

AH881

ARBITRAGE EN VERTU DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL, LRC 1985, C L-2

ENTRE :

SECTION LOCALE TC 1976 DU SYNDICAT DES MÉTALLOS

(Métallos)

-et-

CANADIEN PACIFIQUE KANSAS CITY

(CPKC)

Évaluation médicale des employés occupant le poste de chauffeur parc automobile

Arbitre : M^e Graham J. Clarke

Date : Le 28 novembre 2024

Pour Les Métallos :

M^e K. Duranleau : Avocate, Philion Leblanc
N. Lapointe : Présidente, Section locale 1976
M. De Blois : Président, Unité 1290

Pour CPKC :

M^e C. Trudeau : Avocat, Fasken LLP
M^e T. Gain : Avocate, CPKC
D. Guerin : Directeur général, Relations de travail
L. McGinley : Directrice, Relations de travail
L. Trueman : Directrice principale, Services de santé globaux et gestion de l'invalidité
M. Hipwell : Assistant vice-président, Réseau intermodal & Opérations automobiles

Arbitrage tenu à Montréal les 4 avril, 4 juin et 26 septembre 2024. Arbitrage tenu par visioconférence le 23 octobre 2024.

TABLE DES MATIÈRES

Introduction	3
Chronologie.....	3
Observation préliminaire	8
Les politiques de CPKC.....	8
CPKC a-t-il violé l'Entente sur la sécurité du revenu?	10
CPKC avait-il le droit de changer la désignation des chauffeurs?	12
Les politiques de CPKC.....	12
La position des Métallos	13
La position de CPKC	14
Décision	15
Le changement de désignation permet-t-il à CPKC d'exiger un examen médical et un test de dépistage de drogues par une clinique externe?.....	17
La jurisprudence	17
Les renseignements médicaux	17
Les tests de dépistage de drogues	26
Décision.....	30
Le libellé de la Politique ne justifie pas la Demande	30
Les Chauffeurs n'occupent pas des poste PES	31
CPKC a demandé que tous les Chauffeurs passent des examens médicaux effectués par une clinique externe	34
Un changement de désignation ne justifie pas un test de dépistage de drogues... ..	35
Les décisions dans l'industrie ferroviaire ne justifient pas les Tests.....	37
Disposition.....	39

Sentence arbitrale

INTRODUCTION

1. Le 15 janvier 2024, CPKC a informé les Chauffeurs parc automobile à Côte St-Luc (« Chauffeurs ») que leur poste serait dorénavant considéré comme un « poste lié à la sécurité » (« PLS »; en anglais « safety sensitive »). Un PLS se distingue d'un « poste essentiel à la sécurité » (« PES »; en anglais « safety critical »).

2. En premier lieu, le Tribunal doit examiner le pouvoir de CPKC d'imposer une telle désignation aux Chauffeurs déjà en poste. Ensuite, le Tribunal doit déterminer si ce changement, par ce fait même, lui permet de demander aux Chauffeurs de subir des tests médicaux et des tests de dépistage de drogues.

3. Dans son exposé *ex parte*, les Métallos décrivent certains des points en litige dans ce dossier :

Le Syndicat a déposé les griefs G1290/948/24 et G1290/949/24 afin de contester la décision unilatérale de l'Employeur de qualifier les postes de « Chauffeur du Parc Automobile de St-Luc » de postes liés à la sécurité alors que rien ne justifie ce changement, ainsi que les exigences en termes de tests médicaux et tests de dépistage de drogues imposés suite à cette décision.

4. Pour les motifs qui suivent, le Tribunal ne trouve pas déraisonnable la décision de CPKC de déclarer les postes des Chauffeurs comme étant PLS. Toutefois, l'exigence que tous les Chauffeurs déjà en poste subissent les examens par une clinique externe, incluant un test de dépistage de drogues, ne satisfait pas le test KVP, *infra*.

CHRONOLOGIE

5. **15 janvier 2024** : Le Service de santé au travail de CPKC¹ avise² les Chauffeurs que leurs postes seront considérés comme des « postes lié à la sécurité » avec le résultat que leurs titulaires seraient obligés de passer des tests médicaux et des tests de dépistage de drogues :

¹ Le Tribunal comprend que, pour des raisons de confidentialité, toute l'information médicale obtenue serait gardée au Service de santé au travail chez CPKC.

² Mémoire des Métallos, Annexe 2.

Votre poste de « conducteur, Parc automobiles » sera considéré comme **un poste lié à la sécurité à compter du 29 février 2024** et devra être harmonisé avec la Politique médicale relative à l'aptitude au travail et procédures connexes (HS 4000 et 5000) et la Politique et procédures sur la consommation d'alcool, de drogues et de médicaments de CPKC. Ces politiques et ces procédures peuvent être consultées à l'aide des liens suivants :

[Politique médicale relative à l'aptitude au travail et procédures connexes](#)
[Politique sur la consommation d'alcool, de drogues et de médicaments, HR 203.1 Procédures sur la consommation d'alcool, de drogues et de médicaments and \(sic\) HR 203.2 Aide pour trouble lié à la consommation de substances](#)

...

Votre poste ayant été désigné comme lié à la sécurité, et afin de confirmer votre aptitude à travailler à ce poste, vous devez passer une évaluation médicale comprenant un test de dépistage antidrogue. Veuillez communiquer avec WellPoint Health, tiers fournisseur de CPKC au 1-833-797-4663 ou par courriel à intake@wellpoint.ca pour demander un rendez-vous et prendre les dispositions voulues en vue de votre évaluation médicale. L'évaluation doit avoir lieu au plus tard le 31 janvier 2024.

Elle est gratuite, mais toute demande d'absence du travail pour se rendre à votre rendez-vous doit être coordonnée avec votre superviseur afin de réduire au minimum l'incidence sur les activités ferroviaires.

Veuillez vous munir de cette lettre lors du rendez-vous. La clinique est autorisée à effectuer les examens suivants :

- Examen physique (rempli sur le formulaire d'évaluation médicale des employés du CPKC)
- Examen de la vue, y compris la vision chromatique et le champ de vision horizontal
- Audiogramme
- Test de dépistage des drogues par analyse d'urine (POCT)

Ne pas passer cette évaluation peut entraîner le retrait du service et des retards dans la confirmation de votre aptitude à travailler à votre poste.

(Caractères gras dans l'original)

6. **20 janvier 2024** : Les Métallos dépose un grief³ contestant le changement (extraits) :

La compagnie a récemment émis un avis afin d'informer le Syndicat de son intention de changer les conditions de travail des membres du parc automobile afin d'ajouter que ce travail comporte un risque lié à la sécurité.

Ce faisant, l'employeur change les conditions de travail des gens qui détiennent présentement ces positions, certains depuis plus de 20 ans.

L'employeur mentionne que la position a été identifiée comme étant une position comportant un risque lié à la sécurité, mais ne spécifie pas le processus d'identification qui a été utilisé pour en venir à cette conclusion.

...

L'employeur a de plus, pris la décision de faire subir un test de dépistage de drogue à chacun de ses employés au moment de ces tests médicaux. La politique de l'employeur sur les drogues et alcool stipule clairement que les employés ne seront soumis à ces tests que dans les cas où un travailleur a un accident au travail ou que l'employeur a de fort soupçons qu'un travailleur est présentement sur son poste et qu'il travaille sous l'influence. L'employeur fait donc fi de sa propre politique. Cette même politique contient aussi un interdit de consommation de 28 jours et est présentement sous grief. (G1290/727/19).

...

Le syndicat ne croit pas que l'employeur ait le droit d'exiger ce type d'examen puisqu'il n'en est pas question dans le contrat de travail qui l'unit à ses travailleurs. Le syndicat croit que l'employeur va à l'encontre des chartes dans sa décision de tester tous ses employés sans qu'il n'y ait de raison valable pour ces tests.

La convention collective, entre le Canadien Pacifique et le Syndicat des Métallos, local 1976, ne donne pas le droit à l'employeur, d'exiger de nos membres, des examens médicaux pour les employés qui travaillent déjà pour la compagnie.

...

Le Syndicat vous rappelle que les travailleurs au parc automobile ne sont pas de nouvelles embauches et qu'ils sont déjà qualifiés pour effectuer leurs tâches. Ils ne devraient donc pas avoir à se soumettre à ces tests à moins d'une situation déjà couverte dans la politique HR203.

³ Documents des Métallos; Annexe 3.

Le Syndicat demande à l'employeur de cesser immédiatement ces violations, de la convention collective et de la Chartes des droits et liberté de la personne.

Le syndicat demande aussi à l'employeur de cesser et s'abstenir de ce changement qui, à nos yeux, n'est absolument pas nécessaire et de laisser les choses tel qu'elles sont. Si l'employeur choisi de continuer sur cette lancée, nous lui demandons de le faire selon l'article 1.1 (a) de l'entente sur la sécurité du revenu. (sic)

(Caractères gras ajoutés)

7. **11 février 2024** : Les Métallos dépose un deuxième grief⁴ (extraits) :

Nous soumettons par la présente un grief au nom des employés du Parc automobile Saint-Luc, concernant l'exigence de tests de dépistages de drogues aléatoires et d'examens médicaux, selon l'article 28 de notre convention collective, de la Charte Canadienne des droits et libertés, du Code Fédéral du Travail, du Code Civil du Québec, ainsi que tout autre article connexe de notre convention collective.

Nous soutenons que ces pratiques portent atteinte aux droits fondamentaux de nos membres, notamment leur intégrité personnelle et leur vie privée.

1. Contexte :

a. **Nos employés sont déjà en poste et ont prouvé leur compétence et leur engagement envers l'entreprise.**

b. Le contrat de travail ne contenait pas ces exigences.

c. **L'exigence de tests de dépistage aléatoires de drogues et d'examens médicaux veut être imposés, sans consultation ni justification adéquate.**

...

(Caractères gras ajoutés)

8. **21 février 2024** : La Cour supérieure du Québec a suspendu le processus d'évaluation médicale, jusqu'à ce qu'un arbitre soit nommé⁵. Par la suite, les parties se sont entendues pour suspendre le processus dans l'attente d'une décision de ce Tribunal.

⁴ Documents des Métallos; Annexe 4.

⁵ Exposé de CPKC au paragraphe 5.

9. **28 février 2024:** CPKC envoie aux Métallos sa réponse⁶ au grief (extraits) :

In an ongoing effort to ensure the safety of its employees, operations and the public, the Company regularly conducts risk assessments of its operations to identify where improvements can be made. **Upon a risk assessment of the Driver St Luc Auto Compound position, it was determined that the position met the threshold to be designated as Safety Sensitive. The Company has a responsibility to its employees, customers and the public to ensure safe operations.**

Fitness to Work Policy (HS 4000) and Procedure (HS 5000) classify Intermodal positions as Safety Sensitive. Safety Sensitive Positions are defined in HS 5000 as “railway positions where impaired performance may put public safety at occasional risk as well as put at risk the safety of employees, customers, customer's employees, property or the environment”. Responsibilities of the Driver Car Compound include, but are not limited to:

- Operating motor vehicles in and around the intermodal yard;
- Operating motor vehicles in and around active operations (train & engine employees and Mechanics nearby);
- Working around operating machinery;
- Offloading vehicles from railcars (driving vehicles over bridge plates connecting railcars);
- Responsible for applying securement devices to the railcars (i.e. handbrakes and wheel wedges);
- Responsible for moving railcars if necessary using Hydraulic Spacing Devices; and
- Directly involved in the safe transportation and care of customer property.

The Company submits that it was well within its right to review the position and identify it as Safety Sensitive. As such, any and all medical assessments and screening requirements applicable to safety sensitive positions pursuant to HS 5000 as well as Alcohol and Drug Policy (HR 203) and Procedure (HR 203.1) are reasonable.

...

The Company disagrees with the Union's position that there was no requirement for medical examinations or substance screening at the time of hire and, since there was no mention of either requirement, the incumbent

⁶ Exposé de CPKC, Onglet 2.

employees have “met the requirements needed to obtain the position”. The Company submits that as the railway industry and its customers evolve, so too does the Company’s evaluation and classification of its positions. Consequently, the Company was well within its right to conduct a risk assessment and classify the position as Safety Sensitive.

...

The Union has further argued, as did the Union in SHP 683, that the Company does not have the right to classify these positions as Safety Sensitive within the Collective Agreement. In this respect, SHP 683 is instructive –Arbitrator Picher found the Company’s identification of STOC qualified Diesel Mechanics as Safety Sensitive, including all associated medical and substance requirements, was not unreasonable nor a violation of the collective agreement. The Company maintains the same applies in this case.

The Company maintains that the roles and responsibilities of the position of Driver St Luc Auto Compound were appropriately reclassified as Safety Sensitive. In any event this is a clear management right that falls outside the purview of the Collective Agreement.

(Caractères gras ajoutés)

OBSERVATION PRÉLIMINAIRE

10. Cette sentence ne s’applique qu’à la situation spécifique des Chauffeurs à Côte St-Luc. Tous les Chauffeurs en question occupaient déjà leur poste au moment du changement de désignation.

Les politiques de CPKC

11. CPKC justifie ses demandes en faisant référence à ses propres politiques⁷. Les parties n’ont pas traité en détail la question des examens médicaux ou des tests de dépistage de drogues dans leur convention collective (ci-après CC).

12. En lisant la CC, le Tribunal constate que seule l’Annexe A-25 semble faire référence à des « rapports médicaux » :

La présente a trait à nos discussions lors des négociations au sujet des coûts associés à l’obtention des rapports médicaux.

En reconnaissance du fait que la Compagnie requiert ces rapports, les coûts engendrés par tous les examens médicaux, tests ou rapports requis par la Compagnie ou le porteur de son assurance (son assureur) devront être défrayés par la Compagnie lorsque ceux-ci ne seront pas couverts par un régime gouvernemental.

⁷ Exposé de CPKC, Onglets 13-15

13. La jurisprudence est constante en ce qui concerne l'application du « test KVP » aux politiques adoptées unilatéralement par un employeur. La Cour suprême du Canada a examiné ce concept dans *Association des juristes de justice c. Canada (Procureur général)*⁸ :

[24] J'estime qu'il ne s'agit pas là d'une formulation utile de la tâche de l'arbitre. **La démarche bien établie pour déterminer si une politique ayant une incidence sur les employés constitue un exercice raisonnable des droits de la direction est l'évaluation axée sur la « mise en balance des intérêts » prévue dans la décision arbitrale de principe KVP**, que notre Cour a récemment approuvée dans l'arrêt Irving (au par. 27, citant l'Alberta Federation of Labour, intervenante) :

[traduction] Pour évaluer le caractère raisonnable, les arbitres en droit du travail sont appelés à mettre à profit leur expertise dans ce domaine, à tenir compte de toutes les circonstances et à décider si la politique de l'employeur établit un équilibre raisonnable. Pour ce faire, ils peuvent tenir compte notamment de la nature des intérêts de l'employeur, de l'existence de tout autre moyen moins attentatoire de répondre aux préoccupations de l'employeur ainsi que de l'incidence de la politique sur les employés.

[25] **Bien que l'arbitre n'ait pas mentionné explicitement l'arrêt Irving ou la décision KVP dans sa décision en l'espèce, il a appliqué cette démarche axée sur la mise en balance des intérêts. Il s'estimait tenu d'apprécier, d'une part, le cadre de travail des juristes, tel que le définit la convention collective, et l'effet de la directive sur leur vie personnelle et, d'autre part, l'objectif recherché par l'employeur et le moyen choisi par celui-ci pour l'atteindre.**

(Caractères gras ajoutés)

14. Dans *Ottawa Airport Professional Aviation Fire Fighters Association*⁹, la Cour divisionnaire en Ontario a récemment décrit et appliqué le principe KVP dans le cadre d'un arbitrage fédéral¹⁰ :

[15] The Authority's adoption of the Policy was an exercise of its management rights under the collective agreement. **However, an employer**

⁸ [2017 CSC 55](#).

⁹ [Ottawa Airport Professional Aviation Fire Fighters Association v. Ottawa Macdonald-Cartier International Airport Authority, 2022 ONSC 3298](#).

¹⁰ Pour des exemples des arrêts au Québec, voir [Centre intégré de santé et de services sociaux de Laval c. Blouin, 2024 QCCS 528](#) aux paragraphes 45-54 et [Association des formateurs en conduite automobile du Québec \(CSD\) c. École de conduite Tecnic Rive-Sud inc., 2022 CanLII 114439](#) au paragraphe 39.

may unilaterally impose a rule on employees, if they face disciplinary consequences as a result of non-compliance, only if the rule is reasonable in the circumstances (Re Lumber & Sawmill Workers' Union, Local 2537, and KVP Co. (1965), 1965 CanLII 1009 (ON LA), 16 L.A.C. 73 (Robinson)).

...

[47] Deference is owed to arbitrators when they are interpreting a collective agreement. However, in the present case, there are serious flaws in the arbitrator's analysis that cumulatively render his decision unreasonable. The Authority has pointed to no case in which an arbitrator has upheld a mandatory random drug testing policy in Canada where an employee can be disciplined for non-compliance without some evidence of a workplace drug problem. The arbitrator gave no justification for departing from the established arbitral approach to random drug testing.

[48] **Moreover, the arbitrator had no evidence of a drug use problem among workers at the Ottawa airport. He unreasonably relied on evidence in the TTC case to support his finding that the Policy was reasonable if oral testing replaced urinalysis.** However, he had no evidence particular to the workplace with which he was dealing, and he made no order preventing the use of urinalysis. **Finally, he never engaged with the very important employee privacy interests affected by mandatory testing, as the jurisprudence requires.**

(Caractères gras ajoutés)

15. Puisque les parties ne semblent pas avoir négocié du langage détaillé dans leur CC au sujet des examens médicaux, le Tribunal est tenu d'appliquer la jurisprudence actuelle à la demande de CPKC pour les examens médicaux et les tests de dépistage de drogues (parfois décrit dans cette sentence comme « Demande » ou « Tests »).

16. Le Tribunal passe maintenant aux points en litige dans ce dossier.

CPKC A-T-IL VIOLÉ L'ENTENTE SUR LA SÉCURITÉ DU REVENU?

17. Les Métallos n'ont pas convaincu le Tribunal que cette Entente¹¹ s'applique à la situation des Chauffeurs. Les Chauffeurs ont continué à exercer leurs fonctions, sans aucun changement, après l'imposition de la nouvelle désignation PLS.

¹¹ Documents des Métallos, Annexe 7.

18. La définition d'un « changement d'ordre technologique, opérationnel ou organisationnel » confirme comment l'Entente est censée fonctionner :

a) On définit « changement d'ordre technologique, opérationnel ou organisationnel » comme suit:

changement «d'ordre technologique» signifie l'introduction par l'employeur, dans son travail, son entreprise ou son commerce, d'équipement ou de matériel d'une nature ou d'une sorte différente de ceux qu'il utilisait précédemment pour l'exécution de son travail, ou l'exploitation de son entreprise ou de son commerce;

changement «d'ordre opérationnel ou organisationnel» signifie changement de la manière, de la méthode, de la procédure ou de la structure organisationnelle par laquelle l'employeur effectue son travail ou exploite son entreprise ou son commerce, et qui n'est pas directement lié à l'introduction d'équipement ou de matériel, pourvu que ce changement ne découle pas

i) d'une diminution permanente du volume de trafic sur laquelle la Compagnie n'a aucune prise, ni

ii) d'une réaffectation normale des fonctions découlant de la nature du travail de l'employé, ni

iii) d'un rajustement normal et saisonnier de l'effectif.

Remarque : La fermeture permanente ou la fermeture partielle permanente d'une unité d'exploitation ou d'une installation doit être considérée comme un changement d'ordre technologique, opérationnel ou organisationnel. Tous les changements permanents instaurés par la Compagnie, à l'exception des changements imposés par les conditions économiques générales, qui résultent d'une réduction de la taille des installations excédentaires ou de l'abolition de ces installations, entrent eux aussi dans la catégorie des changements d'ordre technologique, opérationnel ou organisationnel.

19. En l'espèce, CPKC n'a pas introduit d'équipement ou de matériel d'une nature ou d'une sorte différente. De plus, CPKC n'a pas changé « la manière, de la méthode, de la procédure ou de la structure organisationnelle par laquelle l'employeur effectue son travail ou exploite son entreprise ou son commerce ».

20. Cette conclusion, par analogie, s'accorde avec l'opinion de l'arbitre Hornung dans SHP734¹² en ce qui concerne l'application de ce genre d'entente :

¹² [SHP734 – Canadian Pacific v. Unifor Local 101-R](#)

17. The Technological Operational Organizational and Other Change provisions of the Job Security Agreement are, in my view, intended to protect permanent positions as opposed to the specific tasks within a particular job description and to allow for the kind of reassignment of duties arising out of the nature of the work.

18. As the language reflects, the Company is only required to provide notice of the technological change should it have adverse effects on the positions of permanent employees. Here, after their re-assignment, the Grievors maintained their jobs without any adverse effects in terms of compensation, benefits or loss of full time employment. Their positions were not abolished - nor were they laid off - as argued by the Union. Rather, as Article 8.7 permits, they were re-assigned to work within their job descriptions at other jobs within the workplace.

(Caractères gras ajoutés)

21. Le travail des Chauffeurs n'a pas changé malgré la nouvelle désignation PLS. Le Tribunal doit rejeter cet aspect des griefs des Métallos.

CPKC AVAIT-IL LE DROIT DE CHANGER LA DÉSIGNATION DES CHAUFFEURS?

Les politiques de CPKC

22. CPKC a fait référence à deux politiques : i) Fitness to Work Medical Policy (HS 4000)¹³ et ii) Procédure médicale relative à l'aptitude au travail (HS 5000)¹⁴.

23. HS 5000, à l'article 2.3, définit un PLS comme suit :

Dans le secteur ferroviaire, les postes sont dits liés à la sécurité lorsqu'une baisse de rendement pourrait (occasionnellement) compromettre la sécurité du public, ainsi que compromettre la sécurité des employés, des clients et des employés des clients, en plus de causer des dommages aux biens ou à l'environnement.

Les postes liés à la sécurité comprennent les postes suivants :

...

Des renseignements supplémentaires sur les postes liés à la sécurité figurent à l'annexe B et sont révisés périodiquement pour tenir compte des changements apportés aux fonctions. Une personne (syndiquée ou non

¹³ Exposé de CPKC, Onglet 13.

¹⁴ Exposé de CPKC, Onglet 14.

syndiquée) exerçant de telles fonctions est considérée comme étant titulaire d'un poste lié à la sécurité.

(Caractères gras ajoutés)

La position des Métallos

24. Dans leur mémoire, les Métallos contestent la désignation PLS imposée unilatéralement par le CPKC :

59. **La réalité est que le poste de Chauffeur parc automobile est en tous points le même depuis de nombreuses années et que l'Employeur a failli à démontrer la moindre circonstance nouvelle justifiant une classification différente du poste.** Lorsque questionné à cet égard par le Syndicat, l'Employeur a été incapable d'identifier un motif justifiant son changement;

60. Ainsi, toute prétention actuelle que l'Employeur pourrait faire valoir au soutien de sa décision à l'effet que les titulaires de ces postes soit travaillent dans un environnement dangereux ou posent dans l'exercice de leurs fonctions des actions qui mettraient les autres ou eux-mêmes à risque doit être écartée puisque la fonction demeure inchangée;

61. Il ne suffit pas d'une simple affirmation sans démonstration réelle pour qu'un poste soit identifié relié à la sécurité (ou « à risque »). Ledit risque doit être démontré de façon convaincante par des faits objectifs;

(Caractères gras ajoutés)

25. Les Métallos ont décrit dans leur mémoire les fonctions des Chauffeurs :

14. **Les Chauffeurs** au parc automobile visés par les présents griefs (soit les « Salariés ») **ont comme fonction d'ouvrir les portes des wagons qui contiennent des véhicules neufs ou parfois usagés; d'installer des entreponts entre les wagons pour pouvoir sortir les véhicules; de retirer les patins qui maintiennent les véhicules en place dans les wagons durant leur trajet; de placer une rampe à l'extrémité de la série de wagons pour pouvoir sortir les véhicules; de sortir les véhicules des wagons de trains et les garer dans la cour aux endroits désignés par l'Employeur et de placer les véhicules pour que les transporteurs puissent les acheminer aux concessionnaires automobiles.** Le travail ainsi que les exigences de l'emploi sont mieux décrits au bulletin STL2310-12, déposée comme Annexe 5;

...

16. Les Salariés ne circulent pas sur les voies publiques avec les véhicules ou leur équipement. Ils ne travaillent que dans les wagons et dans la cour de triage de l'Employeur;

...

19. L'emploi de Chauffeur parc automobile (page 19 de la convention collective) n'a jamais été catégorisé comme un emploi comportant un risque lié à la sécurité auparavant. L'Employeur n'a présenté aucun motif, fait ou accident pouvant justifier une telle modification du statut du poste;

20. En effet :

- **il n'y a eu aucun accident depuis plus d'un an et demi;**
- **les Salariés manipulent plus de 130 000 véhicules par année;**
- **aucun accident de travail n'est intervenu qui impliquerait une santé chancelante ou une intoxication;**
- **aucune personne ne s'est présentée intoxiquée, dans lequel cas, de toutes manières l'Employeur aurait pu agir;**
- aucune raison de suspecter que des employés travaillent sous influence de substances;
- les salariés ont passé les examens requis au moment de leur embauche;
- aucune tâche n'a été ajoutée au poste de conducteur parc automobile;
- rien ne justifie de faire subir de tels examens et tests médicaux aux salariés en cours d'emploi.

(Caractères gras ajoutés)

La position de CPKC

26. Dans son exposé¹⁵, CPKC a expliqué pourquoi il a décidé de désigner les Chauffeurs comme PLS (extrait seulement) :

13. Le poste de Chauffeur est un poste à risque. En effet, les Chauffeurs sont exposés aux risques décrits ci-après. Les responsabilités de Chauffeurs exposent également à des risques d'autres employés de CPKC, des employés de tiers et l'équipement/propriété.

i. Rampes mobiles

14. **Les Chauffeurs doivent déplacer les rampes mobiles. Celles-ci mesurent environ soixante-dix-sept (77) pieds de longueur et quinze (15) pieds de hauteur. Une photo d'une rampe est jointe aux présentes à l'Onglet 6.**

¹⁵ Exposé de CPKC, Paragraphes 13-32.

15. **Les véhicules sont stationnés à l'intérieur de wagons. Les Chauffeurs utilisent les rampes mobiles pour conduire les véhicules à l'extérieur des wagons, et ce, jusqu'aux aires de stationnement.**

ii. Wagons et passerelles (bridge plates)

16. Les wagons ont deux niveaux et mesurent plus de vingt (20) pieds de hauteur.

17. **Les wagons sont reliés par deux passerelles (bridge plates). Des photos de passerelles sont jointes aux présentes à l'Onglet 7. Les passerelles ont une dimension de vingt-et-un pouces et demi (21.5) de largeur et jusqu'à cinquante-six (56) pouces de longueur.**

18. **Les Chauffeurs ont la responsabilité d'installer, marcher et de conduire les véhicules sur les passerelles.** Ces responsabilités sont effectuées aux deux niveaux du wagon.

...

(Caractères gras ajoutés)

Décision

27. CPKC¹⁶ a convaincu le Tribunal que l'analyse appropriée est de déterminer si l'employeur a exercé son droit de gérance d'une manière raisonnable :

1. Une telle désignation entre directement dans les **droits de gérance de l'employeur**. Aucune limitation que ce soit n'est prévue à la convention collective. La convention collective peut être consultée dans l'exposé du Syndicat (pièce 3; annexe 1).

2. La seule question est donc de déterminer si le droit de gérance est exercé de manière **raisonnable** par l'employeur.

(Caractères gras dans l'original)

28. La désignation PLS imposée par CPKC en vertu de ses politiques n'était pas déraisonnable vu les faits dans ce dossier.

29. Le Tribunal n'est pas appelé à trancher une situation où un employeur, pour les fins de l'une de ses politiques, a désigné un nettoyeur (housekeeper) dans un hôpital comme étant PLS. Dans *Interior Health v Hospital Employees' Union*¹⁷, l'arbitre Bell a

¹⁶ CPKC Complément d'argumentation aux paragraphes 1-2.

¹⁷ [2023 CanLII 19168](#).

décidé qu'un nettoyeur n'occupait pas un poste PLS aux fins d'une politique sur la drogue (en anglais « Substance Use Disorder Policy ») :

149. **The Policy acknowledges that there is a higher standard of care for individuals in safety sensitive positions at IHA. I start by recognizing that the Hall Award did not directly address which positions at IHA are safety sensitive, although as previously noted, Arbitrator Hall was left with the impression that IHA “effectively treats all positions as being safety sensitive” (page 37).**

150. In this case, the Employer applied the Policy to the Grievor on the basis that the Housekeeper position is safety sensitive. The Employer argues that it is clear that the Grievor works in a safety sensitive position, while the Union, relying on the expert testimony of Dr. Wood as well as the description of the work performed as described by the Grievor and Ms. McIntyre, asserts the Grievor's Housekeeper position is not safety sensitive.

...

153. **After carefully reviewing all the documents and testimony presented in this case, I cannot conclude that the Employer demonstrated it met the burden of establishing that the Grievor's position meets the safety sensitive definition in the Policy.** In making this decision, I rely on the testimony of the Employer and Union witnesses that described the position of Housekeeper, and the various IHA documents provided through the course of this hearing respecting the Policy, the Guidelines, the job duties and daily work sheets, the training materials, and the JDA Report of the Cleaner position.

154. **While I acknowledge the Guidelines expressly identify Housekeeper as a safety sensitive position, it is unclear to me from the witness testimony and a review of the IHA documents how the position was analyzed and determined to meet that definition.**

(Caractères gras ajoutés)

30. La situation des Chauffeurs est différente. Même si le Tribunal se limite à la description des tâches des Chauffeurs fournie par les Métallos, une désignation PLS imposée par CPKC demeure raisonnable¹⁸. Le Tribunal n'examine pas dans cette cause les tâches d'un nettoyeur dans un hôpital ou des employés travaillant dans un bureau.

¹⁸ Cette conclusion devient même plus évidente si on prend en considération les témoignages lors de l'audience. À la demande du Tribunal, et afin de résoudre des problèmes de nature procédurale, les parties ont aussi préparé des sommaires de preuve (« Will-Say ») pour les témoins.

31. Dans la cour de triage¹⁹ de CPKC, les Chauffeurs manipulent environ 130,000 véhicules par année. Le travail exige qu'ils sortent les véhicules des wagons par le biais des entrepôts et des rampes²⁰.

32. Le fait que les Chauffeurs n'ont pas eu d'accident depuis 1.5 années, et qu'aucune personne ne s'est présentée intoxiquée, ne limite pas le droit de CPKC de décider, de bonne foi, quelle est la désignation appropriée pour le travail effectué.

33. Le Tribunal ne peut conclure que CPKC a appliqué ses politiques d'une façon déraisonnable. Mais le pouvoir de désigner les Chauffeurs comme PLS ne répond pas à la question de savoir si CPKC avait le droit d'exiger des Tests pour tous les Chauffeurs déjà en poste.

34. C'est plutôt la jurisprudence qui détermine les droits de CPKC à cet égard.

LE CHANGEMENT DE DÉSIGNATION PERMET-T-IL À CPKC D'EXIGER UN EXAMEN MÉDICAL ET UN TEST DE DÉPISTAGE DE DROGUES PAR UNE CLINIQUE EXTERNE?

35. Le Tribunal examine en premier lieu la jurisprudence dans ce domaine. Ensuite, le Tribunal explique pourquoi CPKC n'avait pas le droit d'exiger les Tests dans les présentes circonstances.

La jurisprudence

Les renseignements médicaux

36. La pandémie a mené à plusieurs décisions récentes à propos de renseignements médicaux des employés. La jurisprudence exige que le Tribunal mette en balance le respect de la vie privée des employés et les intérêts légitimes des employeurs.

37. Dans *Electrical Safety Authority v Power Workers' Union*²¹, l'arbitre Stout a revisité les principes de base entourant l'accès à l'information médicale :

[57] This matter concerns the interpretation of management rights as found in the Collective Agreement between the PWU and the ESA. **In particular, the focus of the analysis is on management's right, as provided for under the Collective Agreement, to unilaterally introduce a rule or policy that all**

¹⁹ Étant donné le fait que les Chauffeurs ne sont pas seuls dans la cour de triage de CPKC, le Tribunal donne une interprétation plus large aux mots « la sécurité du public » dans HS 5000.

²⁰ Voir les photos dans l'Exposé de CPKC aux onglets 6 - 7d.

²¹ [2022 CanLII 343](#).

employees must disclose their vaccination status and any employee who does not disclose their status or who is not vaccinated places their employment in jeopardy.

[58] **There is nothing in the Collective Agreement that specifically addresses vaccinations.** The ESA has not previously required any employee to be vaccinated as a condition of employment. There is no legislated requirement that ESA employees must be vaccinated. I have also not been provided with any prior authority (arbitration award or court decision) that upholds a mandatory employer vaccination rule or policy applicable to all employees, without specific collective agreement language or legislative authority, outside of a healthcare or long-term care setting.

...

[62] **The interests at play in this matter are very important to both individuals and society as whole. The PWU emphasizes the importance of a person's individual right to privacy and bodily integrity. While the ESA argues that the right to a safe and healthy workplace must be given more weight and must take precedence in the context of a global pandemic.**

...

[94] **Much has been written about an employer's entitlement to personal medical information from employees. The arbitral jurisprudence has consistently recognized that the employer's interests must be balanced with the employee's extremely important privacy interest in their personal health information,** see *ONA v. St. Joseph's Health Centre* (2005), 2005 CanLII 24239 (ON SCDC), 76 O.R. (3d) 22 (Div. Ct.) and *Inergi and the Society of United Professionals* (INER-2019-0258) 2020 CanLII 36047 (ON LA).

[95] **As indicated earlier, context is extremely important to the analysis and the balancing of interests. Management has the right and the legal obligation to protect the health and safety of its employees in the workplace environment.** An employer may institute a reasonable rule or policy requiring disclosure of medical information to ensure that the employee is fit to perform work or safely attend at the workplace. **However, any such rule or policy must be reasonably necessary and involve a proportionate response to a real and demonstrated risk or business need.**

[96] **In my view, and in the context of the current COVID-19 pandemic, it is not unreasonable to require employees to advise an employer of their vaccination status.** This is particularly so, when employees may be congregating together in the workplace at some point in time or they may be required to attend at third-party sites as part of their work related duties. The requirement to disclose vaccination status is in my view reasonably necessary to ensuring a safe and healthy workplace and I can't see how any employee

would not be willing to disclose their vaccination status in support of this legitimate interest...

(Caractères gras ajoutés)

38. Les deux parties ont fait référence à la sentence arbitrale *L'Oréal Canada Inc.*²², dans laquelle l'arbitre Lefebvre a examiné une demande patronale pour des examens « audiométrie » et « visuels » pour les conducteurs d'équipements motorisés à fourche (EMF) (références omises) :

[71] Les tests en question ne seront valides sur les plans légal et conventionnel que dans la mesure où l'objectif de sécurité des conducteurs d'EMF et celle des personnes qui ont affaire dans l'aire de travail de ceux-ci ne peut être atteint sans ces tests.

La justification des examens «Audiometrie» et «Visuels» : atteinte aux droits fondamentaux des conducteurs d'EMF

[72] Les conducteurs d'EMF déjà à l'emploi de l'employeur sont réputés aptes à exercer leur emploi.

[73] Il faut donc une justification particulière, dont la preuve incombe à l'employeur, pour limiter le droit des conducteurs d'EMF à leur intégrité physique.

...

[77] Étant donné :

- la connexité entre la fonction de conducteur d'EMF et les sens de la vue et de l'audition sollicités dans l'exercice de cette fonction;
- compte tenu de la complexité de la fonction « conducteur d'EMF » en termes de lieux d'exécution de cette fonction et des manœuvres à effectuer afin de remplir les exigences normales de cette fonction ;
- étant donné que d'autres salariés ont affaire dans l'aire de travail des conducteurs d'EMF;

Nous statuons que :

- les tests d'acuité visuelle et auditive imposés aux conducteurs d'EMF sont rationnellement liés à l'obligation imposée à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et**

²² SOQUIJ 2010-8749, Cahier des autorités des Métallos, Onglet 12; Cahier des autorités de CPKC, Onglet 2.

l'intégrité physique de ces conducteurs et celles des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité des lieux de travail.

[78] **En conséquence, nous décidons que l'employeur peut exiger des conducteurs d'EMF de se soumettre à l'examen «Audiométrie» et l'examen «Visuel» mentionnés dans les Règles OR S001 A (Équipements motorisés à fourches).**

(Caractères en italiques dans l'original; caractères gras ajoutés)

39. Dans *General Dynamics*²³, l'arbitre Morin s'est penché sur l'obligation des salariés de subir un test d'acuité visuelle :

[91] **...Finalement, je suis d'avis que l'atteinte au droit est tout à fait minimale. Ce test ne concerne que les yeux et le salarié n'a à répondre à aucune autre question que celles liées aux différents éléments du test. On est tout à fait loin de toute la jurisprudence arbitrale concernant les examens médicaux exigés par des employeurs, examens susceptibles d'envahir toute la sphère de la santé tant physique que mentale des salariés.** Ainsi, même en prenant pour acquis que le test d'acuité visuelle est un examen médical, ce qui n'est pas tout à fait le cas en l'espèce, je suis d'avis que l'employeur rencontrait les critères développés par la Cour suprême. Il s'ensuit donc que les salariés visés avaient l'obligation de se soumettre à ce test ce que finalement tous ont fait sauf le plaignant, Daniel Robitaille.

(Caractères gras ajoutés)

40. CPKC a fait référence à SHP683²⁴ de l'arbitre Picher pour appuyer sa Demande. SHP683 a décrit une situation particulière où l'employeur a désigné certains employés comme PLS :

The Union alleges that employees are prejudiced by their re-designation into a safety sensitive position by reason of their occasional involvement in moving locomotives on shop tracks, a change which will require a number of them to undergo a medical assessment and all of them to be subject to the Company's policy on drug and alcohol testing.

(Caractères gras ajoutés)

²³ SOQUIJ, 2008-7231, Cahier des autorités des Métallos, Onglet 11

²⁴ SHP683 - [Canadian Pacific Railway Company v. National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada \(Caw-Canada\) Local 101](#) (30 mars 2012).

41. Dans SHP683, certains employés auraient l'obligation, de façon occasionnelle, d'effectuer des tâches associées normalement avec un poste PES :

To that end employees in the DSA category were given the option of training to become diesel mechanics. Those who declined to do so, or who were not successful, became subject to a lifetime red circling as DSAs. **Most significantly, the parties' agreement contemplated that DMs would perform the functions of Engine Attendants, including the movement of locomotives within the service areas.** Thenceforth no new DSAs would be hired and all new hires would be in the DM classification.

These events involved an important intersection with the Safety Critical Position Rules established by Transport Canada pursuant to section 20 of the Railway Safety Act. The railway rules governing safety critical positions provides a definition of what are deemed to be safety critical positions, as follows:

A "Safety Critical Position" is herein defined as:

1. any railway position directly engaged in the operation of trains in main track or yard service; and
2. any railway position engaged in rail traffic control.

The above rules, introduced by Transport Canada on June 16, 2000, did not directly address the situation of employees who, while they might not operate a train, might nevertheless operate equipment, including a locomotive, in circumstances which are clearly safety sensitive.

(Caractères gras ajoutés)

42. L'employeur dans SHP683 détenait déjà de l'information médicale pour 621 des employés PLS, information qu'il avait obtenue au moment de leur embauche. Toutefois, il n'avait pas d'information médicale pour 79 employés :

The Company considered it important that it have full medical records for all employees in the newly established diesel mechanic position, as they would exercise safety sensitive responsibilities in the operation of diesel locomotives. **Counsel for the Company relates that on a review of the employees' files, it was found that 621 of the 700 DMs had on record their full pre-employment medical reports. However, for whatever reason, no medical records could be found as regards seventy-nine of the diesel mechanics.**

(Caractères gras ajoutés)

43. Par conséquent, l'employeur a demandé aux 79 employés en question d'obtenir une évaluation médicale de leur propre médecin à l'intérieur d'un délai de 6 mois :

The Company considers that it is critical that it have full medical information on file for any employee who holds either a safety critical position or a safety sensitive position. Consequently, on September 2, 2011 the Company's Occupational Health Services sent letters to the seventy-nine employees in the Diesel Mechanic classification for whom no medical records could be found. They were notified of the requirement to undergo an Alignment Medical Assessment if they did not have a pre-employment medical assessment on their current OHS file. **They were given six months to complete the medical assessment, which was to be done by their personal physician, at the Company's expense.** A sample of the letter sent to employees for whom the Company did not have pre-employment medical records was placed in evidence...

(Caractères gras ajoutés)

44. L'arbitre Picher a confirmé que l'employeur avait le droit de demander de l'information médicale des 79 employés :

What of the Union's objections with respect to the alleged intrusiveness of the Company's Fitness to Work Medical Assessment? I must confess to some difficulty with its position. Firstly, it must be stressed that for the great bulk of employees in the DM position, the Company is making no request that they undergo a medical assessment. As noted above, of 700 employees in the classification, only 79 received Alignment Medical Assessment notices. That is because the Company can refer to the pre-employment medical assessments taken by the balance of the employees, said to number 621. Unfortunately, with respect to the 79 employees required to undergo new assessments, there are no medical records retrievable in respect of them in the Company's possession.

In approaching this issue, I consider it critical to recognize at the outset that no one disputes that the operation of locomotives is a safety sensitive function. Indeed, the Union appears to have accepted without dispute that the former designation of Locomotive Attendant and the reclassified Diesel Service Attendant, whose core functions involved moving locomotives, were safety sensitive positions. The simple fact is that operating a diesel locomotive, in any setting, involves substantial safety issues, and that within the confines of shop premises it must be viewed as a safety sensitive function.

How, then, can the Company be faulted for ensuring that it has in its possession full medical records to confirm the fitness to work in that safety sensitive function for any employee who will be required to do so? **In my view, the Company is not only justified but obliged to secure that information, so as to be able**

to ensure that employees so assigned are medically fit to perform the safety sensitive functions of operating locomotives within its shops.

(Caractères gras ajoutés)

45. L'arbitre Picher est arrivé à la conclusion que l'employeur avait le droit de demander certaines informations médicales des 79 employés. Toutefois, il était d'accord avec le syndicat que seuls les employés qui effectuent certaines tâches PES devraient compléter leur dossier médical :

As stressed above, I am satisfied that that adjustment by the Company is being implemented for legitimate and valid business considerations. I do not consider this to be a case of sprinkling a small amount of safety sensitive duties into the mix of a job classification simply to convert it to safety sensitive status. An employee who is trained and remains meaningfully on call to perform safety sensitive functions must be recognized as having safety sensitive status, regardless of the frequency of the functions. **The Company's desire to have all Diesel Mechanics able to answer the need to operate a locomotive on shop tracks is a legitimate and understandable business objective, particularly in light of its decision to effectively phase out Diesel Service Attendants by attrition.**

However, I do see merit in the Union's argument that DMs who are not STOC qualified should not be classified as safety sensitive. That is obviously so as they cannot operate locomotives and are excluded from the very job function that is safety sensitive. That aspect of the grievance must therefore be allowed.

In the result, I cannot see in the Company's general policy any violation of the collective agreement. **The positions of all Diesel Mechanics qualified to operate locomotives are properly classified as safety sensitive and the related medical assessment requirements and disclosure consent obligations are not unreasonable.**

(Caractères gras ajoutés)

46. CPKC a fait référence à une autre sentence arbitrale, jusqu'à maintenant non rapportée²⁵ (« CP v IBEW »), dans laquelle l'arbitre Picher a encore une fois examiné la question des examens médicaux pour des employés PLS. L'employeur a demandé aux employés de contacter leur propre médecin pour faire l'évaluation médicale demandée :

²⁵ [Canadian Pacific Railway Company v. Canadian Signal and Communications System Council No. 11 of the International Brotherhood of Electrical Workers](#) (27 avril 2012).

This arbitration concerns the Union's grievance against a Company policy which now requires employees of long service who occupy safety sensitive positions to be subject to a medical assessment process.

47. Tout comme dans SHP683, l'employeur n'avait aucune information de nature médicale à propos de 14 employés sur une unité de 462 :

Essentially, the Company determined that its obligations under the *Railway Safety Act* in respect of being the employer of individuals in Safety Sensitive Positions require it to have on record a medical assessment confirming the fitness to work in a Safety Sensitive Position of all such employees, including S&C Maintainers and S&C Helpers. **Under the Company's policy that requirement is satisfied to the extent that it is in possession of a pre-employment medical assessment for a given employee. That was in fact the case for the great majority of the some 462 S&C employees who became classified as holding Safety Sensitive Positions. It was eventually determined that of that number all but 33 had medical assessments on file with the Company, generally pre-employment assessments which satisfied the Company's policy. It appears that subsequently medical forms were in fact found for 18 of the 33 employees, which left 14 employees for whom the company has no medical assessment on file.**

(Caractères gras ajoutés)

48. L'arbitre Picher a constaté que la demande de l'employeur incluait l'exigence de divulguer l'usage d'alcool et de drogues :

On a review of the evidence it becomes clear that there is a substantial difference between the medical assessment which is now being required of the 14 long service employees for whom no records are on file and the pre-hire medical assessment which was conducted in respect of the balance of the members of the bargaining unit and which is being relied on in satisfaction of the Company's policy. **Specifically, the questionnaire and medical assessment form used in the 1980s and 1990s, which is filed in evidence, is a relatively simple single page document. It does not question the employee about his or her personal record of tobacco, alcohol or drug use, a topic canvassed in considerable detail in the new Safety Sensitive Alignment Medical Assessment which is here under grievance. What emerges from the evidence in the instant case is that the 14 employees who are being required to undergo the Safety Sensitive Alignment Medical Assessment, a process which on its face appears to be designed for employees being newly hired into Safety Sensitive Positions, are, as the Union submits, being required to undergo a process which is fundamentally different and far more intrusive than the pre-employment**

medical assessment for the balance of the more than 400 employees who comprise the bargaining unit.

...

As is clear from the facts recited above, for the vast majority of the members of the bargaining unit for whom pre-employment medical assessments remain on file, and who are not required to undergo the new Alignment Medical Assessment, no enquiries were ever made with respect to their personal lives, and in particular to their use of tobacco, alcohol or illegal drugs at any point in their lifetime. **In contrast, very extensive questions about those precise issues are being put to the 14 members of the bargaining unit who are now required to undergo the Safety Sensitive Alignment Medical Assessment, because their original Pre-Employment Medical Assessment records cannot now be found.**

(Caractères gras ajoutés)

49. L'arbitre Picher a conclu que la demande visant les 14 employés était discriminatoire :

... For the purposes of this Award I consider it critical to conclude that all employees in the bargaining unit are entitled to the same treatment with respect to the Company's satisfying itself as regards their medical fitness to assume the duties and responsibilities of a Safety Sensitive Position. **Subject to the arguments about intrusiveness which are not dealt with here, it was arguably open to the Company to apply the Safety Sensitive Alignment Medical Assessment to all employees in the bargaining unit. However, it chose not to do so, but rather to require 14 employees for whom records could not be found to undergo a far more thorough and intrusive medical questionnaire and assessment process than was undergone by the great majority of the employees in the bargaining unit at the time of their pre-hire medical fitness assessment, which is the assessment now relied upon by the Company for all but 14 of the employees. I find the conclusion inescapable that what has occurred is effectively an uneven and discriminatory practice by the Company to the extent that it now subjects the 14 employees who are the subject of this grievance to a medical assessment, questionnaire and process which is substantially different and far more intrusive, with respect to personal and private matters, than is the case for the assessment being relied upon for the balance of the bargaining unit, which is in excess of 400 employees. After careful consideration, I cannot see the basis upon which the 14 employees, who are all of long service, can now to be required to undergo what appears to be a pre-employment questionnaire and medical assessment which might be appropriate for persons being newly hired into Safety Sensitive Positions (a matter on which I make no comment or ruling) in a manner**

that is not required of the majority of their fellow employees in the bargaining unit.

On the foregoing basis I am satisfied that the grievance must be allowed. The requirement imposed upon the 14 employees by the Company is, in my view, beyond the Company's prerogatives by the proper exercise of management's rights, as it is clearly an uneven, unfair and discriminatory practice as regards the 14 employees for whom no prior records can be found. I therefore direct the Company to cease and desist in requiring the employees who are the subject of this grievance from completing any questionnaire or undergoing any medical assessment which is different from the questionnaire and medical assessment completed at the time of hire for the majority of the bargaining unit, and which is being relied upon by the Company for the balance of the employees in the bargaining unit. The Company is therefore directed to require the employees for whom no medical records are on file to undergo a questionnaire and medical assessment which is substantially the same as that relied upon for the great majority of the employees in the bargaining unit.

(Caractères gras ajoutés)

50. Ces sentences arbitrales démontrent les principes juridiques applicables dans l'évaluation par le Tribunal d'une demande pour de l'information médicale des employés.

Les tests de dépistage de drogues

51. Dans d'autres instances, le Tribunal a examiné en profondeur les politiques de CPKC en ce qui concerne les tests de dépistage de drogues²⁶.

52. Dans AH879, le Tribunal a noté la différence entre « reasonable cause testing » et un test par suite d'un accident ou d'un incident :

EMPLOYEES' PRIVACY RIGHTS AND DRUG TESTING

17. The Supreme Court of Canada's (SCC) decision in *Irving* described the challenges and general parameters for drug testing employees. It contrasted reasonable grounds testing with that which occurred following a workplace accident or significant incident. The goal was to balance important privacy rights with safety in a dangerous workplace:

²⁶ Voir, entre autres, AH879 - [International Brotherhood of Electrical Workers, System Council No. 11 v Canadian Pacific Kansas City Railway, 2024 CanLII 60992](#); AH877 - [International Brotherhood of Electrical Workers, System Council No. 11 v Canadian Pacific Kansas City Railway, 2024 CanLII 62438](#); AH807 - [Teamsters Canada Rail Conference v Canadian Pacific Railway Company, 2022 CanLII 120899](#); and AH732 - [Canadian Signals and Communications System Council No. 11 of the IBEW v Canadian Pacific Railway Company, 2021 CanLII 69959](#).

[4] A substantial body of arbitral jurisprudence has developed around the unilateral exercise of management rights in a safety context, resulting in a carefully calibrated “balancing of interests” proportionality approach. Under it, and built around the hallmark collective bargaining tenet that an employee can only be disciplined for reasonable cause, an employer can impose a rule with disciplinary consequences only if the need for the rule outweighs the harmful impact on employees’ privacy rights. The dangerousness of a workplace is clearly relevant, but this does not shut down the inquiry, it begins the proportionality exercise.

[5] **This approach has resulted in a consistent arbitral jurisprudence whereby arbitrators have found that when a workplace is dangerous, an employer can test an individual employee if there is reasonable cause to believe that the employee was impaired while on duty, was involved in a workplace accident or incident, or was returning to work after treatment for substance abuse.** In the latter circumstance, the employee may be subject to a random drug or alcohol testing regime on terms negotiated with the union.

...

[45] But, as previously noted, the fact that a workplace is found to be dangerous does not automatically give the employer the right to impose random testing unilaterally. **The dangerousness of the workplace has only justified the testing of particular employees in certain circumstances: where there are reasonable grounds to believe that the employee was impaired while on duty, where the employee was directly involved in a workplace accident or significant incident, or where the employee returns to work after treatment for substance abuse.** It has never, to my knowledge, been held to justify random testing, even in the case of “highly safety sensitive” or “inherently dangerous” workplaces like railways (Canadian National) and chemical plants (DuPont Canada Inc. and C.E.P., Loc. 28-O (Re) (2002), 2002 CanLII 79097 (CA LA), 105 L.A.C. (4th) 399), or even in workplaces that pose a risk of explosion (ADM Agri-Industries), in the absence of a demonstrated problem with alcohol use in that workplace. That is not to say that it is beyond the realm of possibility in extreme circumstances, but we need not decide that in this case.

(Emphasis added)

18. For many years, decision makers have applied the balancing of interests proportionality approach to which the SCC made reference in Irving. The Alberta Court of Queen’s Bench adopted Arbitrator Sims’ helpful analysis when explaining the difference between reasonable cause testing and post workplace accident or serious incident testing:

[29] **Arbitrator Sims was careful to ensure that reasonable cause testing (with its focus on the employee) and post-incident testing (with its focus on determining the cause of the accident) not be conflated.** While acknowledging they may overlap, he specifically rejected the proposition that post-incident an employer would need to “point to evidence that positively suggested impairment to a sufficient degree to override the employee’s privacy interests”. He said:

In my view, adopting the same test is not justified either in principle or based on the case law. The tests are different because the circumstances and the interests involved are different. Both tests, however, must still involve a balancing of interests, both within the policy itself and at the point of application. (para 159).

(emphasis in original)

...

(Caractères gras dans l’original)

53. Dans AH807, le Tribunal a énuméré certains principes applicables pour des tests de dépistage de drogues (références omises) :

31. A similar analysis applies in this case. The SCC in *Irving* has described the governing principles. An arbitrator may analyze this non-exhaustive list of considerations when deciding employee drug and alcohol testing cases:

1. A dangerous workplace by itself does not justify random testing in the absence of a demonstrated problem with drug/alcohol use;
2. Instead, a proportionality exercise applies when balancing a legitimate safety rule requiring testing with employees’ privacy rights:
3. If reasonable grounds exist to believe that an employee was impaired while on duty then drug and alcohol testing may take place;
4. An employer must preserve the evidence on which it concluded that reasonable grounds existed;
5. In appropriate cases, some degree of deference may be given to those who make this decision “in a real-life context that is often time-sensitive”.
6. Drug and alcohol testing may also take place if an employee was directly involved in a workplace accident or significant incident, or where the employee returns to work after treatment for substance abuse;
7. An employer must respect the procedure found in its own drug and alcohol policy.

54. Dans AH731²⁷, le Tribunal a examiné une situation où CPKC a demandé un deuxième test de dépistage d'un employé qui avait déjà été testé au moment de son engagement original (références omises):

43. **The parties do not dispute CP's pre-hiring practice to require prospective employees to pass a drug test.** Ms. Daniher met this requirement.

44. But Ms. Daniher's situation brought into focus DAPP Section 5.1 dealing with additional testing "before receiving final qualification for the position":

5. Drug Testing Procedures for Safety Critical Positions and Safety Sensitive Positions

5.1 Pre-Employment and Qualification Testing

Safety Critical Position or Safety Sensitive Position candidates are required to pass a drug test as a pre-employment qualification for the position. This requirement will be set out in a conditional offer of employment. *Safety Critical Position or Safety Sensitive Position candidates are also required to pass a drug test during the training process before receiving final qualification for the position.*

(Emphasis added)

45. CP added this provision to the DAPP in September 2019.

46. **Despite the IBEW arguing the jurisprudence did not support testing for Ms. Daniher's situation, CP provided no authority to support this additional testing. No accident or incident had occurred which satisfied the testing requirement. Neither did CP lead any evidence suggesting a workplace problem with drug or alcohol use which might justify random testing.**

47. **Section 5.1 appears to impose mandatory testing as a condition for every already-hired employee to complete his/her probationary period. It was incumbent on CP to demonstrate a legal justification for this requirement.** In the absence of such, the arbitrator cannot find a basis for CP's testing of Ms. Daniher.

48. This lack of justification for testing meant that CP acted arbitrarily when it rejected Ms. Daniher during her probationary period.

(Caractères italiques dans l'original; caractères gras ajoutés)

²⁷ [Canadian Signals and Communications System Council No. 11 of the IBEW c Canadian Pacific Railway Company, 2021 CanLII 70484.](#)

55. Le Tribunal doit appliquer ces principes juridiques aux faits dans ce dossier.

Décision

56. La jurisprudence énonce clairement qu'un employeur, dans certaines circonstances, peut légitimement demander de l'information de nature médicale de ses employés²⁸. Cependant, sauf s'il existe un fondement statutaire pour cette demande, comme c'est le cas pour les employés désignés PES, un employeur doit de prime abord respecter les critères reconnus depuis longtemps dans la jurisprudence arbitrale.

57. Pour plusieurs motifs, le Tribunal doit conclure que les Demandes de CPKC dans ce dossier sont déraisonnables et ne satisfont pas le test KVP.

Le libellé de la Politique ne justifie pas la Demande

58. Cette sentence n'examine qu'une situation où CPKC exige que tous les Chauffeurs déjà en poste subissent des Tests à cause du changement de désignation.

59. HS 5000²⁹, à l'article 3.3.1, prévoit quand une évaluation médicale sera nécessaire :

3.3.1 L'employé qui occupe un poste lié à la sécurité ou qui remplit les fonctions d'un tel poste est assujéti aux exigences d'évaluation médicale d'aptitude au travail et aux exigences de suivi suivantes :

...

60. En révisant les articles 3.3.1 (a-h), le Tribunal ne trouve aucune obligation pour des employés déjà en poste de subir un examen médical au moment d'un changement de désignation. Par exemple, l'article 3.3.1(a) oblige une « Évaluation médicale préalable à l'embauche (après l'offre)... ». L'article 3.3.1(b) oblige une « Évaluation médicale préalable à l'affectation/au transfert ».

61. Lors de l'audience, CPKC a fait référence à l'article 3.3.1(f) :

f) Évaluation médicale d'aptitude au travail à la suite d'une blessure ou d'une maladie survenue pendant le travail ou en dehors de celui-ci, afin de déterminer sa capacité actuelle à exécuter les fonctions essentielles de son poste et de

²⁸ Voir par exemple les arrêts *Electrical Safety Authority, supra, L'Oréal, supra, et General Dynamics, supra.*

²⁹ Exposé de CPKC à l'onglet 14.

soutenir tout plan de réintégration, y compris les restrictions et/ou les limitations.

62. Le Tribunal ne voit pas comment cet article s'applique à la situation des Chauffeurs dans l'unité de négociation.

63. Mais la conclusion du Tribunal ne vient pas seulement de son interprétation de HS 5000. CPKC peut toujours l'amender de façon unilatérale. Il existe d'autres motifs justifiant pourquoi la Demande de CPKC ne passe pas le test KVP.

Les Chauffeurs n'occupent pas des poste PES

64. Il ne faut pas confondre les postes PLS (safety sensitive), comme ceux des Chauffeurs, avec les postes PES (safety critical).

65. Dans la *Loi sur la sécurité ferroviaire*³⁰ (LSF), les articles 18(1)(b) et 35 autorisent des examens médicaux pour les postes PES :

Règlements

18 (1) Le gouverneur en conseil peut, par règlement :

...

b) prévoir la classification de certains postes, au sein d'une compagnie de chemin de fer, comme essentiels pour la sécurité ferroviaire.

...

Initiative de la compagnie

20 (1) La compagnie qui se propose d'établir des règles concernant l'un des domaines visés aux paragraphes 18(1) ou (2.1) ou de modifier de telles règles en dépose, pour approbation, le texte auprès du ministre.

Examen médical

35 (1) Le titulaire d'un poste classifié comme essentiel pour la sécurité ferroviaire en application soit du règlement pris en vertu de l'alinéa 18(1)b), soit des règles en vigueur sous le régime des articles 19 ou 20, est tenu de passer, à intervalles fixés dans le règlement pris en vertu de

³⁰ [LRC 1985, c 32](#)

l'alinéa 18(1)c) ou dans la règle établie sous le régime des articles 19 ou 20, un examen médical — notamment d'acuité auditive et visuelle — organisé par la compagnie de chemin de fer concernée.

(Caractères gras ajoutés)

66. Le Ministre, en conformité avec l'article 20 de la *LSF*, a approuvé un document intitulé Manuel du règlement médical des chemins de fer (Postes essentiels à la sécurité ferroviaire)³¹ (Manuel)³².

67. M^{me} Lisa Truman, Directrice principale, Services de santé globaux et gestion de l'invalidité pour CPKC, a témoigné que CPKC utilisait le Manuel tant pour les PES que pour les PLS.

68. En contre-interrogatoire, les Métallos ont soulevé cet extrait du Manuel à la page 13 :

À la lumière de cette évaluation, il a été établi que les postes essentiels à la sécurité devraient être ceux du personnel itinérant employé directement dans le service de trains ou de manœuvre, ainsi que du personnel employé dans le contrôle de la circulation des trains. De plus, d'autres postes pourraient être classifiés comme tels quand les travailleurs exécutent l'une ou l'autre des tâches de ces emplois.

En raison des variations dans les titres de profession, une liste de PES spécifiques devait être dressée et soumise à Transports Canada par chacune des compagnies de chemin de fer. Un exemple typique d'une telle liste comprendrait les postes suivants :

- Mécanicien de locomotive
- Chef de train
- Serre-frein
- Contremaître de triage
- Contrôleur de la circulation ferroviaire
- Conducteur de matériels spécialisés qui se conduisent comme un train

³¹ P-7; Exposé de CPKC, Onglet 11; voir en ligne le [Manual du règlement médical](#).

³² Le Parlement a adopté des lois dans d'autres industries pour obliger certains employés qui occupent un poste PES à subir des examens médicaux. Voir, par exemple, [Power Workers' Union v. Canada \(Attorney General\), 2024 FCA 182](#).

- Coordinateur de trains
- Surintendant

Les compagnies de chemin de fer doivent réévaluer leur liste de PES périodiquement et déposer la liste mise à jour, comme l'exige la Loi.

(Caractères gras ajoutés)

69. M^{me} Truman a confirmé que la liste des positions PES dans le Manuel ne faisait aucune référence aux travaux effectués par les Chauffeurs.

70. Le Tribunal a de la difficulté à comprendre l'application du Manuel dans le cadre du présent litige. Comment la *LSF* et le Manuel peuvent s'appliquer aux postes PLS quand leur libellé indique qu'ils ne s'appliquent qu'aux postes PES? À titre d'exemple, le Manuel indique³³ :

Le Règlement médical des chemins de fer et le Règlement concernant les postes essentiels à la sécurité ferroviaire ont été élaborés en vertu des dispositions 18(1)(b) et 20(1) et de l'article 35 de la Loi sur la sécurité ferroviaire (ci-après « la Loi ») dans sa forme modifiée le 1er juin 1999. **Cette loi stipule que les personnes occupant un poste jugé essentiel à la sécurité ferroviaire devront subir des examens médicaux périodiques.** Les articles de la Loi mentionnés précédemment sont cités dans l'Introduction à titre de référence.

(Caractères gras ajoutés)

71. La *LSF* ne fait aucune référence aux PLS. La version anglaise du Manuel³⁴ fait référence à deux reprises au mots « safety-sensitive » mais dans un autre contexte.

72. Dans AH822³⁵, le Tribunal a fait la même constatation quant à l'application du Manuel à un poste PLS :

53. The challenge which arises from CP's epilepsy assumption is that Mr. X's neurologist never determined definitively that Mr. X had epilepsy. Moreover, section 4.4 of the Guidelines applies to employees in safety critical positions whereas Mr. X occupied a safety sensitive position.

³³ Manuel à la page 7.

³⁴ [Canadian Railway Medical Rules Handbook](#)

³⁵ [International Brotherhood of Electrical Workers System Council No. 11 v Canadian Pacific Railway Company, 2023 CanLII 13643.](#)

73. Par conséquent, le droit de CPKC d'exiger des examens médicaux des PLS doit venir de la jurisprudence. La *LSF* et le Manuel ne justifient pas la Demande.

CPKC a demandé que tous les Chauffeurs passent des examens médicaux effectués par une clinique externe

74. Le Tribunal n'examine pas le droit de CPKC d'exiger de l'information médicale lors de l'embauche ou de l'affectation d'un employé au poste de Chauffeur. Dans SHP530³⁶, l'arbitre Picher a déjà analysé ces deux situations :

In the result, I am satisfied that those aspects of the drug and alcohol testing policy which would require an employee, under pain of discipline, to undergo drug and alcohol testing on the basis of reasonable grounds, including after a significant accident or incident, or as a pre-condition to promotion or transfer into a risk sensitive position are not, of themselves, unreasonable by the standards of KVP, and are not a violation of the collective agreements. Obviously an employee can decline to undergo a drug or alcohol test where it is manifest that there are no reasonable grounds to do so.

(Caractères gras ajoutés)

75. Le Tribunal limite donc son analyse à une situation où CPKC a exigé les Tests pour tous les Chauffeurs, malgré le fait qu'ils étaient déjà en poste au moment du changement de désignation. En d'autres mots, il s'agit d'une demande générale de la part de CPKC plutôt qu'une demande reliée à la situation individuelle de chaque Chauffeur.

76. CPKC a aussi demandé à ses Chauffeurs de subir les Tests à une clinique désignée. CPKC n'a pas demandé aux Chauffeurs d'obtenir un rapport médical de leurs propres médecins attestant de leur santé. Comme mentionné ci-dessus, CPKC a demandé les tests suivants³⁷ :

Veillez vous munir de cette lettre lors du rendez-vous. La clinique est autorisée à effectuer les examens suivants :

- Examen physique (rempli sur le formulaire d'évaluation médicale des employés du CPKC)
- Examen de la vue, y compris la vision chromatique et le champ de vision horizontal

³⁶ SHP530 - [Canadian National Railway Company v. CAW-Unifor](#).

³⁷ Exposé de CPKC, Onglet 5

- Audiogramme
- Test de dépistage des drogues par analyse d'urine (POCT)

77. La jurisprudence examinée ci-haut visait des situations où l'employeur demandait une attestation du médecin traitant de l'employé. La Demande de CPKC est possiblement raisonnable pour un poste PES, mais le Tribunal trouve déraisonnable la même demande pour les PLS Chauffeurs déjà en poste.

Un changement de désignation ne justifie pas un test de dépistage de drogues

78. Pour le dépistage, CPKC a fait référence à sa Politique sur la consommation d'alcool, de drogues et de médicaments (HR203)³⁸ et Procédures relatives à la consommation d'alcool, de drogues et de médicaments (HR203.1)³⁹.

79. En comparaison avec HR5000, HR203.1 contient, à l'article 6.19, une définition plus détaillée de ce que comprend un PLS :

6.19 Postes liés à la sécurité : poste au sein d'une compagnie ferroviaire dans lequel la performance d'un individu affectée par l'alcool ou de la drogue pourrait occasionnellement compromettre la sécurité du public, et compromettre la sécurité des employés, des clients, des employés des clients, de la propriété ou de l'environnement. Toutes les personnes qui s'acquittent de l'une ou l'autre de ces tâches sont considérées comme étant titulaires de postes liés à la sécurité. Tous les employés, y compris les gestionnaires et les superviseurs, qui peuvent être amenés de temps à autre à accomplir des tâches essentielles à la sécurité ou à remplacer temporairement un employé à un poste lié à la sécurité font partie de cette catégorie. Les postes liés à la sécurité sont énumérés à l'annexe C des Procédures médicales relatives à l'aptitude au travail; ils sont examinés périodiquement de manière à prendre en compte les changements relatifs aux fonctions du poste.

(Caractères gras ajoutés)

80. Le Tribunal ne trouve aucune politique de CPKC lui octroyant le droit de demander un test de dépistage pour les Chauffeurs qui occupent déjà leur poste. La Demande ressemble plutôt à l'exigence des tests aléatoires (random testing) pour tous les employés de l'unité de négociation.

³⁸ Exposé de CPKC, onglet 15.

³⁹ Exposé de CPKC, onglet 15a.

81. L'article 4.2 dans HR203.1 indique que CPKC peut tester s'il a des soupçons raisonnables de croire qu'un employé est inapte au travail:

4.2 Examen en cas de soupçons raisonnables (signes et symptômes)

S'il y a raison de croire qu'un employé est inapte au travail, un superviseur l'emmènera dans un endroit sûr et privé, l'interrogera et lui donnera la possibilité d'expliquer pourquoi il semble inapte au travail.

L'employé syndiqué aura le droit d'être accompagné d'un représentant syndical si cela n'entraîne pas de retard déraisonnable. En cas de problème de santé nécessitant des soins immédiats, il faut prendre des dispositions pour accompagner l'employé à la clinique la plus proche, afin qu'il soit examiné. Si, au moment de l'interrogatoire, l'état de l'employé n'exige pas de soins immédiats, l'employé doit fournir une explication raisonnable de son comportement ou de son état. Si un superviseur s'inquiète toujours de l'état de l'employé, il doit consulter un autre membre de l'équipe de gestion (sur place, si possible) ainsi qu'un agent d'exploitation expérimenté de la Compagnie (AEEC) (à savoir un vice-président principal, un vice-président adjoint, le directeur général, le surintendant, un directeur ou l'ingénieur en chef).

(Caractères gras ajoutés)

82. L'article 4.3 justifie un test à la suite d'un incident :

4.3 Test à la suite d'un incident

Une enquête pourra, s'il y a lieu, comprendre un test de dépistage d'alcool et de drogue à la suite d'un incident de travail, d'un incident de sécurité ou d'un quasi-accident grave.

On attend de tous les employés qu'ils participent pleinement aux enquêtes. L'omission de signaler un incident constitue une violation du plan canadien de contrôle interne pour le signalement des incidents et des accidents.

...

(Caractères gras ajoutés)

83. L'article 5.1 traite du test de dépistage de drogue avant l'embauche :

5.1 Test de dépistage de drogue avant l'embauche

Les candidats à un poste essentiel à la sécurité ou lié à la sécurité doivent se soumettre à un test de dépistage de drogue pour se qualifier à un tel poste avant l'embauche. Cette exigence est stipulée dans l'offre d'emploi conditionnelle. Les candidats à un poste essentiel à la sécurité ou lié à la

sécurité doivent également subir un test de dépistage de drogue durant le processus de formation et avant d'être officiellement admissibles au poste visé.

(Caractères gras ajoutés)

84. L'article 5.2 décrit la situation exceptionnelle où un problème manifeste de consommation d'alcool ou de drogue existe, permettant à CPKC de demander un test de dépistage au hasard :

5.2 Test de dépistage au hasard

Pour protéger ses activités ferroviaires, la Compagnie peut aussi tenir des tests de dépistage au hasard dans des lieux de travail spécifiques touchés par un problème manifeste de consommation d'alcool ou de drogue.

(Caractères gras ajoutés)

85. Certes, il n'existe aucune preuve d'un problème systémique de drogues sur le lieu de travail, ce qui constitue une condition essentielle avant d'imposer des tests « au hasard » ou aléatoires⁴⁰.

86. Le point ici n'est pas de déterminer la validité de cette Politique. Il existe de nombreuses sentences arbitrales où la Politique a été contestée⁴¹. Mais même si l'on accepte, pour fin d'argument seulement, que la Politique est valide, cela ne justifie aucunement un test de dépistage pour les employés déjà en poste après l'octroi d'une désignation de PLS.

Les décisions dans l'industrie ferroviaire ne justifient pas les Tests

87. CPKC a fait référence à deux décisions de l'arbitre Picher pour supporter sa Demande. SHP683 et CP v. IBEW prévoyaient, comme d'autres sentences comme *L'Oreal, supra*, et *General Dynamics, supra*, qu'un employeur, pour des raisons légitimes, peut exiger de l'information médicale de ses employés.

88. Mais les deux décisions de l'arbitre Picher n'appuient pas la Demande de CPKC dans ce dossier. Il semble que CPKC traite tous les Chauffeurs comme s'ils étaient des nouveaux employés, malgré leurs années d'expérience dans leur poste.

⁴⁰ [Ottawa Airport Professional Aviation Fire Fighters Association v. Ottawa Macdonald-Cartier International Airport Authority, 2022 ONSC 3298](#) au paragraphe 48.

⁴¹ Voir par exemple AH731, *supra*, qui a contesté l'article 5.1 dans cette Politique.

89. Comme dans les sentences arbitrales de M^e Picher, CPKC a déjà certaines informations de nature médicale au sujet de certains Chauffeurs⁴². Malgré ce fait, CPKC demande que tous les Chauffeurs, sans exception, subissent les Tests.

90. M^{me} Lisa Truman a témoigné qu'elle avait de l'information médicale sur 14 Chauffeurs, mais rien sur les 28 autres. La preuve n'indique pas l'étendue des examens médicaux demandés des 14 Chauffeurs⁴³. La Pièce 8 mentionne seulement qu'il s'agit d'un « Full Physical Examination ».

91. Les faits, donc, dans SHP683 et CP v IBEW sont différents de la situation des Chauffeurs et ne peuvent justifier la Demande de CPKC dans ce dossier :

- SHP683 traitait d'une situation où les employés nouvellement désignés comme PLS auraient comme nouvelle responsabilité « their occasional involvement in moving locomotives on shop tracks ». En d'autres mots, ce travail occasionnel impliquait une fonction normalement effectué par un employé PES.

- Dans les deux causes de l'arbitre Picher, CPKC a demandé de l'information médicale uniquement des employés pour lesquels il n'y avait aucune information. Dans notre cause, CPKC demande que tous les Chauffeurs subissent l'examen même si certains ont déjà fournie de l'information médicale⁴⁴.

- Encore dans les deux causes, CPKC a demandé, dans un délai raisonnable, un rapport du médecin personnel de chaque employé « They were given six months to complete the medical assessment, which was to be done by their personal physician, at the Company's expense »⁴⁵. Par contre, les Chauffeurs devait compléter les Tests, chez une clinique externe, en dedans 2 semaines.

- Dans CP v IBEW, l'arbitre Picher a déterminé qu'il était discriminatoire de demander à 14 employés de subir un examen, incluant pour des drogues, qui n'était jamais demandé originalement des autres 400 membres de l'unité :

What emerges from the evidence in the instant case is that the 14 employees who are being required to undergo the Safety Sensitive Alignment Medical Assessment, **a process which on its face appears to be designed for employees being newly hired into Safety Sensitive Positions, are, as the Union submits, being required to undergo a process which is**

⁴² Voir la Pièce 8. Cette pièce est assujettie à une ordonnance de confidentialité. Cette sentence ne reproduit que de l'information générique pour les Chauffeurs.

⁴³ Les Métallos au paragraphe 67 de leur Mémoire suggèrent que ces employés ont subi des examens médicaux et tests de dépistage. La Pièce 8 fait mention aussi du « Last Drug Test Date ».

⁴⁴ Voir la Pièce 8.

⁴⁵ SHP683.

fundamentally different and far more intrusive than the pre-employment medical assessment for the balance of the more than 400 employees who comprise the bargaining unit.

(Caractères gras ajoutés)

92. En résumé, CPKC a certains droits pour s'assurer que ses employés sont aptes à faire leur travail. Mais la Demande de CPKC ne passe pas le test KVP pour les motifs expliqués ci-dessus. CPKC semble avoir traité les Chauffeurs soit comme des nouveaux employés soit comme des employés demandant une affectation au poste de Chauffeur.

93. Toutefois, les Chauffeurs étaient déjà des employés, parfois depuis plusieurs années. Une demande médicale, pour être raisonnable, doit tenir compte de ce fait parmi d'autres.

DISPOSITION

94. Pour les motifs ci-dessus, le Tribunal doit conclure que :

1. CPKC n'a pas violé L'Entente sur la Sécurité du Revenu;
2. CPKC a agi de façon raisonnable en décidant que les Chauffeurs, compte tenu des tâches qu'ils effectuent, devraient être déclarés comme étant des employés occupant un poste PLS;
3. Un employeur peut demander de l'information médicale de ses employés dans certaines situations;
4. La Demande de CPKC que tous les Chauffeurs subissent un examen médical, incluant un test de dépistage de drogues, effectué par une clinique externe, ne passe pas le test KVP.

95. Par conséquent, le Tribunal accueille, en partie, les griefs G1290/948/24 et G1290/949/24.

96. Vu les principes juridiques applicables et les conclusions dans cette sentence, le Tribunal laisse aux parties le soin de s'entendre sur l'information médicale obligatoire demandée aux Chauffeurs. Dans l'absence d'une telle entente, CPKC peut faire une autre demande pour obtenir certaines informations de nature médicale des Chauffeurs, pour autant qu'il en assure la validité en appliquant le test KVP et la jurisprudence applicable en la matière.

97. Le Tribunal demeure saisi des questions liées aux points en litige examinés dans cette sentence.

SIGNÉ à Ottawa ce 28^{ième} jour de novembre 2024.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'G. Clarke', written in a cursive style.

M^e Graham J. Clarke
Arbitre