

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.

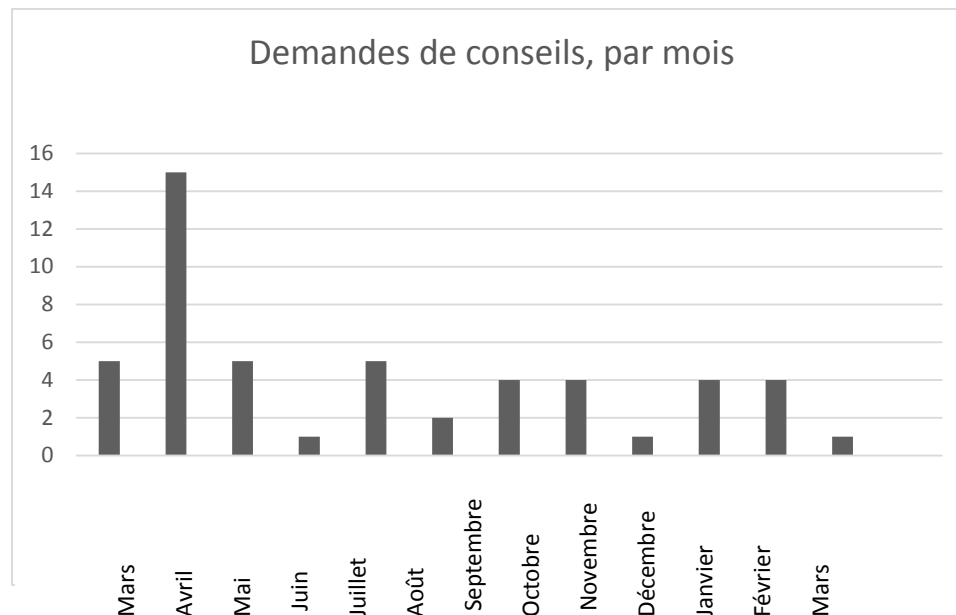
Santé	3		Finances	1
Environnement	3		Développement économique et Transports	1
Éducation	3		Justice	1
Services à la famille	2			

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.