

Rapport annuel

2018-2019

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

Jeffrey Schnoor, c.r.

Responsable de l'éthique

Rapport annuel

2018-2019

Responsable de l'éthique pour la fonction publique du Nunavut

Je présente avec grand plaisir le quatrième rapport annuel du responsable de l'éthique pour la fonction publique du Nunavut couvrant la période du 1^{er} avril 2018 au 31 mars 2019.

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 allégations d'actes répréhensibles commis dans la fonction publique du Nunavut, et d'enquêter à cet égard. Lorsque les allégations sont fondées, il formule des recommandations pour remédier au problème. Le poste de responsable de l'éthique permet aux employés de la fonction publique du Nunavut de divulguer en toute sécurité les actes répréhensibles dont ils ont connaissance. 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 :

- 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

COORDONNÉES DU RESPONSABLE DE L'ÉTHIQUE

Ethics.officer.nu@gmail.com

Tél. : 844 ETHICS2 (844 384-4272)

Télec. : 800 507-0962

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 humaines, 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 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'ils estiment approprié dans les circonstances.

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

Si, après 30 jours, ils ne sont pas convaincus que les autorités au sein de la fonction publique ont pris des mesures raisonnables pour enquêter sur l'acte répréhensible et le corriger, ils peuvent en faire la divulgation au responsable de l'éthique. À ce moment, 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 qu'il n'est pas nécessaire ou adéquat de procéder à une enquête, et donc refuser de le faire;
- renvoyer la question aux autorités compétentes.

Le responsable de l'éthique possède d'importants pouvoirs d'enquête afin de recueillir de la preuve, notamment le pouvoir de convoquer des témoins afin de recueillir leur témoignage et celui d'exiger la production de documents. Il peut, dans le cadre d'une enquête, pénétrer dans des locaux occupés par un ministère ou un organisme public. Il 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 l'enquête du responsable de l'éthique. Le défaut de se conformer à une telle exigence constitue une infraction passible d'une amende maximale de 10 000 \$. Les fonctionnaires doivent fournir l'information demandée par le responsable de l'éthique. Le défaut 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, ce qui est passible d'une amende maximale de 10 000 \$. 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 relative à une divulgation faite par une autre personne.

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

représailles, et ce, même s'ils n'ont pas fait de divulgation interne à cet effet au préalable. 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 :

<https://www.gov.nu.ca/fr/ressources-humaines/information/responsable-de-lethique>

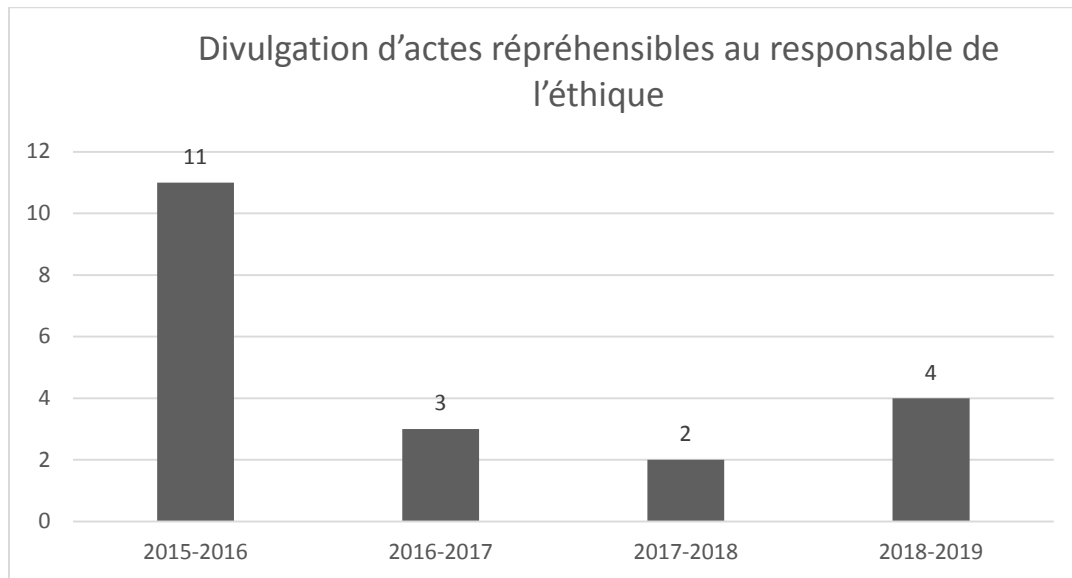
Si le responsable de l'éthique conclut que la plainte relative à des représailles est valide, une mesure disciplinaire appropriée doit être imposée à la personne en faute, et d'autres mesures recommandées par le responsable de l'éthique peuvent être prises en vue de dédommager l'auteur de la plainte 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, ils doivent expliquer au responsable de l'éthique pourquoi et décrire quelle mesure, le cas échéant, sera prise en réponse aux recommandations.

Divulgations et enquêtes

Comme il a été mentionné précédemment, les fonctionnaires doivent faire une divulgation interne des actes répréhensibles présumés avant d'en faire une au responsable de l'éthique. Les dirigeants des ministères sont tenus d'aviser le responsable de l'éthique de ces divulgations internes, mais celui-ci n'a pas le pouvoir d'enquêter avant la fin des 30 jours suivant la divulgation. Au cours de l'exercice 2018-2019, j'ai reçu quatre avis de divulgation interne, mais aucune divulgation à mon intention, comparativement à une l'an passé, à deux en 2016-2017 et à trois en 2015-2016. Deux des quatre divulgations de 2018-2019 portaient sur le même acte présumé.

J'ai reçu 2 divulgations d'actes répréhensibles en 2018-2019, contre 2 l'an dernier, 3 en 2016-2017 et 11 en 2015-2016 (la première année où les fonctionnaires du Nunavut avaient la possibilité de divulguer des actes répréhensibles au responsable de l'éthique).



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 pour trois des quatre divulgations que j'ai reçues :

- Dans l'un des cas, l'auteur de la plainte alléguait être victime de harcèlement au travail et de la part des Ressources humaines, qui n'avaient pas su remédier à la situation adéquatement. J'ai déterminé que la plainte de harcèlement au travail avait déjà fait l'objet d'une enquête par une autre entité et que, dans les circonstances, il n'était pas nécessaire que je me penche sur la question. En ce qui avait trait aux allégations de harcèlement des Ressources humaines, j'ai constaté qu'il s'agissait plutôt d'une divergence d'opinions et que cela ne constituait pas une forme de harcèlement.
- Dans les deux autres cas, il était surtout question de compétence professionnelle et de gestion du rendement, ce qui n'entre généralement pas dans la définition d'« acte répréhensible ». Dans l'un des deux cas, l'employeur s'occupait du dossier. Dans l'autre, une autre entité enquêtait sur les allégations; j'ai donc demandé à l'employeur de bien prendre note des résultats de cette enquête.

J'ai enquêté sur la quatrième divulgation et déterminé qu'il n'y avait pas d'acte répréhensible. L'auteur de la plainte alléguait qu'une personne en position d'autorité avait formulé de nombreuses critiques négatives non fondées sur son travail pour justifier le fait qu'on ne le réembauche pas. Il alléguait qu'il s'agissait de harcèlement et donc d'un acte répréhensible. Même si certaines critiques ont été formulées de façon inappropriée, je n'ai trouvé aucune preuve justifiant que la personne avait agi de la sorte outre que pour la sécurité de la clientèle et une question de conformité aux normes du gouvernement du Nunavut (il est aussi possible que les personnalités et styles de communication des deux personnes n'étaient pas compatibles). Je n'ai donc pas été en mesure de conclure qu'il y avait eu

des actes de harcèlement qui auraient constitué une grave violation du Code de valeurs et d'éthique (et donc d'acte répréhensible).

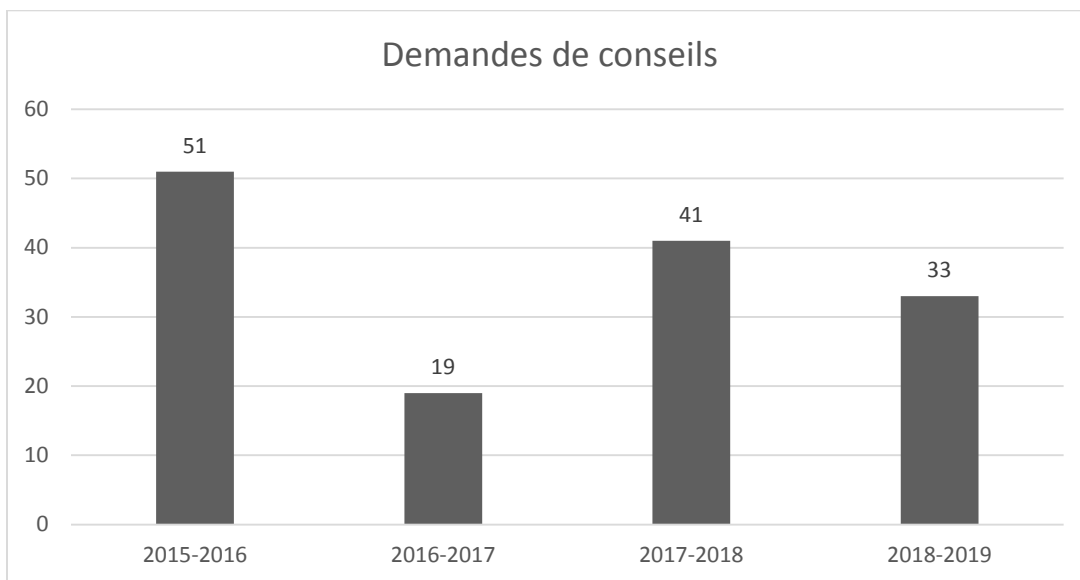
Représailles

Il n'y a eu aucune allégation d'acte de représailles durant l'exercice.

Conseils

Le responsable de l'éthique peut fournir de manière confidentielle des conseils aux fonctionnaires qui envisagent de faire une divulgation d'acte répréhensible. Par exemple, il peut les aider à déterminer si une situation donnée constitue un acte répréhensible et leur indiquer la marche à suivre pour faire une divulgation. Au cours de l'exercice 2018-2019, j'ai reçu 33 demandes de conseils.

Je suis heureux de souligner que le gouvernement du Nunavut continue de transmettre régulièrement de l'information aux employés de la fonction publique pour qu'ils n'oublient pas que le responsable de l'éthique est là pour les aider et pour leur rappeler la procédure de divulgation des actes répréhensibles.



Groupe national concernant les divulgations faites dans l'intérêt public

Je tiens à exprimer toute ma gratitude envers les membres du Groupe national concernant les divulgations faites dans l'intérêt public. Cette organisation non officielle réunit des agents de partout au Canada responsable des questions éthiques et de dénonciations. Le Groupe se réunit chaque année, et j'ai assisté à sa réunion annuelle en septembre 2018. Il s'agit d'une occasion unique de perfectionnement et de réseautage, et je suis reconnaissant qu'on m'offre la possibilité d'échanger sur mes expériences avec mes collègues de l'ensemble du pays.

Conclusion

En conclusion, je tiens à exprimer ma gratitude pour l'excellent soutien que continuent de m'offrir les cadres du ministère des Finances dans l'exécution de mes fonctions. Votre aide est inestimable. J'entends bien préserver cette relation importante durant la transition vers le ministère des Ressources humaines.

J'espère que mon travail en tant que responsable de l'éthique concourt à 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.

Le responsable de l'éthique,

Jeffrey Schnoor, c.r.