

A-184-11  
2012 FCA 92

A-184-11  
2012 CAF 92

**Elizabeth Bernard** (*Applicant*)

**Elizabeth Bernard** (*demanderesse*)

v.

c.

**Attorney General of Canada and Professional Institute of the Public Service of Canada** (*Respondents*)

**Procureur général du Canada et Institut professionnel de la fonction publique du Canada** (*défendeurs*)

and

et

**Public Service Alliance of Canada** (*Intervener*)

**Alliance de la Fonction publique du Canada** (*intervenante*)

**INDEXED AS: BERNARD v. CANADA (ATTORNEY GENERAL)**

**RÉPERTORIÉ : BERNARD c. CANADA (PROCUREUR GÉNÉRAL)**

Federal Court of Appeal, Blais C.J., Evans and Sharlow J.J.A.—Ottawa, February 29 and March 16, 2012.

Cour d'appel fédérale, juge en chef Blais, juges Evans et Sharlow, J.C.A.—Ottawa, 29 février et 16 mars 2012.

*Public Service — Labour Relations — Employees' personal information — Judicial review of Public Service Labour Relations Board decision rejecting applicant's argument that Privacy Act protecting applicant's home address, telephone number from disclosure by employer, Canada Revenue Agency (CRA) to union representing applicant, Professional Institute of the Public Service of Canada (PIPSC) — Board holding that disclosure of personal information at issue to PIPSC authorized by Act, s. 8(2)(a) because PIPSC's intended use thereof consistent with purpose for which obtained by CRA — Whether Board's decision reasonable — Board's decision reasonable — Applicant's argument that Board failing to afford sufficient weight to submissions, recommendations made by Office of the Privacy Commissioner (OPC) thereto that disclosure of home contact information not authorized by Act, s. 8(2)(a) rejected — OPC appearing before Board as intervener in proceeding to ensure that Board having benefit of OPC's particular perspective on issues that Board having to decide — Argument that Board not considering all possible alternatives to disclosure of employee's home contact information also rejected since Board's obligation not extending beyond considering alternatives put thereto — Applicant also misstating issue in present case when noting disparities between purpose for which contact information provided to CRA, uses to which PIPSC proposing to put information — Act, s. 8(2)(a) referring to purpose for which government institution obtaining information, not purpose for which employee providing it — Substantial overlap existing herein between employment-related purposes of both employer, union in which employees' compensation looming large — Application dismissed.*

*Fonction publique — Relations du travail — Renseignements personnels des employés — Contrôle judiciaire de la décision de la Commission des relations de travail dans la fonction publique rejetant l'argument de l'appelante selon lequel la Loi sur la protection des renseignements personnels empêche que son adresse résidentielle et son numéro de téléphone à domicile soient communiqués par son employeur, l'Agence du revenu du Canada (ARC), au syndicat qui la représente, soit l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC) — La Commission a conclu que la communication des renseignements personnels en question à l'IPFPC était autorisée par l'art. 8(2)a de la Loi sur la protection des renseignements personnels, étant donné que l'usage que l'IPFPC entendait faire de ceux-ci était compatible avec les fins auxquelles ils avaient été recueillis par l'ARC — Il s'agissait de déterminer si la décision de la Commission était raisonnable — La décision de la Commission était raisonnable — L'argument de l'appelante portant que la Commission n'a pas accordé suffisamment d'importance aux observations et aux recommandations formulées par le Commissariat à la protection de la vie privée (CPVP) selon lesquelles la communication de ses coordonnées personnelles n'était pas autorisée par l'art. 8(2)a de la Loi a été rejeté — Le CPVP a comparu devant la Commission en qualité d'intervenant à l'instance afin de s'assurer que la Commission bénéficie du point de vue de celui-ci sur les questions qu'elle devait trancher — L'argument selon lequel la Commission n'a pas envisagé toutes les solutions de rechange possibles à la communication des coordonnées personnelles de l'employée a aussi été rejeté au motif que l'obligation de la Commission se limite à examiner les solutions de rechange qui lui sont présentées — L'appelante*

*Privacy — Employees' personal information — Applicant arguing that Privacy Act protecting applicant's home address, telephone number from disclosure by employer to union representing applicant — Relying on Privacy Act, s. 8(2)(a), Public Service Labour Relations Board concluding that disclosure of home contact information to union allowed as use of that information consistent with purpose for which obtained by CRA — Act, s. 8(2)(a) referring to purpose for which government institution obtaining information, not purpose for which employee providing it — Although applicant concerned about potential abuse of personal information disclosed to union, Board building into order important protections to ensure that employees' privacy rights minimally impaired — While no safeguards being foolproof, applicant's initial complaint to Office of the Privacy Commissioner regarding employer's disclosure of personal information occurring twenty years ago when privacy rights were less well protected than today.*

This was an application for judicial review to set aside a decision of the Public Service Labour Relations Board (Board) rejecting the applicant's argument that the *Privacy Act* (Act) protects her home address and telephone number from disclosure by the Canada Revenue Agency (CRA) to the Professional Institute of the Public Service of Canada (PIPSC). PIPSC is the bargaining agent for the Audit, Financial and Scientific group of CRA employees to which the applicant belongs. The Board held that the disclosure of this information to PIPSC was authorized by paragraph 8(2)(a) of the Act because PIPSC's intended use of it was consistent with the purpose for which it was obtained by the CRA.

For many years, the applicant has battled to protect her home contact information and other personal information from being disclosed by the CRA to the unions that have

*a également fait une mauvaise caractérisation de la question dans la présente affaire en constatant des disparités entre les fins auxquelles elle a fourni ses coordonnées personnelles à l'ARC et les usages projetés de celles-ci par l'IPFPC — L'art. 8(2)a vise les fins auxquelles l'institution fédérale a recueilli les renseignements, non les fins auxquelles l'employée les a fournis — En l'espèce, il y a un chevauchement substantiel entre les fins liées à l'emploi visées par l'employeur et par le syndicat, parmi lesquelles la rémunération des employés occupe une place importante — Demande rejetée.*

*Protection des renseignements personnels — Renseignements personnels des employés — L'employée a allégué que la Loi sur la protection des renseignements personnels empêche son employeur de communiquer son adresse résidentielle et son numéro de téléphone à domicile au syndicat qui la représente — La Commission des relations de travail dans la fonction publique s'est fondée sur l'art. 8(2)a de la Loi sur la protection des renseignements personnels pour conclure que la communication des coordonnées personnelles au syndicat était autorisée étant donné que l'usage de celles-ci était compatible avec les fins auxquelles elles ont été recueillies par l'ARC — L'art. 8(2)a vise les fins auxquelles l'institution fédérale a recueilli les renseignements, non les fins auxquelles l'employée les a fournis — Quoique l'appelante s'inquiétait de l'abus potentiel des renseignements personnels communiqués au syndicat, la Commission a prévu dans son ordonnance d'importantes mesures de protection afin de s'assurer que le droit à la vie privée des employés ne subit qu'une atteinte minimale — Bien qu'aucune mesure de protection n'est infaillible, l'appelante a déposé sa plainte initiale auprès du Commissariat à la protection de la vie privée du Canada relativement à la communication de ses renseignements personnels par son employeur il y a une vingtaine d'années, alors que le droit à la vie privée était moins bien protégé qu'aujourd'hui.*

Il s'agissait d'une demande de contrôle judiciaire visant à faire annuler une décision rendue par la Commission des relations de travail dans la fonction publique (la Commission) rejetant l'argument de l'appelante selon lequel la *Loi sur la protection des renseignements personnels* (la Loi) empêche l'Agence du revenu du Canada (ARC) de communiquer son adresse résidentielle et son numéro de téléphone à domicile à l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC). L'IPFPC est l'agent négociateur du groupe d'employés Vérification, Finances et Sciences de l'ARC, auquel appartient l'appelante. La Commission a conclu que la communication des renseignements personnels à l'IPFPC était autorisée par l'alinéa 8(2)a de la Loi, étant donné que l'usage qu'il entendait en faire était compatible avec les fins auxquelles ils avaient été recueillis par l'ARC.

Pendant de nombreuses années, l'appelante a lutté afin d'empêcher que ses coordonnées personnelles et autres renseignements personnels soient communiqués par l'ARC aux

represented her. The unions that have represented her have sought to require the CRA to disclose the home contact information of all employees in the bargaining units that they represent regardless of whether the employees were also union members. The applicant declined to join the union that represented her back in 1991. In 1992, she received a letter sent to her home from that union and discovered that the CRA had provided it. She filed a complaint with the Office of the Privacy Commissioner (OPC) alleging that the employer had disclosed her home address and her Social Insurance Number to the union without her consent even though she was not a member of the union. In 1993, the OPC upheld the applicant's complaint. In response to the OPC's recommendations, Treasury Board officials discontinued disclosing employees' home address and ceased releasing their Social Insurance Number. A couple of years later, the applicant accepted a position in the CRA with a different job classification and was represented by another union, PIPSC. In 2007, PIPSC filed an unfair labour practice complaint with the Board alleging, in particular, that the CRA's refusal to provide it with home contact information for members of the bargaining unit breached paragraph 186(1)(a) of the *Public Service Labour Relations Act* (PSLRA). The Board held that the CRA's refusal to provide any of the requested information breached paragraph 186(1)(a) and directed the parties to attempt to reach an agreement on how much contact information had to be disclosed to the union in order that the employer comply with the PSLRA. The parties reached an agreement and a consent order was issued. The applicant became aware of the Board's decision and applied for judicial review to have it set aside. The Federal Court of Appeal granted the application and held that the Board had erred by simply adopting the agreement reached by the employer and the union when it was aware that its order affected the statutorily protected privacy rights of third parties and raised issues requiring further consideration. The matter was therefore remitted to the Board. On reconsideration, the Board concluded that its consent order complied with the Act but amended the order by adding three further privacy safeguards. Relying on paragraph 8(2)(a) of the Act, the Board acknowledged that employees' home contact information obtained by the CRA is "personal information" within the meaning of section 3 of the Act and may be disclosed only with the employees' permission (subsection 8(1)) or pursuant to a statutory provision authorizing disclosure. The Board relied on paragraph 8(2)(a) as the provision relevant to this case. It held that the CRA's purpose for obtaining the home contact information was consistent with the use for which PIPSC would use it; that PIPSC had to be able to contact bargaining unit members directly and quickly in order to discharge its representational responsibilities; and that this use of home contact information was consistent with the purpose for which the CRA had obtained it. Accordingly, disclosure to PIPSC of employees' home addresses and telephone numbers for the proposed use was permitted by paragraph 8(2)(a).

syndicats qui l'ont représentée. Ces syndicats ont cherché à obliger l'ARC à communiquer les coordonnées personnelles de tous les employés des unités de négociation qu'ils représentaient, que les employés soient syndiqués ou non. L'appelante a refusé d'adhérer au syndicat qui la représentait en 1991. En 1992, elle a reçu une lettre de ce syndicat chez elle et a découvert que l'ARC lui avait fourni ses coordonnées. Elle a déposé une plainte auprès du Commissariat à la protection de la vie privée (CPVP), alléguant que l'employeur avait communiqué son adresse résidentielle et son numéro d'assurance sociale au syndicat sans son consentement, bien qu'elle ne fût pas membre de ce syndicat. En 1993, le CPVP a accueilli sa plainte. À la suite des recommandations du CPVP, les fonctionnaires du Conseil du Trésor ont cessé de communiquer l'adresse résidentielle des employés et de divulguer leur numéro d'assurance sociale. Deux ans plus tard, l'appelante a accepté un poste à l'ARC dans une catégorie d'emploi différente et était donc représentée par un autre syndicat : l'IPFPC. En 2007, l'IPFPC a déposé une plainte pour pratiques déloyales auprès de la Commission dans laquelle il alléguait, entre autres choses, que le refus de l'ARC de lui fournir les coordonnées personnelles des membres de l'unité de négociation contrevenait à l'alinéa 186(1)a) de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (LRTFP). La Commission a jugé que le refus de l'ARC de fournir les renseignements demandés contrevenait à l'alinéa 186(1)a) et a ordonné aux parties de tenter de s'entendre sur les coordonnées devant être communiquées au syndicat pour que l'employeur se conforme à la LRTFP. Les parties ont réussi à s'entendre et une ordonnance sur consentement a été rendue. Lorsque l'appelante a pris connaissance de la décision de la Commission, elle a présenté une demande de contrôle judiciaire afin de la faire annuler. La Cour d'appel fédérale a accueilli la demande et a conclu que la Commission avait commis une erreur en se limitant à accepter l'entente conclue par l'employeur et le syndicat alors qu'elle était consciente que son ordonnance influait sur la protection en matière du respect de la vie privée que la loi offrait à des tiers et soulevait des questions nécessitant un examen plus approfondi. L'affaire a donc été renvoyée à la Commission. Après réexamen, la Commission a conclu que son ordonnance sur consentement respectait la Loi, mais elle l'a modifiée en ajoutant trois autres mesures de protection de la vie privée. Se fondant sur l'alinéa 8(2)a) de la Loi, la Commission a reconnu que les coordonnées personnelles des employés recueillies par l'ARC sont des « renseignements personnels » au sens de l'article 3 de la Loi et ne peuvent être communiquées qu'avec la permission des employés (paragraphe 8(1)) ou en application d'une disposition législative autorisant leur communication. Elle s'est appuyée sur l'alinéa 8(2)a) parce qu'elle estimait qu'il s'agissait de la disposition applicable en l'espèce. La Commission a conclu que les fins auxquelles les coordonnées personnelles ont été recueillies par l'ARC étaient compatibles avec l'usage que l'IPFPC entendait en faire, que l'IPFPC devait être en mesure de communiquer

The main issue was whether the Board's decision was reasonable.

*Held*, the application should be dismissed.

The Board's decision was reasonable. The applicant submitted several arguments to demonstrate that the Board's decision was unreasonable. Her argument that the Board failed to afford sufficient weight to the OPC's submissions and recommendations to the Board to the effect that disclosure of her home contact information was not authorized by paragraph 8(2)(a) of the Act was rejected. The OPC appeared before the Board as an intervener in the proceeding to ensure that the Board had the benefit of the OPC's particular perspective on issues that the Board had to decide. The Board's function was not to review the OPC's earlier recommendation but to apply paragraph 8(2)(a) in a manner that struck an appropriate balance between the applicant's statutory privacy rights and the PSLRA responsibilities of bargaining agents in the federal public service.

The argument that the Board did not consider all possible alternatives to the disclosure of employee's home contact information was also rejected. The Board's obligation cannot extend beyond considering alternatives put to it and reaching a conclusion that has a rational basis in the law and the evidence before it. It was reasonable for the Board to accept the evidence of witnesses for the CRA and PIPSC on both the feasibility and the cost of alternatives to disclosing employees' home contact information and it is not the Board's function to canvass every possible means of communication that could be imagined.

The applicant also misstated the issue when she noted disparities between the purpose for which she provided the CRA with her home contact information and the uses to which PIPSC proposed to put it, submitting that the Board unreasonably concluded that they were consistent for the purpose of paragraph 8(2)(a). Paragraph 8(2)(a) refers to the purpose for which the government institution obtained the information, not the purpose for which the employee provided it. A proposed use of information may be "consistent" with the

avec les membres de l'unité de négociation directement et rapidement afin de s'acquitter de ses responsabilités en matière de représentation, et que cette utilisation des coordonnées domiciliaires était compatible avec les fins auxquelles elles avaient été recueillies par l'ARC. Par conséquent, la communication à l'IPFPC des adresses résidentielles et des numéros de téléphone à domicile des employés pour l'usage projeté était autorisée par l'alinéa 8(2)a).

La principale question en litige était de savoir si la décision de la Commission était raisonnable.

*Arrêt* : la demande doit être rejetée.

La décision de la Commission était raisonnable. L'appelante a invoqué plusieurs arguments pour démontrer que la décision de la Commission était déraisonnable. Son argument portant que la Commission n'a pas accordé suffisamment d'importance aux observations et aux recommandations formulées par le CPVP selon lesquelles la communication de ses coordonnées personnelles n'était pas autorisée par l'alinéa 8(2)a) de la Loi a été rejeté. Le CPVP a comparu devant la Commission en qualité d'intervenant à l'instance afin de s'assurer que la Commission bénéficie du point de vue de celui-ci sur les questions qu'elle devait trancher. La tâche de la Commission n'était pas d'examiner la recommandation formulée précédemment par le CPVP, mais consistait plutôt à appliquer l'alinéa 8(2)a) de manière à établir un juste équilibre entre le droit à la vie privée que confère la loi à l'appelante et les responsabilités que la LRTFP impose aux agents négociateurs de la fonction publique fédérale.

L'argument selon lequel la Commission n'a pas envisagé toutes les solutions de rechange possibles à la communication des coordonnées personnelles des employés a également été rejeté. L'obligation qui incombe à la Commission se limite à examiner les solutions de rechange qui lui sont présentées et à tirer une conclusion fondée sur des motifs rationnels en droit et au regard de la preuve dont elle dispose. Il était raisonnable que la Commission accepte les dépositions des témoins de l'ARC et de l'IPFPC concernant la faisabilité et le coût des solutions de rechange à la communication des coordonnées personnelles des employés, et il n'appartient pas à la Commission d'examiner chaque moyen de communication qu'il serait possible d'imaginer.

L'appelante a également fait une mauvaise caractérisation de la question en constatant des disparités entre les fins auxquelles elle a fourni ses coordonnées personnelles à l'ARC et les usages projetés de celles-ci par l'IPFPC et en faisant valoir qu'il n'était pas raisonnable que la Commission conclue que leur usage était compatible avec ces fins au sens de l'alinéa 8(2)a). L'alinéa 8(2)a) vise les fins auxquelles l'institution fédérale a recueilli les renseignements, non les fins auxquelles l'employée les a fournis. L'usage projeté des renseignements

purpose for which it was obtained even if the government institution's purpose and the other person's proposed use are not identical. It is enough that there is a sufficiently direct connection between purpose and use that an employee would reasonably expect that the information could be used in the manner proposed. In this case, there is a substantial overlap between the employment-related purposes of both employer and union in which employees' compensation looms large. Thus, the Board's conclusion that paragraph 8(2)(a) applied to the facts before it was an acceptable outcome reasonably open to it on the facts and the law.

Finally, the applicant was concerned about the potential abuse of any personal information disclosed to PIPSC. In order to reduce this risk, the Board built into its order important protections to ensure that employees' privacy rights are minimally impaired. Thus, PIPSC may only use the personal information disclosed by the CRA for discharging its responsibilities under the PSLRA as bargaining agent and must take specified measures to ensure that employees' personal information does not fall into others' hands. While no safeguards are foolproof, the applicant's complaint to the OPC occurred twenty years ago when privacy rights were less well protected than they are today.

peut être « compatible » avec les fins auxquelles ils ont été recueillis, même si le but visé par l'institution fédérale et l'usage projeté par l'autre personne ne sont pas identiques. Il suffit qu'il existe un lien suffisamment direct entre les fins et l'usage de sorte qu'il serait raisonnable que l'employé s'attende à ce que les renseignements soient utilisés de la manière proposée. En l'espèce, il y a un chevauchement substantiel entre les fins liées à l'emploi visées par l'employeur et par le syndicat, parmi lesquelles la rémunération des employés occupe une place importante. Par conséquent, la conclusion de la Commission selon laquelle l'alinéa 8(2)a) s'appliquait aux faits portés à sa connaissance constituait une issue acceptable qu'elle pouvait raisonnablement choisir au regard des faits et du droit.

Enfin, l'appelante s'inquiétait de l'abus potentiel des renseignements personnels communiqués à l'IPFPC. Afin de réduire ce risque, la Commission a prévu dans son ordonnance d'importantes mesures de protection afin de s'assurer que le droit à la vie privée des employés ne subirait qu'une atteinte minimale. Ainsi, l'IPFPC ne peut utiliser les renseignements personnels communiqués par l'ARC que pour s'acquitter des responsabilités que lui impose la LRTFP à titre d'agent négociateur et doit prendre des mesures précises pour s'assurer que les renseignements personnels des employés ne tombent pas en d'autres mains. Il est vrai qu'aucune mesure de protection n'est infaillible; cependant, l'appelante a déposé sa plainte auprès du CPVP il y a une vingtaine d'années, alors que le droit à la vie privée était moins bien protégé qu'aujourd'hui.

#### STATUTES AND REGULATIONS CITED

*Canadian Charter of Rights and Freedoms*, being Part I of the *Constitution Act, 1982*, Schedule B, *Canada Act 1982*, 1982, c. 11 (U.K.) [R.S.C., 1985, Appendix II, No. 44].

*Privacy Act*, R.S.C., 1985, c. P-21, ss. 3 “personal information” (as am. by S.C. 1992, c. 1, s. 144, Sch. VII, item 47(F)), 8(1),(2)(a).

*Public Service Labour Relations Act*, S.C. 2003, c. 22, s. 2, ss. 51(1) (as am. *idem*, s. 274), 186(1)(a).

#### CASES CITED

##### CONSIDERED:

*Professional Institute of the Public Service of Canada v. Treasury Board and Canada Revenue Agency*, 2008 PSLRB 13; *Professional Institute of the Public Service of Canada v. Canada Revenue Agency*, 2008 PSLRB 58;

#### LOIS ET RÈGLEMENTS CITÉS

*Charte canadienne des droits et libertés*, qui constitue la partie I de la *Loi constitutionnelle de 1982*, annexe B, *Loi de 1982 sur le Canada*, 1982, ch. 11 (R.-U.) [L.R.C. (1985), appendice II, n° 44].

*Loi sur la protection des renseignements personnels*, L.R.C. (1985), ch. P-21, art. 3 « renseignements personnels » (mod. par L.C. 1992, ch. 1, art. 144, ann. VII, art. 47(F)), 8(1),(2)(a).

*Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.C. 2003, ch. 22, art. 2, art. 51(1) (mod., *idem*, art. 274), 186(1)a).

#### JURISPRUDENCE CITÉE

##### DÉCISIONS EXAMINÉES :

*Institut professionnel de la fonction publique du Canada c. Conseil du Trésor et Agence du revenu du Canada*, 2008 CRTFP 13; *Institut professionnel de la fonction publique du Canada c. Agence du revenu du Canada*,

*Bernard v. Canada (Attorney General)*, 2010 FCA 40, 1 Admin. L.R. (5th) 110, 398 N.R. 325.

REFERRED TO:

*Lavigne v. Ontario Public Service Employees Union*, [1991] 2 S.C.R. 211, (1991), 81 D.L.R. (4th) 545, 4 C.R.R. (2d) 193; *Public Service Alliance of Canada v. Senate of Canada*, 2011 FCA 214, 336 D.L.R. (4th) 540, 423 N.R. 200, [2011] CLLC 220-045; *Dunsmuir v. New Brunswick*, 2008 SCC 9, [2008] 1 S.C.R. 190, 329 N.B.R. (2d) 1, 291 D.L.R. (4th) 577.

APPLICATION for judicial review of a decision (2011 PSLRB 34) of the Public Service Labour Relations Board rejecting the applicant's argument that the *Privacy Act* protects her home address and telephone number from disclosure by the Canada Revenue Agency to the Professional Institute of the Public Service of Canada. Application dismissed.

APPEARANCES

Elizabeth Bernard on her own behalf.  
*Caroline Engmann* for respondent Attorney General of Canada.  
*Peter Engelmann* for respondent Professional Institute of the Public Service of Canada.  
*Andrew Raven* for intervener Public Service Alliance of Canada.

SOLICITORS OF RECORD

*Deputy Attorney General of Canada* for respondent Attorney General of Canada.  
*Sack Goldblatt Mitchell LLP*, Ottawa, for respondent Professional Institute of the Public Service of Canada.  
*Raven, Cameron, Ballantyne & Yazbeck LLP/s.r.l.*, Ottawa, for intervener Public Service Alliance of Canada.

*The following are the reasons for judgment rendered in English by*

EVANS J.A.:

Introduction

2008 CRTFP 58; *Bernard c. Canada (Procureur général)*, 2010 CAF 40.

DÉCISIONS CITÉES :

*Lavigne c. Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario*, [1991] 2 R.C.S. 211; *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Sénat du Canada*, 2011 CAF 214; *Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick*, 2008 CSC 9, [2008] 1 R.C.S. 190, 329 R.N.-B. (2<sup>e</sup>) 1.

DEMANDE de contrôle judiciaire d'une décision (2011 CRTPF 34) rendue par la Commission des relations de travail dans la fonction publique rejetant l'argument de l'appelante selon lequel la *Loi sur la protection des renseignements personnels* empêche que son adresse résidentielle et son numéro de téléphone à domicile soient communiqués par l'Agence du revenu du Canada à l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada. Demande rejetée.

ONT COMPARU

Elizabeth Bernard pour son propre compte.  
*Caroline Engmann* pour le défendeur le sous-procureur général du Canada.  
*Peter Engelmann* pour le défendeur l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada.  
*Andrew Raven* pour l'intervenante l'Alliance de la Fonction publique du Canada.

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER

*Sous-procureur général du Canada* pour le défendeur le procureur général du Canada.  
*Sack Goldblatt Mitchell LLP*, Ottawa, pour le défendeur l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada.  
*Raven, Cameron, Ballantyne & Yazbeck LLP/s.r.l.*, Ottawa, pour l'intervenante l'Alliance de la Fonction publique du Canada.

*Ce qui suit est la version française des motifs du jugement rendus par*

LE JUGE EVANS, J.C.A. :

Introduction

[1] Elizabeth Bernard is right to be concerned to protect her privacy and to attempt to minimize disclosure of her personal information. She has long attempted to prevent her employer, the Canada Revenue Agency (CRA), from disclosing her home contact information to the union that represents her. Ms. Bernard does not wish to receive communications at her home from the union, which she has declined to join, as is her right. However, under the “Rand formula” she must still pay union dues, and the union must represent all members of the bargaining unit fairly, whether they are members of the union or, like Ms. Bernard, “Rand employees”: *Lavigne v. Ontario Public Service Employees Union*, [1991] 2 S.C.R. 211.

[2] In this, the latest, round of her campaign, Ms. Bernard has brought an application for judicial review to set aside a decision of the Public Service Labour Relations Board (Board), dated March 21, 2011 and reported at 2011 PSLRB 34 [*Professional Institute of the Public Service of Canada v. Canada Revenue Agency*].

[3] In that decision, the Board rejected Ms. Bernard’s argument that the *Privacy Act*, R.S.C., 1985, c. P-21, protects her home address and telephone number from disclosure by the CRA to the Professional Institute of the Public Service of Canada (PIPSC). PIPSC is the bargaining agent for the Audit, Financial and Scientific (AFS) group of CRA employees to which Ms. Bernard belongs.

[4] The Board held that the disclosure of this information to PIPSC was authorized by paragraph 8(2)(a) of the *Privacy Act*, because PIPSC’s intended use of it was consistent with the purpose for which it was obtained by the CRA.

[5] For the reasons that follow, I have concluded that the Board’s decision is reasonable and would therefore dismiss Ms. Bernard’s application for judicial review.

[1] Elizabeth Bernard cherche à juste titre à protéger sa vie privée et à réduire au minimum la communication de ses renseignements personnels. Elle tente depuis longtemps d’empêcher son employeur, l’Agence du revenu du Canada (l’ARC), de communiquer ses coordonnées personnelles au syndicat qui la représente. M<sup>me</sup> Bernard ne veut pas recevoir de communications chez elle de la part du syndicat, auquel elle a refusé d’adhérer, ce qui est son droit. Cependant, en vertu de la « formule Rand », elle est tout de même tenue de verser des cotisations syndicales, et le syndicat doit représenter équitablement tous les membres de l’unité de négociation, qu’il s’agisse de syndiqués ou, comme M<sup>me</sup> Bernard, d’« employés assujettis à la formule Rand » : *Lavigne c. Syndicat des employés de la fonction publique de l’Ontario*, [1991] 2 R.C.S. 211.

[2] En l’espèce, le chapitre le plus récent de cette saga, M<sup>me</sup> Bernard a déposé une demande de contrôle judiciaire dans le but de faire annuler la décision rendue par la Commission des relations de travail dans la fonction publique (la Commission) le 21 mars 2011, sous la référence 2011 CRTFP 34 [*Institut professionnel de la fonction publique du Canada c. Agence du revenu du Canada*].

[3] Dans cette décision, la Commission a rejeté l’argument de M<sup>me</sup> Bernard selon lequel la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, L.R.C. (1985), ch. P-21, empêche que son adresse résidentielle et son numéro de téléphone à domicile soient communiqués par l’ARC à l’Institut professionnel de la fonction publique du Canada (l’IPFPC). L’IPFPC est l’agent négociateur du groupe d’employés Vérification, Finances et Sciences (VFS) de l’ARC auquel appartient M<sup>me</sup> Bernard.

[4] La Commission a conclu que la communication de ces renseignements à l’IPFPC était autorisée par l’alinéa 8(2)a) de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, étant donné que l’usage qu’il entendait faire de ceux-ci était compatible avec les fins auxquelles ils ont été recueillis par l’ARC.

[5] Pour les motifs exposés ci-après, je conclus que la décision de la Commission est raisonnable et je suis donc d’avis de rejeter la demande de contrôle judiciaire présentée par M<sup>me</sup> Bernard.

## Background

[6] For 20 years, Ms. Bernard has battled with tenacity and intelligence to protect her home contact information and other personal information from being disclosed by the CRA to the unions that have represented her. She has had some success.

[7] PIPSC and the Public Service Alliance of Canada (PSAC) have, at different times, represented occupational groups to which Ms. Bernard has belonged. The unions have sought to require the CRA to disclose the home contact information of all employees in the bargaining units that they represent, regardless of whether the employees were also union members.

[8] In order to contextualize the present application, I summarize below the principal stages of the prior proceedings that have led up to it.

(i) *Complaint to the Office of the Privacy Commissioner*

[9] Ms. Bernard started her career as a federal public servant in Revenue Canada—Taxation (now the CRA) in 1991. Her position at that time was classified within the Professional and Management group, for which PSAC was the bargaining agent. Ms. Bernard declined to join the union.

[10] In 1992, Ms. Bernard received a letter from PSAC at her home. When she asked the CRA's human resources department how PSAC had her address, she was told that it was provided by the CRA, along with other personal information. She filed a complaint with the Office of the Privacy Commissioner (OPC) alleging that the employer had disclosed her home address and Social Insurance Number (SIN) to PSAC without her consent, even though she was not a member of the union.

[11] In May 1993, Ms. Bernard received a letter from the OPC upholding her complaint. In response to the OPC's recommendations, Treasury Board officials had

## Contexte

[6] Pendant une vingtaine d'années, M<sup>me</sup> Bernard a lutté avec ténacité et intelligence afin d'empêcher que ses coordonnées personnelles et autres renseignements personnels soient communiqués par l'ARC aux syndicats qui l'ont représentée. Elle y est parvenue dans une certaine mesure.

[7] L'IPFPC et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'AFPC) ont représenté, à des époques différentes, des groupes professionnels auxquels M<sup>me</sup> Bernard a appartenu. Les syndicats ont cherché à obliger l'ARC à communiquer les coordonnées personnelles de tous les employés des unités de négociation qu'ils représentent, que les employés soient syndiqués ou non.

[8] Afin de replacer la présente demande dans son contexte, je résume ci-dessous les principales étapes des procédures antérieures qui y ont mené.

i) *Plainte auprès du Commissariat à la protection de la vie privée*

[9] M<sup>me</sup> Bernard a débuté sa carrière comme fonctionnaire fédérale à Revenu Canada — Impôt (maintenant l'ARC) en 1991. À cette époque, son poste appartenait au groupe des Services professionnels et administratifs, pour lequel l'AFPC était l'agent négociateur. M<sup>me</sup> Bernard a refusé d'adhérer au syndicat.

[10] En 1992, M<sup>me</sup> Bernard a reçu une lettre de l'AFPC chez elle. Lorsqu'elle a demandé au service des ressources humaines de l'ARC comment l'AFPC avait obtenu son adresse, on lui a répondu que l'ARC la lui avait fournie, ainsi que d'autres renseignements personnels. Elle a déposé une plainte auprès du Commissariat à la protection de la vie privée (CPVP), alléguant que l'employeur avait communiqué son adresse résidentielle et son numéro d'assurance sociale (NAS) à l'AFPC sans son consentement, bien qu'elle ne fût pas membre du syndicat.

[11] En mai 1993, M<sup>me</sup> Bernard a reçu une lettre du CPVP accueillant sa plainte. À la suite des recommandations du CPVP, les fonctionnaires du Conseil du



discontinued disclosing employees' home address, and would cease to release their SIN. Ms. Bernard thought that this victory concluded the matter.

(ii) *Proceedings before the Board*

[12] In 1995, she accepted a position in the CRA with a different job classification, which was subsequently reclassified as AFS. PIPSC is the bargaining agent for this group of employees.

[13] In 2007, PIPSC filed an unfair labour practice complaint with the Board. It alleged, among other things, that the CRA's refusal to provide it with home contact information for members of the bargaining unit breached paragraph 186(1)(a) of the *Public Service Labour Relations Act*, S.C. 2003, c. 22, s. 2 (PSLRA). This provision prohibits employers from interfering in the administration of unions and their representation of employees. The contact information requested by PIPSC included employees' telephone numbers, email, and mailing addresses, both at work and at home.

[14] In a decision dated February 21, 2008 and reported at 2008 PSLRB 13 [*Professional Institute of the Public Service of Canada v. Treasury Board of Canada*] (February decision), the Board held that the CRA's refusal to provide any of the requested information breached paragraph 186(1)(a). This decision has never been challenged. The Board directed the parties to attempt to reach an agreement on how much contact information had to be disclosed to the union in order to bring the employer into compliance with the PSLRA.

[15] The parties were able to agree. Under the terms of a consent order dated July 18, 2008 and reported at 2008 PSLRB 58 [*Professional Institute of the Public Service of Canada v. Canada Revenue Agency*] (July decision), the CRA undertook to disclose to PIPSC on a quarterly basis the home addresses and telephone numbers of the AFS bargaining unit's members that the employer had in its human resources information system.

Trésor ne communiquaient plus l'adresse résidentielle des employés et allaient cesser de divulguer leur NAS. M<sup>me</sup> Bernard croyait que cette victoire mettait fin à cette affaire.

ii) *Instance devant la Commission*

[12] En 1995, elle a accepté un poste à l'ARC dans une catégorie d'emploi différente, qui a ensuite été reclassifié dans le groupe VFS. L'IPFPC est l'agent négociateur de ce groupe d'employés.

[13] En 2007, l'IPFPC a déposé une plainte pour pratiques déloyales auprès de la Commission. Il alléguait, entre autres choses, que le refus de l'ARC de lui fournir les coordonnées personnelles des membres de l'unité de négociation contrevenait à l'alinéa 186(1)a) de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.C. 2003, ch. 22, art. 2 (LRTFP). Cette disposition interdit à l'employeur d'intervenir dans l'administration d'un syndicat ou dans la représentation des fonctionnaires par celui-ci. Les coordonnées demandées par l'IPFPC comprenaient les numéros de téléphone ainsi que les adresses postales et électroniques des employés, au travail et au domicile.

[14] Dans une décision rendue le 21 février 2008 et portant la référence 2008 CRTFP 13 [*Institut professionnel de la fonction publique du Canada c. Conseil du Trésor et Agence du revenu du Canada*] (la décision de février), la Commission a jugé que le refus de l'ARC de fournir les renseignements demandés contrevenait à l'alinéa 186(1)a). Cette décision n'a jamais été contestée. La Commission a ordonné aux parties de tenter de s'entendre sur les coordonnées devant être communiquées au syndicat pour que l'employeur se conforme à la LRTFP.

[15] Les parties ont réussi à s'entendre. Conformément à l'ordonnance sur consentement rendue le 18 juillet 2008 et portant la référence 2008 CRTFP 58 [*Institut professionnel de la fonction publique du Canada c. Agence du revenu du Canada*] (la décision de juillet), l'ARC s'est engagée à communiquer trimestriellement à l'IPFPC les adresses résidentielles et les numéros de téléphone à domicile des membres de l'unité de

PIPSC undertook to use that information only for the purposes of enabling it to fulfil its PSLRA representational obligations as exclusive bargaining agent, and to ensure that the personal information is securely stored and protected.

[16] Ms. Bernard had received no notice of these proceedings and was not involved in them. However, when she became aware of the Board's July decision, she made an application for judicial review to have it set aside. Granting the application, the Court held that the Board had erred by simply adopting the agreement reached by the employer and the union when it was aware that its order affected the statutorily protected privacy rights of third parties, and raised issues requiring further consideration.

[17] Consequently, the Court remitted the matter for a reasoned decision on what information the employer must provide to enable the union to discharge its obligations under the PSLRA as the exclusive bargaining agent of the employees in the bargaining unit, without breaching employees' rights under the *Privacy Act*. The Court's decision is reported as *Bernard v. Canada (Attorney General)*, 2010 FCA 40, 1 Admin. L.R. (5th) 110 (*Bernard I*).

#### Decision of the Board

[18] As directed by *Bernard I*, the Board reconsidered its July decision. It received submissions from the CRA, PIPSC, and interveners, notably, Ms. Bernard, the OPC, and other public service unions and employers.

[19] In careful and thoughtful reasons for the decision under review in this application, the Board concluded that its July order complied with the *Privacy*

négociation VFS dont l'employeur dispose dans son système d'information sur les ressources humaines. L'IPFPC s'est engagé à n'utiliser ces renseignements que dans le but de lui permettre de s'acquitter des obligations en matière de représentation que lui impose la LRTFP à titre d'agent négociateur exclusif et à s'assurer que les renseignements personnels soient protégés et conservés en toute sécurité.

[16] M<sup>me</sup> Bernard n'avait pas été avisée de ces procédures et n'y a pas pris part. Cependant, lorsqu'elle a pris connaissance de la décision de juillet de la Commission, elle a présenté une demande de contrôle judiciaire afin de la faire annuler. Lorsqu'elle a accueilli la demande, la Cour a conclu que la Commission avait commis une erreur en se limitant à accepter l'entente conclue par l'employeur et le syndicat alors qu'elle était consciente que son ordonnance influait sur la protection en matière du respect de la vie privée que la loi offrait à des tiers et soulevait des questions nécessitant un examen plus approfondi.

[17] Par conséquent, la Cour a retourné l'affaire à la Commission pour qu'elle rende une décision motivée quant aux renseignements que l'employeur doit fournir pour permettre au syndicat de s'acquitter des obligations que lui impose la LRTFP à titre d'agent négociateur exclusif des fonctionnaires de l'unité de négociation, sans porter atteinte aux droits qui leur sont conférés par la *Loi sur la protection des renseignements personnels*. La décision de la Cour est répertoriée sous l'arrêt *Bernard c. Canada (Procureur général)*, 2010 CAF 40 (*Bernard I*).

#### Décision de la Commission

[18] Tel qu'ordonné dans l'arrêt *Bernard I*, la Commission a réexaminé sa décision de juillet. Elle a reçu des observations de l'ARC, de l'IPFPC et d'intervenants, notamment de M<sup>me</sup> Bernard, du CPVP ainsi que d'autres syndicats de la fonction publique et employeurs.

[19] Dans les motifs de la décision visée par la présente demande de contrôle judiciaire qu'elle avait énoncés avec soin et attention, la Commission a conclu

*Act*, but amended it by adding three further privacy safeguards. First, home contact information sent by the employer to the union must be password protected or encrypted. Second, the employer must advise employees on their initial appointment to a position in the bargaining unit that their home contact information will be shared with the union. Third, home contact information provided by the employer must be appropriately disposed of when the union receives updated information from the employer.

[20] The Board acknowledged that employees' home contact information obtained by the CRA is "personal information" within the meaning of section 3 [as am. by S.C. 1992, c. 1, s. 144, Sch. VII, Item 47(F)] of the *Privacy Act* and may be disclosed only with the employees' permission (subsection 8(1)) or pursuant to a statutory provision authorizing disclosure. The Board relied on paragraph 8(2)(a) as the provision relevant to this case.

#### 8. ...

Where personal information may be disclosed

(2) Subject to any other Act of Parliament, personal information under the control of a government institution may be disclosed

(a) for the purpose for which the information was obtained or compiled by the institution or for a use consistent with that purpose;

[21] The Board found that the CRA required employees to provide their home address and gave them the option of also providing their home telephone number, which Ms. Bernard did. The Board also found that the CRA had obtained this information from employees for the purpose of contacting them about the terms and conditions of their employment. PIPSC wanted the information to enable it to discharge its PSLRA responsibilities as the bargaining agent for all

que son ordonnance de juillet respectait la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, mais elle l'a modifiée en ajoutant trois autres mesures de protection de la vie privée. Premièrement, les coordonnées domiciliaires transmises au syndicat par l'employeur doivent être protégées par un mot de passe ou chiffrées. Deuxièmement, l'employeur doit aviser l'employé lors de sa nomination initiale à un poste faisant partie de l'unité de négociation que ses coordonnées domiciliaires seront communiquées au syndicat. Troisièmement, il doit être dûment disposé des coordonnées domiciliaires fournies par l'employeur dès que le syndicat reçoit de l'employeur des renseignements à jour.

[20] La Commission a reconnu que les coordonnées personnelles des employés recueillis par l'ARC sont des « renseignements personnels » au sens de l'article 3 [mod. par L.C. 1992, ch. 1, art. 144, ann. VII, n° 47(F)] de la *Loi sur la protection des renseignements personnels* et ne peuvent être communiquées qu'avec la permission des employés (paragraphe 8(1)) ou en application d'une disposition législative autorisant leur communication. La Commission s'est appuyée sur l'alinéa 8(2)a), estimant qu'il s'agissait de la disposition applicable en l'espèce.

#### 8. [...]

(2) Sous réserve d'autres lois fédérales, la communication des renseignements personnels qui relèvent d'une institution fédérale est autorisée dans les cas suivants :

a) communication aux fins auxquelles ils ont été recueillis ou préparés par l'institution ou pour les usages qui sont compatibles avec ces fins;

Cas d'autorisation

[21] La Commission a conclu que l'ARC obligeait les employés à fournir leur adresse résidentielle et leur offrait le choix de fournir ou non leur numéro de téléphone à domicile, ce que M<sup>me</sup> Bernard a fait aussi. La Commission a également conclu que l'ARC avait recueilli ces renseignements auprès des employés afin de les informer des conditions de leur emploi. L'IPFPC voulait ces renseignements afin de lui permettre de s'acquitter des responsabilités que lui imposait la LRTFP

members of the bargaining unit it represented, whether or not they were also members of the union.

[22] Those responsibilities include the duty to represent employees fairly in: collective bargaining; prosecuting complaints against employers; the filing and adjudication of grievances; and conducting strike and final-offer votes. The discharge of these duties may require the union to: gather employee input in order to prepare bargaining positions; verify information given by the employer; give notice of strike action; provide information when conducting strike votes; advise employees of planned downsizing and inquire whether they are considering early retirement; and communicate with employees who may be either affected by essential services agreements or involved in the grievance process.

[23] Drawing on labour board jurisprudence from other jurisdictions, the Board stated that the employment relationship in a unionized environment is “three-way”: employer, employee, and union. On this basis, it held that the CRA’s purpose for obtaining the home contact information (contacting employees about the terms and conditions of their employment) was consistent with the use for which PIPSC would use it (discharging its statutory duties as bargaining agent by contacting employees about employment-related matters).

[24] The fact that the CRA’s 43 000 employees are spread across Canada makes it particularly important for PIPSC to be able to communicate quickly and effectively with members of the bargaining unit. The Board considered means by which PIPSC could communicate with the employees it represents, other than by reaching them at home. These included contacting them at work, posting information on the union’s website, and using its stewards’ network.

à titre d’agent négociateur de tous les membres de l’unité de négociation qu’il représentait, qu’il s’agît ou non de syndiqués.

[22] Ces responsabilités comprennent le devoir de représenter les employés équitablement pour : la négociation collective; le dépôt de plaintes contre les employeurs; le dépôt et le renvoi à l’arbitrage de griefs; la tenue d’un vote de grève ou sur les offres finales de l’employeur. Pour s’acquitter de ces obligations, le syndicat peut être tenu de faire ce qui suit : obtenir les commentaires des employés afin de préparer les positions de négociation; vérifier les renseignements fournis par l’employeur; aviser les membres du déclenchement d’une grève; fournir de l’information lors de la tenue d’un vote de grève; informer les employés qu’une réduction du personnel est prévue et leur demander s’ils envisagent de prendre une retraite anticipée; communiquer avec les employés pouvant être touchés par des ententes sur les services essentiels ou prenant part à la procédure de règlement des griefs.

[23] S’inspirant de la jurisprudence d’autres instances en matière de droit du travail, la Commission a déclaré que la relation d’emploi dans un contexte syndical comprend « trois parties » : l’employeur, l’employé et le syndicat. Pour cette raison, elle a jugé que les fins auxquelles l’ARC recueillait les coordonnées domiciliaires (informer les employés des conditions de leur emploi) étaient compatibles avec l’usage auquel l’IPFPC les destinait (s’acquitter de ses obligations légales à titre d’agent négociateur en communiquant avec les employés pour des questions liées à leur emploi).

[24] Du fait que les 43 000 employés de l’ARC sont dispersés à travers le Canada, il est particulièrement important que l’IPFPC soit capable de communiquer rapidement et efficacement avec les membres de l’unité de négociation. La Commission s’est penchée sur les moyens par lesquels l’IPFPC pourrait communiquer avec les employés qu’il représente, autrement qu’en les joignant chez eux. Il pourrait notamment les contacter au travail, afficher des renseignements sur le site Web du syndicat et se servir de son réseau de délégués syndicaux.

[25] On the basis of evidence from PIPSC, the Board concluded that none of these methods were adequate for PIPSC's purposes. For example, the employer controls its electronic networks and retains the right to review all electronic correspondence; employees' work contact information often changes; PIPSC's stewards' network is patchy, and thus not a reliable means of communication; and PIPSC's own website is not secure and can be accessed by the employer.

[26] Hence, the Board concluded that PIPSC had to be able to contact bargaining unit members directly and quickly in order to discharge its representational responsibilities, and that this use of home contact information was consistent with the purpose for which the CRA had obtained it. Accordingly, disclosure to PIPSC of employees' home addresses and telephone numbers for the proposed use was permitted by paragraph 8(2)(a).

#### Issues and analysis

[27] **Admissibility of evidence:** Objections were made to the inclusion in Ms. Bernard's application record of exhibits to her affidavit that were not before the Board. Courts normally conduct judicial review on the basis of the material that was before the administrative decision-maker. In my view, there is no basis for including the impugned exhibits, which in any event are of little, if any, relevance to the issues in dispute in this proceeding.

[28] *Canadian Charter of Rights and Freedoms* [being Part I of the *Constitution Act, 1982*, Schedule B, *Canada Act 1982*, 1982, c. 11 (U.K.) [R.S.C., 1985, Appendix II, No. 44]]: In *Bernard I*, the Court's order required the Board to identify the types of information that the employer must provide to PIPSC without violating Ms. Bernard's rights under the *Privacy Act*. The Board declined to consider the Charter arguments advanced by Ms. Bernard in support of her privacy claim,

[25] Sur la foi du témoignage de l'IPFPC, la Commission a conclu qu'aucune de ces méthodes n'était adéquate pour les besoins de celui-ci. Par exemple, l'employeur surveille ses réseaux électroniques et conserve le droit d'examiner toute la correspondance électronique; les coordonnées au travail des employés changent souvent; le réseau de délégués syndicaux de l'IPFPC est inégal et ne constitue donc pas un moyen de communication fiable; le propre site Web de l'IPFPC n'est pas sécurisé et est accessible à l'employeur.

[26] En conséquence, la Commission a conclu que l'IPFPC devait être en mesure de communiquer avec les membres de l'unité de négociation directement et rapidement afin de s'acquitter de ses responsabilités en matière de représentation, et que cette utilisation des coordonnées domiciliaires était compatible avec les fins auxquelles elles ont été recueillies par l'ARC. Par conséquent, la communication à l'IPFPC des adresses résidentielles et des numéros de téléphone à domicile des employés pour l'usage projeté était autorisée par l'alinéa 8(2)a).

#### Questions en litige et analyse

[27] **Recevabilité de la preuve :** Il y a eu objection à ce que soient versées au dossier de la demande de M<sup>me</sup> Bernard des pièces jointes à son affidavit qui n'ont pas été produites devant la Commission. Les tribunaux procèdent généralement au contrôle judiciaire en se fondant sur les documents dont disposait le décideur administratif. À mon avis, rien ne justifie l'inclusion des pièces contestées, lesquelles revêtent de toute façon peu d'importance, sinon aucune, à l'égard des questions en litige en l'espèce.

[28] *Charte canadienne des droits et libertés* [qui constitue la partie I de la *Loi constitutionnelle de 1982*, annexe B, *Loi de 1982 sur le Canada*, 1982, ch. 11 (R.-U.) [L.R.C. (1985), appendice II, n° 44]] : Dans l'affaire *Bernard I*, l'ordonnance de la Cour obligeait la Commission à déterminer les genres de renseignements que l'employeur doit fournir à l'IPFPC sans porter atteinte aux droits conférés à M<sup>me</sup> Bernard par la *Loi sur la protection des renseignements personnels*. La

on the ground that the Court had remitted the matter to it for the sole purpose of determining what types of contact information could be disclosed to PIPSC without violating Ms. Bernard's rights under the *Privacy Act*.

[29] Ms. Bernard argued that the Board was wrong to so limit the scope of its inquiry because tribunals always have jurisdiction to determine Charter challenges to the exercise of their powers. Further, she noted, the Board had been willing to entertain Charter arguments advanced in the union's written representations prior to its February decision, even though, as it turned out, the Board was able to reach a decision without having to decide the Charter issues.

[30] I do not agree with this argument. No doubt, the Board has the statutory jurisdiction to decide any Charter issues necessary to resolve a matter before it; this is why it would have decided in its February decision the Charter issues raised by PIPSC, had it been necessary.

[31] The present case, however, is somewhat different, in that the decision under review was made pursuant to a Court ordered redetermination of the Board's July decision. Hence, the scope of the Board's decision-making authority in that proceeding was defined by the Court's order in *Bernard I*. That order limited the Board to determining how much home contact information the CRA may disclose to PIPSC without infringing Ms. Bernard's rights under the *Privacy Act*. It did not authorize the Board to reconsider its February decision in light of Ms. Bernard's Charter rights.

Commission a refusé de prendre en considération les arguments fondés sur la Charte invoqués par M<sup>me</sup> Bernard au soutien de sa revendication du respect de la vie privée, au motif que la Cour lui avait renvoyé l'affaire uniquement pour qu'elle détermine quels genres de coordonnées pouvaient être communiquées à l'IPFPC sans porter atteinte aux droits conférés à M<sup>me</sup> Bernard par la *Loi sur la protection des renseignements personnels*.

[29] M<sup>me</sup> Bernard a allégué que la Commission a eu tort de circonscrire ainsi l'étendue de son examen, car les tribunaux ont toujours compétence pour statuer sur les contestations fondées sur la Charte relativement à l'exercice de leurs pouvoirs. De plus, elle a souligné que la Commission avait accepté d'examiner des arguments fondés sur la Charte invoqués dans les observations écrites du syndicat avant de rendre sa décision de février, même si, en fin de compte, la Commission a été en mesure de rendre une décision sans avoir à trancher les questions relatives à la Charte.

[30] Je ne souscris pas à cet argument. La Commission a sans aucun doute le pouvoir légal de trancher toute question relative à la Charte nécessaire pour régler l'affaire dont elle est saisie; c'est pourquoi elle aurait tranché dans sa décision de février les questions relatives à la Charte soulevées par l'IPFPC, si cela avait été nécessaire.

[31] Toutefois, la présente affaire est quelque peu différente, en ce sens que la décision faisant l'objet du contrôle a été rendue dans le cadre d'un réexamen de la décision de juillet de la Commission qui avait été ordonné par la Cour. En conséquence, l'étendue du pouvoir décisionnel de la Commission dans cette procédure a été définie par l'ordonnance rendue par la Cour dans l'affaire *Bernard I*. Cette ordonnance a restreint la Commission à déterminer les coordonnées personnelles que l'ARC peut communiquer à l'IPFPC sans porter atteinte aux droits conférés à M<sup>me</sup> Bernard par la *Loi sur la protection des renseignements personnels*. Elle n'a pas autorisé la Commission à réexaminer sa décision de février à la lumière des droits garantis par la Charte à M<sup>me</sup> Bernard.

[32] **Standard of review:** In the absence of previous jurisprudence involving the particular issues raised in this case, a brief standard of review analysis is required, focussing on the presence of the preclusive clause and, more important, on the nature of the question in dispute. The Board's expertise in labour relations has been judicially acknowledged, as have the statutory objectives of the PSLRA and the role of the Board in the administration of the statutory scheme: see, for example, *Public Service Alliance of Canada v. Senate of Canada*, 2011 FCA 214, 336 D.L.R. (4th) 540, at paragraphs 21, 27–30.

[33] First, the Board's decisions are protected by a strong preclusive clause in subsection 51(1) [as am. by S.C. 2003, c. 22, s. 274] of the PSLRA. This provision is a clear signal from Parliament that courts should normally review the Board's decisions on a standard of reasonableness: *Dunsmuir v. New Brunswick*, 2008 SCC 9, [2008] 1 S.C.R. 190 (*Dunsmuir*), at paragraph 52.

[34] Second, whether the CRA can be required to disclose Ms. Bernard's home contact information depends, in part, on whether paragraph 8(2)(a) of the *Privacy Act* applies. The Board was authorized to interpret and apply section 8 of the *Privacy Act* in this case in order to decide the matter before it. However, the *Privacy Act* is neither the Board's enabling statute, nor one closely related to it. Nor, as far as I am aware, is it a statute that the Board regularly applies. The interpretation of the *Privacy Act* is thus not within the scope of the Board's expertise, and the presumption of judicial deference applicable to the Board's interpretation of its enabling statute, or one closely connected to it, does not apply here.

[35] However, the Board had to decide two intermediate questions before determining if the use for which PIPSC wanted employees' home addresses and telephone numbers was "consistent" with the purposes

[32] **Norme de contrôle :** En l'absence de jurisprudence antérieure concernant les questions particulières soulevées en l'espèce, il faut procéder à une brève analyse relative à la norme de contrôle portant sur la présence de la clause privative et, plus important encore, sur la nature de la question en litige. Les tribunaux ont reconnu l'expertise de la Commission dans le domaine des relations de travail, ainsi que l'objet de la LRTFP et le rôle de la Commission dans l'administration du régime législatif : voir, par exemple, *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Sénat du Canada*, 2011 CAF 214, aux paragraphes 21 et 27 à 30.

[33] Premièrement, les décisions rendues par la Commission sont protégées par une clause privative stricte au paragraphe 51(1) [mod. par L.C. 2003, ch. 22, art. 274] de la LRTFP. Par cette disposition, le Parlement dit clairement que les cours devraient normalement contrôler les décisions de la Commission suivant la norme de la raisonabilité : *Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick*, 2008 CSC 9, [2008] 1 R.C.S. 190 (*Dunsmuir*), au paragraphe 52.

[34] Deuxièmement, la possibilité que l'ARC puisse être tenue de communiquer les coordonnées personnelles de M<sup>me</sup> Bernard dépend, en partie, de la question de savoir si l'alinéa 8(2)a) de la *Loi sur la protection des renseignements personnels* s'applique. La Commission était autorisée à interpréter et à appliquer l'article 8 de la *Loi sur la protection des renseignements personnels* en l'espèce afin de statuer sur l'affaire dont elle était saisie. Cependant, la *Loi sur la protection des renseignements personnels* n'est ni la loi habilitante de la Commission, ni une loi intimement liée à celle-ci. Il ne s'agit pas non plus, pour autant que je sache, d'une loi que la Commission applique régulièrement. L'interprétation de la *Loi sur la protection des renseignements personnels* ne relève donc pas du champ d'expertise de la Commission, et la présomption de retenue judiciaire applicable à l'interprétation par la Commission de sa loi habilitante, ou d'une loi étroitement liée à celle-ci, ne s'applique pas en l'espèce.

[35] Toutefois, la Commission devait trancher deux questions intermédiaires avant de déterminer si l'usage auquel l'IPFPC destinait les adresses résidentielles et les numéros de téléphone à domicile des employés était

for which the CRA had obtained this information within the meaning of paragraph 8(2)(a).

[36] To be precise, the Board had to make findings of fact about the CRA's purposes in collecting the home contact information and about the use that PIPSC proposed to make of it. In addition, it had to define the scope of the duties imposed by the PSLRA (the Board's "home statute") on PIPSC as the bargaining agent of all members of the AFS bargaining unit, including Ms. Bernard. On findings of fact and the interpretation of the PSLRA, the Board is entitled to deference.

[37] Moreover, whether PIPSC's proposed use of the information and the CRA's purpose in obtaining it are "consistent" is a question of mixed fact and law that does not involve any readily extricable question of more general application that would elevate it to one of statutory interpretation. That the question in dispute does not involve the interpretation of the *Privacy Act* weakens the case for reviewing the decision for correctness, especially since the Board was applying a provision of that Act to a labour relations context, its undisputed area of expertise.

[38] On the basis of all these considerations, the decision of the Board in this case should be reviewed on a standard of reasonableness.

[39] **Was the Board's decision reasonable?** Reasonableness is a function of the cogency and transparency of the reasons given by the Board to justify its decision, and of whether the decision itself falls within a range of acceptable outcomes rationally defensible on the law and the facts: *Dunsmuir*, at paragraph 47.

[40] Ms. Bernard advances seven arguments to demonstrate that the Board's decision is unreasonable.

[41] First, the Board failed to afford sufficient weight to the submissions and recommendations made to the

« compatible » avec les fins auxquelles l'ARC avait recueilli ces renseignements au sens de l'alinéa 8(2)a).

[36] Plus précisément, la Commission devait tirer des conclusions de fait quant aux fins auxquelles les coordonnées domiciliaires étaient recueillies par l'ARC et quant à l'usage projeté de ces renseignements par l'IPFPC. De plus, elle devait déterminer l'étendue des obligations qu'impose la LRTFP (la « loi constitutive » de la Commission) à l'IPFPC à titre d'agent négociateur de tous les membres de l'unité de négociation VFS, y compris M<sup>me</sup> Bernard. En ce qui concerne les conclusions de fait et l'interprétation de la LRTFP, la Commission a droit à la déférence.

[37] Par ailleurs, la question de savoir si l'usage projeté des renseignements par l'IPFPC et les fins auxquelles ils ont été recueillis par l'ARC sont « compatibles » est une question mixte de fait et de droit qui ne soulève pas de question nettement isolable d'application plus générale qui l'élèverait au rang de question d'interprétation législative. Le fait que la question en litige ne concerne pas l'interprétation de la *Loi sur la protection des renseignements personnels* affaiblit la thèse selon laquelle il faudrait appliquer la norme de la décision correcte, d'autant plus que la Commission a appliqué une disposition de cette loi dans un contexte de relations de travail, son champ d'expertise incontesté.

[38] À la lumière de toutes ces considérations, la norme de contrôle applicable à la décision rendue par la Commission en l'espèce est celle de la raisonabilité.

[39] **La décision de la Commission était-elle raisonnable?** Le caractère raisonnable tient à la pertinence et à la transparence des motifs énoncés par la Commission pour justifier sa décision, ainsi qu'à l'appartenance de cette décision aux issues possibles acceptables pouvant se justifier rationnellement au regard des faits et du droit : *Dunsmuir*, au paragraphe 47.

[40] M<sup>me</sup> Bernard invoque sept arguments pour démontrer que la décision de la Commission est déraisonnable.

[41] Premièrement, la Commission n'a pas accordé suffisamment d'importance aux observations et aux



Board by the OPC to the effect that disclosure of her home contact information was not authorized by paragraph 8(2)(a). Indeed, Ms. Bernard went so far as to say that because the OPC had greater expertise than the Board in privacy rights, the Board was bound to accept the OPC's submissions.

[42] I do not agree. The OPC appeared before the Board as an intervener in the proceeding, in order to ensure that the Board had the benefit of the OPC's particular perspective on issues that the Board had to decide. The Board's function was not to review the OPC's 1993 recommendation, which, as I understand it, was made without input from the public service unions. Rather, the Board's task was to apply paragraph 8(2)(a) in a manner that struck an appropriate balance between Ms. Bernard's statutory privacy rights and the PSLRA responsibilities of bargaining agents in the federal public service. I would also add that, unlike the Board, the OPC's statutory powers only enable it to make recommendations, not to issue orders.

[43] Second, Ms. Bernard argues that the Board did not consider all possible alternatives to the disclosure of employees' home contact information. For example, the CRA could give employees the option of providing a mailing address different from their home address, which the CRA would disclose to the union. Ms. Bernard also submitted that the Board was wrong to reject other suggested alternatives because of their cost.

[44] I do not agree with this submission. I shall assume for present purposes that the existence of alternatives to disclosing personal information is relevant to determining whether the proposed use of information is "consistent" with the purpose for which it was obtained by the government institution within the meaning of paragraph 8(2)(a).

[45] Even so, the Board's obligation cannot extend beyond considering alternatives put to it and reaching

recommandations formulées par le CPVP selon lesquelles la communication de ses coordonnées personnelles n'était pas autorisée par l'alinéa 8(2)a). En fait, M<sup>me</sup> Bernard est allée jusqu'à dire que, comme le CPVP possédait une expertise plus grande que celle de la Commission en matière de droit à la vie privée, cette dernière était tenue de souscrire aux observations du CPVP.

[42] Je ne suis pas d'accord. Le CPVP a comparu devant la Commission en qualité d'intervenant à l'instance, afin de s'assurer que la Commission bénéficie du point de vue de celui-ci sur les questions qu'elle devait trancher. Il n'entrait pas dans les attributions de la Commission d'examiner la recommandation qui a été formulée par le CPVP en 1993, si j'ai bien compris, sans le concours des syndicats de la fonction publique. La tâche de la Commission consistait plutôt à appliquer l'alinéa 8(2)a) de manière à établir un juste équilibre entre le droit à la vie privée que confère la loi à M<sup>me</sup> Bernard et les responsabilités que la LRTFP impose aux agents négociateurs de la fonction publique fédérale. Je tiens également à ajouter que, à la différence de la Commission, les pouvoirs légaux du CPVP lui permettent uniquement de formuler des recommandations, non de rendre des ordonnances.

[43] Deuxièmement, M<sup>me</sup> Bernard allègue que la Commission n'a pas envisagé toutes les solutions de rechange possibles à la communication des coordonnées personnelles des employés. Par exemple, l'ARC pourrait offrir aux employés la possibilité de fournir une adresse postale différente de leur adresse résidentielle qu'elle communiquerait au syndicat. M<sup>me</sup> Bernard a également soutenu que la Commission a eu tort de rejeter d'autres solutions de rechange proposées en raison de leur coût.

[44] Je ne souscris pas à cet argument. Je tiendrai pour acquis en l'espèce que l'existence de solutions de rechange à la communication des renseignements personnels est pertinente pour déterminer si l'usage projeté des renseignements est « compatible » avec les fins auxquelles ils ont été recueillis par l'institution fédérale au sens de l'alinéa 8(2)a).

[45] Néanmoins, l'obligation qui incombe à la Commission se limite à examiner les solutions de rechange

a conclusion that has a rational basis in the law and the evidence before it. Ms. Bernard is seeking to hold the Board to a higher standard than that of reasonableness. It was reasonable for the Board to accept the evidence of witnesses for the CRA and PIPSC on both the feasibility and the cost of alternatives to disclosing employees' home contact information. It is not the function of the Board to canvass every possible means of communication that could be imagined. Moreover, in balancing privacy rights with the union's ability to discharge its statutory duties, the Board may reasonably have regard to the expense that any suggested alternative means of communication might impose on the union and the employer.

[46] Third, Ms. Bernard submitted in oral argument that the Board did not consider the disclosure of home addresses and telephone numbers as separate issues. Her point was that, even if PIPSC's role as bargaining agent required it to contact members of the bargaining unit at home, it did not need to call them at home.

[47] However, Ms. Bernard had not included this argument in her memorandum of fact and law. Indeed, counsel submitted that no distinction had been made before the Board between addresses and telephone numbers. In these circumstances, it would be unfair to the CRA, PIPSC, and PSAC to attach much weight to this argument.

[48] I would only say that in order to discharge at least some of its duties as bargaining agent (concerning strike votes, for example), PIPSC may often need a more immediate form of communication with employees than that provided by regular mail.

[49] Fifth, Ms. Bernard submitted that the disclosure of employees' home contact information could not be necessary for the union to discharge the statutory duties of a bargaining agent. She pointed out that there have been no complaints that PIPSC has failed to discharge

qui lui sont présentées et à tirer une conclusion fondée sur des motifs rationnels en droit et au regard de la preuve dont elle dispose. M<sup>me</sup> Bernard tente d'assujettir la Commission à une norme plus élevée que celle de la raisonabilité. Il était raisonnable que la Commission accepte les dépositions des témoins de l'ARC et de l'IPFPC concernant la faisabilité et le coût des solutions de rechange à la communication des coordonnées personnelles des employés. Il n'appartient pas à la Commission d'examiner chaque moyen de communication qu'il serait possible d'imaginer. Par ailleurs, lorsqu'elle pondère le droit à la vie privée par rapport à la capacité du syndicat de s'acquitter de ses obligations légales, il est raisonnable que la Commission prenne en considération les dépenses que tout autre moyen de communication proposé est susceptible d'entraîner pour le syndicat et l'employeur.

[46] Troisièmement, M<sup>me</sup> Bernard a fait valoir dans sa plaidoirie que la Commission n'a pas traité la communication des adresses résidentielles et des numéros de téléphone à domicile comme des questions distinctes. Selon elle, même si le rôle de l'IPFPC à titre d'agent négociateur l'obligeait à contacter les membres de l'unité de négociation chez eux, il n'était pas nécessaire de les appeler chez eux.

[47] Toutefois, M<sup>me</sup> Bernard n'avait pas inclus cet argument dans son mémoire des faits et du droit. D'ailleurs, les avocats ont fait valoir qu'aucune distinction n'avait été établie devant la Commission entre les adresses et les numéros de téléphone. Dans ces circonstances, il serait injuste pour l'ARC, l'IPFPC et l'AFPC d'attacher beaucoup d'importance à cet argument.

[48] Je me contenterai de dire que, afin de s'acquitter d'au moins quelques-unes de ses obligations d'agent négociateur (à l'égard des votes de grève, par exemple), il peut souvent être nécessaire que l'IPFPC communique avec les employés plus rapidement que par courrier ordinaire.

[49] Cinquièmement, M<sup>me</sup> Bernard a fait valoir que la communication des coordonnées personnelles des employés ne pouvait être nécessaire pour que le syndicat s'acquitte des obligations légales incombant à un agent négociateur. Elle a souligné qu'aucune plainte n'a été

its representational duties during the time when it did not have access to this information.

[50] I do not agree. The fact that PIPSC has not had access to this information and an unsupported allegation that no employee has complained about a lack of communication from the union do not prove that the previous arrangements were satisfactory. There is no evidence to rebut the evidence from the official of PIPSC that the union must be able to contact employees at home in order to provide fair representation. The Board also found as a fact that other means of communication were not adequate to enable PIPSC to discharge its statutory responsibilities.

[51] Sixth, Ms. Bernard said that she should be able to opt out of receiving timely communications from PIPSC on employment-related matters. However, she has not waived her right to fair representation by PIPSC, assuming that this were legally possible. Meanwhile, as the Board found, a union's ability to directly and quickly contact members of a bargaining unit is integral to the discharge of its duties of fair representation.

[52] Seventh, Ms. Bernard notes disparities between the purpose for which she provided the CRA with her home contact information and the uses to which PIPSC proposed to put it. In my view, this misstates the issue. Paragraph 8(2)(a) refers to the purpose for which the government institution obtained the information, not the purpose for which the employee provided it. The form filled out by newly hired employees when providing their home contact information stated that it was needed by the CRA for compensation purposes. Ms. Lücker, who testified for the CRA, also stated that telephone numbers were needed for business continuity purposes, so that a manager could contact an employee who was away from work, for example. PIPSC said that it required the information so that it could discharge its duties as bargaining agent under the PSLRA. Hence, Ms. Bernard submitted, it was not reasonable for the

déposée au motif que l'IPFPC ne s'était pas acquitté de ses obligations en matière de représentation pendant la période où il n'avait pas accès à ces renseignements.

[50] Je ne suis pas d'accord. Le fait que l'IPFPC n'a pas eu accès à ces renseignements et une allégation non étayée selon laquelle aucun employé ne s'est plaint d'un manque de communication de la part du syndicat ne prouvent pas que les arrangements antérieurs étaient satisfaisants. Aucun élément de preuve ne réfute le témoignage du représentant de l'IPFPC selon lequel le syndicat doit être en mesure de communiquer avec les employés chez eux afin de les représenter équitablement. La Commission a également constaté que d'autres moyens de communication ne permettaient pas à l'IPFPC de s'acquitter de ses responsabilités légales.

[51] Sixièmement, M<sup>me</sup> Bernard a affirmé qu'elle devrait pouvoir choisir de ne pas recevoir de communications en temps opportun de la part de l'IPFPC relativement à des questions liées à l'emploi. Cependant, elle n'a pas renoncé à son droit à une représentation équitable par l'IPFPC, à supposer que cela soit légalement possible. Par ailleurs, comme l'a conclu la Commission, la capacité d'un syndicat à communiquer directement et rapidement avec les membres d'une unité de négociation est indispensable à l'accomplissement de son devoir de représentation équitable.

[52] Septièmement, M<sup>me</sup> Bernard constate des disparités entre les fins auxquelles elle a fourni ses coordonnées personnelles à l'ARC et les usages projetés de celles-ci par l'IPFPC. À mon avis, il s'agit d'une mauvaise caractérisation de la question. L'alinéa 8(2)a) vise les fins auxquelles l'institution fédérale a recueilli les renseignements, non les fins auxquelles l'employé les a fournis. Le formulaire que remplissent les employés nouvellement embauchés lorsqu'ils fournissent leurs coordonnées personnelles indiquait qu'elles étaient requises par l'ARC à des fins de rémunération. M<sup>me</sup> Lücker, qui témoignait pour le compte de l'ARC, a également déclaré que les numéros de téléphone étaient nécessaires pour assurer la continuité des activités, par exemple pour qu'un gestionnaire puisse communiquer avec un employé qui est absent du travail. L'IPFPC a affirmé avoir besoin de ces renseignements pour pouvoir s'acquitter

Board to conclude that they were “consistent” for the purpose of paragraph 8(2)(a).

[53] I do not agree. A proposed use of information may be “consistent” with the purpose for which it was obtained, even if the government institution’s purpose and the other person’s proposed use are not identical. It is enough that there is a sufficiently direct connection between purpose and use that an employee would reasonably expect that the information could be used in the manner proposed. In the present case, there is a substantial overlap between the employment-related purposes of both employer and union, in which employees’ compensation looms large. Hence, in my view, the Board’s conclusion that paragraph 8(2)(a) applied to the facts before it was an acceptable outcome reasonably open to it on the facts and the law.

[54] Finally, Ms. Bernard is concerned about the potential abuse of any personal information disclosed to PIPSC. In order to reduce this risk, the Board built into its order important protections to ensure that employees’ privacy rights are minimally impaired. Thus, PIPSC may only use the personal information disclosed by the CRA for discharging its responsibilities under the PSLRA as bargaining agent, and must take specified measures to ensure that employees’ personal information does not fall into others’ hands.

[55] True, no safeguards are foolproof. However, to the extent that Ms. Bernard’s concerns are based on previous experience, I would note that her complaint to the OPC about the abuse of her personal information occurred 20 years ago, when privacy rights were less well protected than they are today. Ms. Bernard may always complain to the Board if abuses occur, despite the safeguards that the Board has put in place—safeguards that did not exist in 1993 when the OPC investigated Ms. Bernard’s complaint.

des obligations à titre d’agent négociateur que lui impose la LRTFP. En conséquence, selon M<sup>me</sup> Bernard, il n’était pas raisonnable que la Commission conclue que leur usage était « compatible » avec ces fins au sens de l’alinéa 8(2)a).

[53] Je ne suis pas d’accord. L’usage projeté des renseignements peut être « compatible » avec les fins auxquelles ils ont été recueillis, même si le but visé par l’institution fédérale et l’usage projeté par l’autre personne ne sont pas identiques. Il suffit qu’il existe un lien suffisamment direct entre les fins et l’usage de sorte qu’il serait raisonnable que l’employé s’attende à ce que les renseignements soient utilisés de la manière proposée. En l’espèce, il y a un chevauchement substantiel entre les fins liées à l’emploi visées par l’employeur et par le syndicat, parmi lesquelles la rémunération des employés occupe une place importante. Par conséquent, à mon avis, la conclusion de la Commission selon laquelle l’alinéa 8(2)a s’appliquait aux faits portés à sa connaissance constituait une issue acceptable qu’elle pouvait raisonnablement choisir au regard des faits et du droit.

[54] Enfin, M<sup>me</sup> Bernard s’inquiète de l’abus potentiel des renseignements personnels communiqués à l’IPFPC. Afin de réduire ce risque, la Commission a prévu dans son ordonnance d’importantes mesures de protection afin de s’assurer que le droit à la vie privée des employés ne subisse qu’une atteinte minimale. Ainsi, l’IPFPC ne peut utiliser les renseignements personnels communiqués par l’ARC que pour s’acquitter des responsabilités que lui impose la LRTFP à titre d’agent négociateur et doit prendre des mesures précises pour s’assurer que les renseignements personnels des employés ne tombent pas en d’autres mains.

[55] Il est vrai qu’aucune mesure de protection n’est infaillible. Cependant, dans la mesure où les craintes de M<sup>me</sup> Bernard sont fondées sur une expérience antérieure, je tiens à souligner qu’elle a déposé sa plainte auprès du CPVP relativement à l’abus de ses renseignements personnels il y a une vingtaine d’années, alors que le droit à la vie privée était moins bien protégé qu’aujourd’hui. M<sup>me</sup> Bernard peut toujours porter plainte auprès de la Commission s’il y a abus malgré les mesures de protection que la Commission a mises en place — des mesures

de protection qui n'existaient pas en 1993 lorsque le CPVP a fait enquête sur la plainte de M<sup>me</sup> Bernard.

#### Conclusions

[56] For these reasons, I would dismiss Ms. Bernard's application for judicial review with costs payable to the Attorney General of Canada and to PIPSC.

BLAIS C.J.: I agree.

SHARLOW J.A.: I agree.

#### Conclusions

[56] Pour ces motifs, je rejetterais la demande de contrôle judiciaire présentée par M<sup>me</sup> Bernard avec dépens en faveur du procureur général du Canada et de l'IPFPC.

LE JUGE EN CHEF BLAIS : Je suis d'accord.

LA JUGE SHARLOW, J.C.A. : Je suis d'accord.