

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 : 2013-1491-AP-787

Date : Le 5 juin 2014

Dossier concernant la communication des montants des pensions dans les contrats de travail des recteurs de l'Université

INTRODUCTION et CONTEXTE

1. Le présent rapport des conclusions de l'enquête de la Commissaire est établi en vertu du 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* »). Après avoir reçu une réponse insatisfaisante à une demande d'accès à l'information déposée aux termes de la partie 2 de la *Loi*, l'auteur de la demande s'est adressé à la Commissaire afin qu'elle fasse enquête.
2. Le 25 avril 2013, l'auteur de la demande a demandé à l'Université St. Thomas (« l'Université ») de recevoir ce qui suit :
 - des renseignements sur le nombre d'employés à temps partiel qui reçoivent un salaire inférieur à 60 000 \$ par exercice financier et la valeur des salaires, des primes et des indemnités de départ payés à ces employés à chaque exercice financier de 2004-2005 à 2011-2012;
 - les mêmes renseignements que ci-dessus pour les employés à temps plein;
 - le montant des paiements faits à des cabinets d'avocats ou à des avocats pour chaque exercice de 2004-2005 à 2011-2012;
 - une copie du contrat de travail des recteurs pour la même période.

(la « demande »)

3. L'Université a répondu à la demande le 27 mai 2013 en accordant à l'auteur de la demande l'accès aux renseignements sur les employés à temps partiel et les employés à temps plein ainsi que sur les paiements effectués aux avocats et aux cabinets d'avocats pour la période demandée.
4. Là où l'Université a montré des réserves sur l'accord de l'accès concernait les contrats de travail des recteurs. L'Université a décidé de refuser complètement l'accès à ces documents en question en expliquant qu'ils contenaient des renseignements personnels qu'elle ne pouvait divulguer puisque la *Loi* en considérait la communication comme une atteinte injustifiée à la vie privée, et en invoquant les alinéas 21(2)e) (*antécédents professionnels ou scolaires*) et 21(2)g) (*source de revenu du tiers ou sa situation, ses activités ou ses antécédents financiers*). L'Université a également indiqué à l'auteur de la demande qu'elle était au courant de ses obligations de rendre accessible au public certains renseignements sur ces employés et ses cadres (comme la classification des postes, l'éventail des salaires, les avantages, les attributions, les indemnités de déplacement), tel que l'exige l'alinéa 21(3)f). À cet égard, l'Université a dirigé l'auteur de la demande vers le site Web de l'Université, où l'on présente publiquement les

renseignements sur l'éventail des salaires, les allocations et les indemnités de déplacement de ses employés.

(la « réponse »)

5. Dans sa plainte, l'auteur de la demande a fait appel aux alinéas 21(3)f) (*renseignements liés à l'emploi à titre de cadre ou d'employé d'un organisme public*) et 21(3)g) (*modalités d'un contrat visant la fourniture de biens ou de services à un organisme public*) de la *Loi* pour contester le refus de l'Université. Il a ensuite mentionné que l'Université n'avait pas tenu compte de ces dispositions lorsqu'elle a eu à envisager la communication des contrats de travail des recteurs.

(la « plainte »)

ENQUÊTE

Approche d'enquête sur les plaintes en deux phases

6. Comme dans le cas de toute plainte faisant l'objet d'une enquête du Commissariat, nous avons d'abord tenté d'en arriver à un règlement sans publier de rapport des conclusions de l'enquête contenant des recommandations.
7. Essentiellement, cette approche d'enquête sur les plaintes comporte deux phases. D'abord, un volet interactif, dans le cadre duquel nous cherchons à régler l'affaire en nous assurant que toutes les règles de la législation sont adéquatement appliquées. Si nous ne parvenons pas à en arriver à un règlement, nous passons ensuite à la publication d'un rapport faisant état de nos conclusions, qui décrit l'application adéquate de ces mêmes règles.
8. Comme la Commissaire et le Commissariat sont chargés de l'interprétation de la *Loi*, le processus de règlement des plaintes est pour nous l'occasion de communiquer notre interprétation des règles, de recevoir des commentaires et des suggestions et d'aider les organismes publics et les personnes qui cherchent à obtenir de l'information à mieux comprendre cette loi.
9. Nous ne cherchons pas à en arriver à un règlement par négociation ou marchandage.
10. Notre objectif est d'appliquer l'interprétation correcte de la *Loi* en formulant des recommandations quant à l'information qui devrait être fournie à l'auteur de la demande, c'est-à-dire à la personne à l'origine de la demande d'accès. Lorsque nous y parvenons, notre processus permet à ce dernier de recevoir l'information à laquelle il avait droit en vertu de la *Loi*.

11. La plus importante distinction dans l'adoption de cette approche est que nous consacrons temps et effort, durant cette première phase, à communiquer à l'organisme public :
 - notre interprétation des règles de la *Loi* applicables à l'affaire;
 - la ligne de conduite que nous lui recommandons :
 - procurant à l'auteur de la demande l'information qu'il est en droit de recevoir;
 - le contenu adéquat d'une réponse révisée :
 - contenant l'information qui n'avait pas, initialement, été fournie à l'auteur de la demande.
12. À cet égard, notre processus de règlement des plaintes est destiné à engendrer le résultat approprié et légitime, par l'intermédiaire d'une réponse révisée conforme à la *Loi* que l'auteur de la demande déclare satisfaisante.
13. Lorsque nous ne parvenons pas à régler la plainte de cette manière, nous concluons notre enquête par un rapport des conclusions de l'enquête comme le présent document, qui résume la ligne de conduite initialement recommandée à l'organisme public; cette fois, cependant, cette ligne de conduite prend la forme de recommandations officielles formulées aux termes de l'article 73 de la *Loi*.
14. Une description complète des étapes du processus de règlement des plaintes de la Commissaire est présentée sur notre site Web à l'adresse suivante : <http://info-priv-nb.ca/>.

Première phase pour en arriver à un règlement de la présente affaire

15. Dans le cadre de notre enquête, l'Université nous a fourni des copies de tous les documents pertinents pour que nous les examinions, y compris les contrats de travail des quatre personnes qui ont agi à titre de recteur de l'Université entre les années scolaires 2004-2005 et 2011-2012.
16. En plus d'avoir examiné ces documents ainsi que les dispositions de la *Loi* qui s'appliquent, nous avons mené des recherches sur la divulgation au public des contrats des recteurs d'université dans d'autres provinces canadiennes.
17. Nous avons eu des discussions intéressantes avec des dirigeants d'université, ce qui a amené l'Université à accepter d'essayer de régler la plainte en fournissant à l'auteur de la demande les renseignements qu'elle ne lui avait pas communiqués au départ, c'est-à-

- dire l'intégralité des contrats des quatre recteurs, à l'exception d'un type de suppression : les montants exacts versés aux recteurs, notamment le salaire exact, indiqués dans les quatre contrats, et le montant exact de la pension présenté dans deux des contrats.
18. L'Université estimait que de communiquer le montant des pensions revenait au même que de divulguer les salaires exacts, et a ajouté que les salaires exacts étaient des renseignements personnels protégés par la *Loi* aux termes du paragraphe 21(1) puisqu'ils sont considérés comme des éléments de la vie privée d'une personne. C'est pour cette raison que l'Université ne divulguerait pas à l'auteur de la demande le montant exact des pensions dans la présente affaire.
 19. Nous sommes d'accord que les salaires exacts versés à chaque recteur étaient protégés à titre de renseignements personnels, et que la *Loi* ne comporte aucune disposition dérogatoire permettant de retirer cette protection aux fins des droits du public d'accéder à ce type de renseignements, à moins que la personne à qui ils appartiennent consente à leur divulgation.
 20. À cet égard, l'Université protégeait à juste titre les salaires exacts de leur communication en vertu de l'alinéa 21(2)g) dans la présente affaire. La question en litige était le montant exact des pensions, un avantage fourni aux recteurs en tant que représentants d'un organisme public.
 21. L'auteur de la demande a présenté des arguments contre le refus de l'Université et a demandé si le montant exact des pensions méritait la même protection contre la divulgation que les salaires exacts. Les commentaires de l'auteur de la demande à cet égard étaient tels que rien dans les contrats de travail sur la pension des recteurs ne pouvait être lié à d'autres renseignements et ainsi révéler leur salaire exact, c'est pourquoi le montant exact des pensions n'ont pas être protégés, tout comme les salaires.
 22. L'auteur de la demande a également indiqué que des dispositions se rapportant aux prestations de pension des recteurs avaient fait l'objet d'une divulgation publique dans d'autres provinces ou territoires canadiens et qu'il ne devrait pas en être autrement pour les universités du Nouveau-Brunswick.
 23. Nous avons poussé notre enquête et nous avons trouvé que, même si les contrats de travail montraient que les recteurs respectifs étaient en droit de recevoir des prestations de pension d'un certain montant, aucun autre renseignement, ni dans les

contrats mêmes ni provenant de l'Université, n'expliquait l'étendue de ces prestations. En d'autres mots, l'Université ne fournirait pas ce que ces prestations de pension représentent réellement.

24. En outre, nous n'avons trouvé aucun autre document ou renseignement pouvant être utilisé par l'auteur de la demande pour calculer d'une manière ou d'une autre le salaire exact des recteurs en ayant accès au montant exact de leurs pensions.
25. Fournir des renseignements utiles sur le montant des pensions fait partie de l'obligation prévue par la *Loi* à laquelle est soumise l'Université en matière de transparence et d'imputabilité à propos des prestations de pension offertes à ses recteurs. Notre travail dans cette affaire s'est poursuivi avec l'Université, mais ne s'est pas soldé par la communication, de la part de l'Université à l'auteur de la demande, du montant exact des pensions, malgré notre interprétation des règles trouvées dans la *Loi* et de la jurisprudence à l'appui.
26. Par conséquent, nous sommes passés à la phase deux de notre processus et avons préparé le présent rapport des conclusions de l'enquête, dans lequel on présente une recommandation aux termes de l'article 73 concernant le montant exact des pensions indiqué dans les contrats de travail des recteurs de l'Université à communiquer à l'auteur de la demande.
27. Nous donnons notre interprétation des règles qui s'appliquent en expliquant pourquoi notre recommandation est conforme à la *Loi* et représente les renseignements que l'auteur de la demande et, par extension, le public a le droit de recevoir selon nous.

LOI ET ANALYSE

Transparence et contrats de travail du secteur public

28. L'Université a déjà entrepris des démarches pour mieux informer le public sur la façon dont elle rémunère son corps enseignant et les membres de son personnel en mettant à jour son site Web afin qu'il comprenne les renseignements sur l'éventail des salaires ainsi que l'information sur les salaires et les indemnités de logement et de voiture depuis 2004.
29. Qui plus est, l'Université a également reconnu, par suite de nos discussions, que les contrats de travail constituaient des renseignements de même nature et que leur divulgation était exigée par la *Loi*. Dans le cadre du processus d'enquête sur la plainte,

- l'Université a divulgué en grande partie tous les renseignements présents dans les contrats, à l'exception des salaires exacts et du montant des pensions.
30. Étant donné que l'Université a accordé l'accès à la majorité des renseignements présentés dans les contrats de travail des recteurs dans le cadre du processus de règlement informel, nous n'avons pas à traiter de l'application de la *Loi* pour les contrats en question.¹
 31. Par conséquent, la seule question qui reste en suspens est la communication du montant exact des pensions indiqué dans deux des contrats de recteurs.
 32. Ce faisant, nous abordons un des principes fondamentaux de la *Loi*, soit favoriser la transparence et la responsabilité dans la conduite des affaires publiques des organismes publics.
 33. Les organismes publics doivent faire connaître au public la façon dont ils gèrent le trésor public. Un élément clé de cette transparence est la façon dont les organismes publics rémunèrent leurs employés et leurs cadres.
 34. Nous reconnaissons que la nature des contrats de travail du secteur privé est jugée confidentielle et même concurrentielle; toutefois, cela ne s'applique pas au secteur public.
 35. Le corps législatif a passé la *Loi*, qui elle comprend des règles claires stipulant qu'on ne doit pas tenir compte de cet élément, et ce, afin de s'assurer que les organismes publics rendent les contrats de travail publics. C'est pour cette raison que les organismes publics ne peuvent refuser de divulguer au public les salaires (au moyen d'un éventail des salaires) ainsi que les avantages payés à même le trésor public pour tous ses employés et ses cadres.
 36. Nous sommes d'accord que les contrats de travail contiennent en grande partie des renseignements personnels sur les personnes qui ont obtenu le poste, comme les recteurs, dans le cas présent.

¹ La Commissaire s'est penchée sur la question de la communication des contrats de travail de façon générale dans les précédents rapports des conclusions de l'enquête, soit ceux portant les numéros suivants : **2013-1490-AP-786** et **2013-1493-AP-789**.

37. La question clé reste de savoir si la communication, en tout ou en partie, des renseignements personnels présents dans les contrats de travail constitue une atteinte injustifiée à la vie privée des recteurs, comme l'énonce l'article 21 de la *Loi*.
38. Nous insistons sur le fait que l'article 21 est constitué de trois paragraphes distincts liés entre eux, et tous trois doivent être considérés et appliqués lorsqu'on demande la communication de renseignements personnels :
- le paragraphe 21(1) explique le principe principal, selon lequel les renseignements personnels ne doivent pas être divulgués puisque leur communication peut représenter une atteinte injustifiée à la vie privée;
 - le paragraphe 21(2) expose des lignes directrices sur les types de renseignements personnels qui, si communiqués, portent atteinte à la vie privée;
 - le paragraphe 21(3) présente des lignes directrices sur les types de renseignements personnels qui, si communiqués, ne portent pas atteinte à la vie privée, selon la *Loi*.
39. Par exemple, tout renseignement personnel peut être communiqué sans qu'il y ait atteinte à la vie privée lorsque la personne sur qui ils portent consent à ce qu'ils soient communiqués. C'est aussi le cas pour les coordonnées d'affaires d'une personne ou pour des permis ou des licences délivrés à une personne.
40. À la lumière de nos explications sur le fonctionnement de l'article 21 présenté ci-dessus, nous sommes d'avis que l'Université avait agi correctement en appliquant au départ le paragraphe 21(1) et le paragraphe 21(2) de la *Loi* en tant que lignes directrices concernant la communication du salaire exact et des avantages versés aux recteurs, c'est-à-dire de leurs renseignements personnels.
41. Nous jugeons toutefois que l'Université a manqué à son obligation en ce qu'elle a omis de poursuivre avec l'application du troisième paragraphe de l'article 21, soit le paragraphe 21(3), qui comporte la disposition déterminative stipulant clairement que certains types de renseignements personnels sur les recteurs peuvent être communiqués sans porter atteinte à leur vie privée.
42. En d'autres mots, l'Université n'a pas tenu compte du paragraphe 21(3) de la *Loi* en ce qui a trait au montant exact des pensions puisque cette disposition annule la protection des renseignements personnels pour les employés et les cadres du secteur public, dont ceux de ses recteurs.

43. Nous portons maintenant notre attention sur la question de la communication des renseignements se rapportant au montant des pensions versé aux recteurs de l'Université, à savoir s'ils constituent des renseignements sur des « avantages » aux fins de l'alinéa 21(3)f) de la *Loi*.

« Avantages »

44. Comme l'indiquent nos précédents rapports des conclusions de l'enquête (**2013-1490-AP-786** et **2013-1493-AP-789**), bien que le terme « avantages » ne soit pas défini dans la *Loi*, nous l'avons interprété au sens large.
45. Notre interprétation se fonde sur le libellé trouvé au sous-alinéa 21(3)f)(i) en tant qu'une des catégories de renseignements personnels dont il est légal de communiquer. Le sous-alinéa 21(3)f)(i) fait exception à la règle qui autrement exige la protection du revenu d'une personne, de la classification des postes et des attributions, ainsi que des avantages et des indemnités de déplacement lui étant offerts.

21 (3) Malgré le paragraphe (2), la communication de renseignements personnels ne constitue pas une atteinte injustifiée à la vie privée d'un tiers dans les cas suivants :

f) les renseignements portent sur la classification, l'éventail des salaires, les avantages, les attributions ou les indemnités de déplacement du tiers à titre :

(i) de cadre ou d'employé d'un organisme public [...]

(soulignement ajouté)

46. Notre interprétation du sous-alinéa 21(3)f)(i) est également fondée sur son objet principal, c'est-à-dire de communiquer ce type de renseignements personnels lorsqu'ils portent sur des cadres ou des employés de la fonction publique, ici encore, conformément à l'exigence imposée aux organismes publics voulant qu'ils soient transparents dans leur gestion des fonds publics.
47. Notre interprétation de la définition d'*avantages* est conforme à la jurisprudence provenant d'autres provinces ou territoires canadiens.

48. Par exemple, le Commissariat à l'information et à la protection de la vie privée de l'Ontario a publié un certain nombre de décisions sur ce sujet même, comme dans l'ordonnance M-23, dans laquelle on peut voir ses conclusions :

[Traduction] [...] je pense qu'il est fidèle à l'intention de l'alinéa 14(4)a) et aux objets de la *Loi* que les « avantages » soient interprétés au sens large. À mon avis, le terme « avantages », tel que mentionné à l'alinéa 14(4)a), représente des droits qu'un cadre ou un employé reçoit pour être à l'emploi de cet établissement. En règle générale, ces droits s'ajoutent à un salaire de base. Ils comptent les prestations liées aux assurances, comme l'assurance vie, l'assurance maladie, l'assurance hospitalisation, l'assurance dentaire et l'assurance invalidité. Et comprennent aussi les congés de maladie, les vacances, les congés autorisés, les indemnités de départ ainsi que les prestations consécutives au décès et les prestations de pension. De plus, un droit de remboursement de la part de l'établissement à titre d'indemnité de déplacement serait inclus au sens du terme « avantages ».

49. Le Commissariat à l'information et à la protection de la vie privée de l'Ontario a estimé que de rendre accessible au public les clauses tirées de ce genre de contrats de travail ne constituait aucunement une atteinte injustifiée à la vie privée, tout comme la communication des prestations de pension, ce qui nous intéresse le plus dans la présente affaire.
50. De même, le Commissariat à l'information et à la protection de la vie privée de l'Alberta est d'avis que le contrat d'emploi pour un poste de cadre supérieur au ministère des Relations internationales, intergouvernementales et avec les Autochtones du gouvernement de l'Alberta doit être communiqué dans sa totalité, sans prélèvement des prestations de pension négociées (voir 2007 CanLII 81653).
51. Nous sommes d'accord avec l'approche qui consiste à définir le mot « avantages » au sens large, surtout compte tenu du fait que la loi du Nouveau-Brunswick comprend l'exception mentionnée au paragraphe 21(3) évoquant qu'on ne doit pas protéger la communication de certains types de renseignements personnels, au contraire.
52. Par exemple, l'alinéa 21(3)h) sert à établir que les détails financiers indiqués dans un avantage qui a été accepté en plus des conditions habituelles d'un contrat de travail, par exemple un avantage facultatif, sont liés à l'emploi et qu'ils doivent également être communiqués.

21 (3) Malgré le paragraphe (2), la communication de renseignements personnels ne constitue pas une atteinte injustifiée à la vie privée d'un tiers dans les cas suivants :

h) la communication révèle des renseignements au sujet d'un avantage financier facultatif qu'un organisme public a accordé au tiers[...]

53. Selon nous et conformément à l'affaire de l'Alberta précitée, nous estimons que le terme « avantages » doit comprendre les pensions, surtout celles ayant été versées en vertu de l'exercice du pouvoir discrétionnaire de l'organisme public.
54. Nous avons observé que l'Université ne s'est pas montrée en désaccord avec cette interprétation, mais elle considérait encore que le montant *exact* des pensions n'avait pas à être communiqué.

Droit à la vie privée et droit du public de connaître les avantages accordés

55. L'Université a décidé de ne pas divulguer le montant exact des pensions du fait que les montants étaient trop précis et qu'il s'agirait d'une atteinte injustifiée à la vie privée des recteurs. Le point de vue de l'Université se fonde sur les préoccupations sur la vie privée des recteurs et sur le fait que l'Université estime que ces préoccupations l'emportent sur l'intérêt du public à avoir accès au montant des prestations de pension accordées aux recteurs de l'Université.
56. Nous avons découvert que les contrats de travail respectifs de l'ancien recteur et du recteur actuel comprenaient le montant exact de leurs pensions. Le montant exact des pensions relève de l'alinéa 21(2)g), puisque ces renseignements ne révèlent pas la source de revenu et les circonstances financières de l'ancien recteur et du recteur actuel, quoique l'analyse ne s'arrête pas là.
57. Comme nous l'avons expliqué précédemment, les paragraphes 21(2) et (3) exposent respectivement les types de renseignements personnels dont la communication est réputée constituer une atteinte injustifiée à la vie privée et ceux dont elle n'est pas réputée en constituer une. C'est pour cette raison que nous devons également tenir compte du sous-alinéa 21(3)f)(i), qui stipule que la communication de renseignements sur les avantages d'une personne en tant que cadre ou employé d'un organisme public n'est pas considérée comme une atteinte injustifiée à sa vie privée.

58. Dans le cas présent, les deux recteurs en question ont reçu des prestations d'un certain montant liées à leur pension, en plus des avantages qui sont déjà accordés normalement aux autres employés de l'Université. En d'autres mots, ils ont reçu une prestation de nature discrétionnaire comme l'indique l'alinéa 21(3)h) en tant que renseignement dont on ne peut refuser de communiquer au public.
59. Le fait que les deux recteurs aient le droit de recevoir des prestations de pension d'un montant non divulgué et d'une nature discrétionnaire pour laquelle aucune autre explication n'est fournie ne suffit pas à ce que l'Université respecte ses obligations en vertu de la *Loi*. De plus, il est contraire aux alinéas 21(3)f) et 21(3)h) de refuser de communiquer ces renseignements.
60. La communication des renseignements permettant au public de comprendre la valeur et l'étendue des prestations versées est non seulement conforme à la tendance de fournir une divulgation complète à l'échelle du pays, mais aussi aux obligations juridiques d'un organisme public en vertu de la *Loi*.
61. En arrivant à cette conclusion, nous avons fait des recherches sur la divulgation d'autres prestations de pension similaires mentionnées dans les contrats de recteurs d'université du pays, dont un bon nombre est publiquement accessible en totalité et affiché sur le site Web de leur université.
62. Presque tous les contrats de travail que nous avons examinés présentaient des renseignements sur la valeur des prestations de pension supplémentaires, dont les schémas de calcul, les pourcentages de salaire représentant la contribution de l'employé et celle de l'université ainsi que le montant exact des indemnités de retraite à verser à l'échéance du mandat prévue dans le contrat. Il n'y a pas moins de dix universités :
- Université Dalhousie
 - Université d'Ottawa
 - Université de la Saskatchewan
 - Université de Régina
 - Université Memorial de Terre-Neuve-et-Labrador
 - Université de Calgary
 - Université de Windsor
 - Université Trent
 - Université de Moncton, ici au Nouveau-Brunswick

63. Comme on a établi que les « avantages » comprenaient les renseignements sur les pensions, nous abordons maintenant la question de la communication du montant exact des pensions.
64. La *Loi* est claire sur le fait que les organismes publics ne peuvent pas refuser de communiquer des renseignements sur les avantages offerts à ses cadres et à ses employés; la *Loi* est également catégorique sur le fait que les organismes publics ne peuvent pas refuser de communiquer des renseignements sur un avantage discrétionnaire de nature financière qu'ils ont décidé d'accorder à des personnes.
65. En l'absence d'autres détails expliquant ce que ces prestations de pension représentent en réalité, et qui expliqueraient surtout la valeur des prestations de pension accordées par l'Université à ses recteurs, comme un schéma de calcul ou une explication de la sorte, nous estimons que le montant exact des pensions indiqué dans les deux contrats de travail ne peut être protégé de la communication. D'aucune façon l'auteur de la demande et, par le fait même, le public ne peuvent savoir si les recteurs se font verser 1 000 \$ ou même 100 000 \$ par année en pension. Il est impossible de le savoir.
66. Nous répétons que la *Loi* oblige l'Université à se montrer transparente et imputable en ce qui a trait à la façon dont elle rémunère ses employés et ses cadres, et l'exige à communiquer les renseignements sur les avantages; et ceux-ci comprennent les prestations de pension accordées comme une norme régulière ou comme un avantage discrétionnaire.
67. Il s'ensuit que les prestations de pension payées et à payer à ces recteurs directement par l'Université doivent être divulguées.
68. Bien que les paragraphes 21(2) et 21(3) fassent la distinction entre l'éventail des salaires (dont la communication n'est pas considérée comme une atteinte injustifiée à la vie privée) et le montant exact des salaires (dont la communication est considérée comme une atteinte injustifiée à la vie privée), aucune formulation similaire suggérant que le montant exact des prestations, dont les pensions, soit protégé de la communication.
69. Pour toutes ces raisons, nous sommes d'avis que le montant exact des pensions, dans les circonstances, mérite d'être communiqué et qu'il ne constitue pas une atteinte injustifiée à la vie privée des recteurs.

70. L'auteur de la demande et, par extension, le public ont le droit de connaître la nature et la valeur des prestations de pension que l'Université accorde à ses recteurs.
71. Nous notons que l'Université a déjà fourni à l'auteur de la demande un accès complet aux contrats de travail de ses deux recteurs précédents, lesquels ne contenaient aucun montant de pension, c'est pourquoi nous n'avons pas à recommander à l'Université de les lui communiquer de nouveau.

RECOMMANDATION

72. À la lumière de tout ce qui précède, nous recommandons, en vertu du paragraphe 73(1) de la *Loi*, que l'Université St. Thomas communique une fois de plus, en totalité cette fois, à l'auteur de la demande le contrat de travail des deux recteurs en question, dans lequel un seul renseignement peut être supprimé, soit le montant exact du salaire. Le montant exact des pensions ne doit pas être prélevé puisque l'article 21 ne le protège pas de la communication.

Fait à Fredericton (Nouveau-Brunswick), ce 5 juin 2014.

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