabilités.

Le responsable de l'éthique a conclu qu'il n'y avait aucun acte répréhensible. Les mesures prises par la direction étaient fondées sur une évaluation juste du rendement de « E » et une évaluation raisonnable de l'intérêt des clients de la part de ses superviseurs.

4. Diffusion de renseignements confidentiels et harcèlement

L'employée « F » alléguait que des renseignements confidentiels portant sur le déroulement et les résultats des deux concours de recrutement ont été partagés de manière inadéquate entre son superviseur et le superviseur de ce dernier. Dans l'un des deux cas, les souvenirs de « F » concernant les faits étaient ténus, et son superviseur a nié l'allégation tout en soulignant que les renseignements supposément partagés étaient de notoriété publique. Dans le second cas, une quantité limitée d'information a été partagée, ce qui n'était pas déraisonnable dans les circonstances. Malgré les allégations de « F », les renseignements partagés avec le superviseur de « F » ne laissaient pas entrevoir une « préférence » par rapport au poste concerné. Le responsable de l'éthique a conclu qu'il n'y avait pas eu de violation grave du Code de valeurs et d'éthique, et par conséquent il n'y a pas eu d'acte répréhensible.

L'employée « F » alléguait également que son superviseur avait été impoli et condescendant à une occasion, et qu'à une autre occasion il avait suggéré qu'elle avait agi d'une manière sexuellement inappropriée dans le cadre du travail. Il ressort de l'enquête du responsable de l'éthique que « F » n'appréciait pas son superviseur ou n'avait pas confiance en ses capacités. Dans le premier cas, bien que la conversation entre « F » et son superviseur ait pu être animée et marquée par une différence d'opinion, cela ne constituait pas du harcèlement. Dans le second cas, le superviseur de « F » avait posé une question pour vérifier si « F » avait suivi la politique ministérielle, sans connotation de nature sexuelle. Par conséquent, le responsable de l'éthique a conclu (dans un rapport distinct) qu'il n'y avait pas eu d'acte répréhensible.

5. Harcèlement

L'employée « G » alléguait avoir été harcelée par son superviseur (« H ») et deux autres personnes. Le responsable de l'éthique a conclu que les allégations portées contre les deux autres personnes, même si elles étaient prouvées, ne relevaient pas de l'une des catégories

énoncées dans la définition d'actes répréhensibles contenue dans la *Loi sur la fonction publique*, et par conséquent il a indiqué qu'il ne pouvait enquêter sur ces allégations.

« G » alléguait que son superviseur avait créé un environnement de travail hostile et oppressif dans l'espoir qu'elle démissionne de son propre chef ou qu'elle puisse être congédiée. Malgré des allégations de fausses accusations et d'intimidation, elle a choisi d'axer sa divulgation sur un seul incident où selon elle « H » aurait, dans un courriel adressé aux superviseurs de « H », contredit une déclaration faite par « G », suggérant ainsi que « G » aurait menti.

Le responsable de l'éthique a conclu, selon la prépondérance des probabilités, qu'il n'a pas été prouvé que le courriel litigieux avait effectivement été envoyé. Même s'il avait été envoyé, « H » aurait pu raisonnablement croire que le courriel était exact et, en tout état de cause, le fait d'envoyer le courriel n'était pas une conduite suffisante pour constituer une violation grave du Code de valeurs et d'éthique. De plus, les superviseurs de « H » ont déclaré que le courriel n'avait aucunement influencé leur opinion au sujet de « G ». Le responsable de l'éthique a donc conclu qu'il n'y avait pas eu d'acte répréhensible.

6. Favoritisme ou partialité dans l'attribution d'un contrat

Plusieurs employés ont eu vent d'informations suggérant que l'évaluation de propositions reçues dans le cadre d'une demande de propositions avait pu faire l'objet de partialité ou de favoritisme.

Le responsable de l'éthique a examiné la volumineuse documentation relative à l'élaboration de la demande de propositions et au processus d'évaluation et de sélection des promoteurs retenus. Il a rencontré deux fonctionnaires ayant présenté des divulgations, ainsi que les quatre membres du comité d'évaluation. Il a conclu que, bien que certains documents étaient maladroitement formulés et avaient mené aux préoccupations exprimées par les employés, il n'y avait pas eu dans les faits de partialité ou de favoritisme et par conséquent aucun acte répréhensible. Replacés dans leur contexte global, les libellés maladroitement formulés reflétaient néanmoins une analyse juste et de bonne foi de toutes les propositions. De plus, aucun des membres du comité d'évaluation n'avait d'intérêt personnel, privé ou pécuniaire par rapport à l'un ou l'autre des promoteurs.

Le responsable de l'éthique a noté que la demande de propositions, bien que conforme à la réglementation sur les marchés du GN, semblait enfreindre une disposition du Manuel de procédures du GN sur les marchés. Toutefois, cela s'est produit par inadvertance. Aucun des membres du comité d'évaluation n'était au courant de cette contravention, et s'ils l'avaient su, le sous-ministre de ministère concerné aurait renoncé à ce manquement, comme le permet le Manuel. Le responsable de l'éthique a convenu qu'il aurait été approprié, et même souhaitable, de renoncer à ce manquement. Il a toutefois conclu que l'infraction de nature technique à une disposition du manuel ne constituait pas un acte répréhensible.

Annexe B

Résumé de cas : Représailles alléguées

Afin de protéger l'identité des individus, toutes les personnes alléguant des représailles seront désignées par des pronoms féminins, et toutes les personnes faisant l'objet d'allégations seront désignées par des pronoms masculins.

Représailles non fondées

1. Modification de tâches et procédures disciplinaires

L'employée « C » alléguait que, à la suite de la divulgation d'un acte répréhensible, on lui avait retiré certaines de ces tâches normales, que de nouvelles exigences de travail lui avaient été imposées et que des procédures disciplinaires avaient été entreprises contre elle.

Il a été reconnu que les mesures alléguées par l'employée « C » étaient toutes véridiques. La question était de savoir si elles s'étaient produites « en raison de la divulgation d'un acte répréhensible ». Le responsable de l'éthique a conclu que la plupart des mesures ayant fait l'objet d'une plainte de la part de « C » avaient eu lieu avant sa divulgation d'acte répréhensible. Par conséquent il ne pouvait s'agir de représailles. Cependant, même si cela n'était pas le cas, le responsable de l'éthique a conclu que les mesures constituaient un exercice légitime du pouvoir discrétionnaire de gestion, compte tenu des exigences raisonnables du poste, et qu'il ne s'agissait pas de représailles. La preuve indiquait également que « C » avait en effet librement consenti à au moins un changement à ses tâches normales. Le responsable de l'éthique a également conclu que, bien que le résultat ne puisse être prédit, il y avait un fondement raisonnable pour entreprendre la procédure disciplinaire, et que cette procédure n'était pas motivée par des représailles découlant de la divulgation d'un acte répréhensible.

2. Permission refusée

L'employée « F » alléguait que son superviseur avait refusé de lui accorder la permission de participer à une activité particulière liée au travail. Le responsable de l'éthique a constaté que l'explication offerte par le superviseur de « F », à savoir qu'il avait pris sa décision sur la base de considérations opérationnelles, est raisonnable. Le responsable de l'éthique a également accepté son explication selon laquelle, au moment du refus de la demande présentée par « F », il ne savait pas que « F » avait fait une divulgation d'acte répréhensible en vertu de l'article 40 de la *Loi sur la fonction publique*. Le responsable de l'éthique a donc conclu qu'il n'y avait pas eu de représailles.

UKIUMUN UNNIUTJUTI

2015-2016

**Pittiarniliqiyi Nunavun Kavamatkuni
Havaktinginun**

Jeffrey Schnoor, Q.C.

Pittiarniliqiyi

UKIUMUN UNNIUTJUTI

2015-2016

Pittiarniliqiyi Nunavun Kavamatkuni Havaktinginun

Nanngadjutigiyaga tuniyaangat hivuliqpaamik Ukium Tamaat Ilitugidjutikharnik talvuuna Pittiarniliqiyi tapkuninga Nunavunmi Kavamatkuni Havaktinginnun, talvanganin Ubluqtuhirvia 5, 2015mi Qiqaiyarvia 31, 2016mun.

Tikuaktauniq Havaktakharnik

Havaktaxhangit tamna Pittiarniliqiyi, taimaikuffukhimaluni, piyaangat qiniqhiayaangat ihuaguhungitunik ihuinaaqtunik talvani Nunavunmi kavamatkuni havaktinginnun. Talvani ihuinaaqtun tautuminaqtun, angut arnarluuniit ihumaliukhutik atuqtakharnik ihuinaaqtun talvani Nunavunmi kavamatkuni havaktinginnun. Tamna Pittiarniliqiyi tunihimaagtukhat hiamitiqtukhaungitunik hanaqidjutikharnik havaktinun talvani Nunavunmi kavamatkuni havaktinginnun uqaqtaxhangit ihuinaaqtangit taima tautuminaqtun tautuktitivakhimayut tunihimaagiangatlu ihuarutikharnik tapkuninga – tamainunlu Nunavunmiunun – tapkuninga tuhaqtitihimaagtun qiniqtauniaqtun ilituqhaiyauniaqtunlu qilaminuaq, atuqtauyukhanik ihuarutikharniklu.

Tamna Pittiarniliqiyi aulahimaagtukhaq talvani Ilangani 6mi talvanga Kavamatkuni Havaktunginnun Maligaq, taima aulahimaanginaqtuq talvuuna Qitiqauyaqvia 1, 2015mi Nanngadjutigiyaga tikuaktaugama hivulliuplunga Pittiarniliqiyi Ubluqtuhirvia 5, 2015mi taima tallimanik ukiunik aulaviqaqniaqtunga.

Kingungani Qiqaiyaqvia 2015mi, qaffiuyut hulilukaakhimayut aulavakhimayut upalungaiyaanganik aulavikhangit atuqtakhait malikhautikhangit:

- • Ilitagiyauvakhimayunga talvani Maligaliuquyarvingmi Nunavunmi.
- • Talvuuna takuhimayaga Ministauyuq Kiinauyaliqikkutni, Nanngariyauyuq Keith Peterson, angiyukhiit havaktingit Havagviangitlu havaktuliyiyikkut havaktingitlu.
- • Naunairutikhangit tapfuminga Pittiarniliqiyi qanurlu ilituqhaivakhimayuuq ihuinaaqtamingnik aulavakhimayut akikhangit tuyutainik tamangnun havaktinun Nunavunmi kavamatkuni havaktunginnun.
- • Apigiyauvakhimayunga taiguaqtauyukharnik titiraqhimayut, nallautikkut, TV-kutlu Iqalungni.

HIVAYAQLUGU
TAMNA
PITTIARNILIQIYI

Ethics.officer.nu@gmail.com

Hivayauta: 844-ETHICS2 (844-384-4272)

Talvuuna ikaaknitigun aulaninganun aulavikhaanik malikhautikhangit, aulatitivaktungalu naunairutikharnik qaritauyangani, akiituq hivayaumik atuqtaugiaqaqtunik akiitumik kayumiktukuurutikharnik.

Taima naunaiqhimaniaqtuq kingulirmi uvani ilitugidjutikharni, pidjutikhangit tautuktiyaangat nuutaanik malikhautikharnik kavamatkunilu havaktunun ilihimayukhat tapfuminga Pittiarniliqiyi pigiaqaqtun ikayuutigiyaaanganik ihuaqtumik aulatitivakhimayut. Havagiikhimavakhimaliqtungamigaitunik tukhiqtauhimayunik qaffiuyunik nampangit tuhaqtitauvakhimayut unniqtauuyut ihuinaaqtunik. Atuyuyunga taima adjikiiktun hanaqidjutikhangit havakhimayut qakungugaangat naunaiyaiyaangat pigiaqaqtakharnik tamna Pittiarniliqiyi hanaqidjutikhangitlu Inniqtauuyut ihuinaaqtunik aulahimaniaqtun ihumamingitni havaktinun Nunavut Kavamanmi.

Qanuq Unniqtuiyaanagt Ihuinaaqtunik

Ihuinaaqtunik naunairutiqaqtuq talvani *Kavamatkuni Havaktinginnun Maligaq*. Naunairutiqaqtuq kitulluqaak aulavakhimayaingit havaktiit hulilukaaktangitnik angutit arnat kavamatkuni havaktiuyut katitiqhimayut:

(a) Ihuinaarniit tapkuninga Maligarni talvani Maligaliuryuarvingmi, Maligaliuryuarviliqivingmi Kanatami maligaliqidjutigiyaingit aviktuqhimayunik nunat, ukiuktaqtuniitunikluuniit, maligakhaangitlu havakhimayut uvanga Maligarnin kitunikliqaak;

(b) aulangitkumi ihuaqtumik atuqtauuyukharnik atuqyuaingit Ministamin, tamna Minista munagiyuq Maniliqinikkut Titiiqidjutiliqinikkut Maligaq, unaluuniit tamna Maniliqinikkut Munaqtiuyut Katimayit talvuuna pittinikkut munagidjutikharnik kavamatkuni havaktitingit unaluuniit nunalaani piutigiyangit taima havakti munagihimaarvigiyangit;

(c) atuluangituq nunalaani maniktaqviingit nunalaanilu nanminigiyangit;

(d) tamaat katitiqhimayut atulluangituq ihuangitumik nunalaani nanminigiyangit taima havakti munagiyakhaingit, ilauqaqhimayuyululukaaktunik ihualuangitumik aihiguqtitivakhunik ihumagiluaqhimaitumik ihuangitumik atuqtuq nanminigiyangit munagidjutikhangitnik nunalaani nanminigiyainik hanaqidjutikharnikluuniit;

(e) umilrukhaiyuq uqamalukturluuniit ningagumiluuniit inungnun kitumunliqaak havaktiungitunik angrutiqaangituq pidjutikharnik inungnik kitumunliqaak aituihimaqaqtun ikayuutikharnik piyaangat tuniyaangatlu ikayuutikharnik naunairutingnik talvuuna ikayuutikhanun kitumunliqaak havagvingnun timiuyunun katimayiinun;

(f) hulilukaaktunik ihualuangitumik taima aulatitiniyaqtuq anginirmik ayungnautikharnik inuuhirnun, inuuhirritiarniq qayangnairutikharnikluuniit inungnun, nunalaanun nanminiqaqtunikluuniit nayugainun, avatiliqinikkutluuniit mihaatigun, allatqiinguyuy qayangnaqtuqaqtuq aulahimayuy havaktauyukharnik havakhimayainik atuqtakhaingitluuniit havaktimun;

(g) ihuinaaqtuq tapkuninga malikhautikhat Idjuhikhaq Pittiarahuarnirmut Ukpiriyamingnutlu:

(h) kitullikiak aulatitivakhimayuuq akaktuivakhimayuuq havaktinun allanunluuniit inungnun;

(i) tukhiqtauhimayuuq, atuquyauvakhimayuuq atuqtauhimaaquyaitluuniit tapfuminga tiliuktimin, angiyukhiq atanguyangminluuniit havaktinun havaktimluuniit kitumunluuniit inungnun ihuinaaqhimavakhimayainik titiraqhimayut qangani.

Tamna *Kavamatkuni Havaktiyyunun Maligaaq* naunairutiqaqhimayuuq hanaqidjutikhat taima havaktiit maliktakhangit taima tuhaqtitiumagumik ihumagiyamingnik ihuinaaqhimayunik. Hivulliqpaarmi ihumaliukhutik hanaqidjutikhangit ilituqhaiyaangat ihuaqtunun akhuurutiqaqtunun talvani kavamatkuni havaktiyyunun. Una ilauniqaqtuq imaa:

- Angiyukhiumun Atanguyarminun
- Tuglianga Ministamun tuglianga atanguyarmun
- Tuglianga Ministamun Kiinauyaliqiyikkutni
- Allamunluuniit Ministaup Tuglianganun taima ihumagiyait ihua

Ilituqhaigiaqaqtun ihuinaaqtunik inungnun kitumunliqaak ihumagumik itqumaqaqhimayut taimaliugiangat ayuqhauyuaqtailiqiyaangat inuuhirun, inuuhiringnun, qayangnairutikharnikluuniit inungnun qayangnautiqaqnaitumikluuniit nanminigiyanun avatimunluuniit.

Taima, 30ngit ubluit qangiutigumik ilituqhaiyagiiikhimayamingni ihuinaaqtunik, ihumayut taima akhuurutiqaqtun talvani kavamatkuni havaktinun havagiiikhimavakhimayut malikhautikharnik kangikhinahuagiangat ihuaqhaiyaanganiklu, taima ilituqhaigiaqaqtait tapfuminga Pittiarniliqiyimun. Uvanga mikhaanganin, tamna Pittiarniliqiyi kangikhiniaqhimaniaqtuq, taima inigiigumik ilanganik kangiqhinahuarutingnik ilitugiyaangat ihuinaarutigiyauvakhimayut, ilitugigumitku, ihumagiyauqiaqtun ihuinaaqyuaqhimayut. Allatqiiiliqinikkut, tamna Pittiarniliqiyi imailiugiaqaqtuq:

- Ihuahainiaqhimayut ayungnautigivaktaat ayuqhaqtihimaitumik
- Malikhautinahuaglugu ayungnautigivaktait talvunga aallatqinguyunun ayungnautinik ihuaqhaidjutikharnik
- Ihumaliuyagiiigumik kangiqhinahuarutingnik ilitugiyaangat ihuinaarutigiyauvakhimayut, ihumaliuklutik kangiqhidjutikhaq atugiqaqangitun ihuaqtunikluuniit talvanganin atugiqaqangitun kangiqhidjutikhanginik
- Aulatitilugu ihumagiyauvakhimayuuq allanun ihuaqtunun akhuurutiqaqtunun

Tamna Pittiarniliqiyi amigaitunik akhuurutiqaqtuq qiniqhiyaangat pukugiangatlu kangiqhidjutikharnik. Una ilalik hakugikniaqaqtuq ilautqyaangat kuatiliqiniaqtunik tautuktit piyaqaqtittugitlu tunihiniq naunaipkutarnik hakugiknirmiklu piyaqaqtitni titiqat iniqtigiyauyaangat. Tamna Pittiarniqmun Havakti imaliugiaqaqtuq, naunaiyailiqtinun, itigiqaqtait iglumun kitutliqak havagvingit nunalaani katimayiyuyu

t. Tamna
Pittiarniqmun

Naunaiqyumirumaguvit:

<http://www.gov.nu.ca/finance/information/ethics-officer>

Havakti ihumaliurtuq naliaknut naunaiyagaq piniagiaqaqtuq inmigut inungmun nunalaaniluuniit. Tamna tukliuyuq ataniq ikayuqtuiyalik atuqpiatitnilu taphuma havaktigiyai ikayuqtuiyangi naunaiyainiqmun taphumanga Pittiarniqmun Havakti. Taimailiungitkumi ihuinaarutiqaqniaqaqtuq akiliktuiniaqturlu taima \$10 tausin tallamik. Havakti tuniukhaq naunairutingnik tukhiqtauhimayunin tapfuminga Pittiarniliqiyimin, Taimailiungitkumi ihuinaarutiqaqniaqaqtuq akiliktuiniaqturlu taima \$5 tausin tallamik.

Munagidjutikhaq talvanga Pinaqhimayainik

Maligatigun ihuinaaqtitinaqtuq inungnun uqallagumi ihuinaaqtunik taima akiligiaqaqniaqtun taima \$10 tausin tallamik. Una kangikhidjutiqaqtuq maniguutiuk ilauqaqtuq hulilukaakniq, iiqhitaqtuq taimaaqtitinaqhimayut, akulliqtitinahaqtun, piiqtaunahaqhugit, taimaaqtitauluni, piiqtaunahuarniq, iiqhitaailinahuarniq, taimaaqtitinahuarniq, piiqtauniaqtinahuarniq kaantulaangitni taima inuk ilauhimayuq hulingituq, aulatinahuarniqlu kuatiqtinaiqhimayuq, ilaunahaqhugut maningnun piyumanikkut ihuinaarutikharnikluuniit allamun inuglugiyainun taima uqaqhimayunik ihuinaqhimayunik inuk allanun inungnun tamnaluuniit inuk ikayukpakhimayuq kangikhidjutiikharnun tuhaqtitihimavakhimayuq allanin inungnun.

Havaktiit uuktuugiaqaqtun ihuaruhungitamingnik talvanga uqagiaqaqtait Pittiarniliqiyimun itqumagumitku ilaunialigumik talvani maniguutilinirmi; piqangituq iluani havagvingmi uqagiaqaqtunik maniguutiukharnik hivullirpaarmi. Tamna Pittiarniliqiyi kangiqhinahaqtukhaq ihuagiyaungitumik aadjikiikumik taima angut arnaqluuniit kangiqhinahaqtuq uqagiayuhimayuq ihuinaaqtumik.

Tamna Pittiarniliqiyi ihumaliugiaqaqtuq tamna ihuagiyaungituq maniguutiyauyuq naunaitkumi, ihuaqtumik anullaurutikharnik aulayukhauyuq tapfuminga inungmik aulatitivakhimayuq maniguutiginikkut allamiklu hanaqidjutikharnik atuqtukhaq Pittiarniliqiyimin havauhigiangat kitunikliqaak tamaqhimayaingit ayungnautitivakhimayuq inungmik uniqtiuvaktuq ihuaguhungitunun.

Talvanga allat hanaqidjutikhangit atuqpagaingit tamna Pittiarniliqiyi atungitaingit, tamna tugliuluuq atanguyaq Ministaluuniit tuniukhauyuq kiudjutikharnik tapfumunga Pittiarniliqiyimun ilitugikhaiyukharlu allanik hanaqidjutikharnik piyukhaq, piqaqpan, atuqtauniaqtuq kiudjutikharnik atuquyauvakhimayunin.

Ihivriuqhiutit

Titiraqhimayuq qullani, havaktiit uqallaktukhat havagvingmi ihuinaaqtunik taima uniqtiutinaniq tapfumunga Pittiarniliqiyimun. Pihimayunga naunairutikharnik taima ihumaliukhimayainik taima havagvingmi uqaqtukhat kihimi piqangitun hanaqidjutikharnik ilituqhaiyaangat taima uqallaktautinani uvamnun, taima avatqutinani 30nik ublut atugiiligumik. Talvuuna 2015-16mi, pivakhimayunga pingahunik havagvingmi uqaqtauhimayunik ihuinaaqtunik taima aulavakhimangitun uqaqtauuyukhat tapfumunga Pittiarniliqiyimun.

Talvuuna 2015-16mi, pivakhimayunga 11nik havagvingmi uqaqtauhimayunik ihuinaaqtun. Uvaniituuq naunaitkunmiitun naunaiqhimayut hanaqidjutikhangit ukuninga tamangnik uqaqtauhimayunik.

Ihuinaaqtuqaqtuq nalvaaqtauhimayuq	1
Ihuinaaqtumik nalvaaqhitingitun	5
Piqidjutikhangit nutqaqtaulakhimayuq	1
Piqidjutikhangit aulahimaaqtun	1
Hanaqidjutikhaq allamun tuniyauniaqtun akhuurutiaqtunun	1
Piumangituq piqidjutikharnik	2
Atauttimut:	11

Naitumik titiraqhimayukhaq paqidjutaavakhimayatka iniqtiqhimayutlu naunaiqhimayut uvani Naunaitkutmi "A-mi".

Uvaniituuq titiqat naunaiqhimayuq Havagviungit talvuuna uqaqtauhimayut ihuinaaqhimayunik aulavakhimayut. Ilaunaqhimayuq pingahunik havagvingmi uqaqtauhimayut taima aulavakhimangitun uqaqtauavakhimayut talvunga Pittiarniliqiyimun.

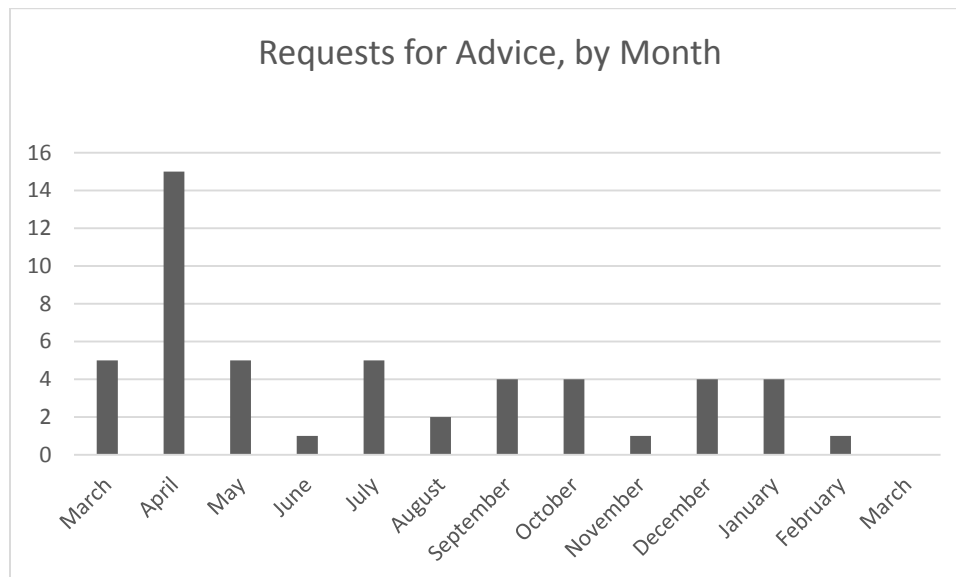
Munarhiliqiyikkut	3		Kiinauyaliqiyikkut	1
Avatiliqiyikkut	3		Pivalliyaliqiyikkut Ingilrayaliqiyitkullu	1
Ilinniaqtuliyiyikkut	3		Maligaliqiyikkut	1
Qatanngutiliyiyit	2			

Malruq ihuagiyaavakhimayut maniguutigiyut aulaliqtun. Tamangnik ukuninga, ihumaliuqhimayunga ihuagiyaungitun itqumadjutiqangitnamik. Naitumik titiraqhimayut tapkuninga paqidjutikhangit naunaiqhimangitun talvani Naunaitkunmi "B-mi".

Uqautiniq

Tamna Pittiarniliqiyi pigiaqaqtuq piyaangat uqaudjiukharnik havaktinun ihumaliuliqtun uqagianganik ihuinaaqtunik. Talvuuna 2015-16mi, pivakhimayunga 51nik tukhidjutikharnik uqaudjiukharnik. Naunaituq, qaffiuyunik nampanik tuniyauvakhimayut talvuuna ikaaknitigun maligaliqinikkut aulaligami. Uvaniituuq naunaitkunmi tautungnaqtuq qaffinik tukhiqtauhimayunik pivakhimayunga talvuuna tamangnin.

Qiqaiyarvia, 2015	5		Tattiaqnaqvia 2015	4
Qitiqauyaqvia 2015	15		Tarium Hikutirvia 2015	1
Qiqaiyaqluaqvia 2015	5		Ubluirvia 2015	4
Imaruqtirvia 2015	1		Ubluqtuhirvia 2016	4
Taaqhivalirvia 2015	5		Iidjirurvia 2016	1
Niqiliqivik 2015	2		Qiqaiyarvia, 2016	0
Apitilirvik 2015	4			



Havaagutikhanga tamna Uqaqtitiyi

Naunaitkunmi 43(5.1) of the *Kavamatkuni Havaktunun Maligaaq* atuqtukhat taima Pittiarniliqiyi Uqaqtitiyilu Maligaliuryuarvingmi ilauyukhat talvani Havaagutikhangit kavamaliqiyaanganik atuqtakhangit Pittiarniliqiyingit paqidjutikhangit taima aulatilunik talvani Maligaliuryuarvingmi. Hanaqidjutikhangit tamna Havagutimingnik naunaiyaiyaangat paqidjutikhangit Pittiarniliqiyim ilitagiyaangat atulluaqtangit pitquhingitlu Maligaliuryuarvingmi. Quviahuktunga uqautiyaangat havaagutimingnik atuqtauliqmiyuq, aulavikharni Qitiqqauyaqvia 1, 2015mi.

Kanatami Tamaat Nunalaani Ihumagiyut Uqaqtuliqiyut Katimayiit

Taima Pittiarniliqiyigaluaqtilunga, ilauliqtunga talvani Kanatami Tamaat Ihumagiyunun Uqaqtuliqiyut Katimayiini, taima katitigivaktun havaktiinik tamangni Kanatami munagidjutiqaqtunik kavamatkuni havaktinun atuqtakhainik ququurutiquaqtuniklu. Katimayiit katimavaktun ukiuk tamaat quviahuktungalu ilauvakama hivullirpaarmik talvuuna Apitilirvik 2015mi. Katimayuarut aturuminaqpaktuq, tunihimaaqtun katimadjutikharnik talvuuna ilinniaqnikkut ilaqtigiyaaangatlu havakpaktainganik. Ilitugipkaiyumayunga quviahuutikharnik talvuuna tunngahuktitivakamik uvamnik.

Iniqtirutit

Iniqtigiumayunga ilitugipkaiyaangat pidjutikharnik uvamnik ikayukpangmanik tuniyauvakhimayunga talvanga angiyukhiit havaktiinik talvani Kiinauyaliqiyikkutnin. Taima quviahuutigivaktatka ihuaqtumik aulavakamik havagvikhamnik.

Quviahuutikharnik talvuuna tamangnun atuqtakhainik, ihuaqtumik ihuarutikharniklu aulatitiyaangat kavamatkuni havaktunun piqaqtukhauyut tamangnun havaktunun talvani tamangnunlu Nunavunmiunun. Quviahuktunga aituiyaangat ayungnairutikharnik talvuuna havaamun.

Pittiarutikharnik tunihiunga,

Jeffrey Schnoor, Q.C.
Pittiarniliqiyi

Naunaitkunmi A

Havaktunun Naitumik Titiraqhimayut: Uqaqtauhimayut Ihuinaaqhimayunik Ihuimaigiyauyut

Munagiyaangat ilitquhianga inum, tamaita inuit havakhimaaqtun uqaqtiyauyukharnik ihuinaaqtunik naunairutiqaqniaqtun talvuuna arnauyut uqaqtaingit tamangniklu inungnik akuktauvakhimayut uqaqhimayainik ihuinaaqtunik tuniyauniaqtun angunmun uqaqtunun.

Ihuinaaqtuqaqtuq nalvaaqtauhimayuq

1. Nulliqinikkut Umilruqhainiq

Havakti "A" akuktauvakhimayut talvuuna nulliqinikkut umilruqhainikkut talvanga havaktimin "B"-min talvuuna saivanik ukiunganik. Nulliqinikkut umilruqhainiq aulaniqaqpaktuq taima qunngiakhuni, kuumiyaangiyauvakhuni, atauhimitauq, kahaktauvakhuni. "A"nguyuuq inuk hanaiyainginalikhuni avaliiqatigiumaqatigiunaiqhugu "B"nguyuuq inuk, iiqhiuliqman angut umilruqhaiyumiqtinani.

Tamna Pittiarniliqiyi apiqhuivaktait tamangnik "A"nguyuuq inuk "B"nguyurlu inuk havagviptingni. Apiqhuivakhimayaitlu pingahuuyut allat inuit havakpaktun aadjikiiktumik havagvingmi apiqhuivakhugitlu malrungguyut inuit havakpaktun havaktunluuniit aadjikiiktumi havagvingmi. Ihivriuqpaktangitlu nallaumayut titiraqhimayuq tuniyauvakhimayut Nunavut Kavamatkunin.

Tamna Pittiarniliqiyi nalvaaqhivakhimayuq "A"nguyuuq inuk itqumayuq ihuinaarutiqaqngituqlu arnam qanuriliunikkut hulilukaakhimayunik. Allatlu tautukhimayut inuit itqumayumiklu uqaqpakhimayut namagiuplugitlu ikayuutigiplugitlu "a"nguyum inuk uqaqtaingit umilruqhainikkut. Kihiani "B"nguyuuq inuk taimailiungituuq tamangnun uqaqtaingit ihuinaaqtainik, quviahiluanguituuq nallaumaluanguitunlu uqaqtaingit huliyaamingnik. Taimaattiarnikkut talvuuna "B"nguyuuq inuk uqallakhimavakhimayuq taima nulliqipluni umilruqhaivakhimayuq "A"mun inukmun atulihaaliqhuni savauyunik ukiunganikni. Tamna Pittiarniliqiyi nalvaaqhivakhimayuq kangidjiutikharnik qaffiuyunik havaktinik unigtuivakhimayut kingulirmi aadjikiiktunik hulilukaakhimavakhimayuq "B"min inukmin. Tamna Pittiarniliqiyi inigtiginiatigun taima, tamangnik hulilukaakhimayainik, ilauhimayuq "B"ngit inum uqallakhimayainik atauhirmik nulliqinikkut umilruqhainikkut, ilihimayamingnik taima qanuriliuqhimayaa quvianangningituuq taimailiuhimayainik nulliqinikkut umilruqhaivakhimayuq, hivuniraalukmi aulaningani qauyimaluaqhimaitumik atuqpaktuq allamun, una akhurnaqtuq atuqtangit ihuinaaqhimayuq talvuuna Naunaitkutitigun Itqumagiyauyut Pittiarnikkutlu taima paqitauhimaliqtuq ihuinaaqtuq.

Naunaiyainirmi uqallakhimayainik atuqpagainik ilituqhaiyaanikkut ihuinaqtaamingnik, tamna Pittiarniliqiyi ihumagivakhimayaingit qaffiuyut uqaqhimayut, ilauqaqtuq aulaninga nulliqinikkut

umilruqhainiq, ayungnautigiyaingitlu "A"mun inungmun allanunlu havagvingmi, "B"nguyuuq inuk uqallakhimaaqpaqtuq itqumangituq quviahuguhimangitumik tamnalul "B"nguyuuq inuk tautuminaqtuq anullautiqaqhimayuuq titiqanik ilitugidjutingniituni. Tamna Pittiarniliqiyi uqallakhimavakhunilu ihumagiplugu taima nulliqinikkut umilruqhainiq aulahimaarniaqtuq akunigaaluk taima huligiyaavakhimangituq talvanganin, taima qaffinin inungnin ihuaguhungitunik qaffiunik ukiunganik talvanga hitamauyunin havaktinin. Tamna Pittiarniliqiyi talvanganin ihumaliukhimayuuq atuqtakharnik:

- a) Tamna "B"nguyuuq inuk piiqtauyukhaq havaamingni talvanga Nunavut Kavamatkuni havaktinin.
- b) Taima Nunavut Kavamatkut akiliktuiyakhangit "A"nguyuuq inuk maningnik taima \$3 tausin tallamik.
- c) Taima Nunavut Kavamatkut piyukhauyut malikhautikharnik tamangnun atanguyauyunun ilitugipkaktayukhat havaktakhangit hivunirmi kiuyukhauyut qillaminuaq ihuagiyaugaligumik talvuuna nulliqinikkut umilruqhainikkut havagvingmi.
- d) Taima Nunavut Kavamanga piyukhauyut malikhautikharnik tamangnun havaktinun ilitugipkaiyukhat taimailiugiaqaqtun pilutik ihuagiyaungituniklu nulliqinikkut umilruqhainikkut havagvingni, taima allanun akuktaugumiluuniit, taimalu atanguyat ilihimayukhat aulayukhauyut qilaminuaq ihuagiyaungitumik, taimaitkaluaqtiluni uvaniluuniit uqallaktauhimayut inungnin tapkuninga nulliqinikkut umilruqhaiyunin uuktuqtunun allanun.

Naunaitkunmi (45 (5) uvani Maligarmi imailiutukhat, ilituqhaidjutikharnik talvanga Pittiarniliqiyimin ilauqagumi atuqtakharnik, tamna nallaumayuuq Minista kiunagiqtukhaq titiraqluni taima 21nik ublut naunairutiqaqhimayuuq kitunik hanaqidjutikharnik aulaniaqtun kiunagikniaqtuq atuqtauyukharnik titiraqhimayut. Uvangananin, tamna Ministauyuuq talvanga uqaudjiyait namagiyaingit taimalu aulatitiniaqtuq tamangnik atuqyauvakhimayut.

Ihuinaaqtumik nalvaaqhitingitun

2. Umilruqhainiq Inugluhinirlu

Havakti "C"nguyuuq ihuinaaqtuq arnaq umilruqhaiyauyuuq inuglugiyauvakhimayurlu tiliuqtingitni tiliuqti ("D")nguyuuq tunihimayurlu qaffiyyunik tautukharnik hulilukaakhimayunik taima itqumayumik ihumagiyyuq ihualuangitumik ihumagiyaungituq. Ilauniqaqtuq ihivriuyagiirniq angiyunik titiqanik, tamna Pittiarniliqiyi apiqhuiniaqtaa "C"nguyuuq inuk, atanguyaanga, atanguyaanga atanguyaa ("D"nguyuuq", havaqatigiya taima ilitagiyauniaqtuq "C"mik tamnalul "D"mik inuk ihuaqtumik naunairutiqaqtuq, malrutlu allat inuit.

Tamna Pittiarniliqiyi ihivriuhimayait tamangnik ayungnautingit ilitagiyaahimayut "C"min, tamangnik inuit talvuunalu aulavikharnik, iniqtigivakhimayuuq ikayuutaungitun talvuuna ihuinaaqtumik uqagiyaavakhimayuuq umilruqhainiklu inugluginikkutlu. Talvanganin, tamna Pittiarniliqiyi iniqtigiyuuq taia "C"nguyuuq inuk angirutingitumik piuangituq "D"nguyuuq taima

akhurutiqangninganik tapfumunga, taima "D"nguyuuq atanguyaungitaa. Kihiani atugiaqaqhimayuuq taima atanguyauyuq tapfuminga "C'mik atuqtakharnik atanguyaugiluaqtamingnin, una ihuiruhutigingituq akhuurutikharnik talvanga "D"min tuniyaangat atuqyauyukhainik "C"mun. Tamna ayungnaut ilitugiyauhimagiyut talvanga "C"min aulatingituq taima umilruqhainikkut, inugluginikkutluuniit naunaitumik kihimi ilauniaqaqhimayuuq ihuaqtumik atuqtakhainik atanguyangit atuqtakharnik.

Talvuunattiaq, tamna Pittiarniliqiyi inigtigihimayuuq havaktamingnik ihuagiyaungitun katitiqhimangituq umilruqhainikkut inugluginikkutlu; taimattiaq, anginirmik ihuinaaqtunik Naunaitkunmi Itqumagiyauyut Pittialiinqinikkutlu katitiqhimayut ihuinaaqtumik naunailuaqhimaituq.

3. Umilruqhainiq

Havakti "E"nguyuuq ihuinagiyauhimagiyuuq taima ilauyungnaiqhimayuuq tamangnin angiyunik munagidjutikharnik havaamingni taimalu aulativakhimayuuq talvunga umilruqhailiqinikkut. "E"nguyum atanguyaa angiruqaqhimayuuq taima arnaq ilauyungnaitquyahimagiyuuq talvaniga angiyunik munagiyakhainik havaamingni kihimi uqallakhimavakhimagiyut taima una ihumagiyaungituq talvuuna havakhimaaqtamingnik. Titiraqhimayait kingulirmi anullautikhangit hanaqiyakhangit aulahimagiyut ihualluangitumik taimalu tunihimaaqtun aallamik naunaitkutamik talvuuna tautukhimayunik taima allat ihumaliuqhimayut "E"ngit havaktangit talvani havaktainik munagiyakhangit. Tunihimaaqtunlu paqidjutikharnik naunairutiqaqhimayut taima "E"nguyuuq inuk uqautauhimagiyuuq qaffiunik havaktainik talvuuna ihumagiyainik havaktamingnik ihumaliurnikkutlu piiqtaunikkut havakhimaaqpaktamingnik munagiyainik.

Tamna Pittiarniliqiyi naunaiyainiaqtuuq ihuinaaqtuqangituq. Hanaqidjutikhat atuqtaingit atanguyarnin naunaiqhimayut atuqtauyukharnin tamangnin talvani "E"nguyut havaktainik nallaumayutlu arnam atanguyaangit ihivriudjutikharni ihuaqtun ihumagiyauvakhimagiyut atuqhimaanginaqtunik inungnin kitunikliqaak.

4. Ilaqatigiiklugit Hiamitiqtukhaungitun Naunairutit Umilruqhainingitlu

Havaktiim "F"nguyuuq ihuinaaqtumik ihiamitiqtukhaungitunik naunairutingnik talvuuna aulaniganik inigiikhimayuniklu talvuuna malrunguyut havaanganik uuktuutikhangit ihuagiyaungitun allanun ilaqatigiiktukhaungitun talvuuna atanguyamingnik atanguyamlu atanguyamingnin. Atauhiinarmin malrunguyunik havagiikhimayunin, "F"nguyum nuutiqtirutikhangit hakuitpangman, atanguyaata angirutiqangituq ihuinaangitumik taima naunairutikhat ihuinarutigivaktainik ilaqatigiikhimayut taima naunaitumik ilitugidjutiqahimayuuq. Talvani kingulirmi havagiikhimayunin, kikliqaqtunik naunairutingnik ilaqatigiikhimayut taima ihumagiyauhimagituuq talvani naunairutingnik; ihumagiplugu havakhimayainik talvanga "F"min, tamna naunairutikhangit ilaqatigiikhimayut tapfuminga "F"nguyuuq atanguyaanan naunairutiqaqangituq taima havaaqaqhimayuuq "iluani havaktangitni" talvani havaangani apiyauhimagiyuni. Tamna Pittiarniliqiyi naunaiyainiaqtuuq taima piqangituuq ihuinaaqtumik talvani Naunaitkutim Itqumayunik Pittiaqhimayukharnilu talvuuna naunairutiqaqtuuq ihuinaaqtuqangituq.

Havaktiim "F"nguyuuq ihuinaarutiqaqhimayuuq taima atanguyaa inuglukhimavakhimayuuq ihumagittiaqhimaitumiklu atauhiinarmi hulilukaakhimayunik unalu, allani havaktamingnik, ihumaliukhimayuuq taima arnaq hulilukaakpakhimayuuq nulliqinikkut ihuangitumik havakhimaaqtiluni. Taima naunaiqhimayuuq talvanga Pittiarniliqiyim paqidjutaani taima "F"nguyuuq inuk quviagingitaa atanguyanga itqumadjutiqaqngita havagiaqaqtainik. Hivulliqpaarnirmi, uqaqhimaaqtamingnik tapkuninga "F"nguyuuq havakti atanguyangalu angirutinginamik ilautitivakhimayuuq allamik ihumagiyamingnik, ilauqangituuq taima umilruqhainikkut. Kingulirmi havaktamingni, "F"nguyuuq atanguyaa apigivakhimayuuq naunaiyaiyaangat taima "F"nguyum malikhautivakhimayuuq havagvium atugakhangit aulangituuq talvuuna nulliqinikkut. Talvuunattiaq, tamna Pittiarniliqiyi naunaiyaihimayuuq (allani titiraqhimayuni) taima ihuinaaqtuqaqngituuq.

5. Umilruqhainiq

Havaktiuyuuq "G"nguyuuq ihuinaaqtuqaqhimayuuq umilruqhainikkut talvanga atanguyamingnin ("H")min unalu malrungguyutlu allat Tamna Pittiarniliqiyi naunaiyaihiaqtaait ihuinaarutiqaqtunin tapkuninga allat malrungguyunin, itqumakpan, ilaungituuq tapkuninga katitiquiingitni naunaiqhimangituuq ihuinaaqtuqaqtunik talvani *Kavamatkuni Havaktiuyut Maligaq* talvanganin uqaudjiuyut taima kangiqhinahualimaituuq tapkuninga ihuinaarutiqaqtunin.

"G"nguyuuq ihuinaaqtuqaqtuuq arnam atanguyangni aulatitivakhimayuuq ihuangiluaqtumik havagianganik havagvingmi taima nigiuqhimayukhaq taima arnam inmikkut taimaagiaqaqtuuq taimaaqtitauniaqtuquuniit. Taima uqallakaluaqhimayuuq itqumangitumik ihuinaaqtitauvakhimayuuq inuglugiyauvakhimavaktuuq, ihumagiluaqhuni uqaqtamingnik atauhiinarmi uqaqtamingni taima "H"nguyuuq inuk, qaritauyakkut titiraqhimayuuq "H"mun atanguyamingnun, itqumangitumik uqaqpakhimayuuq havakhimayuuq talvuuna "G"min, taima "G"nguuq iqquhimayuuq.

Tamna Pittiarniliqiyi nalvaaqhiyuuq, nallaumanirmi aadjikiiktunik pidjutikharni, taima itqumangitun ihuaruhungitumik titiraqhimayut qaritauyakkut naunaituuq tuyuqtauvakhimayuuq. Taima tuyuqtaugaluaqhuni, "H"nguyuuq inuk itqumayumik itqutaaqtuuq tuyuqhimayuuq qaritauyakkut ihuaqtuuq imaalu, kitunikliqaak hulilukaaknirmi, tamna naunairutikhaq tuyuutigiyaaangat qaritauyakkut aulaluanginman ayungnautikhaq talvuuna ihuinaarutingituuq talvuuna Naunaitkutit Itqumayunik Pittiarnikkutlu. Hivutunigaalukmun, "H"nguyuuq inum atanguyaa uqallakhimayuuq titiraqhimayainik qaritauyakkut ayungnautiqaqngituuq uqallakhimayainik tapfuminga "G"min. Tamna Pittiarniliqiyi naunairutiqaqniaqtaaa ihuinaaqtuqaqngituuq talvuuna.

6. Quviagiluaqtamingnik Namagiluaqtamingnunluuniit Aituiyaangat Kaantulaarnik.

Naunairutiit ilutigipkaktavakhimayut qaffiuyunun havaktinun taima ihumaliukhimayut taima ihviridjutikharnik tukhidjutikhangit naunaiqhimayut talvani Tukhiqtauyut Tukhidjutikhat tautungnaqtun namagiluaqtamingnun aituqtauhimayut naunairutiqaqtuuq taima piumpuluaqtamingnun.

Tamna Pittiarniliqiyi ihivriupaktaingit qaffiuyut iniqhimayut titiqat aulayut talvuuna pivalliadjutikharnun Tukhiqtaunik Tukhiqtauyukharnik ihivriudjutikhangitlu pukuktaunikhangitlu iniqtiqhimayunik ilaqaqtunik. Apiqhuivaktaingit malrunguyut havaktiit taima uqallakhimavakhimayut, tapkuatlu hitmauyut ilauyut talvani ihivriuliqiyunik katimayiit. Ihumaliukhimayuy taima, ilangit iniqhimayut titiqat ihualuangitumik titiraqhimavakhimayut tunivakhimayurlu tapkuninga ihumagiyauvakhimayunik taima havakti ilitugipkakhimayuy, atauhiinarmik ihumaliukhimangituy piluagumaiyainikluuniit talvanga ihumaliukhimayuy ihuinaaqtuqangituy. Pihimahimayut talvanga tamaat titiraqhimayunik, ilingagaluqhuni titiraqhimayuy naunairutiqaqhimavakhimayuy ihuaqtumik ihumaliurutikharnik tamangnun tukhiqtauvakhimayunik. Hivutunirmunlu, kituliqaak ilauyut talvani ihivriuliqivingmi katimayiini piqangitun nanminikhatigun, nanmidjutikharnik maniliurutikharnikluuniit ihumagivakhimayut kitunikliqaak hulilukaaktunik.

Tamna Pittiarniliqiyi titiraqhimavakhimayugaluaq Tukhidjutit Tukhiqtauvakhimayunik, taima ihumagiplugit Nunavut Kavamangit Kaantulaaliqiyunik Malikhautikhangit, tautungnaqhimayugaluit ilauliqhimayunik malikhautikharnun talvani Nunavut Kavamangit Kaantulaaliqiyunik Malikhautikhangit Mapiraangutaani titiraqhimayunik. Kihiani, uvuuna pihuukhaaqhimaitumik havakhimavakhimayuy Kituliqaak ilauyut talvani ihivriuliqinikkut katimayinun ilihimangitun talvuuna ihuinaarutikharnik; ilihimagumitku, havagvium tuglia ministam qanuriliugaluaqait talvuuna, taima titiraqhimayuy talvani Mapiraangutaani atuqtakhangit. Tamna Pittiarniliqiyi angirutigivakhimayuy taima ihualuangituy, ilihimayut uqautiluaqhimayut, ihumaliurianganik talvuuna ihuinaarutitinikkut. Talvanga iniqtirivakhimayuy taima qaritauyalinikkut ihuinaaqtuivakhimayut talvani Mapiraangani aulangiman qullirutikharnik ihuinaaqhimayunik.

Naunaitkunimi B

Havakhimayainik Naitumik titiraqhimayuq: Ihumagiyauyuq Ihuinaaqtumik Maniguutiumayuq

Munagiyaangat ilitquhianga inum, tamaita inuit ihumagiyauyuq Ihuinaaqtumik maniguutiumayut talvuuna arnauyut uqaqtaingit tamangniklu inungnik akuktauvakhimayut ihumagiyauhimayut ihuinaarnirmun tuniyauniaqtun angunmun uqaqtainun.

Maniguutiunik Nalvaaqtaungitun

1. Allanguqtiquhimayuq Havaktakhangit Anullaurutikhangit Aulayukhat Aulaqtiquhimayut

Havakti "C"nguyuuq inuk ihumagiyauyuq ihuinaaqtumik, taima aulatitivakhimagami uqaqhuni ihuinaaqtuqaqtunik, arnaq tamna ilaayungnaiqtuq ilanganik havakhimaaqtakharnik, nuutaamik havaktakhainik aulatitivaliqtun arnamun anullaurutikharniklu aulavikharnik aulatitinaqtun arnamun.

Angirutivakhimaliqtuq taima hanaqidjutikhangit ihumagiyauyuq ihuinaaqtunik havaktimun "C"mun itqumayut. Hanaqidjutikhat imaituq aulavakhimayut "taima uqaqhimaapaktamingnik ihuinaaqtunik". Tamna Pittiarniliqiyi ihumaliukhimayumik iniqtiqhimayuq tamaita hanaqidjutikhangit uniuqtauvakhimayut talvuuna "C"nun aulavakhimayut taima uqallaktinani ihuinaarutingnik; talvangaanin, ihumagiyauniaqtun maniguutaungitun. Kihiani, taimaitkaluangitugaluaq hanaqidjutikhaq, tamna Pittiarniliqiyi ihumaliuqhuni iniqtigivakhimayuq hanaqidjutikhangit atuguminaqtun havaktauyukhat munagiyaanganik atuqtauyukhat, nallaumanikkut pihimayainik ihumagiyauhimayut atuqtainik havaatigun, ihumagiyauhimangitun talvuuna maniguutinikkut. Kangiqhidjiutikhangit naunairutiqaqhimayut taima "C"nguyuuq inuk inikkut uqaqpakhimayuq allanguqtigivakhimayuq havaktamingnik havaktakhainik. Tamna Pittiarniliqiyi iniqtigivakhimayuq taima, kiklivikhangit iniqtirutikhat naunaitugaluit, piqaqpaktun atugianganik anullautikharnik aulayukharnik taimalu aulavakhimangitun talvanga maniguutigiyunik talvuuna uqaqtauhimayunik ihuinaaqtunik.

2. Angirutikharnik Angiqtaungituq

Havaktim "F"nguyuuq ihuinaaqtuqaqhimayuq arnam atanguyaa kingiuvakamiuk angirutikharnik havagianganik allanik havaktauyukharnik hulilukaaktunik. Tamna Pittiarniliqiyi nalvaaqhimayuq taima kiudjutikharnik aituqtauvakhimayuq talvanga "F"min inungmin atanguyaata taima angut ihumaliukhimayainik nallaumayuq talvuuna aulatitidjutikharnik ihumagiyauhimayut ihuagiyaunginaqtun. Tamna Pittiarniliqiyi angirutigivakhimayuq angut uqallakhimayainik, talvuuna ikaaknitigun pigiaqangituq "F"nguyum tukhiqtamingni, ilihimangituq taima "F"nguyum

uqaqhimayainik ihuinaaqtuqaqhimaliqtuq talvani naunaitkunmi 40mi talvani Kavamatkuni Havaktiit Maligarni. Tamna Pittiarniliqiyi taimaittiaq iniqtiriniaqtuq aulatitivakhimayut piqangitumik talvuuna maniguutinikkut.