

Rapport annuel

2021-2022

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

Jeffrey Schnoor, c.r.

Responsable de l'éthique

Rapport annuel

2021-2022

Responsable de l'éthique pour la fonction publique du Nunavut

J'ai l'honneur de présenter le septième rapport annuel du responsable de l'éthique pour la fonction publique du Nunavut. Celui-ci couvre la période allant du 1^{er} avril 2021 au 31 mars 2022. Comme je l'explique plus loin, je m'attends à ce qu'il s'agisse de mon dernier rapport annuel.

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 la première personne nommée à ce poste de responsable de l'éthique pour un mandat de cinq ans qui a débuté le 5 janvier 2015. J'ai été reconduit pour un autre mandat de cinq ans en 2020.

Comme je l'ai fait dans les rapports annuels des années précédentes :

- je présenterai brièvement ce qui constitue un acte répréhensible et le mécanisme du processus de divulgation;
- je décrirai les protections contre les représailles que la *Loi* procure aux fonctionnaires qui font une divulgation d'actes répréhensibles;
- je fournirai des données statistiques sur le nombre de demandes de conseils et le nombre de divulgations d'actes répréhensibles que j'ai reçues, et j'indiquerai ce qui est advenu de ces divulgations.

Je profiterai également de l'occasion pour formuler quelques observations, tirées de mon expérience au cours de ces sept dernières années et plus, sur les façons dont la *Loi* pourrait être améliorée afin de mieux atteindre ses objectifs et mieux protéger les employés et le public.

Mécanisme de divulgation des actes répréhensibles

En quelques mots, 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 ce sujet. Lorsque les allégations sont fondées, il formule des recommandations pour remédier à la situation. Il offre la possibilité aux fonctionnaires de la fonction publique du Nunavut de divulguer en toute sécurité les actes répréhensibles dont ils ont connaissance. Les fonctionnaires et l'ensemble des Nunavummiut ont ainsi l'assurance que ces divulgations feront l'objet d'une enquête et seront traitées de manière prompte, équitable et efficace.

Selon la *Loi sur la fonction publique*, l'expression « acte répréhensible » s'entend 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).

POUR
COMMUNIQUER
AVEC LE
RESPONSABLE DE
L'ÉTHIQUE

Ethics.officer.nu@gmail.com

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 Ressources humaines;
- tout autre sous-ministre qu'ils estiment être la personne adéquate dans les circonstances.

Les fonctionnaires peuvent divulguer un acte répréhensible 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.

Si, dans les 30 jours suivant la divulgation, 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 étaient prouvées, constitueraient un acte répréhensible. Le responsable de l'éthique peut également :

- tenter de régler la question de façon informelle;
- soumettre une question à un autre mode 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 des éléments de preuve, notamment le pouvoir de convoquer des témoins afin de recueillir leur témoignage et celui d'exiger la production de documents. Le responsable de l'éthique peut, dans le cadre d'une enquête, entrer dans tout local occupé par un ministère ou un organisme public. Le responsable de l'éthique décide si une enquête doit être menée en public ou à huis clos. L'administrateur général doit collaborer et s'assurer que les fonctionnaires dont il est responsable collaborent à une enquête menée par le responsable de l'éthique. L'omission de se conformer à une telle exigence constitue une infraction passible d'une amende maximale de 10 000 \$. Un fonctionnaire doit fournir l'information demandée par le responsable de l'éthique. L'omission de se conformer à une telle exigence constitue une infraction passible d'une amende maximale de 5 000 \$.

Protection contre les représailles

La *Loi* interdit de pénaliser une personne qui a divulgué un acte répréhensible et une telle infraction 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 sa divulgation d'un acte répréhensible ou de sa collaboration à l'enquête relative à une divulgation faite par une autre personne.

Les fonctionnaires qui croient faire l'objet d'un acte de représailles peuvent déposer une plainte auprès du responsable de l'éthique; ils ne sont pas tenus de d'abord faire une divulgation interne de l'allégation de représailles. 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.

En cas de défaut de prendre les autres mesures recommandées par le responsable de l'éthique, l'administrateur général ou le ministre approprié doit en fournir les raisons au responsable de l'éthique et doit décrire les autres mesures, le cas échéant, qui seront prises en réponse aux recommandations.

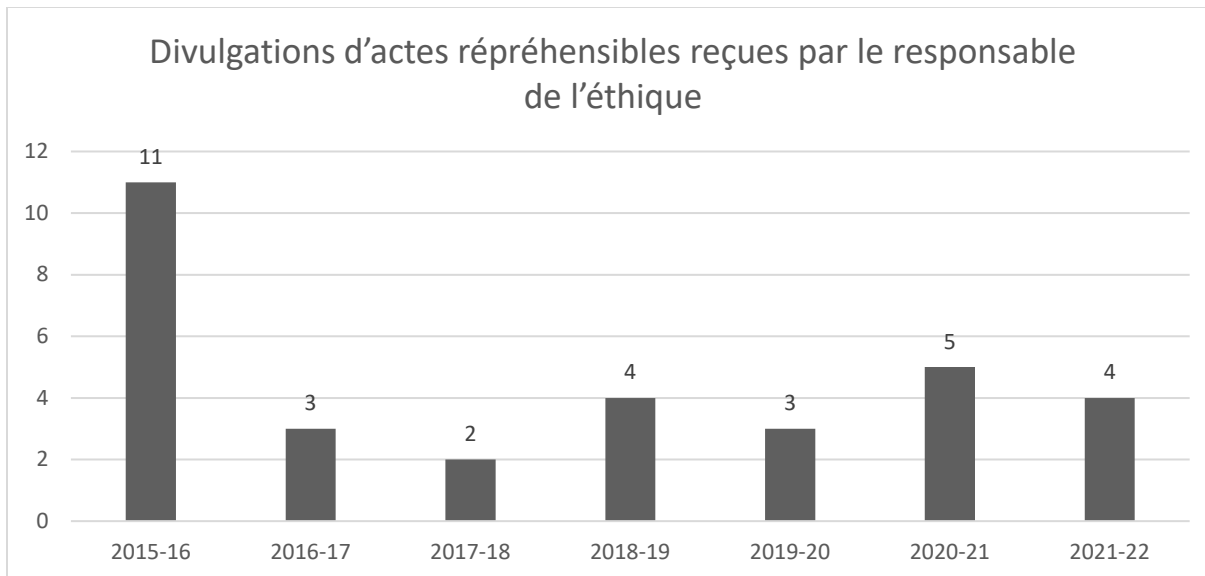
Divulgations et enquêtes

Comme il est mentionné précédemment, les fonctionnaires doivent procéder à une divulgation interne d'actes répréhensibles avant de pouvoir divulguer ces actes au responsable de l'éthique. Les responsables ministériels m'avisent de ces divulgations internes, mais je n'ai pas le pouvoir de procéder à une enquête sur celles-ci avant que la divulgation me soit faite, et ce, à l'issue d'un délai d'au moins 30 jours. En 2021-2022, j'ai été avisé d'une divulgation interne, qui n'a pas été divulguée au responsable de l'éthique. À titre de comparaison, il y en a eu une en 2020-2021, deux en 2019-2020, quatre en 2018-2019, une en 2017-2018, deux en 2016-2017 et trois en 2015-2016.

J'ai reçu quatre divulgations d'actes répréhensibles en 2021-2022. Le tableau suivant compare

<p>Pour en savoir plus :</p> <p>www.gov.nu.ca/fr/ressources-humaines/information/responsable-de-lethique</p>

les chiffres des dernières années en remontant jusqu'à 2015-2016, la première année durant laquelle les fonctionnaires du Nunavut ont pu faire une divulgation d'actes répréhensibles au responsable de l'éthique.



Deux divulgations ont été reportées de l'exercice précédent. Dans les deux cas, j'ai déterminé que l'acte répréhensible n'avait pas été démontré. Voici un résumé des deux affaires :

- Le premier divulgateur a avancé un certain nombre d'allégations complexes et interconnectées. Pour résumer, certaines de ces allégations remettaient en question les qualifications et les compétences du superviseur du divulgateur, laissant à penser que la sécurité publique était ainsi mise en danger. Un certain nombre de projets ont été identifiés qui, selon le divulgateur, auraient pu être gérés mieux et différemment. Le divulgateur a également allégué que son superviseur, ainsi que le personnel des ressources humaines, refusaient régulièrement au divulgateur des demandes de congés, d'arrangements de travail alternatifs, ainsi qu'un appartement, et ce, alors que des demandes semblables émanant d'autres employés étaient approuvées. Le divulgateur a suggéré que cela était dû au fait que le superviseur jalousait ses capacités supérieures. Enfin, le divulgateur a allégué que le superviseur avait exprimé son refus d'engager toute personne d'une origine nationale précise et avait dénigré d'autres employés. Ces divulgations ont donné lieu à une allégation selon laquelle, en substance, l'organisation de l'employeur était mal gérée.

L'employeur a fourni la preuve que le superviseur possédait les qualifications appropriées et que, le cas échéant, il avait fait appel à des agents contractuels extérieurs de réputation nationale ou internationale. L'employeur a également fourni la preuve que le refus des demandes faites par le divulgateur avait été opposé dans le respect de la politique, reflétait les besoins opérationnels et n'était pas affecté par un quelconque préjugé envers le divulgateur. Enfin, le superviseur a nié avoir dénigré d'autres employés et a nié toute discrimination fondée

sur l'origine nationale, soulignant à la fois qu'il n'avait pas le pouvoir de bloquer l'accès aux emplois et que l'organisation employait de nombreuses personnes de cette origine nationale.

Dans mon rapport, j'ai indiqué que le processus établi par la *Loi sur la fonction publique* vise à fournir aux employés de la fonction publique du Nunavut un moyen sûr et efficace de faire la lumière sur une conduite grave et préjudiciable (acte répréhensible) et de veiller à ce que type de conduite soit traité de façon adéquate. Il ne s'agit pas d'un mécanisme permettant de déterminer si un employé fait du bon travail ou pourrait mieux s'acquitter de ses tâches. Il s'agit là du rôle des processus d'évaluation du rendement entrepris par les gestionnaires. De même, il ne s'agit pas d'un mécanisme d'appel dans le cadre de relations de travail ou de procédures disciplinaires.

J'ai donc refusé de commenter les allégations relatives à la compétence du superviseur. Cela ne relève pas de mon mandat. Cependant, les allégations selon lesquelles le manque de compétence était tel qu'il pouvait constituer une mise en danger du public relevaient tout à fait de mon mandat. Cependant, une allégation aussi grave doit s'accompagner de preuves crédibles, et j'ai constaté qu'elles n'ont pas été présentées. Le fait que les avis du divulgateur et du superviseur aient divergé sur la meilleure façon de procéder dans le cadre de certains projets n'est pas une preuve de faute. Il n'y avait aucune preuve que les décisions prises par la direction de l'organisation s'apparentaient à une faute de gestion grave ou représentaient un danger pour le public.

L'allégation selon laquelle le public était mis en danger parce que le superviseur n'avait pas certaines qualifications n'était que pure spéculation. De plus, l'employeur semblait prendre des mesures adéquates pour s'assurer que chaque projet bénéficie de l'expertise appropriée.

J'ai aussi noté que le divulgateur n'avait pas présenté de preuves adéquates que les refus de diverses demandes de congé et de demandes d'appartement étaient motivés par autre chose que les facteurs appropriés que la direction doit évaluer. Enfin, j'ai relevé que les allégations du divulgateur concernant les commentaires faits par le superviseur n'étaient pas prouvées, selon la prépondérance des probabilités.

- Le second divulgateur disposait d'un contrat de travail qui avait été renouvelé pour deux mois, et il alléguait que des contrats similaires avec d'autres employés avaient été renouvelés pour un an. Cependant, en l'absence de preuves crédibles d'un motif illégitime ou d'une malveillance, la direction a le droit de prendre des décisions sur le maintien en poste d'un employé et sur la durée de l'emploi. Le divulgateur n'a pas présenté de telles preuves, j'ai donc conclu que l'acte répréhensible n'avait pas été démontré.

Le divulgateur a également contesté un contrat attribué à une société tierce. Selon le divulgateur, ce travail aurait pu être effectué à l'interne (par le divulgateur), l'employé du tiers

chargé du projet n'avait pas l'expérience nécessaire, et l'employé qui devait évaluer le travail de la société tierce n'avait ni les connaissances ni les qualifications pour cette tâche. L'employeur a répondu que tous les contrats étaient attribués conformément à la *Loi sur la gestion des finances publiques* et à toutes les autres règles et directives applicables. Il a fait remarquer que l'entreprise tierce avait bonne réputation à l'échelle nationale et qu'elle fournissait depuis longtemps un travail de qualité et en conformité. Encore une fois, en l'absence de preuves crédibles d'un motif illégitime ou d'une négligence grave, la direction est en droit de prendre des décisions éclairées sur la meilleure façon de mener à bien un projet. Aucune preuve de ce genre n'a été fournie, j'ai donc conclu que l'acte répréhensible n'avait pas été démontré.

Le divulgateur a également allégué qu'un superviseur lui avait offert un poste de direction vacant sans suivre les procédures applicables en matière de ressources humaines. Aucune preuve crédible n'a été offerte, et le superviseur a nié l'allégation, soulignant qu'il n'avait pas le pouvoir de faire une telle offre. J'ai conclu que l'acte répréhensible n'avait pas été démontré.

Enfin, le divulgateur a allégué que le superviseur avait émis un commentaire négatif sur le rendement d'un autre employé. En l'absence d'autres circonstances, j'ai déterminé que l'allégation ne constituait pas un acte répréhensible, j'ai refusé de poursuivre l'enquête.

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 à l'égard d'une autre divulgation que j'ai reçue cette année :

- L'affaire concernait un supposé licenciement abusif. L'ancien employé alléguait que le gouvernement du Nunavut n'avait pas tenu compte de manière adéquate des facteurs applicables énoncés dans le Manuel des ressources humaines (années de service, antécédents, gravité de l'infraction et tout autre fait pertinent). J'ai noté que le manuel indique clairement que l'employeur conserve le pouvoir discrétionnaire de mettre fin à l'emploi, le cas échéant. Il s'agit d'une décision que l'employeur a le droit de prendre. Le bienfondé de cette décision et la question du droit à l'indemnité de départ peuvent faire l'objet de négociations ou d'une action en justice. En l'absence d'autres preuves, comme de la malveillance, l'exercice de ce pouvoir discrétionnaire en matière de licenciement ne constitue pas un acte répréhensible.

Deux des divulgations reçues cette année ont été transmises à des enquêteurs indépendants en raison de leur complexité. Cela a été fait avec le consentement des personnes à l'origine de la divulgation, et j'ai laissé mes dossiers en suspens dans l'attente de la conclusion de ces enquêtes externes.

La dernière divulgation fait toujours l'objet d'une enquête de ma part.

Représailles

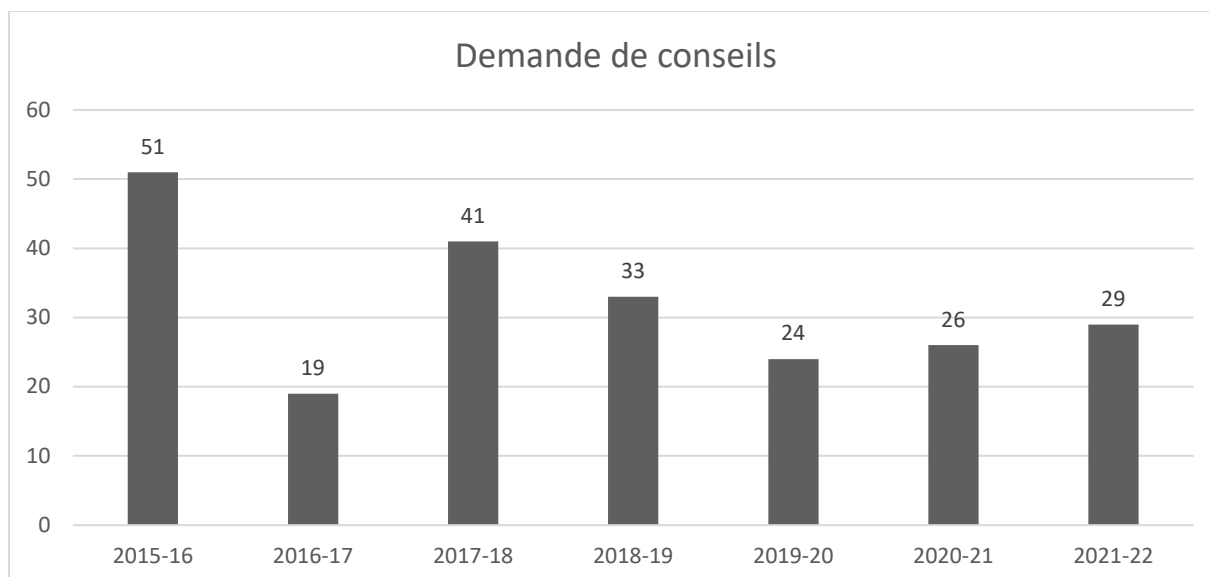
J'ai reçu une allégation de mesures de représailles qui, selon moi, n'était pas fondée. Voici un résumé de cette affaire :

- À l'issue de deux divulgations d'actes répréhensibles, le divulgateur a fait l'objet de plusieurs procédures disciplinaires. Deux d'entre elles ont abouti à des mises à pied disciplinaires de plusieurs jours. Le divulgateur a allégué que les procédures et les mises à pied disciplinaires étaient des mesures de représailles décidées suite aux divulgations d'actes répréhensibles présumés.

Pour qu'il s'agisse de « représailles », les mesures prises par l'employeur doivent l'avoir été en raison des divulgations. L'employeur a déclaré qu'en réalité, il y avait eu d'importantes préoccupations concernant le rendement au travail de la personne avant la divulgation, et que les procédures disciplinaires et les mises à pied disciplinaires étaient une réponse à ces préoccupations. J'ai déterminé que les preuves appuyaient l'explication de l'employeur et que, par conséquent, il n'y avait pas eu de mesures de représailles.

Conseils

Le responsable de l'éthique peut fournir de manière confidentielle des conseils aux fonctionnaires qui envisagent de faire une divulgation d'acte répréhensible. Les conseils sont généralement donnés concernant des circonstances particulières pouvant constituer un acte répréhensible et du processus à suivre pour faire une divulgation. En 2021-2022, j'ai reçu 29 demandes de conseils. Le graphique suivant illustre la tendance au cours des sept dernières années.



Quelques dernières observations

Comme je l'ai indiqué au début, je m'attends à ce qu'il s'agisse de mon dernier rapport annuel. J'ai informé le gouvernement du Nunavut que j'aimerais qu'il lance un processus de nomination d'un nouveau ou d'une nouvelle responsable de l'éthique. Je poursuivrai mon travail jusqu'à ce qu'un remplaçant ou une remplaçante ait été trouvé, idéalement d'ici l'automne 2022. J'ai beaucoup apprécié mon mandat de responsable de l'éthique. Ce fut un travail stimulant qui m'a apporté une grande satisfaction. J'espère avoir contribué à améliorer le milieu de travail de la fonction publique du Nunavut et à renforcer la confiance des Nunavummiut dans le fait que les cas d'actes répréhensibles peuvent être signalés en toute sécurité et traités efficacement. Cependant, pour des raisons personnelles, j'ai décidé que le moment était venu de passer le flambeau.

C'est donc un moment opportun pour faire quelques observations basées sur mon expérience depuis que j'ai accepté ce poste en 2015. Il s'agissait alors d'une nouvelle législation et d'un nouveau poste, et j'ai beaucoup appris depuis.

Anonymat Le processus prescrit par la *Loi sur la fonction publique* ne permet pas aux employés de faire des divulgations de façon anonyme. Ils doivent d'abord faire leur divulgation à leur superviseur ou à un sous-ministre. Par conséquent, un certain nombre d'employés qui m'ont appelé pour obtenir des conseils sur un possible acte répréhensible qui, à première vue, semblait crédible et préoccupant, ont décidé de ne pas passer à l'étape suivante qui consiste en une divulgation officielle. C'est regrettable et, à mon avis, cela va à l'encontre de l'objectif même de la législation.

Cela s'explique dans la plupart des cas par une peur de mesures de représailles. Je reconnais que la *Loi* dispose de rigoureuses mesures de protection contre les représailles, notamment d'importantes sanctions. Il n'en reste pas moins que les fonctionnaires de la fonction publique

du Nunavut travaillent dans de petites collectivités et dans de petits milieux de travail. Une divulgation nécessite beaucoup de courage et engendre un risque important, autant au travail que dans la collectivité. L'impossibilité de faire une divulgation anonyme directement au responsable de l'éthique empêche clairement certains employés de se manifester.

La plupart des provinces et des territoires au Canada préviennent cette situation en donnant aux fonctionnaires la capacité de choisir à qui ils s'adresseront pour divulguer un acte répréhensible. Presque partout ailleurs au Canada, les fonctionnaires peuvent faire une divulgation interne, comme c'est le cas au Nunavut, mais peuvent aussi sauter cette étape et faire la divulgation directement auprès de l'agent indépendant approprié (au Nunavut, le responsable de l'éthique). L'agent indépendant s'efforce de protéger l'identité de la personne à l'origine de la divulgation (toutefois, cela n'est pas toujours possible dans le cadre de certaines situations).

L'adoption d'une telle approche éliminerait un obstacle pour que les employés se manifestent. J'ai suggéré dans des rapports annuels antérieurs que l'Assemblée législative envisage sérieusement de permettre aux employés de faire des divulgations directement au responsable de l'éthique, et je le réitère.

Divulgations de personnes qui ne sont pas des employés : J'aimerais aussi faire remarquer qu'ailleurs au Canada, dans certains endroits, la personne occupant un poste équivalent à celui du responsable de l'éthique est autorisée à enquêter sur des allégations d'acte répréhensible au sein de la fonction publique qui sont avancées par une personne extérieure à la fonction publique. Ce n'est pas le cas au Nunavut et, lorsque je reçois une telle demande, je suis tenu d'aviser le divulgateur potentiel du fait que je n'ai pas la compétence de me charger de l'affaire. S'il veut poursuivre ses démarches, il doit faire part de ses préoccupations à son député provincial, à ses représentants locaux ou aux médias. Je crois que l'objectif de veiller à ce que les actes répréhensibles commis au sein de la fonction publique soient mis en lumière et traités efficacement serait mieux atteint si le responsable de l'éthique pouvait recevoir les divulgations des citoyennes et citoyens.

Hameaux : Au fil des ans, j'ai reçu un certain nombre de demandes concernant des actes répréhensibles présumés commis par des employés de hameaux. Je dois répondre que je n'ai pas la compétence pour étudier la question et je ne peux offrir aucune autre solution. Il conviendrait d'envisager d'étendre la compétence du responsable de l'éthique afin d'englober ces divulgations d'actes répréhensibles présumés.

Désaccords au travail : Un nombre important de demandes de conseils que j'ai reçues, et peut-être la majorité, concernait des plaintes sur une conduite inappropriée ou non professionnelle sur le lieu de travail qui, souvent, ne constitue pas un acte répréhensible. Dans certains cas, les allégations, si elles étaient prouvées, dénoteraient une conduite sur laquelle la direction devrait se pencher, sans pour autant constituer une violation grave du *Code de valeurs et d'éthique* ou entrer dans la définition d'un acte répréhensible. Par exemple, un employé peut se plaindre que son superviseur manque de compétence et s'acquitte mal de sa tâche. Que ces plaintes soient fondées ou non, elles méritent d'être étudiées sérieusement. Cependant, les employés qui

m'ont fait part de ces préoccupations se montrent souvent réticents à en parler à la direction par crainte de représailles.

Il pourrait être utile d'envisager des mesures visant à renforcer la volonté des employés ayant des préoccupations qui ne sont pas liées à des actes répréhensibles de se manifester. Par exemple, on pourrait envisager de permettre aux membres de la fonction publique du Nunavut qui ont déposé une plainte auprès de la haute direction qui ne relevait pas de la divulgation d'un acte répréhensible présumé et qui croient avoir fait l'objet de représailles de déposer une plainte auprès du responsable de l'éthique. Cela permettrait au responsable de l'éthique d'enquêter sur ces mesures de représailles présumées et, si elles sont avérées, de recommander des mesures appropriées.

Conclusion

Chaque année, j'ai exprimé mon appréciation au Groupe national des divulgateurs d'actes répréhensibles dans l'intérêt public, une organisation informelle qui réunit des fonctionnaires de tout le Canada qui sont chargés de l'éthique de la fonction publique et de la dénonciation. Il s'agit, sans aucune exception, de fonctionnaires dévoués et prêts à collaborer dont l'aide et les conseils m'ont été précieux au fil des ans. Je ne saurais trop insister sur la gratitude que j'éprouve à leur égard. Nos réunions annuelles vont vraiment me manquer.

Comme je l'ai fait dans le passé, j'aimerais conclure mon rapport annuel en remerciant les cadres supérieurs du ministère des Ressources humaines du gouvernement du Nunavut (et, avant sa création, du ministère des Finances). Ils ont pris au sérieux l'importance de s'assurer que tous les membres de la fonction publique du Nunavut connaissent l'existence du processus de divulgation des actes répréhensibles et m'ont fourni le soutien nécessaire pour effectuer mon travail.

Ce fut vraiment un honneur de servir les Nunavummiut en tant que responsable de l'éthique.

Je vous soumetts ce rapport avec tout mon respect,

Jeffrey Schnoor, c.r.
Responsable de l'éthique