

**COUR SUPRÊME DU CANADA**

|  |  |
| --- | --- |
| **Référence :** Alberta (Information and Privacy Commissioner) *c.* Travailleurs et travailleuses unis de l’alimentation et du commerce, section locale 401, 2013 CSC 62, [2013] 3 R.C.S. 733 | **Date :** 20131115  **Dossier :** 34890 |

**Entre :**

**Information and Privacy Commissioner of Alberta**

Appelant

et

**Travailleurs et travailleuses unis de l’alimentation et du commerce, section locale 401**

Intimé

**Et entre :**

**Procureur général de l’Alberta**

Appelant

et

**Travailleurs et travailleuses unis de l’alimentation et du commerce, section locale 401**

Intimé

- et -

**Procureur général du Canada, procureur général de l’Ontario, Commisaire à la protection de la vie privée du Canada, Association canadienne des libertés civiles, Association des**

**libertés civiles de la Colombie‑Britannique, Commissaire à**

**l’information et à la protection de la vie privée de l’Ontario,**

**Coalition of British Columbia Businesses, Merit Canada,**

**Information and Privacy Commissioner of British Columbia**

**et Alberta Federation of Labour**

Intervenants

**Traduction française officielle**

**Coram :** La juge en chef McLachlin et les juges LeBel, Fish, Abella, Rothstein, Cromwell, Moldaver, Karakatsanis et Wagner

|  |  |
| --- | --- |
| **Motifs de jugement conjoints :**  (par. 1 à 42) | Les juges Abella et Cromwell (avec l’accord de la juge en chef McLachlin et des juges LeBel, Fish, Rothstein, Moldaver, Karakatsanis et Wagner) |

Alberta (Information and Privacy Commissioner) *c.* Travailleurs et travailleuses unis de l’alimentation et du commerce, section locale 401, 2013 CSC 62, [2013] 3 R.C.S. 733

Information and Privacy Commissioner of Alberta Appelant

c.

Travailleurs et travailleuses unis de

l’alimentation et du commerce, section locale 401 Intimé

- et -

Procureur général de l’Alberta Appelant

*c.*

Travailleurs et travailleuses unis de

l’alimentation et du commerce, section locale 401 Intimé

et

Procureur général du Canada, procureur général de l’Ontario,

commissaire à la protection de la vie privée du Canada,

Association canadienne des libertés civiles, Association des

libertés civiles de la Colombie‑Britannique, commissaire à

l’information et à la protection de la vie privée de l’Ontario,

Coalition of British Columbia Businesses, Merit Canada,

Information and Privacy Commissioner of British Columbia,

et Alberta Federation of Labour Intervenants

**Répertorié : Alberta (Information and Privacy Commissioner) *c.* Travailleurs et travailleuses unis de l’alimentation et du commerce, section locale 401**

2013 CSC 62

No du greffe : 34890.

2013 : 11 juin; 2013 : 15 novembre.

Présents : La juge en chef McLachlin et les juges LeBel, Fish, Abella, Rothstein, Cromwell, Moldaver, Karakatsanis et Wagner.

en appel de la cour d’appel de l’alberta

*Droit constitutionnel — Charte des droits — Liberté d’expression — Relations de travail — Droit à la vie privée — Syndicat filme et photographie des personnes franchissant sa ligne de piquetage pour se servir des enregistrements dans le cadre du conflit de travail en cours — La loi qui restreint la collecte, l’utilisation et la communication de renseignements personnels porte‑t‑elle atteinte au droit à la liberté d’expression du syndicat protégé par l’art. 2b) de la Charte et, dans l’affirmative, l’atteinte est‑elle justifiée? — Charte canadienne des droits et libertés, art. 1, 2b) — Personal Information Protection Act, S.A. 2003, ch. P‑6.5 — Personal Information Protection Act Regulation, Alta. Reg. 366/2003.*

À l’occasion d’une grève légale qui a duré 305 jours, tant le syndicat que l’employeur ont enregistré des vidéos et pris des photos de personnes en train de franchir la ligne de piquetage. Le syndicat a installé des affiches à l’intérieur de la zone de piquetage annonçant que les images des personnes qui franchissaient la ligne étaient susceptibles d’être publiées sur un site Web. Plusieurs des personnes filmées ou photographiées en train de franchir la ligne de piquetage ont déposé une plainte auprès du commissaire à l’information et à la protection de la vie privée de l’Alberta. Ce dernier a désigné une arbitre chargée de décider si le syndicat avait contrevenu à la *Personal Information Protection Act* (*PIPA*). L’arbitre a conclu que la collecte, l’utilisation et la communication des renseignements par le syndicat n’étaient pas autorisées par la *PIPA*. Lors d’un contrôle judiciaire, il a été jugé que la *PIPA* portait atteinte aux droits du syndicat protégés par l’al. 2*b*) de la *Charte*. La Cour d’appel s’est dite d’accord et a accordé au syndicat une exemption constitutionnelle quant à l’application de la *PIPA*.

*Arrêt*:Le pourvoi est rejeté en grande partie.

La *PIPA* pose comme règle générale que les organisations ne peuvent recueillir, utiliser ou communiquer des renseignements personnels sans le consentement des intéressés. Aucune des exceptions prévues par la *PIPA* ne permet au syndicat de recueillir, d’utiliser ou de communiquer des renseignements personnels en vue de faire valoir ses intérêts dans le cadre d’un conflit de travail. La question principale est celle de savoir si la *PIPA* atteint un équilibre acceptable sur le plan constitutionnel entre, d’une part, le droit des personnes d’exercer un droit de regard sur la collecte, l’utilisation et la communication des renseignements personnels les concernant et, d’autre part, la liberté d’expression d’un syndicat. Dans la mesure où la *PIPA* empêche la collecte de renseignements personnels à des fins légitimes de relations du travail, elle viole l’al. 2*b*) de la *Charte* et cette violation ne saurait se justifier au sens de l’article premier.

La *PIPA* vise à renforcer le droit de regard d’une personne sur les renseignements personnels la concernant en restreignant leur collecte, leur utilisation et leur communication sans son consentement. L’objectif de fournir à une personne ce droit de regard est intimement lié à son autonomie, à sa dignité et à son droit à la vie privée, des valeurs sociales dont l’importance va de soi.

Mais la *Loi* ne prévoit aucun mécanisme permettant de trouver un équilibre entre les intérêts qu’elle protège et le droit constitutionnel du syndicat à la liberté d’expression. La Cour reconnaît depuis longtemps l’importance fondamentale que revêt la liberté d’expression dans le contexte des conflits de travail. La *PIPA* interdit la collecte, l’utilisation et la communication de renseignements personnels qui serviraient de nombreux objectifs expressifs légitimes relatifs aux relations de travail. Le piquetage constitue une forme d’expression particulièrement vitale et fermement ancrée dans l’histoire. La *PIPA* restreint la faculté du syndicat de communiquer avec le public et de le convaincre du bien‑fondé de sa cause, compromettant ainsi sa capacité de recourir à une de ses stratégies de négociation les plus efficaces au cours d’une grève légale. Cette atteinte au droit à la liberté d’expression est disproportionnée par rapport à l’objectif du gouvernement d’accorder aux personnes un droit de regard sur les renseignements personnels qu’elles exposent en franchissant une ligne de piquetage. Cette atteinte n’est donc pas justifiée au sens de l’article premier de la *Charte*.

Compte tenu de l’économie exhaustive et intégrée de la *Loi*, le gouvernement de l’Alberta et le commissaire à l’information et à la protection de la vie privée ont demandé à ce que la Cour ne fasse pas un tri parmi des modifications précises, mais qu’elle déclare plutôt l’invalidité de la totalité de la *Loi* de sorte que la législature puisse en traiter comme d’un tout. La déclaration d’invalidité est donc prononcée, mais suspendue pendant 12 mois afin de donner à la législature le temps nécessaire pour décider de la meilleure façon de rendre la loi constitutionnelle.

**Jurisprudence**

**Arrêts mentionnés :** *Order P2010‑003; Synergen Housing Co‑op Ltd.*, 2010 CanLII 98626; *Lavigne c. Canada (Commissariat aux langues officielles)*, 2002 CSC 53, [2002] 2 R.C.S. 773; *Dagg c. Canada (Ministre des Finances)*, [1997] 2 R.C.S. 403; *Cie H.J. Heinz du Canada ltée c. Canada (Procureur général)*, 2006 CSC 13, [2006] 1 R.C.S. 441; *S.D.G.M.R., section locale 558 c. Pepsi‑Cola Canada Beverages (West) Ltd.*, 2002 CSC 8, [2002] 1 R.C.S. 156; *T.U.A.C., section locale 1518 c. KMart Canada Ltd.*, [1999] 2 R.C.S. 1083; *Ontario (Procureur général) c. Fraser*, 2011 CSC 20, [2011] 2 R.C.S. 3; *Renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act (Alb.)*, [1987] 1 R.C.S. 313; *Great Atlantic & Pacific Co. of Canada*, [1994] O.L.R.B. Rep. March 303; *R. c. Morgentaler*, [1988] 1 R.C.S. 30; *Schachter c. Canada*, [1992] 2 R.C.S. 679.

**Lois et règlements cités**

*Administrative Procedures and Jurisdiction Act*, R.S.A. 2000, ch. A‑3.

*Charte canadienne des droits et libertés*, art. 1, 2*b*).

*Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques*, L.C. 2000, ch. 5, art. 26(2)*b*).

*Personal Information Protection Act*, S.A. 2003, ch. P‑6.5, art. 1(1)i) « *organization* », k) « *personal information* », 3, 4(1), (3)a), b), c), 7(1), 14d), e), 17d), e), 20f), j), m), 56(2), (3).

*Personal Information Protection Act Regulation*, Alta. Reg. 366/2003, art. 7.

**Doctrine et autres documents cités**

Adams, George W. *Canadian Labour Law*, 2nd ed., vol. 1. Aurora, Ont. : Canada Law Book, 1993 (loose-leaf updated June 2013, release 46).

Canada. Rapport du Groupe d’étude établi conjointement par le ministère des Communications et le ministère de la Justice. *L’ordinateur et la vie privée*. Ottawa : Information Canada, 1972.

Craig, John D. R. « Invasion of Privacy and *Charter* Values : The Common‑Law Tort Awakens » (1997), 42 *R.D. McGill* 355.

Drapeau, Michel W., and Marc‑Aurèle Racicot. *Protection of Privacy in the Canadian Private and Health Sectors 2013*. Toronto : Carswell, 2012.

Gratton, Éloïse. *Understanding Personal Information : Managing Privacy Risks*. Markham, Ont. : LexisNexis, 2013.

Hogg, Peter W. *Constitutional Law of Canada*, 5th ed. Supp., vol. 2. Toronto : Thomson/Carswell, 2007 (updated 2012, release 1).

Hunt, Chris D. L. « Conceptualizing Privacy and Elucidating its Importance : Foundational Considerations for the Development of Canada’s Fledgling Privacy Tort » (2011), 37 *Queen’s L.J.* 167.

MacNeil, Michael. « Unions and the *Charter* : The Supreme Court of Canada and Democratic Values » (2003), 10 *C.L.E.L.J.* 3.

Organisation internationale du travail. *Rapport du directeur général : Liberté d’association : enseignements tirés de la pratique*. Genève : Bureau international du Travail, 2008 (en ligne : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms\_096123.pdf).

Rayner, Wesley B. *Canadian Collective Bargaining Law*, 2nd ed. Markham, Ont. : LexisNexis, 2007.

POURVOI contre un arrêt de la Cour d’appel de l’Alberta (les juges Slatter, McDonald et Read (*ad hoc*)), 2012 ABCA 130, 57 Alta. L.R. (5th) 249, 522 A.R. 197, 544 W.A.C. 197, 349 D.L.R. (4th) 654, 258 C.R.R. (2d) 110, 33 Admin. L.R. (5th) 321, [2012] 6 W.W.R. 211, 2012 CLLC ¶210‑025, [2012] A.J. No. 427 (QL), 2012 CarswellAlta 760, qui a accueilli en partie (seulement dans la mesure où la réparation a été modifiée) une décision de la juge Goss, 2011 ABQB 415, 53 Alta. L.R. (5th) 235, 509 A.R. 150, 339 D.L.R. (4th) 279, 32 Admin. L.R. (5th) 107, [2012] 4 W.W.R. 324, 2011 CLLC ¶210‑055, [2011] A.J. No. 940 (QL), 2011 CarswellAlta 1486, qui a infirmé une décision de l’Information and Privacy Commissioner, Order P2008‑008, 2009 CanLII 90942. Pourvoi rejeté en grande partie.

*Glenn Solomon*, *c.r.*, et *Robert W. Armstrong*, pour l’appelant Information and Privacy Commissioner of Alberta.

*Roderick Wiltshire*, pour l’appelant le procureur général de l’Alberta.

*Gwen J. Gray*, *c.r.*,et *Vanessa Cosco*, pour l’intimé.

*Sean Gaudet*, pour l’intervenant le procureur général du Canada.

*Rochelle S. Fox* et *Sara Weinrib*, pour l’intervenant le procureur général de l’Ontario.

*Mahmud Jamal*, *Patricia Kosseim*, *Regan Morris* et *Kirk Shannon*, pour l’intervenant le commissaire à la protection de la vie privée du Canada.

*Patricia D. S. Jackson* et *Sarah Whitmore*, pour l’intervenante l’Association canadienne des libertés civiles.

*Lindsay M. Lyster*, pour l’intervenante l’Association des libertés civiles de la Colombie‑Britannique.

*William S. Challis*, pour l’intervenant le commissaire à l’information et à la protection de la vie privée de l’Ontario.

*Simon Ruel*, pour les intervenantes Coalition of British Columbia Businesses et Merit Canada.

Argumentation écrite seulement par *Nitya Iyer*, pour l’intervenant Information and Privacy Commissioner of British Columbia.

*David Williams* et *Kristan McLeod*, pour l’intervenante Alberta Federation of Labour.

Version française du jugement de la Cour rendu par

Les juges Abella et Cromwell —

Vue d’ensemble

1. Dans le présent pourvoi, la Cour doit déterminer si la *Personal Information Protection Act* de l’Alberta restreint indûment le droit d’un syndicat à la liberté d’expression dans le cadre d’une grève légale. Il s’agit de savoir si la *Loi* atteint un équilibre acceptable sur le plan constitutionnel entre, d’une part, le droit des personnes d’exercer un droit de regard sur la collecte, l’utilisation et la communication des renseignements personnels les concernant et, d’autre part, la liberté d’expression d’un syndicat.
2. Le litige dont il est question en l’espèce a pris naissance lorsque le syndicat des Travailleurs et travailleuses unis de l’alimentation et du commerce, section locale 401 (« syndicat ») a enregistré des vidéos et pris des photos de personnes en train de franchir sa ligne de piquetage, en vue de s’en servir par la suite dans le cadre de son conflit de travail. Plusieurs des personnes dont les images avaient été captées se sont plaintes au commissaire à l’information et à la protection de la vie privée de l’Alberta (« commissaire ») que les activités du syndicat contrevenaient à la *Personal Information Protection Act*, S.A. 2003, ch. P‑6.5 (« *PIPA* »ou « *Loi*»), qui restreint la faculté d’un certain nombre d’organismes de recueillir, d’utiliser et de communiquer des renseignements personnels. Ces personnes ayant obtenu gain de cause, le syndicat a formulé une demande de contrôle judiciaire dans laquelle il a allégué que la loi en question portait atteinte à la liberté d’expression que lui garantit l’al. 2*b*) de la *Charte canadienne des droits et libertés* et que cette atteinte n’était pas justifiée au sens de l’article premier.
3. À notre avis, non seulement la *Loi* viole‑t‑elle l’al. 2*b*) parce que ses répercussions sur la liberté d’expression dans le contexte du travail sont démesurées, mais l’atteinte qu’elle cause n’est pas justifiée au sens de l’article premier.

Les faits

1. Le syndicat représente les employés du Palace Casino du West Edmonton Mall, situé en Alberta. En 2006, à l’occasion d’une grève légale qui a duré 305 jours, tant le syndicat qu’une agence de sécurité engagée par l’employeur ont enregistré des vidéos et pris des photos de la ligne de piquetage dressée près de l’entrée principale du casino.  Le syndicat a installé des affiches à l’intérieur de la zone de piquetage annonçant que les images des personnes qui franchissaient la ligne étaient susceptibles d’être publiées sur le site Web www.casinoscabs.ca.
2. Plusieurs des personnes filmées ou photographiées en train de franchir la ligne de piquetage ont déposé une plainte, en application de la *PIPA*, auprès du commissaire à l’information et à la protection de la vie privée de l’Alberta.Le vice‑président du casino s’est plaint d’avoir été photographié ou filmé sur bande vidéo, et du fait que deux photos de lui s’étaient retrouvées sur une affiche exhibée à la ligne de piquetage et portant la mention : [traduction] « Photos signalétiques de la police de [x] ». Des images de son visage se sont également retrouvées sur des tracts et des bulletins d’information du syndicat avec des légendes qui se voulaient humoristiques. Un autre plaignant, un simple citoyen, a expliqué qu’il y avait des caméras à l’entrée du casino, là où il rencontrait fréquemment des amis. Une troisième plaignante a affirmé avoir été photographiée et filmée sur bande vidéo alors qu’elle travaillait près de l’entrée du casino. Aucune image des plaignants n’a été publiée sur le site Web.
3. Le commissaire a désigné une arbitre chargée de décider si le syndicat avait contrevenu à la *PIPA* en recueillant, utilisant et communiquant des renseignements personnels sans le consentement des personnes à qui ils se rapportent. En Alberta, l’*Administrative Procedures and Jurisdiction Act*,R.S.A. 2000, ch. A‑3,et ses règlements d’application empêchent le commissaire de trancher des questions de droit constitutionnel. L’arbitre n’avait donc pas compétence pour examiner les arguments du syndicat quant à la constitutionnalité de la *PIPA* ou quant à son application aux activités du syndicat. L’arbitre a accepté les éléments de preuve du syndicat suivant lesquels il est courant en Alberta que les employeurs et les syndicats enregistrent sur bande vidéo et photographient ce qui se passe sur les lignes de piquetage. Elle a ajouté que le syndicat l’avait fait pour les raisons suivantes :

* informer le public au sujet de la grève, notamment au moyen de tracts, de bulletins d’information et d’un site Web;
* informer les membres du syndicat qui faisaient du piquetage au sujet de la grève, notamment au moyen de tracts, de bulletins d’information et d’un site Web;
* dissuader quiconque de franchir la ligne de piquetage;
* s’en servir comme moyen pour dissuader les personnes ne faisant pas de piquetage de recourir à la violence;
* recueillir des éléments de preuve qui pourraient s’avérer utiles lors d’une enquête ou d’une instance judiciaire (tant en ce qui concerne les altercations que pour faire la preuve des longues périodes de piquetage paisible);
* créer du matériel didactique pouvant servir à la formation des membres du syndicat;
* offrir du matériel éducatif aux autres syndicats;
* appuyer le moral des syndiqués sur la ligne de piquetage en recourant à l’humour;
* réagir aux mesures semblables prises par l’employeur;
* dissuader le vol de biens appartenant au syndicat.

(*Order P2008‑008; United Food and Commercial Workers, Local 401*, 2009 CanLII 90942 (OIPC Alb.), par. 20)

L’arbitre a conclu que [traduction] « bon nombre des objectifs en question favorisaient également l’atteinte de l’objectif fondamental de la grève, soit celui de parvenir à un règlement du conflit de travail en faveur du syndicat » (par. 20). L’arbitre a aussi conclu que la collecte, l’utilisation et la communication de renseignements personnels par le syndicat visaient un objectif de nature expressive. À cet égard, elle a affirmé qu’« en recueillant les renseignements en question, le syndicat visait notamment à dissuader les gens de franchir la ligne de piquetage » (par. 51). L’arbitre a également conclu qu’elle ne connaissait, et qu’on ne lui avait cité, aucune disposition de la *PIPA* autorisant la collecte, l’utilisation et la communication de renseignements personnels à cette fin (par. 67). Elle a rejeté l’argument du syndicat suivant lequel ce dernier était protégé par l’exception relative aux « fins journalistiques », puisque ses activités visaient également à résoudre le conflit de travail en sa faveur. Pour elle, l’exception relative aux « fins journalistiques » prévue par la *Loi* ne s’appliquait donc pas, dès lors que les renseignements avaient été recueillis, utilisés ou communiqués à d’autres fins. L’argument accessoire du syndicat suivant lequel la collecte, l’utilisation et la communication des renseignements personnels étaient autorisées par une autre exception — soit celle relative à la tenue d’une éventuelle enquête ou à l’introduction d’une éventuelle instance judiciaire — a été accepté, mais cela n’était pas suffisant pour soustraire ses activités à l’application de la *PIPA* à toute autre fin. Le syndicat a donc reçu l’ordre de cesser de recueillir des renseignements personnels à toute autre fin qu’une éventuelle enquête ou instance judiciaire ainsi que de détruire tout renseignement personnel qu’il avait en sa possession et qui avait été obtenu en contravention de la *Loi*.

1. Lors du contrôle judiciaire, le syndicat a fait valoir que les dispositions de la *PIPA* qui l’empêchaient de recueillir, d’utiliser et de communiquer des renseignements personnels obtenus sur sa ligne de piquetage licite contrevenaient à l’alinéa 2*b*) de la *Charte* (2011 ABQB 415, 53 Alta. L.R. (5th) 235).La juge en son cabinet a conclu que les activités du syndicat comportaient un contenu expressif et qu’il n’y avait aucune raison de les soustraire à la protection de l’al. 2*b*). Elle a affirmé que, selon l’interprétation que l’arbitre lui en avait donnée, la *PIPA* restreignait directement la liberté d’expression du syndicat en lui interdisant de recueillir, d’utiliser et de communiquer des renseignements personnels concernant des personnes alors qu’elles étaient à la vue du public. Elle a également conclu que cette violation ne pouvait se justifier au sens de l’article premier.
2. La Cour d’appel s’est dite d’avis que la véritable question en litige était celle de savoir s’il était justifié de restreindre l’expression favorable aux activités se rapportant à des relations de travail et à une négociation collective (2012 ABCA 130, 57 Alta. L.R. (5th) 249). Elle a conclu que la *PIPA* avait une portée trop large. En effet, d’une part, le droit au respect de la vie privée en jeu était mineur, puisque les plaignants se trouvaient dans un lieu public, qu’ils franchissaient une ligne de piquetage et qu’ils étaient avisés que des images étaient recueillies. D’autre part, il fallait tenir compte du droit des travailleurs de négocier collectivement et de celui du syndicat de communiquer avec le public (par. 74). La Cour d’appel s’est aussi dite d’accord avec la juge en son cabinet pour conclure que la violation de l’al. 2*b*) ne pouvait être justifiée au sens de l’article premier et elle a donc accordé au syndicat une exemption constitutionnelle quant à l’application de la *PIPA*.

Analyse

1. Les questions constitutionnelles énoncées en l’espèce sont les suivantes :

1. La *Personal Information Protection Act*, S.A. 2003, ch. P‑6.5, et le *Personal Information Protection Act Regulation*, Alta. Reg. 366/2003, portent‑ils atteinte aux droits protégés par l’al. 2*b*) de la *Charte canadienne des droits et libertés* dans la mesure où ils limitent la capacité d’un syndicat de recueillir, d’utiliser ou de communiquer des renseignements personnels pendant une grève légale?

2. Dans l’affirmative, cette atteinte constitue‑t‑elle une limite raisonnable, prescrite par une règle de droit, dont la justification peut être démontrée dans une société libre et démocratique au sens de l’article premier de la *Charte canadienne des droits et libertés*?

1. Examinons d’abord la question de savoir si la *PIPA* restreint la liberté d’expression. La présente affaire est survenue dans le contexte factuel précis qui a été soumis à l’arbitre, mais c’est la *PIPA* dans son ensemble qui est contestée. Bien qu’il y ait eu un certain débat quant à la question de savoir si des aspects particuliers des agissements du syndicat étaient protégés par l’al. 2*b*), il nous apparaît incontestable que la *PIPA* restreint les activités expressives ainsi protégées. La juge saisie de la demande de contrôle judiciaire ainsi que la Cour d’appel ont toutes deux reconnu que la collecte, l’utilisation et la communication, par le syndicat, de renseignements personnels dans le contexte d’un piquetage au cours d’une grève légale constituaient intrinsèquement des activités expressives. Nous sommes du même avis.
2. Comme l’ont admis les parties, les activités du syndicat font manifestement intervenir la liberté d’expression protégée par l’al. 2*b*). Le syndicat a recueilli des renseignements personnels en filmant et photographiant la ligne de piquetage. Comme l’a reconnu l’arbitre, en *recueillant* des renseignements personnels, le syndicat visait notamment à dissuader quiconque de franchir la ligne de piquetage (par. 51; motifs de la juge Goss, par. 31‑34; motifs de la Cour d’appel, par. 64). Le fait de filmer et de photographier des actes relatifs au piquetage, plus particulièrement relatifs à une ligne de piquetage légale et à toute personne qui la franchit, est une activité expressive : il s’agit de persuader des personnes d’appuyer le syndicat. Il en est de même du fait de filmer ou de prendre des photos ainsi que de potentiellement utiliser ou distribuer les enregistrements montrant des personnes en train de franchir la ligne de piquetage : dans ce cas, il s’agit de dissuader quiconque de faire de même et de renseigner le public sur la grève.
3. Pour comprendre comment la *PIPA* restreint les activités expressives du syndicat, il est utile d’examiner la loi en question de façon assez détaillée.
4. La *PIPA* de l’Alberta s’inspire d’une loi fédérale, la *Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques*, L.C. 2000, ch. 5 (« *LPRPDÉ* »). Ces deux lois s’inscrivent dans une tendance internationale vers la reconnaissance d’un plus grand droit de regard des personnes sur les renseignements personnels les concernant (Éloïse Gratton, *Understanding Personal Information : Managing Privacy Risks* (2013), p. 6 et suiv.). La *LPRPDÉ* s’applique de manière générale aux organisations du secteur privé qui se livrent à des activités commerciales dans une province. Elle ne s’applique toutefois pas si le gouverneur en conseil estime qu’il existe déjà une protection comparable dans la province en question, comme c’est le cas avec la *PIPA* en Alberta (*LPRPDÉ*, al. 26(2)*b*); Michel W. Drapeau et Marc‑Aurèle Racicot, *Protection of Privacy in the Canadian Private and Health Sectors 2013* (2012), p. AB‑3).
5. L’objectif déclaré de la *PIPA* est presque identique à celui de la *LPRPDÉ* et est explicitement énoncé à son art. 3 :

[traduction] . . . régir la collecte, l’utilisation et la communication de renseignements personnels d’une manière qui tient compte à la fois du droit des individus à la protection des renseignements personnels qui les concernent et du besoin des organisations de recueillir, d’utiliser ou de communiquer des renseignements personnels à des fins raisonnables.

1. La *PIPA* a toutefois une portée beaucoup plus large que la *LPRPDÉ*. En effet, contrairement aux mesures prévues par cette dernière, les restrictions que prévoit la *PIPA* quant à la collecte, à l’utilisation et à la communication des renseignements personnels ne visent pas uniquement les activités ayant des fins commerciales. La *PIPA* pose plutôt comme règle générale que les organisations ne peuvent recueillir, utiliser ou communiquer des renseignements personnels sans le consentement des intéressés (par. 7(1)). Sauf dans la mesure prévue par la *PIPA*, celle‑ci [traduction] « s’applique à toute organisation et à l’égard de tout renseignement personnel » (par. 4(1)). Le mot « organisation » s’entend notamment des personnes morales, des associations non constituées en personne morale, des organisations syndicales, des sociétés de personnes et des personnes physiques agissant dans le cadre d’une activité commerciale (al. 1(1)i)). L’expression « renseignements personnels » est définie de façon large comme « tout renseignement concernant une personne identifiable » (al. 1(1)k)). Le commissaire a bien précisé que les renseignements personnels comprennent ceux qui ne sont pas « privés », de sorte que [traduction] « les renseignements ne perdent pas leur caractère de renseignements personnels s’ils sont largement diffusés ou connus du public » (*Order P2010‑003; Synergen Housing Co‑op Ltd.*, 2010 CanLII 98626 (OIPC Alb.),par. 17).
2. Une série d’exceptions limite cependant la portée de la *PIPA*.En voici certaines des plus pertinentes. Premièrement, en limitant la portée de la définition du mot « organisation », la *Loi* exclut de son champ d’application les personnes qui agissent [traduction] « à titre personnel ou familial » (al. 1(1)i) et al. 4(3)a)). Deuxièmement, compte tenu de l’effet combiné des par. 56(2) et (3), la *PIPA* ne s’applique pas aux organismes sans but lucratif à moins que ceux‑ci ne recueillent, utilisent ou communiquent des renseignements dans le cadre d’une activité commerciale. Troisièmement, les dispositions de la *Loi* relatives à son champ d’application précisent qu’elle ne s’applique pas dans certaines circonstances, notamment lorsque les renseignements sont recueillis, utilisés ou communiqués « à des fins artistiques ou littéraires et à aucune autre fin » (al. 4(3)b)) ou « à des fins journalistiques *et à aucune autre fin* » (al. 4(3)c)). Enfin, la *PIPA* prévoit une exception à l’exigence du consentement lorsque la collecte, l’utilisation ou la communication des renseignements est raisonnable à des fins relatives à une enquête ou à une instance judiciaire (al. 14d), 17d), 20f) et 20m)) ou lorsque les renseignements sont « accessibles au public selon ce qui est prescrit ou autrement prévu par règlement » (al. 14e), 17e) et 20j)). L’article 7 du *Personal Information Protection Act Regulation*, Alta. Reg. 366/2003, donne une définition étroite de l’expression [traduction] « accessibles au public », en précisant qu’il s’agit de renseignements que l’on peut obtenir en consultant un annuaire téléphonique ou commercial (ou tout autre répertoire semblable), les registres d’un organisme quasi judiciaire ou encore un magazine, un livre ou un journal.
3. Vu la conclusion de l’arbitre suivant laquelle aucune des exceptions susmentionnées ne s’appliquait de manière à permettre au syndicat de recueillir, d’utiliser et de communiquer des renseignements personnels en vue de faire valoir ses intérêts dans le cadre d’un conflit de travail, nous n’avons aucune difficulté à conclure que la *Loi* restreint la liberté d’expression du syndicat.
4. Cela nous amène à l’analyse fondée sur l’article premier. À cette étape‑ci, il nous faut déterminer si la *PIPA* vise un objectif urgent et réel et, dans l’affirmative, si ses dispositions sont rationnellement liées à cet objectif, si cet objectif porte atteinte au droit à la liberté d’expression au‑delà de ce qui est nécessaire et si ses effets sont proportionnels à l’objectif du gouvernement. Bien que la *PIPA* soit rationnellement liée à un objectif urgent et réel, la justification des restrictions considérables qu’elle impose à la liberté d’expression ne peut se démontrer parce que ces restrictions sont disproportionnées par rapport aux bienfaits qu’elle cherche à promouvoir.
5. Il est acquis aux débats que la *PIPA* vise un objectif urgent et réel. Son objet est explicitement énoncé à l’art. 3 qui, comme nous l’avons déjà signalé, prévoit que :

[traduction] **3** La présente loi a pour objet de régir la collecte, l’utilisation et la communication de renseignements personnels d’une manière qui tient compte à la fois du droit des individus à la protection des renseignements personnels qui les concernent et du besoin des organisations de recueillir, d’utiliser ou de communiquer des renseignements personnels à des fins raisonnables.

La *Loi* cherche d’abord et avant tout à conférer aux personnes un certain droit de regard sur les renseignements personnels les concernant (Gratton, p. 6 et suiv.). Or, la faculté d’une personne d’exercer un tel droit est intimement liée à son autonomie, à sa dignité et à son droit à la vie privée. Il s’agit de valeurs fondamentales qui se situent au cœur de toute démocratie. Ainsi que la Cour l’a déjà reconnu, une loi qui vise à protéger un droit de regard sur des renseignements personnels devrait être qualifiée de « quasi constitutionnelle » en raison du rôle fondamental que joue le respect de la vie privée dans le maintien d’une société libre et démocratique (*Lavigne c. Canada (Commissariat aux langues officielles)*, [2002] 2 R.C.S. 773, par. 24; *Dagg c. Canada (Ministre des Finances)*, [1997] 2 R.C.S. 403, par. 65-66; *Cie H.J. Heinz du Canada ltée c. Canada (Procureur général)*, [2006] 1 R.C.S. 441, par. 28).

1. L’objectif visé par la *PIPA* gagne en importance à l’ère moderne, où les nouvelles technologies fournissent aux organisations une capacité quasi illimitée de recueillir des renseignements personnels, de les analyser, de les utiliser et de les communiquer à autrui pour leurs propres fins. En outre, on ne peut sérieusement mettre en doute l’existence d’un lien rationnel entre la *PIPA* et cet objectif important. Comme le reconnaît le syndicat, la *Loi* aborde de front cet objectif en restreignant considérablement la collecte, l’utilisation et la communication des renseignements personnels. Ces restrictions considérables nous paraissent toutefois injustifiées parce qu’elles sont disproportionnées par rapport aux bienfaits que la loi cherche à promouvoir. Autrement dit, [traduction] « la violation de la *Charte* constitue un prix trop élevé à payer pour avoir droit au bénéfice de la loi » (Peter W. Hogg, *Constitutional Law of Canada* (5e éd. suppl.), vol. 2, p. 38‑43).
2. Les effets bénéfiques de l’objet visé par la *PIPA* peuvent être démontrés. En effet, la *PIPA* vise à renforcer le droit de regard d’une personne sur les renseignements personnels la concernant, en précisant qui peut les recueillir, les utiliser et les communiquer sans son consentement, et en limitant la portée de leur collecte, de leur utilisation et de leur communication. La *PIPA* et les lois similaires témoignent de la nouvelle reconnaissance du fait que le nombre de personnes et d’entités susceptibles de consulter et d’utiliser des renseignements personnels a considérablement augmenté et que de nombreux acteurs du secteur privé figurent aujourd’hui parmi elles. La *PIPA* vise à réglementer l’utilisation des renseignements personnels et à protéger par le fait même leur caractère privé, un objectif fondé sur le principe selon lequel « l’information de caractère personnel est propre à l’intéressé, qui est libre de la communiquer ou de la taire comme il l’entend » (Rapport du Groupe d’étude établi conjointement par le ministère des Communications et le ministère de la Justice, *L’ordinateur et la vie privée* (1972), p. 13).
3. Dans la mesure où elle vise à faire respecter le caractère privé des renseignements personnels, la *PIPA* est de nature « quasi constitutionnelle » (*Lavigne*, par. 24; *Dagg*, par. 65‑66; *H.J. Heinz*, par. 28). On ne saurait trop insister sur l’importance de protéger la vie privée dans une démocratie dynamique (voir John D. R. Craig, « Invasion of Privacy and *Charter* Values : The Common‑Law Tort Awakens » (1997), 42 *R.D.* *McGill* 355, p. 360‑361). Comme l’affirme Chris D. L. Hunt dans « Conceptualizing Privacy and Elucidating its Importance : Foundational Considerations for the Development of Canada’s Fledgling Privacy Tort » (2011), 37 *Queen’s L.J.* 167, p. 217, [traduction] « [l]a démocratie a besoin de citoyens autonomes qui se réalisent et qui sont libres de formuler et d’exprimer des opinions non conformistes. Si les atteintes à la vie privée gênent l’individualité et entraînent le conformisme, c’est la démocratie elle‑même qui en souffre. »
4. La *PIPA* vise également à éviter la survenance du préjudice pouvant découler de la conservation permanente ou de la diffusion illimitée de renseignements personnels par Internet ou d’autres technologies sans le consentement de l’intéressé.
5. Enfin, comme nous l’avons vu, l’objectif de fournir à une personne un certain droit de regard sur les renseignements personnels la concernant est intimement lié à son autonomie, à sa dignité et à son droit à la vie privée, des valeurs sociales dont l’importance va de soi.
6. En revanche, la *PIPA* a des conséquences disproportionnées par rapport aux bienfaits qu’elle promeut. En effet, ellerestreint la collecte, l’utilisation et la communication de renseignements personnels effectuées en l’absence du consentement de l’intéressé sans égard à la nature de ces renseignements, à l’objectif de leur collecte, utilisation ou communication et au contexte dans lequel ils se situent. Ainsi que l’arbitre l’a reconnu dans sa décision, la *PIPA* ne prévoit aucune façon de tenir compte des objectifs expressifs visés par les syndicats qui se livrent à des grèves légales. En effet, ellene prévoit aucun mécanisme permettant de trouver un équilibre entre le droit constitutionnel du syndicat à la liberté d’expression et les intérêts qu’elle protège. Ainsi que l’avocat du commissaire l’a admis au cours de son plaidoyer, la *PIPA* interdit globalement au syndicat d’utiliser des renseignements personnels — à défaut de consentement réel ou présumé — pour favoriser la réalisation de ses objectifs en matière de négociation collective. Par conséquent, selon la *PIPA*, pratiquement tous les renseignements personnels méritent d’être protégés, peu importe le contexte.
7. Il faut toutefois situer dans son contexte la mesure dans laquelle on a effectivement porté atteinte à des valeurs importantes en l’espèce. Le syndicat a recueilli les renseignements personnels lors d’une manifestation politique publique au cours de laquelle le public pouvait facilement les observer. Les personnes franchissant la ligne de piquetage pouvaient raisonnablement s’attendre à être filmées ou photographiées et à ce que leur image soit diffusée par autrui, notamment des journalistes. En outre, les seuls renseignements personnels recueillis, utilisés et communiqués par le syndicat étaient des images de personnes franchissant une ligne de piquetage et ne comprenaient aucune information biographique intime. Aucun détail intime concernant le mode de vie ou les choix personnels des intéressés n’a été dévoilé.
8. Il va sans dire qu’en apparaissant en public, une personne ne renonce pas nécessairement à son droit de regard sur des renseignements personnels ainsi exposés. Cela est particulièrement vrai compte tenu des avancées technologiques permettant d’enregistrer aisément des renseignements personnels, de les diffuser à un auditoire presque illimité et de les conserver indéfiniment. Malgré cela, les restrictions prévues par la *PIPA* s’appliquent, dans le contexte d’un cas comme celui qui nous occupe, pour entraver la formulation et l’expression d’opinions sur d’importantes questions d’intérêt public majeur.
9. Les effets néfastes de la *PIPA* pèsent fortement dans la balance. Ce qui importe le plus, selon nous, c’est que la *PIPA* interdit la collecte, l’utilisation ou la communication de renseignements personnels qui serviraient de nombreux objectifs expressifs légitimes relatifs aux relations de travail. Parmi ces objectifs, mentionnons ceux consistant à assurer la sécurité des membres du syndicat, la tentative de convaincre le public de s’abstenir de faire affaire avec un employeur donné et le fait de transporter sur la place publique le débat sur les conditions de travail imposées par un employeur. Ces objectifs se situent au cœur même des activités expressives protégées par l’al. 2*b*).
10. La Cour reconnaît depuis longtemps l’importance fondamentale que revêt la liberté d’expression dans le contexte des conflits de travail (*S.D.G.M.R., section locale 558 c. Pepsi‑Cola Canada Beverages (West) Ltd.*, [2002] 1 R.C.S. 156 (« *Pepsi*»), par. 33). Dans l’arrêt *T.U.A.C., section locale 1518 c.* *KMart Canada Ltd.*, [1999] 2 R.C.S. 1083 («*KMart*»), le juge Cory a affirmé, au nom de la Cour, que « [p]our les employés, la liberté d’expression devient une composante non seulement importante, mais *essentielle* des relations du travail » (par. 25 (nous soulignons)).
11. Les activités expressives dans le contexte du travail se rattachent directement au droit des travailleurs, protégé par l’al. 2*d*) de la *Charte*, de s’associer pour atteindre des objectifs communs liés au travail(*Ontario (Procureur général) c. Fraser*,[2011] 2 R.C.S. 3, par. 38). Ainsi que l’a fait observer l’Organisation internationale du travail, « [l]’exercice de la liberté d’association et du droit de négociation collective repose sur la défense des libertés civiles fondamentales et notamment des suivantes : droit à [. . .] la liberté d’opinion, d’expression » (*Rapport du directeur général* *:* *Liberté d’association : enseignements tirés de la pratique* (2008), par. 34).
12. L’emploi d’une personne et ses conditions de travail sont susceptibles de façonner son identité, sa santé psychologique et sa perception de sa valeur personnelle (*Renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act (Alb.)*, [1987] 1 R.C.S. 313, p. 368)). Ainsi que la juge en chef McLachlin et le juge LeBel l’ont reconnu dans l’arrêt *Pepsi*,la libre expression d’opinions sur ces questions « contribue [donc] à la compréhension de soi ainsi qu’à la capacité d’influencer sa vie au travail et sa vie en dehors du travail » (par. 34).
13. Dans le contexte du travail, la liberté d’expression peut également jouer un rôle important pour éliminer ou atténuer l’inégalité présumée entre le pouvoir économique de l’employeur et la vulnérabilité relative du travailleur (*Pepsi*,par. 34). C’est grâce à leurs activités expressives que les syndicats sont en mesure de formuler et de promouvoir leurs intérêts communs et, en cas de conflit de travail, de tenter d’infléchir l’employeur.
14. Enfin, dans le contexte du travail, la liberté d’expression est susceptible de favoriser des intérêts collectifs plus larges. Ainsi que l’a jugé la Cour dans l’arrêt *Pepsi*, la liberté d’expression des syndicats et de leurs membres durant un conflit de travail contribue largement à transporter sur la place publique le débat sur les conditions de travail (par. 34-35). Comme l’a souligné la Cour dans le même arrêt, la liberté d’expression [traduction] « offre aux syndicats un moyen de favoriser un débat public sur des questions de négociation collective au sein de la société civile en faisant en sorte que ces questions ne soient plus confinées au domaine étroit des conflits économiques individualisés » (Michael MacNeil, « Unions and the *Charter* : The Supreme Court of Canada and Democratic Values » (2003), 10 *C.L.E.L.J.* 3, p. 24).
15. Depuis la Seconde Guerre mondiale, le gouvernement canadien reconnaît que les syndicats ont un rôle à jouer au sein de l’économie canadienne et de la société en général (George W. Adams, *Canadian Labour Law* (2e éd. (feuilles mobiles)), vol. 1, p. 1-11 à 1-16). On en est ainsi venu à accepter de façon générale que les travailleurs ont le droit de s’associer et de négocier collectivement et que, en cas de rupture des négociations collectives, les syndicats et les employeurs peuvent, dans certains cas, exercer légitimement des sanctions économiques pour faciliter le règlement du différend en leur faveur (Wesley B. Rayner, *Canadian Collective Bargaining Law* (2e éd. 2007), p. 2 et 457).
16. Dans le contexte du travail, le piquetage constitue une forme d’expression particulièrement vitale et fermement ancrée dans l’histoire. Les syndicats canadiens recourent aux grèves et aux lignes de piquetage pour exercer des pressions économiques et négocier avec les employeurs depuis plus d’un siècle (affidavit de Jeffery M. Taylor, d.a., vol. IV, p. 35). Le recours aux lignes de piquetage constitue un outil d’une valeur inestimable dans l’arsenal économique des travailleurs au cours des négociations collectives (Rayner, p. 483). Ainsi que Judith McCormack, qui était alors présidente de la Commission des relations de travail de l’Ontario, l’a expliqué dans la décision *Great Atlantic & Pacific Co. of Canada*, [1994] O.L.R.B. Rep. March 303 :

[traduction] La mise en place de piquets de grève fait [. . .] partie d’une série de sanctions économiques qui sont considérées comme un élément essentiel du régime de négociations collectives dans son ensemble. Bien qu’on ne recoure pas fréquemment à ce type de sanctions en matière de négociation collective, il est évident que c’est la menace sous‑jacente des conflits économiques qui explique le dénouement sans histoire de la grande majorité des négociations ainsi que la conclusion également sans histoire des conventions collectives. [par. 35]

1. L’efficacité des lignes de piquetage dépend de la capacité du syndicat de convaincre le public de ne pas les franchir et de s’abstenir de faire affaire avec l’employeur. Le juge Cory a reconnu l’importance de l’opinion publique dans l’arrêt *KMart*,où il a fait observer que « c’est souvent le poids de l’opinion publique qui détermine l’issue [du] conflit » (par. 46). Dans certains cas, on peut atteindre cet objectif simplement en faisant connaître l’existence du conflit de travail. Dans d’autres, toutefois, le syndicat peut atteindre son objectif en exerçant des pressions sur les personnes qui ont l’intention de franchir la ligne de piquetage. On en est venu à accepter que l’exercice de pressions publiques ou économiques constitue un prix légitime à payer pour inciter les parties à régler leur différend. Comme la juge en chef McLachlin et le juge LeBel l’ont fait observer dans l’arrêt *Pepsi*,une grève n’est pas une partie de plaisir (par. 90). La Cour a reconnu que cette pression était permise dès lors qu’elle ne dégénère pas au point de donner lieu à un acte délictueux ou criminel (*Pepsi*,par. 96 et 101‑107).
2. La *PIPA* restreint la faculté du syndicat de communiquer avec le public et de le convaincre du bien‑fondé de sa cause, compromettant ainsi sa capacité de recourir à une de ses stratégies de négociation les plus efficaces au cours d’une grève légale. À notre avis, cette atteinte au droit à la liberté d’expression est disproportionnée par rapport à l’objectif du gouvernement d’accorder aux personnes un droit de regard sur les renseignements personnels qu’elles exposent en franchissant une ligne de piquetage.
3. Cette conclusion ne nous oblige pas à cautionner toutes les activités du syndicat. Vu l’ampleur des restrictions imposées par la *Loi*, il n’est pas nécessaire d’examiner l’activité expressive précise en litige dans la présente affaire. Il suffit de souligner qu’à l’instar de la protection de la vie privée, la liberté d’expression n’est pas une valeur absolue et qu’on doit tenir compte à la fois de la nature des droits à la vie privée en jeu et de celle de l’expression pour atteindre un juste équilibre entre eux. Dans la mesure où la *PIPA* empêchait le syndicat de recueillir, d’utiliser et de communiquer des renseignements personnels à des fins légitimes de relations du travail, la *Loi* viole l’al. 2*b*) de la *Charte* et cette violation ne saurait se justifier au sens de l’article premier.
4. Par conséquent, nous sommes d’avis de répondre comme suit aux questions constitutionnelles :

1. La *Personal Information Protection Act*, S.A. 2003, ch. P‑6.5, et le *Personal Information Protection Act Regulation*, Alta. Reg. 366/2003, portent‑ils atteinte aux droits protégés par l’al. 2*b*) de la *Charte canadienne des droits et libertés* dans la mesure où ils limitent la capacité d’un syndicat de recueillir, d’utiliser ou de communiquer des renseignements personnels pendant une grève légale?

Réponse : Oui.

2. Dans l’affirmative, cette atteinte constitue‑t‑elle une limite raisonnable, prescrite par une règle de droit, dont la justification peut être démontrée dans une société libre et démocratique au sens de l’article premier de la *Charte canadienne des droits et libertés*?

Réponse : Non.

1. Tant le commissaire à l’information et à la protection de la vie privée que le procureur général de l’Alberta ont affirmé lors des débats que s’ils n’obtenaient pas gain de cause, ils préféreraient que la *PIPA* soit invalidée en entier. Nous sommes du même avis. Compte tenu de l’économie exhaustive et intégrée de la *Loi*, il ne nous paraît pas approprié de faire un tri parmi les diverses modifications qui rendraient la *PIPA* conforme à la Constitution (*R. c. Morgentaler*,[1988] 1 R.C.S. 30, p. 80; *Schachter c. Canada*,[1992] 2 R.C.S. 679, p. 707).
2. Nous sommes par conséquent d’avis de déclarer la *PIPA* invalide, mais de suspendre cette déclaration d’invalidité pendant 12 mois afin de donner à la législature albertaine le temps nécessaire pour décider de la meilleure façon de rendre la loi constitutionnelle. Nous sommes en outre d’avis d’annuler simplement l’ordonnance de l’arbitre plutôt que de confirmer l’exemption constitutionnelle décrétée par la Cour d’appel.
3. Le syndicat a droit à ses dépens devant toutes les cours.

*Pourvoi rejeté en grande partie avec dépens.*

Procureurs de l’appelant Information and Privacy Commissioner of Alberta : Jensen Shawa Solomon Duguid Hawkes, Calgary.

Procureur de l’appelant le procureur général de l’Alberta : Procureur général de l’Alberta, Edmonton.

Procureurs de l’intimé : Chivers Carpenter, Edmonton.

Procureur de l’intervenant le procureur général du Canada : Procureur général du Canada, Toronto.

Procureur de l’intervenant le procureur général de l’Ontario : Procureur général de l’Ontario, Toronto.

Procureurs de l’intervenant le commissaire à la protection de la vie privée du Canada : Osler, Hoskin & Harcourt, Toronto; Commissariat à la protection de la vie privée du Canada, Ottawa.

Procureurs de l’intervenante l’Association canadienne des libertés civiles : Torys, Toronto.

Procureurs de l’intervenante l’Association des libertés civiles de la Colombie‑Britannique : Moore, Edgar, Lyster, Vancouver.

Procureur de l’intervenant le commissaire à l’information et à la protection de la vie privée de l’Ontario : Commissaire à l’information et à la protection de la vie privée de l’Ontario, Toronto.

Procureurs des intervenantes Coalition of British Columbia Businesses et Merit Canada : Heenan Blaikie, Ottawa.

Procureurs de l’intervenant Information and Privacy Commissioner of British Columbia : Lovett Westmacott, Vancouver.

Procureurs de l’intervenante Alberta Federation of Labour : Chivers Carpenter, Edmonton.