

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 : 2014-1810-AP-983

Date : Le 7 mai 2015

« Affaire portant sur la communication de renseignements sur le salaire, les primes, la pension de retraite et les indemnités de départ d'employés 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* »). Il fait suite à la plainte que l'auteur de la demande a déposée auprès du Commissariat pour demander à la Commissaire de mener une enquête sur cette affaire.
2. L'auteur de la demande a adressé celle-ci à l'Université St. Thomas pour obtenir les renseignements suivants :
 - les sommes versées au président de l'Université à titre de salaire, de primes, de pension de retraite et d'indemnité de départ pour les années civiles 2012 et 2013, ainsi que le pourcentage des ajustements de salaire, de primes, de pension de retraite et d'indemnité de départ qui ont été réalisés entre les années civiles 2011-2012 et 2012-2013;
 - les mêmes renseignements concernant chaque vice-président de l'Université;
 - les mêmes renseignements concernant chaque vice-président adjoint ou associé;
 - les mêmes renseignements pour chaque doyen ou directeur, ou son équivalent, qui ne font partie de l'unité de négociation d'aucune faculté de l'Université;
 - les sommes versées pour des services professionnels en 2012 et 2013 à des sociétés d'avocats ou à des avocats qui ne sont pas employés de l'Université.(la « demande »)
3. L'Université a répondu à l'auteur de la demande en lui communiquant le montant total versé à des sociétés d'avocats ou à des avocats pour l'année 2012-2013, tout en rappelant qu'elle lui avait déjà fourni le montant versé pour l'année 2011-2012. L'Université a refusé d'accorder l'accès aux autres renseignements demandés concernant le paiement des salaires, des primes, des pensions de retraite et des indemnités de départ.
4. Pour expliquer sa décision, l'Université a indiqué qu'elle produit un rapport annuel des salaires, lequel décrit l'éventail des salaires de tous les postes dont le montant annualisé est d'au moins 60 000 \$, ce qui représente les échelles salariales au 1^{er} juillet (date des ajustements salariaux en vertu des conventions collectives et des politiques administratives), et elle a fourni un lien vers ces renseignements sur son site Web.

5. Dans sa réponse, l'Université ajoute ceci :
[Traduction]

Les renseignements sur les salaires sont présentés en fonction de l'éventail des salaires, conformément à l'alinéa 21(3)f) de la *Loi*; par conséquent, il n'est pas possible de montrer les changements de salaire sous forme de pourcentage. Par contre, si l'on examine les rapports de plusieurs années, il est possible de voir si l'échelle salariale d'un poste en particulier a été modifiée avec le temps. Ces renseignements au 1^{er} juillet pour les années scolaires 2004-2005 à 2013-2014 sont disponibles à l'adresse [lien vers le site Web de l'Université St. Thomas]. Les primes sont toutes incluses dans les éventails des salaires de ces rapports publics. Les paiements particuliers de pensions de retraite et d'indemnités de départ ne figurent pas dans les rapports sur les salaires, parce que ce type de renseignements est considéré comme personnel et que leur communication constituerait une atteinte injustifiée à la vie privée.

6. L'auteur de la demande n'était pas satisfait de la réponse de l'Université et il a déposé une plainte auprès du Commissariat, alléguant qu'en lui refusant l'accès aux renseignements demandés sur les salaires, les primes, les pensions de retraite et les indemnités de départ, l'Université n'a pas tenu compte des alinéas 21(3)f) et g) de la *Loi*, lesquels énoncent que certains types de renseignements personnels ne sont pas protégés contre la communication.

PROCESSUS DE RÈGLEMENT INFORMEL

7. Comme dans le cas de toute enquête relative à une plainte, le Commissariat tente d'abord d'en arriver à un règlement informel de la plainte d'une manière satisfaisante pour les deux parties et conformément aux droits et aux obligations prévus dans la *Loi*. En réalité, dans le cadre du processus de règlement informel comme dans celui de l'enquête formelle, le travail de la Commissaire reste le même : évaluer le bien-fondé de la plainte et en arriver à un règlement qui soit conforme à la *Loi*.
8. Le pouvoir de la Commissaire en matière d'enquête et de règlement des plaintes est déterminé par l'article 68 de la *Loi*, et le paragraphe 68(2) énonce comme suit les paramètres du règlement informel d'une plainte :

68(2) Le commissaire peut prendre les mesures qu'il estime indiquées pour en arriver à un règlement informel de la plainte d'une manière satisfaisante pour les parties et conformément à l'objet de la présente loi.

9. L'expression « *conformément à l'objet de la présente loi* » établit la norme selon laquelle on peut en arriver à un règlement. Le règlement informel ne peut s'entendre d'un règlement obtenu par la médiation ou à la suite d'un compromis entre les parties.
10. L'objet de la *Loi*, énoncé à l'article 2, codifie le droit d'accès du public et l'obligation légale incombant aux organismes publics de donner accès aux renseignements de nature délicate, et de les protéger. L'article 2 prévoit aussi un mécanisme indépendant que dirige la Commissaire, pour assurer l'examen des décisions d'un organisme public qui touchent ces droits et obligations :

2 La présente loi a pour objet :

a) de donner aux personnes le droit d'accès aux documents qui relèvent des organismes publics, sous réserve des exceptions limitées et précises qu'elle prévoit,

[...]

c) de donner aux personnes physiques le droit d'accès aux documents qui contiennent des renseignements personnels les concernant et qui relèvent des organismes publics, sous réserve des exceptions limitées et précises qu'elle prévoit,

[...]

e) de prévoir l'exercice de recours indépendants à l'égard des décisions prises par les organismes publics sous son régime.

11. Il s'ensuit que, pour favoriser le règlement informel d'une plainte relative à une demande d'accès, la Commissaire doit exercer ce pouvoir conformément à la *Loi*, en confirmant le droit d'accès de l'auteur de la demande et en permettant à l'organisme public de remplir ses obligations légales.
12. Nous reconnaissons qu'un organisme public a le droit d'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. Nous nous efforçons d'être rigoureux dans toutes les enquêtes que nous menons sur une plainte, et le raisonnement qu'utilise un organisme public pour décider de la façon dont la *Loi* devrait s'appliquer dans un cas précis constitue un élément précieux pour notre analyse, au même titre que les commentaires ou les observations de l'auteur de la demande.
13. En vue de favoriser un règlement, il ne peut y avoir de compromis avec le droit d'accès à l'information ni avec les obligations légales d'un organisme public : le processus de règlement informel doit rester conforme à l'objet de la *Loi*. La Commissaire reste liée

par son devoir d'assurer la conformité avec la *Loi*, ce qui signifie que le règlement d'une plainte doit se faire en conformité avec les dispositions de la *Loi*.

14. Une description complète des étapes du processus de règlement informel de la Commissaire est présentée sur notre site Web au <http://info-priv-nb.ca/Default.asp>. Voici un résumé de ce qu'offre ce processus :
- à l'organisme public, l'avantage d'une interprétation indépendante de la *Loi* par le Commissariat et la possibilité de corriger toute erreur concernant l'accès à l'information qui pourrait avoir été commise;
 - à l'organisme public, la satisfaction de s'être acquitté de ses obligations en vertu de la *Loi*;
 - au public qui a demandé à obtenir l'accès à des renseignements (l'auteur de la demande), l'avantage d'une analyse indépendante visant à déterminer quels renseignements devaient réellement être divulgués en vertu de la *Loi*;
 - au public, la satisfaction de comprendre le droit d'accès à l'information et de faire respecter ce droit en vertu de la *Loi*.

Règlement informel du présent cas

15. Nous avons tenté de régler la présente affaire à la satisfaction des parties et en conformité avec la *Loi*. C'est pourquoi, d'entrée de jeu, nous avons expliqué la teneur du processus de règlement informel et nous avons invité l'Université à y participer. Nous avons eu de bonnes discussions avec les représentants de l'Université, examiné tous les éléments de la demande et obtenu leurs raisons de refuser l'accès à tous les renseignements demandés.
16. Après notre analyse initiale de l'ensemble de l'affaire, nous avons transmis à l'Université nos premières constatations et notre analyse, ainsi que les raisons de notre désaccord avec la prétention qu'il faut protéger tous les renseignements demandés concernant son régime de rémunération de certains employés. Notre analyse a révélé qu'à l'exception du montant exact des salaires, qui fait l'objet d'une protection légale, la *Loi* conférait à l'auteur de la demande le droit d'obtenir la plupart des renseignements demandés.
17. Dans le cadre du processus de règlement informel, l'Université s'est montrée disposée à fournir la plupart des renseignements visés à l'auteur de la demande. Par contre, après

- avoir reçu et étudié notre interprétation de la loi, elle a exprimé des réserves sur la communication des renseignements concernant les indemnités de départ.
18. Elle persistait à croire que ces indemnités de départ sont des renseignements personnels protégés. L'Université a également fait valoir que ces montants font l'objet d'accords de confidentialité qui, selon elle, l'empêchent de divulguer des renseignements de cette nature.
 19. À cet égard, hormis les renseignements sur les indemnités de départ, l'Université était disposée à communiquer une bonne partie des renseignements demandés par l'auteur de la demande.
 20. Par conséquent, et malgré la bonne coopération dont l'Université a fait preuve pendant notre enquête, nous n'avons pas pu progresser vers un règlement informel puisque la *Loi* prescrit de divulguer plus de renseignements que ce que l'Université était disposée à fournir, pour des motifs qui seront expliqués ci-après.
 21. Ainsi, afin de clore notre enquête comme l'exige l'article 73 de la *Loi*, l'affaire a fait l'objet du présent rapport des conclusions. Encore une fois, nous soulignons que l'Université restait disposée à communiquer la plupart des renseignements qui, selon nos indications, auraient dû accompagner sa réponse.

LOI ET ANALYSE

Accès aux renseignements sur les salaires, les primes, les pensions de retraite et les indemnités de départ des employés

22. La *Loi* exige un niveau élevé de transparence dans la façon dont les organismes publics rémunèrent leurs employés et leurs cadres. Les organismes publics sont financés par l'argent des contribuables, et le public a le droit de savoir comment ils utilisent ces fonds pour rémunérer leur personnel.
23. Étant donné que les modalités de rémunération d'une personne sont considérées comme des renseignements personnels, les règles régissant la communication de ce type de renseignements sont prescrites par l'article 21 de la *Loi (Vie privée d'un tiers)*.
24. Nous soulignons que l'Université reconnaît que la communication de la plupart des renseignements sur la rémunération qui sont visés par l'auteur de la demande ne constituerait pas une atteinte injustifiée à la vie privée des personnes concernées. Le seul problème qui subsiste concerne la divulgation des indemnités de départ.

Article 21 : Communication de renseignements personnels et vie privée

25. Dans de nombreux pays, la nécessité de protéger la vie privée est un principe bien établi et de notoriété publique, tout comme l'obligation des gouvernements de protéger les renseignements personnels contenus dans leurs documents lorsqu'ils exécutent leurs tâches et devoirs quotidiens. Ces règles bien établies en matière de protection de la vie privée sont énoncées dans la partie 3 de la *Loi*.
26. C'est toutefois dans la partie 2 de la *Loi* que les législateurs ont expressément établi le droit du public d'accéder à l'information gouvernementale, et non pas dans la partie 3, laquelle concerne uniquement l'obligation du gouvernement de protéger les renseignements personnels qu'il utilise pendant l'exécution de ses activités et programmes. La partie 2 fournit toutes les directives et règles nécessaires pour permettre à un organisme public de savoir comment répondre à une demande d'accès à l'information, y compris s'il est nécessaire ou non de communiquer des renseignements personnels.
27. La distinction fondamentale réside dans ce que la partie 2 vise à réaliser. La partie 2 énonce l'autre principe bien établi voulant que le public ait le droit de savoir comment sont utilisés les fonds publics. Par conséquent, en vertu des dispositions de la partie 2, les législateurs ont accordé au public un droit de connaître les affaires, les décisions et les programmes du gouvernement ainsi que son mode d'utilisation des fonds publics. Les législateurs ont également prescrit à tous les organismes publics de respecter le droit du public de connaître l'information, et il en découle que ce droit s'étend à la connaissance du mode de rémunération des fonctionnaires, ce qui signifie l'obligation de communiquer certains de leurs renseignements personnels.
28. Ainsi, au moment de traiter une demande d'accès, le critère applicable à la communication de renseignements personnels ne tient pas compte uniquement de la protection de la vie privée; la question est plutôt de savoir si la communication des renseignements personnels constituerait une atteinte injustifiée à la vie privée de la personne concernée. La *Loi* n'est pas conçue de façon à protéger tous les renseignements personnels concernant une personne physique identifiable, mais seulement ceux dont la divulgation constituerait une atteinte injustifiée à la vie privée de cette personne.
29. Ce critère est prévu par la *Loi* à l'article 21. Tous les organismes publics sont assujettis aux règles prescrites à l'article 21. En fait, la *Loi* précise que, dans certains cas, il est

possible de communiquer des renseignements personnels sans porter atteinte de façon injustifiée à la vie privée d'une personne. Le fondement de ces cas est le droit du public de savoir comment le gouvernement dépense les deniers publics et rémunère ses employés, ce dernier étant tenu de communiquer les renseignements personnels touchant l'éventail des salaires, les avantages payés et les descriptions de poste des employés. Le paragraphe 21(3) dresse la liste complète de ces cas pour lesquels la communication de renseignements personnels des cadres et employés d'un organisme public n'est pas considérée comme une atteinte injustifiée à leur vie privée.

30. Même si, dans sa plainte, l'auteur de la demande a soulevé l'alinéa 21(3)g) – « la communication révèle les modalités financières ou autres modalités d'un contrat visant la fourniture de biens ou de services à un organisme public ou pour celui-ci », cette disposition ne s'applique pas aux relations d'emploi entre l'Université et ses cadres. L'alinéa 21(3)g) vise les entrepreneurs indépendants, les consultants, etc., c'est-à-dire les fournisseurs de services externes aux organismes publics.

31. Dans sa réponse à la demande, l'Université avait raison d'invoquer l'article 21, mais elle l'a appliqué de façon trop restreinte :

21(2) Est réputée constituer une atteinte injustifiée à la vie privée d'un tiers la communication de renseignements personnels qui le concernent dans les cas suivants :

[...]

e) les renseignements personnels ont trait aux antécédents professionnels ou scolaires;

[...]

g) les renseignements personnels précisent la source de revenu du tiers ou sa situation, ses activités ou ses antécédents financiers [...]

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 [...]

32. Nous sommes également d'avis que la disposition suivante de l'alinéa 21(3)h) trouve application, c'est-à-dire que la communication des renseignements du type suivant ne constitue pas une atteinte injustifiée à la vie privée :

h) la communication révèle des renseignements au sujet d'un avantage financier facultatif qu'un organisme public a accordé au tiers, y compris l'octroi d'une licence ou d'un permis [...]

33. Cette disposition vise les avantages que, sans y être obligé, un organisme public a accordés à un employé ou à un cadre. Ces avantages figurent habituellement dans les contrats d'emploi, mais, dans certains cas, l'organisme public peut accorder des avantages additionnels, comme une indemnité de départ négociée entre les parties.
34. En résumé, l'Université a appliqué de façon trop restreinte les dispositions déterminatives prévues au paragraphe 21(3), ce qui a entraîné sa décision de refuser l'accès à tous les renseignements demandés dans sa réponse.
35. Les renseignements en question (les salaires, les primes, les pensions de retraite et les indemnités de départ) constituent des renseignements personnels de tiers qui touchent leur emploi et leurs antécédents professionnels et décrivent leurs sources de revenus ou leur situation financière, ce que le paragraphe 21(2) de la *Loi* considère comme une atteinte injustifiée à la vie d'un tiers. L'analyse ne s'arrête toutefois pas là.
36. Ces personnes sont des employés de l'Université et, par conséquent, les alinéas 21(3)f) et h) stipulent que les renseignements sur leur rémunération doivent être communiqués et que cette communication ne constitue pas une atteinte injustifiée à leur vie privée. En d'autres termes, les alinéas 21(3)f) et h) de la partie 2 de la *Loi* prescrivaient à l'Université de communiquer ces renseignements plutôt que de les protéger.

Signification du terme « avantages »

37. Nous expliquons plus à fond notre conclusion par l'examen de la situation dans d'autres instances et de la façon dont elles ont interprété des dispositions similaires de leur loi sur l'accès à l'information. Nous avons constaté que ces instances interprètent de façon large la signification du terme « avantages » pour y inclure tout ce qui découle d'un emploi, en plus du salaire de base.
38. Par exemple, le Bureau du Commissaire à l'information et à la protection de la vie privée de l'Ontario a publié un certain nombre de décisions à ce sujet, dont l'ordonnance M-23, dans laquelle l'ancien Commissaire affirme :

[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 au service 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. Ils comprennent également 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, le terme « avantages » inclut un droit de remboursement par l'établissement à titre d'indemnité de déplacement.

39. Nous sommes d'accord avec l'approche visant à définir les « avantages » de façon large, d'autant plus que les alinéas 21(3)f) et h) de la loi du Nouveau-Brunswick servent tous deux de dérogations aux renseignements personnels autrement protégés. Ces dérogations montrent la fermeté de l'intention de promouvoir la transparence et la responsabilité des organismes publics quant au mode de rémunération de leurs employés et aux droits et avantages liés à leur poste.
40. Pour ces motifs, nous estimons que le terme « avantages » comprend les renseignements sur les primes, les pensions de retraite et les indemnités de départ des cadres et des employés des organismes publics.
41. Nous passons maintenant à la question de savoir dans quelle mesure la *Loi* exige de communiquer les avantages conférés aux cadres et employés des organismes publics.

« Renseignements au sujet de » l'éventail des salaires et des avantages

42. Nous constatons que la formulation des alinéas 21(3)f) et h) s'applique aux « renseignements au sujet de » ou qui « portent sur » l'éventail des salaires et les avantages, ce qui signifie qu'ils ne se limitent pas uniquement à l'éventail des salaires et à certains avantages, mais qu'ils comprennent aussi les renseignements à leur sujet, de façon à permettre un organisme public de fournir une explication claire et complète de l'ensemble des droits découlant de la relation d'emploi.
43. Dans son interprétation d'une disposition similaire, le Commissaire adjoint de l'Ontario a déclaré ce qui suit dans l'ordonnance PO-2536 (2006 CanLII 50875) :

[Traduction]

En ce qui concerne les régimes de rémunération consentis aux hauts fonctionnaires du gouvernement ou aux employés cadres d'organismes gouvernementaux, l'intérêt public exige une divulgation complète. Il est fallacieux de prétendre que le salaire de base de ces dirigeants doit être porté à l'attention du public, mais que les autres avantages et accords qui complètent le salaire de base sont de nature privée. À mon avis, dans la plupart des cas, le public aurait un intérêt très pressant à ce que ce type de renseignements soit divulgué. Les avantages et accords supplémentaires de ce type représentent une importante valeur pour les employés qui les reçoivent et un coût élevé pour le gouvernement. Pour déterminer si la rémunération versée à une personne physique en particulier est appropriée, tous les éléments du régime sont pertinents et doivent être divulgués.

44. Nous sommes d'accord encore une fois avec l'interprétation large présentée en Ontario, et nous estimons que l'esprit et l'intention de la loi, de même que les dispositions du paragraphe 21(3), prescrivent aux organismes publics de se montrer ouverts et transparents sur la façon dont ils rémunèrent leurs cadres et employés. Selon la formulation de l'alinéa 21(3)f), il est expressément prévu que la communication de « renseignements [qui] portent sur [...] l'éventail des salaires, les avantages » des cadres et employés d'organismes publics ne constitue pas une atteinte injustifiée à la vie privée, et ces renseignements doivent donc être communiqués.
45. À la lumière de ce qui précède, nous estimons que les salaires (à l'exception de leur montant exact), les primes, les pensions de retraite, les indemnités de départ et les ajustements correspondant qui faisaient l'objet de la demande entrent dans le champ d'application des alinéas 21(3)f) et h) de la *Loi* et auraient dû être communiqués à l'auteur de la demande.
46. Nous abordons maintenant tour à tour chacun des types de renseignements demandés et précisons nos conclusions quant aux motifs pour lesquels l'auteur de la demande avait le droit de recevoir tous les renseignements demandés, à l'exception du montant exact des salaires.

CONCLUSIONS

ACCÈS AUX RENSEIGNEMENTS DEMANDÉS SUR LE SALAIRE

47. L'auteur de la demande voulait connaître le montant du salaire versé aux divers cadres supérieurs de l'Université en 2012 et 2013, y compris les ajustements entre ces années (c'est-à-dire pour 2011-2012 et 2012-2013). Même si l'alinéa 21(2)g) protège le

montant exact des salaires (*source de revenus ou situation financière*) contre toute communication sans le consentement de la personne, l'éventail des salaires représentant le salaire de base aurait dû être communiqué pour chaque poste désigné (président, vice-présidents, etc.) pour les années 2012 et 2013, comme le prescrit l'alinéa 21(3)f).

48. Quant aux renseignements sur les ajustements de salaire, ils portent sur l'éventail des salaires et peuvent être communiqués pour chaque année avec une indication, pouvant être exprimée en pourcentage, de l'augmentation, de la diminution ou de l'absence de variation quant au salaire de base.
49. La mention qu'une personne passe d'une échelle de salaire à une autre indique le montant approximatif de son salaire de base, mais, même s'il est jumelé avec les données de l'ajustement salarial, ce renseignement ne révèle pas le montant exact du salaire. L'accès à ces renseignements ne peut donc pas être refusé pour ce motif.

Renvoi aux renseignements contenus dans les rapports sur les salaires publiés par l'Université

50. La réponse de l'Université mentionnait que tous les montants versés en prime étaient inclus dans l'éventail des salaires publié dans les rapports annuels sur les salaires, et nous avons constaté que ces rapports ne contenaient aucune précision à ce sujet.
51. Comme nous l'avons déjà expliqué, les montants versés en prime constituent un avantage au sens du paragraphe 21(3) et ne peuvent être associés au salaire de base dans le calcul de l'éventail des salaires, car cette façon de faire n'assure pas une communication complète des renseignements demandés par l'auteur de la demande. L'éventail des salaires et les avantages constituent deux différents types de renseignements auxquels la *Loi* prescrit de donner accès. Lorsqu'elle inclut les primes dans l'éventail des salaires publié dans ses rapports sur les salaires, l'Université ne fournit pas les renseignements utiles qui permettraient de savoir si les personnes qui occupent ces postes ont reçu des primes.
52. Au cours de notre enquête, l'Université a déclaré être disposée à communiquer l'éventail des salaires pour chaque poste uniquement d'après le montant du salaire de base, avec le calcul du pourcentage des variations entre les différentes années, comme le voulait l'auteur de la demande. Comme ces renseignements ne sont pas protégés contre la communication, nous recommanderons ci-après de les communiquer.

ACCÈS AUX RENSEIGNEMENTS DEMANDÉS SUR LES PRIMES

53. L'auteur de la demande voulait connaître le montant des primes versées aux divers cadres supérieurs de l'Université en 2012 et 2013, y compris les ajustements entre ces années (c'est-à-dire pour 2011-2012 et 2012-2013).
54. Comme nous l'avons déjà expliqué, les primes versées aux employés et aux cadres constituent des avantages au sens du paragraphe 21(3), et l'alinéa 21(3)f) prescrit de ne pas protéger contre la communication les renseignements personnels concernant les avantages, dont notamment les primes. Pour ce motif, nous estimons qu'en vertu de l'alinéa 21(3)f), les renseignements permettant de déterminer si des primes ont été accordées à un poste en particulier et, le cas échéant, le montant versé, sont assujettis à l'obligation de communication.
55. Par conséquent, nous considérons que la *Loi* ne protège pas contre la communication les primes versées à un poste en particulier, et l'Université a fait savoir qu'elle était disposée à communiquer ces renseignements à l'auteur de la demande. Nous formulerons ci-dessous la recommandation de communiquer ces renseignements. Il faudra préciser pour chaque poste le montant des primes, en plus de l'éventail des salaires et des ajustements salariaux. Si aucune prime n'a été versée pour un poste, il faudra également le préciser en indiquant le chiffre « 0 ».

ACCÈS AUX RENSEIGNEMENTS DEMANDÉS SUR LES PENSIONS

56. L'auteur de la demande voulait connaître le montant des pensions versées aux divers cadres supérieurs de l'Université en 2012 et 2013, y compris les ajustements entre ces années (c'est-à-dire pour 2011-2012 et 2012-2013). Cette demande vise à connaître les cas où l'Université verse des prestations de pension à des personnes occupant des postes en particulier, en plus de leur salaire de base, des primes et des indemnités de départ.
57. Comme nous l'avons déjà expliqué, les renseignements de cette nature constituent des avantages au sens du paragraphe 21(3) et la *Loi* ne les protège pas contre la communication.
58. Au cours de notre enquête, l'Université a expliqué qu'à l'exception du président et du recteur, la pension pour tous les employés relève d'un régime à cotisations déterminées

fondé sur le versement mensuel d'un certain pourcentage du salaire tant par l'employeur que l'employé et, dans le cas du président et du recteur, que les renseignements sur cette rémunération ouvrant droit à pension ont déjà été communiqués à l'auteur de la demande à l'occasion d'une demande antérieure de sa part.

59. Nous estimons que, dans sa réponse à l'auteur de la demande, l'Université aurait dû fournir ces explications sur ses régimes de retraite, ce qui lui aurait permis de respecter expressément son obligation de prêter assistance comme le prescrit l'article 9 de la *Loi*, en fournissant une réponse plus appropriée à l'auteur de la demande.

ACCÈS AUX RENSEIGNEMENTS DEMANDÉS SUR LES INDEMNITÉS DE DÉPART

60. L'auteur de la demande voulait connaître le montant des indemnités de départ versées aux divers cadres supérieurs de l'Université en 2012 et 2013, y compris les ajustements entre ces années (c'est-à-dire pour 2011-2012 et 2012-2013).
61. Comme nous l'avons déjà expliqué, les renseignements concernant les indemnités de départ constituent des avantages au sens du paragraphe 21(3) et la *Loi* ne les protège pas contre la communication.
62. En ce qui concerne la préoccupation de l'Université voulant que le montant des indemnités de départ fasse l'objet d'accords de confidentialité, nous estimons qu'il n'est pas possible d'invoquer ce moyen pour refuser l'accès à ces renseignements, étant donné que l'Université ne peut se soustraire à ses obligations prévues par la *Loi* au moyen de contrats.
63. Encore une fois, nous sommes d'accord avec la large interprétation donnée à la loi ontarienne, qui prescrit aux organismes publics de se montrer ouverts et transparents sur la façon dont ils rémunèrent leurs cadres et employés. L'exception aux renseignements personnels autrement protégés : « renseignements [qui] portent sur [...] l'éventail des salaires, les avantages » des cadres et employés d'organismes publics ne constitue pas une atteinte injustifiée à la vie privée, et ces renseignements doivent donc être communiqués. En conséquence, lorsque l'auteur de la demande voulait obtenir des renseignements sur les indemnités de départ, l'alinéa 21(3)h) prescrivait de les lui fournir.

64. Cela signifie que la réponse de l'Université aurait dû contenir ces renseignements. Si les personnes qui occupent les postes en question ont reçu des indemnités de départ pendant la période visée, il faudrait l'indiquer pour chacun des postes avec le montant versé. Si aucune indemnité de départ n'a été versée pour un poste, il faudra également le préciser en indiquant le chiffre « 0 ».

RECOMMANDATIONS

65. À la lumière de ces conclusions, nous recommandons, en vertu du sous-alinéa 73(1)a)(i) de la *Loi*, que soit communiqué ce qui suit :
- Les renseignements sur les salaires :
 - versés aux divers cadres supérieurs de l'Université en 2012 et 2013, y compris les ajustements entre ces années (c'est-à-dire pour 2011-2012 et 2012-2013), y compris les éventails des salaires représentant le salaire de base pour chaque poste indiqué (président, vice-présidents, etc.) pour les années 2012 et 2013, avec le calcul du pourcentage des variations entre les différentes années civiles.
 - Les renseignements sur les primes :
 - versées aux divers cadres supérieurs de l'Université en 2012 et 2013, y compris les ajustements entre ces années (c'est-à-dire pour 2011-2012 et 2012-2013) et, si un cadre n'a reçu aucune prime, il faudrait l'indiquer en inscrivant le chiffre « 0 ».
 - Les renseignements sur les indemnités de départ :
 - versées aux divers cadres supérieurs de l'Université en 2012 et 2013, y compris les ajustements entre ces années (c'est-à-dire pour 2011-2012 et 2012-2013) et, si un cadre n'a reçu aucune indemnité de départ, il faudrait l'indiquer en inscrivant le chiffre « 0 ».

Fait à Fredericton (Nouveau-Brunswick), ce ____ jour de mai 2015.

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