

**VOTRE DROIT D'ACCÈS
COORDONNÉES DES SYNDIQUÉS
ET
LIBELLÉ DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

PLUS FORTS, ENSEMBLE

Novembre 2018

Coordonnées des syndiqués

Contexte

Les coordonnées pour joindre les employés faisant partie de l'unité d'accréditation (qu'ils soient membres ou nom du syndicat) sont essentielles au bon fonctionnement démocratique du syndicat. De plus, la loi nous oblige à les obtenir, puisque nous avons le devoir de représenter tous les employés de l'unité d'accréditation. Le syndicat ne peut pas représenter les employés appartenant à l'unité d'accréditation s'il ne peut pas communiquer avec eux. Le syndicat a donc le droit d'obtenir les coordonnées de ses membres et l'employeur a l'obligation de les lui fournir. Pour s'assurer que l'employeur comprenne bien ce droit, il faut l'enchâsser dans la convention collective en spécifiant dans quel format l'employeur doit fournir ces données. Si la convention collective ne le spécifie pas et qu'un litige survient entre les parties, il faudra soumettre ce litige à la commission des relations de travail, ce qui sera coûteux en temps, en argent et en ressources pour les deux parties.

Modèle d'article

XX.01 Coordonnées des employés

L'employeur fournira au syndicat la liste de tous les employés appartenant à l'unité d'accréditation. Cette liste devra inclure, pour chaque personne, son nom, le titre de son poste/sa classe d'emploi, son adresse postale résidentielle, son numéro de téléphone résidentiel (et ses autres numéros de téléphone personnels disponible, comme les numéros de cellulaire), son adresse courriel au travail et, si elle est connue, son adresse courriel personnelle.

Cette liste devra aussi spécifier le lieu de travail et le statut d'emploi (temps plein, temps partiel, temporaire, saisonnier, occasionnel) de chaque employé et, si l'employé est en congé autorisé, indiquer la nature de ce congé.

La liste des coordonnées des employés sera remise chaque trimestre, sous forme de tableur électronique, au représentant syndical désigné par la section locale.

Remarque à l'équipe de négociation :

Il est recommandé d'inclure un langage qui demande à l'employeur d'envoyer une copie du tableur électronique au représentant syndical désigné par le syndicat et au représentant du Syndicat canadien de la fonction publique.

Adaptez l'énumération des « statuts » aux statuts définis dans votre convention collective.

De plus, l'Annexe 2 propose un survol de la jurisprudence en lien avec le droit d'un syndicat à obtenir de l'employeur les coordonnées des syndiqués.

Annexe 1

Liste de vérification pour évaluer les articles actuels

Vous trouverez ci-dessous la liste de vérification pour aider les équipes de négociation à évaluer les dispositions existantes et à élaborer des propositions en vue de la prochaine ronde de négociation.

Coordonnées des syndiqués

- **Mise à jour régulière des coordonnées de la part de l'employeur.** (cf. 1.XX.01)
- **Énumération claire des renseignements à fournir, en s'assurant qu'elle inclut l'adresse postale et le numéro de téléphone personnels.** (cf. 1.XX.01)
- **Format dans lequel les renseignements doivent être fournis pour faciliter leur versement dans une base de données.** (cf. 1.XX.01)

Annexe 2

Accès du syndicat aux coordonnées des employés

VOICI UN SURVOL DES QUESTIONS JURIDIQUES ENTOURANT L'ACCÈS DU SYNDICAT AUX COORDONNÉES DES EMPLOYÉS.

Voici un survol des questions juridiques entourant l'accès du syndicat aux coordonnées des employés. La jurisprudence dit clairement que le syndicat dûment accrédité afin de représenter une unité d'accréditation a l'obligation de représenter équitablement tous les employés appartenant à cette unité. Pour s'acquitter de cette obligation, il doit pouvoir communiquer directement avec tous les employés de l'unité, c'est-à-dire les membres du syndicat *et les employés qui ne le sont pas*, du moment qu'ils appartiennent à l'unité d'accréditation que représente le syndicat.

Le syndicat doit avoir accès aux coordonnées des employés pour remplir son devoir légal de représentation des employés. Par conséquent, l'employeur doit lui donner accès à ces renseignements. En fait, le syndicat a autant le droit d'avoir accès à ces renseignements que l'employeur, et ce dernier devrait les rendre disponibles au syndicat sur simple demande de celui-ci.

LES SYNDICATS DEVRAIENT-ILS CONTINUER À INCLURE DANS LA CONVENTION COLLECTIVE UNE CLAUSE EXIGEANT DE L'EMPLOYEUR QU'IL REMETTE AU SYNDICAT LES COORDONNÉES DES EMPLOYÉS?

Il est important d'enclâsser dans la convention collective le droit du syndicat d'obtenir les coordonnées des employés; cela aide l'employeur à bien comprendre ce droit. S'il n'est pas dans la convention et qu'un litige survient entre les parties, il faudra soumettre ce litige à la commission des relations de travail, ce qui sera coûteux en temps, en argent et en ressources pour les deux parties.

DE QUELS RENSEIGNEMENTS LE SYNDICAT A-T-IL BESOIN?

Le syndicat a besoin des renseignements à jour qui lui permettront de communiquer avec tous les employés (pas seulement les syndiqués) appartenant à l'unité d'accréditation, soit leur nom, adresse et numéro de téléphone. Le syndicat a droit à ces renseignements.

ET LES ADRESSES COURRIEL?

L'employeur *pourrait* devoir les fournir, à moins qu'il ait une raison valable de refuser. Néanmoins, cette information n'est pas nécessairement requise si l'employeur a fourni au syndicat des renseignements lui permettant déjà de communiquer avec les employés de l'unité d'accréditation. Si l'employeur est tenu de fournir les coordonnées des employés au syndicat, c'est en partie pour que syndicat et employeur soient sur un pied d'égalité. La question consiste maintenant à savoir si l'employeur recueille les adresses courriel de ses employés : s'il détient ces renseignements, le syndicat y a droit aussi.

Le courriel n'a pas encore le même statut que le nom, l'adresse et le numéro de téléphone, l'employeur étant *obligé* de fournir ces renseignements au syndicat sur demande. Cela changera probablement sous peu, le courriel devenant le mode de communication principal pour bien des gens. Des jugements récents ont commencé à accorder aux syndicats le droit à ce renseignement (cf. les cas *Viking Air Limited*, *Aysa Pharm Inc.* et *Ottawa-Carleton District School Board* ci-dessous).

DANS QUELLES CIRCONSTANCES LE SYNDICAT A-T-IL BESOIN DE COMMUNIQUER AVEC LES EMPLOYÉS DE L'UNITÉ D'ACCREDITATION?

Le syndicat doit communiquer avec les employés pour élaborer ses positions de négociation. Il doit aussi communiquer avec eux pendant le processus de négociation pour les garder informés et pour les faire participer à un vote de ratification ou de grève.

Le syndicat doit aussi communiquer avec les employés en dehors du processus de négociation, par exemple pour évaluer la pertinence de déposer un grief, mener une enquête, interroger des témoins, pousser le dossier vers l'arbitrage, etc. Toutes ces communications s'inscrivent dans le devoir de représenter équitablement les employés.

QU'EN EST-IL DU DROIT DES EMPLOYÉS À LA VIE PRIVÉE?

Techniquement, le droit des employés à la vie privée est déjà compromis par le fait que l'employeur détient leur nom, leur adresse et leur numéro de téléphone. En acquérant ces mêmes renseignements, le syndicat ne compromet pas davantage ou différemment le droit à la vie privée. La jurisprudence des relations de travail établit qu'il est tout aussi légitime pour le syndicat d'avoir ces renseignements que pour l'employeur.

L'employeur prétend souvent ne pas pouvoir transmettre ces renseignements en raison de « loi sur la vie privée » ou du « droit à la vie privée ». La loi sur la vie privée n'interdit **pas** la divulgation de ces renseignements au syndicat, tant et aussi longtemps que le syndicat souhaite les obtenir pour la même raison pour laquelle ils ont été recueillis en premier lieu. Ainsi, si le syndicat souhaite les obtenir pour gérer la relation d'emploi et représenter les intérêts des employés, il n'y a pas de problème.

Il arrive qu'un commissaire à la vie privée adopte un point de vue différent de ce qui précède, ce qui pose problème. Or, dans un jugement récent, la Cour suprême du Canada s'est penchée sur la question de la vie privée des employés et a statué en faveur du point de vue des commissions des relations de travail. Les syndicats devraient toujours s'adresser à la commission des relations de travail, puisque celle-ci reconnaîtra toujours que le syndicat a besoin des coordonnées des employés pour s'acquitter de son obligation de les représenter.

ET SI L'EMPLOYEUR REFUSE DE FOURNIR LES COORDONNÉES DES EMPLOYÉS?

Discutez avec votre conseiller syndical de la pertinence de soumettre le dossier à la commission des relations de travail. Celle-ci ordonnera à l'employeur de fournir ces renseignements.

QUE DIT LA LOI EXACTEMENT?

La section suivante parle de la décision récente de la Cour suprême du Canada dans le cas *Bernard* et de décisions de diverses commissions des relations de travail qui ont interprété les obligations légales des syndicats et qui ont conclu que ceux-ci doivent avoir accès aux coordonnées des employés pour bien les représenter. Utilisez cette liste de décisions pour trouver des citations et convaincre l'employeur réticent que la loi *l'obligera* à fournir les renseignements demandés.

Pour toute question sur une situation précise, adressez-vous à votre conseiller syndical. Cette personne saura vous aider.

LA JURISPRUDENCE

COMPÉTENCE FÉDÉRALE

Dans *Bernard c. Canada, 2014*, la Cour suprême du Canada a maintenu une décision de la Commission des relations de travail dans la fonction publique selon laquelle le fait pour un employeur de refuser de partager les coordonnées résidentielles de ses employés avec le syndicat constitue une pratique déloyale. On parle ici de l'adresse postale et du numéro de téléphone de tous les employés de l'unité d'accréditation (syndiqués et employés assujettis à la formule Rand).

Mme Bernard était une employée assujettie à la formule Rand à l'Agence du revenu du Canada. Elle s'opposait à ce que son employeur divulgue son adresse et son numéro de téléphone résidentiels au syndicat qui était son agent négociateur. Devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP), elle a plaidé que le syndicat pouvait se contenter de ses coordonnées au travail et que le fait de transmettre ses coordonnées résidentielles au syndicat constituait une atteinte à sa vie privée.

La Cour suprême du Canada a jugé que la CRTFP avait des raisons « valables » de contraindre l'employeur à fournir les coordonnées résidentielles de ses employés au syndicat.

La CRTFP avait invoqué deux raisons :

1. Pour pouvoir s'acquitter de ses obligations de représentation, le syndicat doit disposer de moyens efficaces pour communiquer avec les employés. Les coordonnées des employés au travail sont insuffisantes, et ce, pour plusieurs raisons : il n'est pas convenable qu'un syndicat utilise les installations de l'employeur pour mener ses activités; l'employeur peut examiner ou contrôler les communications au travail; enfin, les communications effectuées au travail ne sont pas confidentielles.
2. Le syndicat doit être sur un pied d'égalité en matière de renseignements pertinents à la situation de négociation. Si l'employeur possède des renseignements qui ont une valeur de représentation pour le syndicat, celui-ci est en droit de les obtenir. Puisque les milieux de travail syndiqués entraînent une relation tripartite entre employeur, syndicat et employé, le fait que le syndicat ait accès aux coordonnées que l'employé a déjà divulguées à l'employeur ne constitue pas une atteinte additionnelle à la vie privée.

En outre, la Cour suprême a validé la conclusion de la CRTFP voulant que la divulgation au syndicat des coordonnées résidentielles des employés ne constitue pas une infraction à la *Loi fédérale sur la vie privée*. Cette loi (et d'autres lois similaires à travers le pays) prévoit une exception à l'interdiction de divulguer des renseignements personnels lorsque la divulgation sert à des fins correspondant aux fins pour lesquelles ils ont été recueillis en premier lieu. La CRTFP avait déterminé que la raison pour laquelle le syndicat réclamait ces renseignements, soit représenter les intérêts des employés, correspondait à la raison pour laquelle ils avaient été recueillis en premier lieu, soit administrer la relation d'emploi.

La Cour a aussi statué que la divulgation des coordonnées résidentielles ne constituait ni une association forcée ni une perquisition illégale et que, par conséquent, elle n'enfreignait pas la *Charte canadienne des droits et libertés*.

DÉCISION DES COMMISSIONS PAR COMPÉTENCE

La décision **Bernard** valide l'approche qu'adoptent déjà les commissions des relations de travail du pays. Vous pourriez vouloir citer des décisions rendues dans votre province (ou au fédéral si votre milieu de travail est sous réglementation fédérale), en plus du cas **Bernard**. La plupart des causes ci-dessous sont accessibles sur le site www.canlii.org, une base de données juridique gratuite et bilingue. Pour chaque cause, nous avons inclus le lien CanLII correspondant.

Compétence	Titre de la décision	Pages/par. clés
Fédéral	<i>Bernard c. Canada (Procureur général), 2014</i> (http://canlii.ca/t/frmn5)	Par. 24-29, 32-33 et 37-41
	<i>TELUS Advanced Communications (Re), 2008</i> (http://canlii.ca/t/28qpx) Discussion des adresses courriel	Par. 20
Ontario	<i>Millcroft Inn Limited, 2000</i> (http://canlii.ca/t/690c)	Par. 17-32
	<i>Ottawa-Carleton District School Board, 2001</i> (http://canlii.ca/t/6r5h) Discussion des adresses courriel	Par. 23-28