

**BUREAU D'ARBITRAGE ET DE MÉDIATION
DES CHEMINS DE FER DU CANADA**

CAUSE NO. 4851

Entendu à Montréal, le 8 août 2023

Concernant

LA COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA

Et

UNIFOR

Anonymat

Le Syndicat demande l'anonymat du nom de l'employé, compte tenu de l'information médicale et personnelle au dossier. La Compagnie ne s'objecte pas. Je vais donc référer uniquement "à l'employé ou à M.X." dans la décision.

LITIGE :

Le syndicat conteste la décision de l'employeur de ne pas permettre à M. X. de réintégrer son poste à la suite d'un arrêt de travail pour invalidité et ce malgré que son médecin traitant ait autorisé son retour au travail.

EXPOSÉ CONJOINT DU CAS :

Déclaration des faits pour la compagnie:

Le 27 août 2020, M. X. a fait parvenir à l'employeur un certificat médical attestant de sa capacité à revenir au travail sur son poste régulier, sur base progressive. Sur ce billet, son médecin a indiqué "will review meds to decide degree of ability to do jobs". Par conséquent, les Services de Santé au Travail (OHS) ont demandé l'accès au dossier de Canada Vie, ce que M. X. a autorisé le 9 novembre 2020. En accédant à ce dossier, le CN a appris que M. X. consomme du cannabis depuis 28 ans, de 6 à 8 fois par jour, alors qu'il occupe un poste critique sur le plan de la sécurité.

À ce jour, M. X. n'a pas été autorisé à reprendre son poste en raison de son refus de participer à un programme de réadaptation.

Position du Syndicat :

Le Syndicat allègue une violation des articles 28.18 et 28.19 de la Convention collective 5.1 ainsi que la partie 20 du Règlement canadien sur la santé et sécurité au travail. Le Syndicat mentionne que la Compagnie a fait preuve d'harcèlement et violence psychologique vers M. X. Le Syndicat demande « un redressement total et demande que la compagnie compense toutes pertes de salaire depuis le 26 août 2020 jusqu'à ce que M. X. occupe son poste ou un poste qui convient à ses limitations fonctionnelles ».

Position de la Compagnie :

La Compagnie soulève une objection préliminaire à l'effet que le Syndicat n'a pas soumis cette demande d'arbitrage dans les délais prescrits par la Convention collective (article 25.3). La Compagnie a décliné le grief à l'étape III le 18 mars 2021. En février 2022, le Syndicat a communiqué avec la Compagnie et lui a fait part de son intention d'aller en arbitrage. Aucune demande d'extension des délais conformément à l'article 25.4 n'a été soumise à la Compagnie à la suite de la réponse envoyée le 18 mars 2021. En faisant ceci, nous soutenons que ce grief est hors délais.

La Compagnie est d'avis que M. X. a retardé son retour au travail en n'acceptant pas de se conformer aux mesures requises pour assurer son retour au travail en toute sécurité, incluant, entre autres, une cure de désintoxication.

La Compagnie rejette la demande du Syndicat.

DECLARATION CONJOINTE DES FAITS POUR LE SYNDICAT :

Le Syndicat conteste la décision de l'employeur de ne pas permettre à M. X. de se réintégrer à son poste à la suite d'un arrêt de travail et ce malgré que son médecin traitant ait autorisé son retour au travail.

Déclaration conjointe des faits :

Le 27 août 2020, M. X. a fait parvenir à l'employeur un billet médical attestant de sa capacité de revenir au travail sur son poste régulier sur une base progressive.

À ce jour, l'employeur n'a toujours pas permis à M. X. de se réintégrer à son poste.

POUR LE SYNDICAT :

Délégué

(SGN.) A. Lamarre

Représentaient la Compagnie :

- | | |
|-------------|--|
| J. ElShamey | – Directrice, Relations de travail, Montréal |
| L. Tanguay | – Directrice Premier, Relations de travail, Montréal |
| S. Bois | – Superviseur, Montréal |

Et représentaient le Syndicat :

- | | |
|---------------|-----------------------------------|
| A. Lamarre | – Représentant National, Montréal |
| B. Descoteaux | – Président Unite, Montréal |
| B. Kennedy | – Représentant National, Edmonton |
| M. X. | – Plaignant, Montréal |

POUR LA COMPAGNIE :

Relations de Travail

(SGN.) P.L. Montgrain

SENTENCE ARBITRALE**Objections préliminaires**

1. Il y avait deux objections préliminaires : la première de la Compagnie quant aux délais du Syndicat d'envoyer le dossier en arbitrage et la deuxième du Syndicat quant à la production d'un rapport médical de Dre. Snider-Adler. Après discussions, les parties se sont entendues de retirer les deux objections.

Historique

2. L'employé travaille depuis 2004 pour la Compagnie et depuis 2009 comme préposé au pont Victoria. Il était en arrêt du travail de juillet 2019 à l'avril 2020, avec l'exception d'une tentative de retour au travail en février-avril, 2020.

3. Le 25 août 2020, le médecin de famille de l'employé (Dr. Yermus) a prescrit un retour au travail progressif à partir du 8 septembre. Le 3 septembre, les Services de Santé du CN communiquent aux Opérations que leur autorisation est nécessaire avant qu'il puisse retourner au travail. Le 28 septembre, le médecin-chef de CN détermine que "Mr. 'X' would not be fit for any work at CN at this time. If he were to seek help, we would be able to review his case."

4. La Compagnie avait obtenu les notes médicales de M. X. ainsi qu'un rapport psychiatrique de Dre. Fortin, avec l'approbation de M. X, de son dossier assurance invalidité. Le dossier révèle que M. X. consomme des quantités importantes du cannabis quotidiennement depuis l'âge de 28 ans, ou presque 20 ans.

5. En octobre/novembre, la Compagnie communique avec M. X. et le Syndicat qu'un retour au travail exigera deux conditions obligatoires :

- Une évaluation de l'aptitude au travail, incluant une cure de désintoxication pour le cannabis;
- Signer une entente de prévention des rechutes une fois la cure terminée.

6. M. X. a refusé ces conditions. Malgré les négociations entre les parties, les positions respectives n'ont pas changé, et M. X. reste sans travail et sans revenu.

La nature d'emploi de M. X.

7. Les parties sont d'accord que le poste de préposé au pont Victoria n'est pas « safety critical » ou « safety sensitive ». Cependant, les tâches sont quand même exigeantes :

TÂCHES PRINCIPALES :

- Surveillance du trafic routier.
- Effectuer les modifications requises aux voies de circulation pour les heures de pointe et lorsque requis.
- Faire le déplacement/installation des balises, des barricades et des panneaux de déviation.
- Assurer la protection des usagers, de leurs véhicules et des équipes de maintenance CN.
- Diriger la circulation, participer aux opérations de dégagement des routes en cas d'accident.
- Interdire et dévier les camions non règlementaires.
- Opérer tous les équipements et outils.
- Procéder au nettoyage des approches et des terrains et au déneigement en période hivernale.
- Procéder à l'entretien des bâtiments (intérieur et extérieur).
- Procéder à l'entretien de tous les équipements et outils, entre autres, aux équipements de signalisation mobile, ainsi que procéder au remplacement des batteries, lumières, etc.
- Procéder à l'entretien et au nettoyage des véhicules.
- Remplir les documents de bord.
- Entamer les procédures d'urgence en cas d'accident (police, ambulance et remorquage).
- Effectuer la relève des vacances et remplacements, lorsque requis.
- Support/surveillance pour les différents travaux effectués au pont Victoria par les équipes du CN et les entrepreneurs, lorsque requis
- Toutes tâches connexes non énumérées aux présentes, mais inscrites aux diverses procédures établies.

Politique de la Compagnie sur la prévention des problèmes causés par l'alcool et les drogues en milieu de travail

8. La politique se trouve à l'onglet 12 de la Compagnie et s'applique à tous les membres du personnel. Elle indique, entre autres :

Tous les membres du personnel sont tenus de se présenter au travail et de rester aptes au travail sans être sous l'influence de l'alcool, de cannabis ou d'autres drogues. Il est strictement interdit à toute personne de se présenter au travail ou de se trouver aux commandes d'un véhicule ou du matériel du CN pendant qu'elle est sous l'influence de l'alcool ou d'autres drogues ou qu'elle en subit encore les effets résiduels. Plus précisément sont interdites la consommation, la possession, la présence dans l'organisme, la distribution ou la vente de drogues illicites pendant que la personne est en service (y compris pendant les pauses), à l'intérieur ou à

l'extérieur des lieux appartenant au CN, qu'elle se trouve sur les lieux, dans les véhicules ou sur le matériel du CN, ou qu'elle est en service commande. Sont également interdites la possession, la distribution ou la vente de boissons alcoolisées ou de cannabis ainsi que la consommation d'alcool ou de cannabis sous quelques formes que ce soit pendant que la personne est en service (y compris pendant les pauses) à l'intérieur et à l'extérieur des lieux appartenant au CN, qu'elle se trouve sur les lieux, dans les véhicules ou sur le matériel du CN, ou qu'elle est en service commande.

9. Cependant, la jurisprudence par rapport à l'application de la Politique est quelque peu plus nuancée. Selon la jurisprudence, c'est l'aptitude de l'employé de faire son travail de façon sécuritaire qui est primordiale. (Voir Chute, **AH-834**).

10. Alors, la vraie dispute entre les parties est à savoir si M. X. était en septembre 2020 et encore aujourd'hui, capable de rencontrer son devoir de se présenter au travail sans être sous l'influence de cannabis, que ça soit sur l'effet immédiat, ou les effets résiduels.

Soumissions des Parties

11. Le Syndicat soumet que M. X. a fait son travail sans problème et sans accident depuis 16 ans. L'employeur est formé pour détecter les indices d'un employé qui est sous l'influence de drogue ou de l'alcool. Aucun indice n'était soulevé à l'égard de M. X.

12. Il note que le cannabis est légal au Canada et donc la consommation du cannabis ne peut pas être problématique en soi.

13. Il souligne que son médecin de famille, le Dr. Youris, ainsi que le médecin expert, la psychiatre Dre. Fortin, ont tous les deux, recommandé un retour au travail.

14. Il soumet que le rapport de Dre. Snider-Adler doit être lu avec prudence pour plusieurs motifs :

- elle n'a jamais rencontré M. X, contrairement à Dr. Youris et Dre. Fortin;
- elle se base sur la consommation maximale de M. X, ce qui est le cas uniquement pendant qu'il ne travaille pas;

- elle se base sur les taux élevés de THC consommés, alors qu'en réalité, elle ne connaît pas les taux. D'ailleurs, les taux peuvent être très faibles;
- elle traite le travail de M. X. comme étant «safety sensitive », tandis que les parties s'entendent que le poste n'est ni «safety critical » ni « safety sensitive »;
- elle traite le travail comme s'il exigeait les talents d'un premier répondeur, tandis que le poste ne demande pas plus qu'il agisse en bon citoyen.

15. En sommaire, le syndicat plaide que l'employeur n'a pas fait la preuve que M. X. se présente au travail avec les facultés affaiblies. Il ne devrait pas être traité différemment de quelqu'un qui consomme un couple de bières en soirée, mais il est tout à fait apte le lendemain matin.

16. La Compagnie prétend qu'il n'était pas apte de retourner au travail, et qu'elle avait agi comme employeur raisonnable dans les circonstances, et ce, pour plusieurs motifs :

- le rapport de Dr. Youris soulevait des soupçons (doit vérifier les médicaments);
- le rapport de Dre. Fortin amplifiait les préoccupations. Dre. Fortin a confirmé que :
*Drogue: Monsieur mentionne consommer du cannabis de façon régulière, et tous les jours depuis l'âge de 28 ans.
 Ainsi, il mentionne consommer une once de cannabis par semaine ou par semaine de demie (donc 28,35 gr de cannabis aux 7 à 10 jours, voir 11 jours, soit une moyenne de plus 2,5 gr de cannabis par jour, allant jusqu'à plus de 4 gr de cannabis par jour). Monsieur dit consommer le cannabis pour traiter ses douleurs au genou et l'aider à relaxer. Lorsqu'il ne consomme pas de cannabis, dit-il, il est plus anxieux et plus irritable. Monsieur n'a pas l'intention de diminuer sa consommation de cannabis ou de la cesser.*

17. Elle confirme un diagnostic d'une dépendance au cannabis :

Abus et dépendance chroniques au cannabis, avec consommation régulière de plus de 3 gr de cannabis par jour depuis l'âge de 28 ans.

18. Le travail sur le pont Victoria exige un employé avec tous ses moyens, compte tenu des responsabilités notées ci-haut.

19. Le rapport de Dre. Snider-Adler traite des effets résiduels de consommation de cannabis à long terme, ce qui est clairement le cas pour M. X. Elle conteste l'opinion de Dr. Youris, que M. X. serait apte à retourner travailler après un laps de temps de 8 heures après avoir consommé le cannabis, comme l'opinion n'est pas confirmée par la science. Elle souligne :

With a review of the current literature, the Occupational and Environmental Medical Association of Canada (OEMAC)³⁶ states the following in their statement regarding cannabis use and safety-sensitive work:

"It is recognized that the timing and duration of cannabis impairment is variable and that more research is needed in this regard. To provide practical guidance, until definitive evidence is available, it is not advisable to operate motor vehicles or equipment, or engage in other safety-sensitive tasks for at least 24 hours following cannabis consumption, or for longer if impairment persists."

Use of cannabis leads to cognitive effects and impairments that include impairment of:

- Judgment
- Attention
- Divided attention
- Reaction time
- Coordination
- Visual perceptual changes
- Impacts on executive functioning.

Impairments such as those listed above would no doubt have an impact on safety in the workplace and would incident or accident. It is well established that the risk of a motor vehicle accident at least two-fold (Els et al., 2019).

20. La Compagnie prétend qu'elle a offert un moyen pour M. X. de retourner travailler, après une cure de désintoxication et avec entente de prévention de rechutes. M. X. n'a absolument pas voulu faire face à son problème, ce qui est contraire à son obligation en vertu de *Renaud*.

21. Elle note que M. X. garde son statut d'employé. Il n'est pas question de congédiement déguisé. S'il accepte de traiter son problème, il peut très bien retourner travailler.

Décision

22. Le psychiatre Dre. Fortin a rencontré M. X. en personne. Il lui a confirmé qu'il consomme le cannabis sur une base quotidienne depuis 20 ans. Elle a jugé que M. X. souffre d'une dépendance :

Abus et dépendance chroniques au cannabis, avec consommation régulière de plus de 3 gr de cannabis par jour depuis l'âge de 28 ans.

23. Dans son rapport, les Documents Étudiés Au Dossier n'identifient pas une description de tâches ou de responsabilités de M. X. Il n'y a pas de preuve que Dre. Fortin avait une copie de ces documents. Dre. Fortin avait une connaissance au moins générale quant à l'emploi de M. X, mais il existe un doute à savoir si son opinion est basée sur une appréciation exacte de ses tâches et responsabilités.

24. Par contre, l'expertise de la Dre. Snider-Adler cite directement la description de tâches de M. X. (voir la p. 4 de son rapport, onglet 10 des documents de la Compagnie).

25. La Dre. Snider-Adler est claire que M. X. est grandement affecté par sa consommation de cannabis depuis 20 ans. Son rapport indique que quelqu'un qui consomme à tous les jours sera nécessairement affecté le lendemain de sa consommation, surtout quand la consommation est chronique :

Impairment may also last for hours to days^{17 18 19 20 21 22} after the use of cannabis, which may be related to residual levels of substance present in the brain/blood as well as the after-effects of that substance on the brain. It may take a period of time for the brain to return to the usual state. This body of evidence speaks to the high risk of residual impairment (longer lasting impairment) which can impact performance of safety-sensitive duties and is most concerning for chronic, daily users of cannabis²³.

Many of the residual (or ongoing) impairments from cannabis impact cognitive functioning which cannot be detected through physical appearance. In other words, there may be a lack of physical indicia of impairment while the individual has ongoing impairments such as divided

attention, overall attention, concentration, working memory, decision-making, ability to respond to emergencies, risk-taking, judgment, reaction time, time distortion, visual-spatial skills, and coordination.

26. Elle est d'avis que ses habilités de faire son travail comme préposé serait affectés par sa consommation :

Mr. M. X. also falls under the category of daily, heavy use of cannabis, and for these individuals, as reviewed in the many studies above, they are at high risk for ongoing impairment that far exceeds the acute intoxication phase.

With a review of the current literature, the Occupational and Environmental Medical Association of Canada (OEMAC)³⁶ states the following in their statement regarding cannabis use and safety-sensitive work:

"It is recognized that the timing and duration of cannabis impairment is variable and that more research is needed in this regard. To provide practical guidance, until definitive evidence is available, it is not advisable to operate motor vehicles or equipment, or engage in other safety-sensitive tasks for at least 24 hours following cannabis consumption, or for longer if impairment persists."

Use of cannabis leads to cognitive effects and impairments that include impairment of:

- Judgment
- Attention
- Divided attention
- Reaction time
- Coordination
- Visual perceptual changes
- Impacts on executive functioning.

Impairments such as those listed above would no doubt have an impact on safety in the workplace and would increase the risk that an individual may be involved in a serious incident or accident. It is well established that the use of cannabis increases the risk of a motor vehicle accident at least two-fold (Els et al., 2019).

Impaired cognitive functions which include impairment from residual effects of cannabis, can result in incidents and accidents for those who work in safety-sensitive workplaces. This creates a significant hazard for those who work in safety-sensitive and safety-critical positions.

In contrast to Dr. Yermus' opinion, there is strong evidence to support the fact that with the pattern of use of ill have long lasting impairment that will impact safety in his position.

27. Je note les arguments du Syndicat quant au retour au travail recommandé par le rapport de son médecin de famille et de l'expert psychiatrique. Cependant, je préfère le rapport de Dre. Snider-Adler, comme elle est reconnue comme experte en matière d'addiction et les effets résiduels du cannabis sur le travail.

28. Il est vrai que personne (à part M. X., potentiellement) ne connaît le taux de THC consommé, mais on peut présumer qu'une personne ne deviendrait pas dépendante, si les taux consommés étaient mineurs.

29. Je suis d'avis que le travail de M. X demandait quelqu'un en pleine possession de ses moyens, compte tenu des responsabilités décrites ci-haut.

30. En résumé, je partage l'opinion de Dre. Fortin et de Dre. Snider-Adler que M. X. souffre d'un problème de dépendance. Je partage l'opinion de Dre. Snider-Adler qu'il y avait les effets résiduels sur M. X. lorsqu'il se présentait au travail, et que ses facultés étaient affaiblies par sa consommation à long terme. Son opinion est appuyée par les informations sur le site web de Santé Canada.

31. Je suis d'avis que la Compagnie avait raison de défendre un retour au travail de M. X, avant que son problème de consommation de cannabis ne soit adressé.

32. Le Syndicat n'a pas fait d'argument basé sur la dépendance de M. X. et l'obligation de l'employeur de l'accommoder. D'ailleurs, M. X. avait annoncé ses intentions de continuer d'en consommer à la Dre. Fortin, comme il trouvait le cannabis bénéfique au niveau physique et mental. (voir son rapport, à la page 14, onglet 8 des documents du Syndicat).

33. Cependant, si M. X. admet sa dépendance, les parties auront un devoir de discuter des mesures d'accommodement raisonnable (voir *Renaud*). Ces mesures peuvent comprendre les mesures déjà proposées par la Compagnie, mais peut-être d'autres suggérées par le Syndicat.

34. Pour ces raisons, le grief est rejeté.

35. Je garde ma juridiction sur les questions d'application de la Décision.

Le 19 septembre, 2023

L'ARBITRE

A handwritten signature in black ink, appearing to read "James Cameron", written over a horizontal line.

JAMES CAMERON