

Office of the Access
to Information and
Privacy Commissioner

New Brunswick



Commissariat à l'accès
à l'information et à la
protection de la vie privée

Nouveau-Brunswick

RAPPORT DES CONCLUSIONS DE L'ENQUÊTE DE LA COMMISSAIRE

Loi sur le droit à l'information et la protection de la vie privée

Affaire : 2016-3149-AP-1695

Date : Le 7 février 2017

« Affaire portant sur la divulgation du montant total des indemnités de cessation d'emploi accordé à un haut-fonctionnaire »

INTRODUCTION

1. Le présent rapport des conclusions de l'enquête de la Commissaire est établi conformément au paragraphe 73(1) de la *Loi sur le droit à l'information et la protection de la vie privée*, L.N.-B., ch. R-10.6 (la « *Loi* »). Il fait suite à la plainte que l'auteur de la demande a déposée pour demander à la Commissaire de mener une enquête sur cette affaire.
2. L'auteur avait présenté une demande auprès du Ministère de la Santé en vue d'obtenir l'accès à une copie d'une entente qui avait été conclue entre le Ministère et un haut-fonctionnaire, notamment l'ancienne médecin-hygiéniste en chef pour la Province. L'entente suivait son licenciement. L'auteur de la demande voulait savoir quel était le montant de toutes les sommes versées à ce haut-fonctionnaire stipulé dans cette entente (les indemnités, les dédommagements, etc.).
3. Le haut-fonctionnaire en question n'est plus à l'emploi du Ministère depuis décembre 2015 et les deux parties ont conclu une entente en janvier 2016 en matière de licenciement non motivé. Le cas a tiré l'intérêt du grand public et des médias qui voulaient mieux comprendre les raisons pour lesquelles l'ancienne médecin-hygiéniste en chef avait quitté son poste. Le Ministère a publié une déclaration conjointement avec cette employée en janvier 2016 pour dire que l'entente entre eux était confidentielle, comme d'ailleurs en est la pratique pour le Ministère dans tous les cas de règlement de ce genre.
4. L'auteur de la demande qui voulait en savoir plus long a formulé une demande sous la *Loi* à cet effet. En traitant de la demande, le Ministère décida de ne pas entamer le processus d'avis au tiers vu que l'entente était confidentielle et le Ministère était confiant que toute information demandée ne serait pas communiquée grâce aux exceptions connexes sous la *Loi*.
5. Le Ministère a donc répondu à la demande le 16 février 2016 en refusant de communiquer toute l'information en disant que de faire ainsi constituerait une atteinte injustifiée à la vie privée de la tierce personne. À cet effet, le Ministère se disait dans l'impossibilité de relâcher ces renseignements vu l'exception au paragraphe 21(1), et que les renseignements personnels ont trait aux antécédents professionnels du tiers donc privée sous l'alinéa 21(2)e), et enfin, que les renseignements précisent la source de revenu du tiers ou de sa situation, ses activités ou ses antécédents financiers dont la communication est interdite en vertu du paragraphe 21(2)g). De plus, le Ministère faisait appel à l'alinéa 27(1)a) pour dire que la communication des renseignements

demandés étaient protégées par le biais du privilège des communications entre client et avocat.

6. N'étant pas satisfait de la réponse du Ministère, l'auteur de la demande déposa une plainte auprès du Commissariat le 14 avril 2016. Dans la plainte, l'auteur fait valoir que l'information demandée devrait être rendue publique vu que l'entente représente les sommes d'argent importantes payées par les deniers publics. L'auteur ajoute que la confiance envers le gouvernement dépend notamment du niveau de transparence en ce qui trait à la manière dont est dépensé l'argent des contribuables, et que la divulgation de cette information est dans l'intérêt public.

RÈGLEMENT INFORMEL ENTAMÉ DANS LE PRÉSENT CAS

7. Comme dans le cas de toute enquête relative à une plainte, nous tentons d'abord d'en arriver à un règlement informel de la plainte conformément aux droits et aux obligations prévues dans la *Loi*. En réalité, dans le cadre du processus de règlement informel comme dans celui de l'enquête formelle. Tout organisme public peut être en désaccord avec notre interprétation de la *Loi* et, de fait, nous sommes favorables à de tels échanges qui constituent une excellente occasion de mieux comprendre l'approche de l'organisme public et son application des exceptions à la communication. Le processus doit rester conforme à l'objet de la *Loi*, et la Commissaire est liée par son devoir d'assurer la conformité, ce qui signifie que le règlement d'une plainte doit se faire en conformité avec les dispositions de la *Loi*.
8. Nous avons donc abordé la présente affaire en examinant tous les éléments de la demande, en menant une révision de l'information pertinente détenue par le Ministère, et en discutant avec les responsables du Ministère comment ils s'en étaient pris pour répondre ainsi, soit pour avoir refusé de donner l'accès aux renseignements demandés en entier. Nous avons eu de bonnes discussions, et avons souligné auprès des responsables l'importance de la transparence dans de tels cas, tout en les rassurant que la vie privée du haut-fonctionnaire ne serait pas atteinte de façon déraisonnable en conformité avec les règles pertinentes de la *Loi*.
9. Nous avons constaté que la décision de la part le Ministère de refuser la communication de la majorité de l'information demandée était conforme aux exigences de la *Loi*, car de faire ainsi pourrait constituer une atteinte injustifiée à la protection de la vie privée de cette employée. Toutefois, nous avons fait valoir au Ministère sa responsabilité de

renseigner le public sur la façon dont il compense ses employés, vu qu'ils/qu'elles sont rémunérés par les fonds publics, tel que l'exige la *Loi*.

10. Pour cette raison, nous avons invité le Ministère à reconsidérer sa décision et de communiquer le montant total des indemnités accordé à cette employée, car le Ministère est en droit de le faire en vertu des alinéas 21(3)f) et 21(3)h) de la *Loi* et doit le faire pour soutenir un gouvernement transparent.
11. Le Ministère a maintenu sa décision initiale de ne pas communiquer les montants accordés au haut-fonctionnaire, ajoutant que la décision de la Cour du Banc de la Reine dans *Hans c. St. Thomas University* appuyait cette approche. Le processus de règlement informel a ainsi pris fin, et, aux termes de l'article 73 de la *Loi*, la plainte fait l'objet du présent rapport des conclusions.
12. Puisque le haut-fonctionnaire n'avait pas été averti de la demande de communication jusqu'à ce stade, nous avons entrepris cette étape pour l'informer de la possibilité d'une recommandation auprès du Ministère pour communiquer à l'auteur de la demande, le montant total des indemnités de cessation d'emploi qui lui fut accordé par le Ministère.

LOI ET ANALYSE

Le juste équilibre entre un gouvernement transparent et la vie privée

13. C'est en vertu de la Partie 2 de la *Loi* que le public est accordé le droit à l'information, soit le droit de demander et de recevoir des renseignements portant sur les activités du gouvernement.
14. Ce droit est important car il est adapté en fonction d'un gouvernement ouvert et transparent dans la gérance des fonds publics. Toutefois, ce droit n'est pas absolu. Le droit à l'information est sous l'égide de quelques exceptions précises et limitées à la communication de certains renseignements. En effet, certaines exceptions empêchent le gouvernement de communiquer des renseignements personnels (qui appartiennent ou concernent un individu autre que le demandeur de l'information) en fonction du concept de la protection de la vie privée. Plus précisément, l'exception veut dire que la communication des renseignements personnels à un autre membre du public ne sera pas permise si faire ainsi porterait atteinte *de façon déraisonnable* à la vie privée du tiers à qui appartiennent ces renseignements.

15. Donc, La *Loi* oblige le gouvernement de renseigner le public sur la façon dont il compense ses employés et ses hauts-fonctionnaires, vu qu'ils/qu'elles sont rémunérés par les deniers publics, et ces règles sont axées sur la transparence des activités du gouvernement aux yeux du public, une transparence formulée selon le droit à l'information que la *Loi* lui a accordé.
16. C'est pourquoi, la ligne de départ est la communication de l'information, y compris certains renseignements personnels, et cette communication n'est limitée que dans des cas spécifiques qui veilleront à ne pas porter atteinte *de façon déraisonnable* à la vie privée des employés à qui appartiennent ces renseignements personnels. Voilà le juste équilibre entre un gouvernement transparent et la protection de la vie privée des tiers que la Partie 2 de la *Loi* reconnaît, et fait respecter, en tout temps.

Un gouvernement transparent renseigne son public sur la compensation de ses employés

17. Ce juste équilibre dont nous parlons est reflété dans la pratique de la part du gouvernement du Nouveau-Brunswick de publier de façon proactive dans ses Comptes publics depuis l'an 2000 de l'information concernant la rémunération des employés du secteur public. Entre les années 2000 et 2007, les Comptes publics ont listé les noms des employés et leur salaire exact pour ceux et celles qui étaient rémunérés au-delà de 40,000\$ par an. En 2008, la Province a modifié son approche en vue de mieux informer le grand public sur les autres modes de compensation accordés à ses employés, certes tout en assurant une atteinte raisonnable à leur vie privée. La Province publie les échelles salariales (salaire listé par tranches) au lieu des montants exactes, et les autres indemnités qui leur sont accordés, soit des listes supplémentaires non vérifiées des employés:
 - les échelles de salaire pour tous les employés dont la rémunération totale est supérieure à 60 000 \$ durant l'année civile;
 - les échelles d'allocations de retraite et les indemnités de cessation d'emploi par tranches au-delà de 10,000\$ durant l'année; et,
 - le montant exact des indemnités de déplacement et des autres dépenses versées aux employés (dont le total s'élève à 12,000 \$ ou plus durant l'année)
18. À titre d'exemple, les salaires accordés aux employés de la fonction publique sont représentés comme ceci : entre 60 000 \$ et 74 999 \$, entre 75 000 \$ et 99 999 \$, et ainsi de suite. Les indemnités d'allocation de retraite et les indemnités de cessation d'emploi sont publiées non par un montant spécifique, mais plutôt par tranches, soit entre 10 000\$ et 24 999 \$, 25 000 \$ et 49 999 \$, et ainsi suite.

19. Nous encourageons la publication de cette information dans les Comptes publics qui est l'expression désirée de la transparence recherchée.
20. Toutefois, cette publication ne signifie pas que le grand public n'a pas le droit d'en savoir plus long sur la compensation des employés du secteur public. L'accès à d'autres renseignements de cette nature est régit par les règles et les exigences de la *Loi* connexes.

Les règles de jeux : l'usage des exceptions à la communication, la transparence, et la vie privée

21. Si un membre du public veut en savoir plus long sur les détails d'un remboursement qui fut accordé à un employé pour ses frais de déplacement, l'individu peut obtenir accès à ces renseignements car la *Loi* dit en sorte que la communication de ce type d'information ne constitue pas une atteinte injustifiée à la vie privée de l'employé qui fut accordé cette somme d'argent. La *Loi* traite les frais de déplacement comme étant directement liés aux tâches officielles de l'employé et tels frais qui sont payés avec les fonds publics.
22. Ceci étant dit, la *Loi* n'accordera pas l'accès à un membre du public qui veut en savoir plus long sur les raisons pour lesquels un employé de la fonction public a pris un congé de maladie. Dans un tel cas, la *Loi* juge une telle communication des renseignements personnels comme étant une atteinte déraisonnable ou injustifiée à la vie privée de l'employé.
23. En résumé, le public a le droit d'en savoir plus long sur les avantages que le gouvernement accorde à ses employés de la fonction publique mais non pour les raisons personnels d'un congé de maladie, etc. Le droit à l'information demeure axé sur la transparence portant sur la gérance des deniers publics.

Les règles applicables dans le présent cas

24. Dans l'affaire qui nous préoccupe, la question est à savoir si l'auteur de la demande (un individu du grand public) a le droit d'en savoir plus long sur le contenu de l'entente conclue entre le Ministère et l'employée en question, y compris les indemnités de départ qui lui furent accordés par le Ministère.
25. Comme point de départ, il n'y a pas de question que les ententes de cessation d'emploi comprennent, pour la plupart, des renseignements personnels de l'employé en

question. L'entente est le résultat de négociations confidentielles mettant fin à la relation de travail d'un licenciement non motivé. Les raisons pour lesquelles cet emploi a pris fin ne sont pas connues par le public.

26. L'entente a une clause qui assure sa confidentialité.
27. Il est important de noter que c'est la *Loi* qui détermine le droit d'accès à l'information du gouvernement, et non les engagements par contrat. Si les clauses d'une entente sont contraires ou incompatibles avec les exigences de la *Loi*, c'est la *Loi* qui l'emportera.
28. En effet, l'entente en question fait honneur à ce constat car la clause de confidentialité de l'entente précise que la confidentialité n'est de sorte que «**to the extent possible in law**». Ceci vient appuyer le fait que le Ministère reconnaît qu'il ne peut pas se soustraire à ses obligations statutaires d'informer le public de certains renseignements contenus dans une entente comme celle-ci dans certains cas.

Les paragraphes 21(1) et 21(2) – communication des renseignements personnels et atteinte injustifiée à la vie privée d'un tiers

29. Ayant fait une révision de cette entente, nous pouvons constater que le Ministère avait raison lorsqu'il a décidé de ne pas communiquer l'entente à l'auteur de la demande, en fonction de protéger la vie privée du haut-fonctionnaire.
30. À notre avis, la majorité de l'information dans l'entente sont des renseignements personnels dont la communication n'est permise par l'opération de l'alinéa 21(2)e) (*antécédents professionnels de l'employé*) et de l'alinéa 21(2)g) (*sa source de revenu ou sa situation financière*). Il n'est pas nécessaire d'informer le public du contenu de l'entente pour faire valoir la transparence du Ministère.
31. Toutefois, il faut tenir compte du paragraphe 21(3) de la *Loi*.

Le paragraphe 21(3) – exception aux paragraphes 21(1) et 21(2)

32. Le paragraphe 21(3) limite les exceptions que l'on retrouve aux paragraphes 21(1) et 21(2) qui normalement interdisent la communication des renseignements personnels.
33. En effet, le paragraphe 21(3) dispose que la communication de certains renseignements personnels est permise. En sorte, le paragraphe 21(3) de la *Loi* dit que la communication des renseignements personnels dans certains cas ne constitue pas une

- atteinte injustifiée ou déraisonnable à la vie privée de la personne à qui appartiennent les renseignements, et donc, ce n'est pas contre la *Loi* de divulguer ces dits renseignements.
34. Plus précisément, la *Loi* permet la communication des renseignements personnels au sujet de la classification, l'éventail de salaire, les avantages, les attributions ou les indemnités de déplacement d'un employé ou fonctionnaire d'un organisme public.
35. Cette règle est inscrite au sous-alinéa 21(3)f)i), une disposition qui respecte le juste équilibre d'un gouvernement dont le devoir est d'informer le public comment il rémunère ceux et celles qu'il emploie et la protection de la vie privée de ses employés.
36. Quoiqu'il n'est pas difficile de statuer sur ce que l'on entend par les mots «classification, éventail de salaire, attributions ou indemnités de déplacement», l'on est moins assuré de ce que l'on entend par le terme «les avantages». Ce mot n'est pas défini dans la *Loi*.
37. On retrouve ce même mot à l'alinéa 21(3)h) où la *Loi* exige de la part du gouvernement de communiquer des renseignements «*au sujet d'un avantage financier facultatif accordé au tiers*», soit à un individu qui a été accordé un paiement discrétionnaire en provenance des fonds publics, donc pour faire preuve de transparence.
38. C'est pourquoi d'après nous, le terme «les avantages» retrouvé au sous-alinéa 21(3)f)i) doit être interprété de sorte à inclure tout paiement financier (car c'est un avantage) qui aurait été accordé et/ou payé à un employé de la fonction publique. Cette interprétation est fidèle à l'esprit dominant de la *Loi* qui exige la transparence de la part du gouvernement et qui signifie que tout paiement accordé à un employé de la fonction publique soit mise à la disposition du grand public pour faire valoir cette transparence.
39. Le mot avantage doit donc inclure le paiement de toutes les indemnités de cessation d'emploi.

La décision de refuser de communiquer les sommes d'argent accordées

40. Vu les règles applicables, nous concluons que le Ministère était en devoir de communiquer à l'auteur de la demande les montants conclus avec le haut-fonctionnaire dans l'entente à la cessation de son emploi avec le gouvernement.

41. Au minimum, le Ministère aurait dû communiquer l'échelle qui représentait le montant promis au haut-fonctionnaire vu sa pratique de publier une pareille information dans les Comptes publics du gouvernement.
42. Mais, le Ministère a refusé catégoriquement de communiquer tout renseignement se fiant à la décision de la Cour dans *Hans c. St. Thomas University*. Nous avons étudié cette décision avec intérêt. Dans cette décision, la Cour constate que le mot « avantage » ne peut pas être interprété de sorte à inclure les indemnités de départ aux fins du paragraphe 21(3)f) car les indemnités de départ ne peuvent pas être dit un « avantage financier facultatif » aux fins du paragraphe 21(3)h). La Cour stipule que le montant versé est de sorte pour éviter une poursuite judiciaire et qu'un employé « est légalement en droit de recouvrer des dommages-intérêts » (para. 30). La Cour juge que la communication de renseignements relatifs aux indemnités de départ est une atteinte injustifiée à la vie privée d'un employé en vertu de l'alinéa 21(2)e). La Cour constate que la protection de la vie privée exige une interprétation stricte du paragraphe 21(3).
43. Certes que la Cour a fait une analyse des droits concernant la protection de la vie privée, mais l'on remarque que la Cour n'a pas tenu compte de l'équilibre des intérêts et des droits visés par la Partie 2 de la *Loi*, car dans son analyse, la Cour n'a pas parlé de l'existence équitable des deux droits fondamentaux : la protection de la vie privée des citoyens, et le droit des citoyens d'être informés des affaires publiques.
44. Ces droits ne sont pas « opposés » contrairement à ce qui est dit par la Cour au paragraphe 10 de sa décision. Plutôt, les deux droits fondamentaux font preuve de l'équilibre que la *Loi* a su achever lorsque l'on traite de la question des paiements accordés aux employés de la fonction publique.
45. Comme nous l'avons indiqué plus haut, cet équilibre figure nettement à l'article 21 :
- pour les renseignements personnels qui figurent au paragraphe 21(2)
 - la *Loi* dit non à la communication;
 - pour les renseignements personnels qui figurent au paragraphe 21(3)
 - la *Loi* dit oui à la communication.
46. D'après nous, et avec respect, la Cour n'a pas traité du droit fondamental à l'information avec la même importance qu'elle l'a fait concernant le droit à la vie privée. Comme le stipule l'article 2 de la *Loi*, le droit à l'information comporte certains exceptions « limitées et précises »; la communication de l'information est la norme, et la mise en application des exceptions pour limiter ou restreindre ce droit est, tout comme l'entend leur libellé, des exceptions à cette règle primaire.

47. C'est pourquoi nous sommes d'avis que la décision dans *Hans* n'adresse pas suffisamment les exigences de transparence de la part du secteur public, et ne nous permet pas de l'adopter, car cela voudrait dire que le gouvernement pourrait négocier des indemnités de départ sans égard à sa responsabilité auprès des contribuables, et le grand public n'aurait aucun moyen de savoir si un haut-fonctionnaire a été accordé un paiement de 10\$ ou bien de 1 000 000\$ en guise de terminaison de son emploi. De plus, la décision de la Cour n'est pas fidèle à la pratique de la Province de publier de l'information sur les indemnités de départ des fonctionnaires dans ses Comptes publics.
48. L'esprit et l'intention de la *Loi* exigent la transparence des affaires des organismes publics et certains renseignements concernant la rémunération des employés du gouvernement sont mis à la disposition du grand public à titre de transparence dans le déboursement des fonds publics. Pour cette raison, nous sommes d'avis que le mot «avantage» doit être accordé une interprétation large en vue de respecter ces deux intérêts : la transparence du gouvernement et la protection de la vie privée des employés et fonctionnaires du secteur public.
49. Nous concluons en disant que le mot «avantage» retrouvé à l'alinéa 21(3)f)i) inclut une panoplie de paiements qui pourraient être accordés à des employés de la fonction publique, soit une allocation, une pension à vie, ou un paiement discrétionnaire que le gouvernement accorde en surplus des autres types de paiements autrement prévus. Un employé a le droit de recevoir une indemnité de départ en vertu des principes du droit de l'emploi à la *common law* et c'est un bénéfice financier qui découle directement de la relation d'emploi. Une indemnité de départ est clairement le type d'information contemplée au paragraphe 21(3) qui permet sa communication au grand public.
50. Nous constatons donc que le Ministère n'était pas en droit d'utiliser l'exception retrouvée au paragraphe 21(1) pour refuser de communiquer à l'auteur de la demande le montant versé au haut-fonctionnaire dans ce cas.

L'article 27(1)a) – Privilège juridique

51. Le Ministère a aussi cité cette exception à la divulgation en refusant la communication de toute information demandée, mais sans explications des raisons pour lesquelles cette exception s'appliquait. Le Ministère a invoqué cette exception tout simplement car l'entente est un document légal. Nous pouvons statuer que même si l'entente est un document légal et que le Ministère a obtenu des conseils des avocats pour conclure cette entente, l'exception sert à protéger contre la communication les conseils juridiques fournis au Ministère. Cette exception ne s'applique pas à une entente de

cessation d'emploi finalisée et signée par les parties car l'entente représente la décision prise de la part du Ministère (et non aux conseils juridiques qui lui ont été fournis). Cette exception n'a donc aucune application dans ce cas.

LA TENDANCE ACTUELLE

52. Avant de conclure ce Rapport, nous voulons souligner le fait que la communication de l'information concernant la rémunération des employés et des fonctionnaires du secteur public est un principe bien établi au Canada.
53. Plusieurs gouvernements provinciaux ont pris l'initiative de faire preuve d'une plus grande transparence en fournissant au grand public plus de détails, non moins, sur la rémunération de leurs employés.
54. L'Ontario et le Manitoba étaient les deux premières provinces à établir des lois à cet égard en 1996. La loi en Ontario, *Loi de 1996 sur la divulgation des traitements dans le secteur public*, a pour objet «d'assurer la divulgation publique du traitement et des avantages versés à l'égard d'un emploi aux employés du secteur public qui reçoivent un traitement de 100 000 \$ ou plus par année» (à l'article 1). La définition du mot «avantage» est liée aux dispositions de la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada), spécifiquement, au montant total déclaré à Revenu Canada pour l'employé. Cette information est publiée sur le Site web de la Province <https://www.ontario.ca/fr/page/divulgation-des-traitements>.
55. Au Manitoba, la *Loi sur la divulgation de la rémunération dans le secteur public* exige que le gouvernement publie le montant total de rémunération accordé aux employés qui reçoivent 50 000 \$ ou plus au total pendant l'année. «Rémunération» comprend, entre autres, «les paiements d'heures supplémentaires, les indemnités de retraite ou de départ, les paiements forfaitaires et les payes de vacances» (à l'article 1). Cette information est communiquée dans les états financiers rédigés spécifiquement à cet effet, et dont l'exactitude est certifiée par un vérificateur (à l'article 3). Le gouvernement du Manitoba publie cette information dans ses Comptes publics à chaque année sur le Site web de *Finances Manitoba* : <http://www.gov.mb.ca/finance/publications/financialreports.fr.html>
56. De sa part, le gouvernement de la Colombie britannique communique les salaires accordés à ses employés qui reçoivent 75 000 \$ ou plus en tant que salaire et avantages durant une année, et ce, en vertu de la *Loi sur l'administration financière*. De plus, en

2008, cette province a modifié la *Public Sector Employers Act* afin de mieux informer le grand public comment les organismes gouvernementaux rémunèrent leurs hauts-fonctionnaires. Depuis ce temps, tous les organismes assujettis à cette loi sont exigés de publier toute la compensation accordée aux hauts-fonctionnaires qui reçoivent un salaire de base de 125 000 \$ ou plus pendant l'année. La divulgation n'est pas limitée au montant total de rémunération : l'information fournie une explication complète de toutes les types de compensation que les hauts-fonctionnaires reçoivent, y compris leur salaire de base, les bonis, le montant total des avantages accordés, les cotisations de pension, les indemnités de départ, l'allocation automobile, etc. Les lignes directrices publiées en février 2016 par la Colombie britannique (*Public Sector Executive Compensation Disclosure Guidelines* définie ce que l'on entend par les indemnités de départ : "severance" is an amount payable to an employee upon termination without cause of as a lump sum based on length of service. (Voir http://www.fin.gov.bc.ca/psec/disclosuredocs/2016_Public_Sector_Exec_Comp_Disclosure_Guidelines.pdf).

57. Ces montants sont publiés à chaque année sur le Site web du Ministère des Finances : <http://www.fin.gov.bc.ca/psec/disclosure/index.htm>.
58. En 2010, la Nouvelle-Ecosse a adopté une nouvelle loi connue sous le nom de *Public Sector Compensation Disclosure Act* pour mieux informer le public comment ce gouvernement rémunère ses employés. En vertu de cette loi, tous les organismes publics qui y sont assujettis doivent publier le montant total de rémunération accordé aux employés qui reçoivent 100 000 \$ ou plus durant une année. Le montant total doit inclure le salaire de base, les paiements des heures supplémentaires, les allocations de retraite, les indemnités de départ, les sommes forfaitaires, et les allocations automobiles, etc.
59. Les organismes publics assujettis à cette loi publient cette information à chaque année sur leur Site web respectif.
60. En 2015, cette tendance envers plus de transparence se fait valoir dans la province de l'Alberta qui adopte une nouvelle loi intitulée la *Public Sector Compensation Transparency Act*. Le gouvernement provincial doit publier de l'information détaillée qui décrit la rémunération accordée aux employés du secteur public qui se méritent plus de 105 906 \$ par an (ou 125 000 \$ ou plus pour les personnes employées dans d'autres cadres du secteur public). Cette publication s'applique également aux médecins qui sont payés par le trésor public pour leurs services dans le secteur public de soins de santé.

61. L'information publiée pour chaque employé inclus :
- son nom, son titre, le ministère ou organisme qui l'emploie, la classification de sa position,
 - son salaire de base,
 - le montant des avantages financiers accordés,
 - le montant des avantages non-financiers accordés,
 - le montant des indemnités de départ accordés (ou que l'employée a acquis), et
 - tout autre document ou renseignement dont les règlements exigent de publier (ex : le contrat d'emploi, le contrat concernant la terminaison d'un contrat d'emploi, etc.).
62. La *Public Sector Compensation Transparency Act* de l'Alberta définit le mot «severance» comme suit:
- (n) subject to the regulations, "severance" means, except in sections 11 and 12, the total of
 - (i) any remuneration paid or payable to an employee or member in lieu of or supplementary to notice of termination of employment or appointment, and
 - (ii) any salary or remuneration paid or payable to an employee or member after permanent termination of the employee's employment or the member's appointment or status as a member;
63. Il existe une exception à cette publication, mais seul dans le cas où l'employé établit que la publication de ce montant pourrait menacer ou nuire à sa sécurité.
64. Nous avons remarqué que la première communication de cette information pour les employés de la province de l'Alberta eut lieu en 2016 sur le Site web de ce gouvernement : <https://www.alberta.ca/salary-disclosure.aspx>.
65. Finalement, la province de Terre-Neuve et du Labrador a adopté une pareille loi en 2016, soit la *Public Sector Compensation Transparency Act*. Cette loi exige que les organismes publics publient l'information concernant la rémunération des employés qui reçoivent 100 000\$ ou plus durant une année. Pour chaque employé, l'on publie :
- le nom et le titre officiel de l'employé,
 - le ministère ou l'organisme où l'employé travaille,
 - le montant total de compensation qui lui est accordé,
 - son salaire de base,
 - les paiements pour ses heures supplémentaires,

- les bonus et les primes du poste,
 - le montant de salaire rétroactif,
 - les indemnités de départ (*un montant payé comme prestations constituées - un nombre des semaines de salaire basé sur la durée de la relation d'emploi*), et
 - toute autre rémunération.
66. La seule exception à cette publication est le cas où l'employé établit que de faire ainsi pourrait nuire à sa sécurité ou à sa santé mentale ou physique.
67. La première publication de cette information à Terre-Neuve et Labrador aura lieu en 2017.
68. En résumé, dans chacune des provinces indiquées ci-haut, les gouvernements ont démontré un engagement envers une plus grande transparence et ils se sont engagés en créant des obligations statutaires (et non seulement une politique ou nouvelle pratique) qui assurent que le public demeure informé à ce sujet et que le public puisse accéder cette information facilement en consultant l'Internet en respect de son droit à l'information.
69. Seules les provinces de la Saskatchewan, de l'Île-du-Prince-Édouard, et du Nouveau-Brunswick n'ont pas de telle législation qui requiert de la part de leur gouvernement la publication de l'information de cette nature.
70. Tel que décrit ci-haut, le gouvernement du Nouveau-Brunswick a commencé de publier de façon proactive l'information portant sur les salaires de ses employés depuis l'an 2000 et a fait preuve de plus de transparence depuis 2008 en publiant de l'information concernant les avantages accordés aux employés du secteur public, y compris les détails sur leurs frais de déplacement, les allocations de retraite, et les indemnités de départ.
71. Cependant, nous avons découvert que les montants pour les indemnités de départ dans les Comptes publics n'incluent pas tous les paiements accordés en vertu d'une entente négociée confidentiellement. Ceci veut dire que le paiement total accordé à l'employé en question dans le présent cas n'apparaît pas dans les Comptes publics.
72. Certes que le gouvernement provincial fait preuve de transparence, mais nous nous devons de lui rappeler que c'est la Loi qui stipule quel est le niveau de divulgation de ce genre d'information conformément au droit à l'information accordé au public. La Loi

exige au minimum de renseigner le public du montant total des indemnités de départ accordé par tous les organismes publics, y compris le Ministère.

73. Autrement, le public ne saura jamais si un employé de la fonction publique s'est mérité 10 \$ ou 1 000 000 \$ en guise d'indemnités de départ.

CONCLUSION et RECOMMANDATION

74. Compte tenu de tout ce qui précède, nous concluons que le Ministère ne pouvait pas refuser de communiquer à l'auteur de la demande toute l'information demandée, quoique qu'il était en droit de ne pas communiquer le contenu de l'entente conclue en janvier 2016 entre le Ministère et la médecin-hygiéniste en chef pour la Province suivant son licenciement non motivé.
75. L'auteur de la demande voulait savoir quel était le montant de toutes les sommes versées à ce haut-fonctionnaire stipulé dans cette entente et nous concluons que l'auteur de la demande était en droit de recevoir cette information. L'accès au montant total des indemnités de cessation d'emploi de cette employée était régité par le sous-alinéa 21(3)(f)i) de la *Loi* sans porter atteinte déraisonnable à la vie privée de l'employée.
76. Vu tout ce qui précède, nous recommandons au Ministère de la Santé en vertu de l'alinéa 73(1)a) de la *Loi* de fournir à l'auteur de la demande le montant total des indemnités de cessation d'emploi qui a été accordé à l'ancienne médecin-hygiéniste en chef dans l'entente conclue en janvier 2016.

Fait à Fredericton (Nouveau-Brunswick), ce ____ février 2017.

Anne E. Bertrand, c.r.
Commissaire à l'accès à l'information et à la
protection de la vie privée