

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)

**Questionnaire exigeant de l'information médicale pour les postes liés à la
sécurité**

Arbitre : M^e Graham J. Clarke

Date : Le 7 novembre 2025

Pour les Métallos :

M ^e K. Duranleau :	Avocate, Philion Leblanc
N. Lapointe :	Présidente, Section locale 1976
N. Lapointe :	Coordonnatrice pour la région de Montréal
M. de Blois :	Président, Unité 1290

Pour CPKC :

M ^e C. Trudeau :	Avocat, Fasken LLP
M ^e T. Gain :	Avocate, CPKC
S. Scott :	Gestionnaire relations de travail
N. Biltek :	Directrice services de santé et gestion de l'invalidité
S. Abdel-Rahman :	Directeur, parc automobile Saint-Luc
E. Carriere :	Gestionnaire relations de travail
R. Hodge :	Conseiller juridique – litige Canada

Arbitrage par visioconférence tenu le 3, 9 et 11 septembre 2025. L'argumentation finale a été présentée le 3 octobre 2025.

TABLE DES MATIÈRES

Introduction	3
Chronologie	5
Les points en litige.....	18
Les moyens préliminaires.....	19
Le droit.....	20
L'analyse	22
Le questionnaire.....	25
Les principes juridiques applicables	25
Analyse.....	29
Section 2 : Problèmes de santé passés et actuels, Avez-vous déjà souffert de l'une des affections ou de l'un des maux suivants?	30
Section 4 - Test d'identification des troubles liés à la consommation d'alcool (AUDIT)	31
Section 5 - Test d'identification des troubles liés à la consommation de cannabis – Version autodéclarée – Révisé	31
Sections 6 (Audition) et 7 (Acuité visuelle).....	31
Sections 8 et 9 (Examen physique).....	33
Quels Chauffeurs doivent remplir le Questionnaire?	33
Disposition.....	34

Sentence arbitrale

INTRODUCTION

1. En janvier 2024, le Service de santé au travail de CPKC avisait les chauffeurs travaillant à partir du parc automobile Saint-Luc à Montréal (« Chauffeurs ») que leurs postes seraient considérés comme des « postes liés à la sécurité » (PLS¹). Par conséquent, les Chauffeurs seraient obligés de passer des tests médicaux, ce qui incluait des tests de dépistage de drogues dans une clinique externe.

2. Le 28 novembre 2024, le tribunal a rendu sa sentence dans AH881² qui prévoit la disposition suivante :

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 Demande³ 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.

¹ PLS signifie 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 [Section locale TC 1976 du syndicat des métallos c Canadien Pacifique Kansas City, 2024 CanLII 118271](#)

³ AH881 au paragraphe 15 a décrit le terme Demande : « la demande de CPKC pour les examens médicaux et les tests de dépistage de drogues (parfois décrit dans cette sentence comme « Demande » ou « Tests »).

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

3. Par suite de la réception de AH881, CPKC a modifié l'information médicale demandée des Chauffeurs. Le 7 février 2025, l'arbitre a, à la demande des parties, tenu une séance de médiation dans l'espoir de les aider à arriver à une entente. L'arbitre a suggéré certains compromis possibles, mais les parties n'arrivaient pas à s'entendre.

4. Les parties ont réservé trois journées d'arbitrage en septembre 2025. En mars 2025, les Métallos ont soulevé, entre autres, un moyen préliminaire quant à la compétence du tribunal de statuer sur la demande de CPKC. CPKC a maintenu que le tribunal demeurerait saisi de toute question liée à sa demande d'information médicale.

5. Pour les motifs suivants, l'arbitre se doit de conclure que AH881 n'a pas tranché tous les points en litige soulevés dans les deux griefs déposés par les Métallos en 2024. Depuis le 15 janvier 2024, CPKC a exigé des Chauffeurs, *inter alia*, un examen physique. Cet examen physique faisait référence au « formulaire d'évaluation médicale des employés du CPKC⁴ » (ci-après Questionnaire).

6. Dans AH881, le tribunal n'a pas examiné le Questionnaire. Les parties ont soulevé plusieurs autres questions, comme l'exigence de faire appel à une clinique externe et l'imposition des tests de dépistage de drogues. C'est pourquoi AH881 a indiqué⁵ que « ...le Tribunal laisse aux parties le soin de s'entendre sur l'information médicale obligatoire demandée aux Chauffeurs ».

7. Comme indiqué dans AH881, CPKC a le droit de demander certaines informations médicales. Toutefois, dans la situation spécifique des Chauffeurs, qui faisant déjà leurs fonctions au moment du changement de désignation, une telle demande par le biais du Questionnaire ne peut inclure de l'information à propos de l'alcool et du cannabis⁶.

⁴ P-1, Onglet 4, page 62 de 278; P-4, Annexe 9, page 113 de 169. L'arbitre utilise la version française même si la numérotation n'est pas identique à celle utilisée dans la version anglaise.

⁵ Paragraphe 96.

⁶ Voir le Questionnaire aux sections 4 et 5.

CHRONOLOGIE

8. **15 janvier 2024** : Le Service de santé au travail de CPKC avise⁷ les Chauffeurs que leurs postes seront considérés comme des PLS. CPKC exige ensuite certains tests effectués par une clinique externe :

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)⁸**

- 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).

(Caractères gras ajoutés)

9. **28 novembre 2024** : Le tribunal prononce la sentence AH881. Les parties disputent, *inter alia*, l'impact juridique des paragraphes suivants de la sentence :

56. La jurisprudence énonce clairement qu'un employeur, dans certaines circonstances, peut légitimement demander de l'information de nature médicale de ses employés. 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.

...

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 de nouveaux employés, soit comme des employés demandant une affectation au poste de Chauffeur.

⁷ Exposé originel de CPKC à l'onglet 5.

⁸ Dans la lettre aux Chauffeurs en anglais, CPKC a exigé un « Physical Exam (completed on CPKC Employment Medical Form) ».

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.

...

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.

10. **9 janvier 2025** : Dans un texto à CPKC⁹, les Métallos indiquent :

Anything that has to do with drugs I have to disagree with. The rest, to me, is fine. I've call Michel about the audio and visual thing (sic)...

11. **10 janvier 2025** : Les Métallos indiquent dans un texto à CPKC qu'il y a un problème avec les tests demandés¹⁰ :

I'm vision and audio test seems to be an issue. They are not new hires and they think they should not be tested for anything...(sic).

12. **10 janvier 2025** : Le prochain échange dans ce texto¹¹ entre les parties énonce ce qui suit :

Ok. Is HS ok to proceed with the medical questionnaire/assessment I sent?

Yes, that part is ok.

13. **15 janvier 2025** : Les Métallos envoient ce courriel¹² à CPKC :

I understand from our conversation that the below is only for the members to go fill in the questionnaire. Unfortunately, the members do not trust that the Employment Medicals department understands that they do not have to undergo these tests.

⁹ P-4, Annexe 3, page 75 de 169.

¹⁰ P-4, annexe 3 texto.

¹¹ P-5, onglet 11, page 11 de 60.

¹² P-5, onglet 15, page 32 de 60.

I would say that this is an easy fix but something else has come up and the members do not want to fill in the questionnaire.

I think we should request a call with the arbitrator to have him rule on what is reasonable for the company to ask for.

We can have a call tomorrow before I fly out.

(Caractères gras ajoutés)

14. **23 janvier 2025** : Par courriel¹³, les Métallos remettent en question l'existence d'une entente et font encore référence à l'implication de l'arbitre :

As far as people not making appointments going against the agreement we had, I informed you last week that the wind had turned, and people were not going to make any appointments until they knew for sure there was no medical tests being performed. You assured me there would only be a questionnaire to fill and I believed you said so in good faith.

Before you start accusing the Union of breaching the agreement, the company should make sure that Employment Medical knows what it is they have the right to do in accordance with the award so that it's not in breach itself.

When we spoke last Wednesday with Nathalie, Jeff and Simone, I asked that LR send something in writing to the members to reassure them that there would be no tests performed.

When we spoke this past Monday, I again stated that LR should send out a bulletin about this letter to let the members know that there would not be any medical tests performed. The members don't trust the process and now that these letters are starting to show up in their mailbox, we're getting further away from the goal.

As I suggested last week, just remove anything questions related to drug and alcohol in the questionnaire and send it to the members, they'll fill it out and return to you or Employment Medical. I think it will expedite the matter and ease the minds on the ground.

As I mentioned on Monday, if we can't come to an agreement, we should reach out to the arbitrator and have him rule on what is acceptable to ask for, or not.

(Caractères gras ajoutés)

¹³ P-4, annexe 4, page 78 de 169.

15. **30 janvier 2025** : CPKC avise les Métallos par courriel¹⁴ que le Questionnaire serait traduit en français :

As discussed, we are okay to extend until February 17. In the meantime, you will need to seek clarification from Arbitrator Clarke on this whole issue as to what existing employees are required to undergo with respect to providing medical information through the designated questionnaire. While it is not provided to employees, - the questionnaire itself is being translated into French. (sic).

16. **30 janvier 2025** : Au nom de parties, les Métallos demandent au tribunal de tenir une conférence pour discuter de la mise en application de la sentence AH881 :

Following award AH881 on the change of the Car Compound drivers to Safety Sensitive positions the Company and the Union had discussions on the application of the change.

Thought we have tried to reconcile our views it appears we have different interpretations and will need your guidance.

To that end, the Union and the Company would like to request a conference call to discuss and get clarifications on the award at your earliest convenience. (sic).

(Caractères gras ajoutés)

17. **7 février 2025** : Par courriel, l'arbitre répond aux parties qu'il est prêt à tenir une séance de médiation, en conformité avec le *Code*¹⁵ :

Thanks for these materials which I have reviewed. I also reviewed AH881 to prepare.

As alluded to in my earlier email, today's conference will be an informal mediation under s. 60(1.2) of the *Code*. An informal resolution acceptable to both parties is always better.

Nonetheless, given the challenging legal issues in this area for both parties and arbitrators, CPKC and the USW will retain the right to provide formal submissions on the law and CPKC's requests to the Chauffeurs.

See you at 2 pm.

¹⁴ P-5, page 42 de 60.

¹⁵ [Code canadien du travail, LRC 1985, c L-2](#)

18. **7 février 2025** : Malgré les efforts des parties, elles n'ont pas pu arriver à une résolution du litige.

19. **19 février 2025** : Les Métallos contestent, par courriel, le contenu du Questionnaire¹⁶. Leur document de cinq pages se termine de cette façon :

If you are agreeable to our proposed changes, please let us know. If you are not, that I formally request that we have Arbitrator Clarke rule on these issues.

20. **4 mars 2025** : CPKC envoie un courriel¹⁷ à l'arbitre et demande une décision supplémentaire :

Further to the informal mediation on February 7, 2025, the parties have been unable to reach agreement "on the mandatory medical information required of Drivers." **Accordingly, I am writing on behalf of the USW and CPKC to request a decision on the Company's "further request to obtain certain information of a medical nature from Drivers" (translated from AH811 paragraph 96).**

The Company is requesting to proceed with written submissions with the Company's submission in English. If, however, your direction is to proceed with a formal hearing, the Company is available for any of your available May dates (May 13, 15, 22, or 29) and would request the Union confirm availability so that one (1) day may be held for such a hearing. Please advise as to your direction.

Of note, the parties are in the process of narrowing/particularizing this dispute and anticipate being able to provide specific details by March 14, 2025.

(Caractères gras ajoutés)

L'arbitre répond immédiatement à la demande :

Thank you for your email.

I am fine with proceeding via Zoom but can travel to Montreal if the parties prefer. We will have to agree on a date if travel is required. Will the parties themselves make the submissions rather than their lawyers?

We can chat after March 14 about the precise dispute. **For what it is worth, I see this as CPKC deciding what medical information it requires for employees who had already been performing the driver position when it became safety sensitive. As in the case law, the USW can dispute the**

¹⁶ P-4, annexe 7, page 100 et ss de 169.

¹⁷ P-5, onglet 18, page 49 de 60.

“intrusiveness” of that request (Arbitrator Picher used that expression as quoted in my original award in AH881).

In other words, the current situation for the parties differs from what would happen if a new employee, or a current non safety sensitive employee, applied for the driver position.

(Caractères gras ajoutés)

21. **7 mars 2025** : CPKC envoie un courriel¹⁸ aux Métallos concernant le Questionnaire :

Further to the Arbitrator's direction at paragraph 96 of AH881, this will serve as confirmation that the Company is requesting all St Luc Auto Compound Drivers fulfill the Employment Medical Assessment attached, including Audiogram (hearing) and Vision screening, within thirty (30) days of the Company's request. (Please note, you have this French copy; however, the English copy is a revision from the original copy provided to the Union in December.)

...

Employees are required to complete all requested medical assessments and screenings. These can be conducted by their treating or attending physician using the provided CPKC forms. Employees who do not have a treating physician or whose treating provider does not have the correct equipment for the Audiogram (hearing) and Vision screening have the option to complete those tests through the CPKC designated vendor, or a hearing clinic and an optometrist, again using the CPKC forms.

22. **7 mars 2025** : M^e Duranleau, qui a représenté les Métallos dans AH881, envoie un courriel sur les discussions en cours entre les parties :

USW informed me of the exchanges below regarding CPKC's request for a decision on the medical information the Company is asking from Drivers. I know USW and CPKC are still in communication on this matter. To this date, the exact medical information requested by the Company remains to be identified. We take note of Ms. McGinley's email that she anticipates specific details should be known by March 14, 2025.

USW is of the opinion that the specific details should include not only the nature of medical information requested but also what type of employees are subject to the request. We also submit that the medical information should differ

¹⁸ P-4, annexe 9.

depending on the employees' circumstances, should they already hold a driver's position or not, be a current CPKC employee or not.

Ms. McGinley wrote in the email reproduced below that CPKC is requesting to proceed with written submissions. USW is not able to consent to this request at this time. Depending on what will be the final position of the Company regarding the medical information it seeks to obtain, USW will evaluate if it needs to produce documentary and/or witness evidence in support of its own position. A reasonable period of time will be necessary for USW to make verifications on that aspect once the Company has communicated the final details of the medical information requested. Only then will my client be in a capacity to inform you and CPKC of its consent to proceed with written submissions or request for a formal hearing.

Regarding the possibility of setting a hearing date in May 2025, my client and myself can certainly identify dates where we would be available but should witness evidence be required, we cannot at this time confirm the availabilities of yet to be identified possible witnesses. For this reason, we suggest postponing this discussion until the Company has communicated its final position and remain available to discuss any question or recommendation you may have.

23. **8 mars 2025** : L'arbitre recommande aux parties, par courriel¹⁹, de trouver un compromis entre elles :

I will leave these discussions to the parties.

My May dates have now been booked for different matters by CPKC, other railways and other parties.

We can explore dates when appropriate, but I urge the parties to find a compromise given we are dealing with a unique scenario involving, as I understand it, longstanding employees who have been performing the work.

24. **10 mars 2025** : CPKC indique²⁰ que les parties se trouvent dans une impasse :

The Company's position was provided to the USW as committed on Friday March 7, 2025. In the final line of the attachment, the USW makes clear that if the Company is not agreeable to the Union's proposed changes to the medical assessment, the Union "formally request that we have Arbitrator Clarke rule on these issues." As the Company was unable to agree to the Union's request, it is clear the parties are at an impasse requiring a ruling...

¹⁹ P-5, onglet 18, page 47 de 60.

²⁰ P-5, onglet 18, page 47 de 60.

Les parties demandent²¹ à l'arbitre de réserver trois dates en septembre 2025 pour un arbitrage :

I have discussed with Nathalie Lapointe and the parties are requesting to reserve September 3, 9 and 11, 2025.

25. **11 mars 2025** : M^e Duranleau fait référence²² à des moyens préliminaires :

...USW is of the opinion that some of information requested by the Company according to its final position in the matter is in direct contradiction with your November 28, 2024 award and/or has already been decided upon. Therefore, in accordance with the conclusions contained in the award, **USW will raise arguments of the nature of a preliminary mean with regards to some of the medical information requested. We will inform CPKC and yourself of the scope of the preliminary means and we can later discuss how the tribunal wishes to proceed to deal with them.**

(Caractères gras ajoutés)

26. **14 mars 2025** : À la demande des parties, le tribunal confirme la date du 21 mars 2025 pour une conférence de gestion de cause (« Conférence ») et fait référence aux questions en litige possibles :

3. Issues

At the CMC, we can nail down the precise questions to which the parties need an answer. USW has listed some particulars it requires.

If preliminary decisions will be required, we will have to set down a date for argument well in advance of the hearing.

There are also certain procedural questions, some of which I highlighted earlier in this thread.

27. **19 mars 2025** : CPKC a envoyé²³ un tableau identifiant les Chauffeurs qui doivent remplir le Questionnaire :

Further to Ms. Duranleau's request of March 13, 2025, attached is a listing of individuals at the St Luc Auto Compound in the role of Driver a long with a

²¹ P-5, onglet 18, page 46 de 60.

²² P-5, onglet 18, page 44 de 60.

²³ P-4, annexe 11.

summary listing of the last medical type on file and date of said medical as well as a flag of whether the Safety Sensitive medical assessment is required to be completed. Where "Yes" is indicated, the attached medical assessment, including Audiogram and Vision screening is required.

...

28. **21 mars 2025** : L'arbitre a confirmé les discussions lors de la Conférence :

1. Keep the September 3, 9 & 11 dates

Due to vacation schedules, the August 26-28 dates do not work.

2. JSI: Due April 28

The parties will draft a JSI (or ex parte statements). I have set the due date as April 28. FYI, I will not be back in my office until May 5.

3. Motion

Once the parties have finalized the JSI, the USW will decide whether to bring a res judicata (chose jugée) motion.

4. Format

The parties will agree on format (Zoom or in person). As noted, the CROA office will apparently be holding a CROA session during the week of September 8. If the parties cannot agree on format, a motion can be brought for a decision on this issue.

5. Hearing procedure and document exchange

The parties will negotiate the hearing procedure and timelines for document and Briefs exchanges. A CMC can be used to resolve any disputes.

29. **25 mai 2025** : Par suite de la réception de l'exposé conjoint des parties (JSI), l'arbitre demande la position des parties quant aux items 3-5 du courriel du 21 mars 2025 :

Good morning. I received in a separate email the JSI mentioned in point #2 below.

Can the parties please discuss and advise on points #3-5 in case I need to make any further decisions for the 3 separate September hearing dates.

30. **30 mai 2025** : M^e Duranleau donne une mise à jour pour le point n° 3 (requête des Métallos) :

...As for point 3 of our last conference meeting, **we confirm that we will present a res judicata motion** but its final content and the evidence that will need to be presented is contingent to the list of admissions the parties will agree on. I will send a draft to CPKC next week and hopefully we can agree quickly and the motion could be sent to you in June. **We will then need to determine how you wish to proceed with regards to the motion as the Union submits the motion should be decided upon before we begin the hearings on the merit.**

(Caractères gras ajoutés)

31. **3 juin 2025** : M^e Trudeau, l'avocat du CPKC dans AH881, revient comme représentant du CPKC dans le présent dossier et indique ce qui suit :

As mentioned by Ms. Gain, below, I will act as counsel for CPKC for the upcoming hearings. I will contact Me Duranleau to agree on a timeline for briefs/replies, and filing of will says, to ensure efficiency of the process.

I will also discuss the union's res judicata argument with Me Duranleau. As mentioned by Ms. Gain, we do not see any reason to bifurcate. We note that the award specifically provides your jurisdiction, Mr. Clarke, in case of a disagreement regarding the implementation process. We will first discuss among counsels and report back if the parties disagree on the way to proceed.

We will report back with the parties' propositions once Me Duranleau and I have discussed.

(Caractères gras ajoutés)

32. **6 juin 2025** : Le tribunal demande aux parties de soumettre de la jurisprudence arbitrale canadienne sur, entre autres, la notion du caractère intrusif (« intrusiveness ») mentionnée dans d'autres sentences dans le domaine ferroviaire :

Given that this is a federal case, I would ask the parties to provide, if any, Canadian arbitral case law on the legal issues. I suspect others have had to deal with these issues given, for example, Arbitrator Picher's comments long ago about the "invasiveness" issue. (sic)

(Caractères gras ajoutés)

33. **30 juin 2025** : CPKC écrit au tribunal concernant la requête des Métallos :

The union intends to raise a res judicata objection, which they argue is based on the award. The union essentially argues that CPKC cannot request any

medical information whatsoever, for auto compound drivers that are already hired.

The union further argues that we should proceed on the objection as a preliminary issue.

CPKC disagrees. We submit that res judicata does not apply to this matter. Indeed, the award expressly provides your jurisdiction to determine the medical information that can be requested by CPKC to the already hired drivers. Paragraphs 96 and 97 of the award provide that:

...

If the union wishes to submit a res judicata argument nonetheless, such argument should be part of the implementation debate per se and not be treated as a preliminary objection. Indeed, any res judicata argument will necessarily be tied to the merits of the implementation debate (e.g. which medical information can be requested by CPKC). As such, we submit that it is not appropriate to bifurcate.

Please note that this email is a summary of CPKC's position and that we will want to elaborate during the requested case management conference...

34. **2 juillet 2025** : L'arbitre suggère la tenue d'une autre Conférence et, dans l'alternative, des soumissions écrites des parties :

I am on holidays but will find time on Friday July 4 at 3, 4 or 5 pm for a case management conference.

If that does not work given the time of year, then the parties will have to prepare written submissions, commenting solely on the procedural question of when to plead a motion, if any.

Vu le fait que M^e Duranleau était déjà en audition à Gatineau, pendant les dates suggérées pour tenir une Conférence, l'arbitre a suggéré aux parties de lui présenter des soumissions écrites :

Thanks for the quick response. Tough time of year for everyone.

Can counsel please agree on a schedule to file their submissions. Given my holidays, I would suggest completing that exercise by August 11. I will then issue my decision quickly.

35. **23 juillet 2025** : M^e Trudeau écrit au tribunal à propos des soumissions écrites :

The parties are discussing of a timeline and logistics but have not reached an agreement yet.

I am starting to be concerned, as CPKC's wishes to be able to proceed on September 3, 2025. We understand that USW's counsel will be away from the office between August 9 and the hearing.

To ensure that all parties are ready to proceed and that filings are completed in due time, we propose the following timeline:

- July 28: submissions of USW on the bifurcation question (e.g. whether the res judicata objection must be debated on a preliminary basis).
- August 4: Response of CPKC on the bifurcation question.
- August 8, before end of day: exchange of briefs on merits, objection (and filing of will says).

Our rationale is that we don't want the case delayed. Indeed, if ever your decision is to hear the objection along with the merits, we want to ensure briefs / will says are filed in advance, to ensure an efficient hearing. As mentioned previously, the objection is so closely tied to the merits that we submit this is not a case for bifurcation.

I propose a case management conference to make sure that we establish a timeline for the next steps leading to the hearing.

If USW agrees to the proposed parameters (above), then the case management conference will not be necessary.

Le même jour, M^e Duranleau envoie la position des Métallos à l'arbitre :

Tel que je l'ai énoncé à mon confrère, nous estimons qu'il manque un aspect à cet échéancier en ce qu'il n'y a rien de prévu pour les exposés sur les objections préliminaires alors que vous devrez potentiellement décider ce celles-ci avant d'entendre les parties sur le mérite du dossier, ceci étant notre demande.

Par ailleurs, la nouvelle saisine de l'arbitre découle d'une demande initiée et formulée par CPKC, le Syndicat devrait donc ne répondre qu'une fois avoir pu prendre connaissance de l'exposé de l'employeur sur le mérite de leur demande.

Par conséquent, le Syndicat propose plutôt la séquence suivante :

-28 juillet : dépôt des représentations syndicales sur la demande de disposer des objections avant d'être entendus sur le mérite;

-4 août : réponse de CPKC sur la demande de disposer des objections avant d'être entendus sur le mérite ET dans un document distinct, exposé du Syndicat sur les objections;

-8 août : réplique du Syndicat sur la demande de disposer des objections avant d'être entendus sur le mérite, le cas échéant;

-11 août : réponse de CPKC sur les objections syndicales ET dans un document distinct, exposé de CPKC avec leur « will says » sur le mérite;

-18 août : réplique du Syndicat sur les objections, le cas échéant, ET exposé du Syndicat avec leur « will says » sur le mérite.

Cette séquence permettra au tribunal, advenant que sa décision est de scinder le débat, de disposer des positions complètes des parties sur les l'aspect des objections dès le 18 août. Le Tribunal et les parties pourrons alors échanger à savoir si le Tribunal a des questions sur le volet des objections du Syndicat et sur le déroulement des journées d'audience prévues en septembre.

Si CPKC est en accord avec cet échéancier, il n'y aura selon nous nul besoin pour une conférence de gestion avant que les divers dépôts de documents soient complétés.

36. **23 juillet 2025** : L'arbitre, qui était sur le point de quitter le pays ce même jour, a décidé que tous les points en litige seraient plaidés au cours de trois journées d'arbitrage en septembre 2025 :

Good morning, everyone. We are going away today and will have limited email availability.

Given the length of time this issue has been pending, if the parties are unable to agree on a timetable themselves, then I have decided that the parties will plead all issues during the three September hearing days we have scheduled.

As noted below, this thread contains various emails which have been exchanged over the last 4 months:

March 21, 2025: I held a CMC and provided the parties with a list of items to complete including:

3. Motion

Once the parties have finalized the JSI, the USW will decide whether to bring a res judicata (chose jugée) motion.

May 25, 2025: On my own initiative, I followed up about that possible motion to try to avoid some of the delays which arose when hearing this case on the merits.

May 30, 2025: The USW advised it would bring a motion.

June 30, 2025: CPKC asked for a CMC.

July 2, 2025: Despite being on holidays, I proposed some July dates that week for a CMC. The USW was understandably unavailable due to other legal proceedings. I then left the timetable up to the parties.

July 23, 2025: CPKC and USW both wrote about their differing positions.

Given that this issue has been pending for four months, but always subject to any agreement between the parties, all issues will have to be pleaded at the upcoming hearing.

The success of the railway model, compared to the time and expense of regular arbitration, can only occur if both parties make it work. Given how successfully CPKC and the USW have made the railway model work over the decades, I would ask them to ensure the success of the September dates.

37. **Septembre 2025:** Les parties complètent la présentation de leur preuve pendant les trois journées d'audience. Elles présentent leurs argumentations finales le 3 octobre 2025.

LES POINTS EN LITIGE

38. Les Métallos soulèvent les principes de la chose jugée et d'*ultra petita* pour appuyer sa position²⁴ :

18. Le Syndicat soumet que la Demande ne tient pas compte de la Sentence, car elle exige des employés occupant déjà un poste de Chauffeur qu'ils subissent une évaluation médicale et des tests médicaux et qu'ils fournissent des informations de nature médicale très complètes et intrusives, ainsi que des informations relatives à leurs consommations de drogues et d'alcool, lesquelles figuraient en grande partie dans la demande ayant fait l'objet de la Sentence;

19. Le Syndicat soutient donc que le tribunal est dessaisi de toutes les questions tranchées et qu'il y a chose jugée entre les parties sur cette Demande.

20. Subsidiairement, dans l'éventualité où le tribunal serait d'avis que l'autorité de la chose jugée ne trouve pas application dans le cas présent, le Syndicat soumet que le tribunal n'a pas compétence pour trancher la question soumise par l'Employeur, cette question n'ayant pas été visée par les griefs dont il a été saisi. En agissant de la sorte, le tribunal statuerait ainsi *ultra petita*;

²⁴ Exposé des Métallos, P-4.

21. Au surplus, par sa Demande, l'Employeur exige aux employés occupant un poste de Chauffeur de fournir des informations qui portent atteintes à leurs droits fondamentaux à la vie privée et qui sont intrusives et illégales. Plusieurs des informations spécifiques demandées aux employés vont au-delà de ce qui était exigé dans la demande qui faisait l'objet de la contestation initiale et ne satisfont pas aux principes de la KVP et à la jurisprudence pertinente applicable.

39. L'exposé des Métallos divise ses arguments en trois sections²⁵ :

1. La demande de l'employeur a déjà été jugée (chose jugée);
2. La compétence du tribunal à l'égard d'une nouvelle demande; et
3. La déraisonnabilité des évaluations et des tests médicaux et leurs contraventions aux dispositions de la *Charte canadienne des droits et libertés*.

40. Pour sa part, CPKC décrit dans son exposé²⁶ leur opinion sur les questions en litige :

6. Il y a deux questions en litige.
7. Premièrement, le litige porte sur les informations médicales que CPKC peut exiger aux Chauffeurs.
8. Deuxièmement, le Syndicat plaide qu'il y a chose jugée (res judicata), ce à quoi s'oppose CPKC.

LES MOYENS PRÉLIMINAIRES

41. Les Métallos soulèvent les principes de la chose jugée, incluant celui de *functus officio* (FO), et d'*ultra petita*. Ils argumentent que AH881 a traité définitivement toutes les questions soulevées par la demande médicale de CPKC et les 2 griefs déposés par la suite.

42. Les Métallos ont aussi décrit leur position dans le JSI²⁷ :

The Union submits that the Company's current request does not take into account Award AH881 as it requires employees that already held a Driver's position to submit information of medical nature which in large part was included in the previous demand before the tribunal. **USW will therefore argue that the tribunal is functus on all the matters that were decided upon and that there is res judicata between the parties on all the points that the tribunal has disposed of in AH881.**

²⁵ P-4 aux pages 4, 16 et 17.

²⁶ P-1.

²⁷ P-1, onglet 2.

...

The union respectfully requests that the Arbitrator recognizes that his former award on the merits have status of *res judicata* and rejects the Company's current demands for employees to provide information of medical nature and undergo medical exams.

(Caractères gras ajoutés)

Le droit

43. Dans *Chandler c. Alberta Association of Architects*²⁸, la Cour suprême a décrit le principe du FO comme suit :

Je ne crois pas que le juge Martland ait voulu affirmer que le principe *functus officio* ne s'applique aucunement aux tribunaux administratifs. Si l'on fait abstraction de la pratique suivie en Angleterre, selon laquelle on doit hésiter à modifier ou à rouvrir des jugements officiels, la reconnaissance du caractère définitif des procédures devant les tribunaux administratifs se justifie par une bonne raison de principe. **En règle générale, lorsqu'un tel tribunal a statué définitivement sur une question dont il était saisi conformément à sa loi habilitante, il ne peut revenir sur sa décision simplement parce qu'il a changé d'avis, parce qu'il a commis une erreur dans le cadre de sa compétence, ou parce que les circonstances ont changé.** Il ne peut le faire que si la loi le lui permet ou s'il y a eu un lapsus ou une erreur au sens des exceptions énoncées dans l'arrêt *Paper Machinery Ltd. v. J. O. Ross Engineering Corp.*, précité.

...

De plus, si le tribunal administratif a omis de trancher une question qui avait été soulevée à bon droit dans les procédures et qu'il a le pouvoir de trancher en vertu de sa loi habilitante, on devrait lui permettre de compléter la tâche que lui confie la loi. Cependant, si l'entité administrative est habilitée à trancher une question d'une ou de plusieurs façons précises ou par des modes subsidiaires de redressement, le fait d'avoir choisi une méthode particulière ne lui permet pas de rouvrir les procédures pour faire un autre choix. Le tribunal ne peut se réserver le droit de le faire afin de maintenir sa compétence pour l'avenir, à moins que la loi ne lui confère le pouvoir de rendre des décisions provisoires ou temporaires. Voir *Huneault c. Société centrale d'hypothèques et de logement* (1981), 41 N.R. 214 (C.A.F.)

(Caractères gras ajoutés)

44. Dans *Canada Post Corporation*²⁹, un juge en Alberta a appliqué l'arrêt *Chandler* à un arbitrage gouverné par le *Code* :

[42] In *Chandler*, the Practice Review Board of the Alberta Association of Architects wanted to re-open a hearing to consider whether to prepare a second report. The decision-makers clearly wanted to “re-visit” a decision. In the present case, I have already found that the Arbitrator’s ruling did not amount to “re-visiting”

²⁸ [1989 CanLII 41](#).

²⁹ [2001 ABQB 27](#).

the original award. Still, Chandler is valuable for Sopinka J.'s finding, at page 596, that administrative agencies should be permitted flexibility:

[I]f the tribunal has failed to dispose of an issue which is fairly raised by the proceedings and of which the tribunal is empowered by its enabling statute to dispose, it ought to be allowed to complete its statutory task.

[43] This decision suggests that the doctrine of *functus officio*, while applicable to administrative agencies, should not be interpreted strictly where the decision-maker is empowered to determine its own procedure. Under the Canada Labour Code and the parties' collective agreement, the Arbitrator is given broad powers to hear evidence and determine procedure. The purpose of the legislation and collective agreement is clearly to permit flexibility in procedure and give arbitrators the discretion they need to effectively and efficiently settle disputes between parties. The following sections of the Canada Labour Code show that a labour arbitration is not subject to strict rules of procedure:

...

[45] **While the common law rule of *functus officio* applies to an arbitrator, as the Arbitrator in this case recognized, an arbitrator should be permitted to dispose of an issue fairly raised by the proceedings, as Sopinka J. put it.** Where, as here, the enabling statutes allow the decision maker broad discretion over the admission of evidence, the decision maker must be able to receive evidence from the parties if it is necessary to dispose of the issue.

(Caractères gras ajoutés)

45. Les arbitres dans l'industrie ferroviaire ont eu l'occasion d'interpréter le principe du FO. Dans CROA 3331-S³⁰, l'arbitre Picher a dû traiter d'une demande supplémentaire visant à émettre une ordonnance « cease and desist » :

The Union's representative has requested the Arbitrator to issue further remedial direction in this matter. He maintains that the Company has engaged in repeated violations of the collective agreement by using locomotive engineers off their assigned territory to rescue trains. In that regard he alleges violations of article 61 and Addendum No. 86 on June 20, November 22, and December 15, 2003 as well as January 20, February 14 and March 11, 2004. **On that basis he now seeks an affirmative cease and desist order from the Arbitrator with a view to proceeding towards the enforcement of the award herein through contempt proceedings in the Courts.**

(Caractères gras ajoutés)

46. L'arbitre Picher n'a pas pu donner suite à la demande supplémentaire du syndicat :

The Arbitrator well understands the frustration which prompts the position of the Union. I also appreciate the difficulty which may be encountered by an employer within any large corporation concerning the precise administration of a collective agreement provision in

³⁰ [CROA 3331-S](#).

various locations of its operation. **More fundamentally, however, the Arbitrator is compelled to conclude that for the purposes of fashioning any remedy in respect of the instant grievance he is *functus officio*. As is clear from the final paragraph of the award, the Arbitrator judged that a declaration, and nothing more, would be an appropriate remedy in the circumstances. Although the Arbitrator retained jurisdiction respecting "... the interpretation or implementation of this award.", this Office is without jurisdiction to reconsider or amend the remedy fashioned in the original award.** (Re Consumers Gas Co. and International Chemical Workers' Union, Local 161 (1974) 6 L.A.C. (2d) 61 (Weatherill); Re Thunder Bay Regional Hospital and International Union of Operating Engineers, Local 856 (2002) 108 L.A.C. (4th) 184 (Briggs).) It does, of course, remain open to the Union to raise the record in the instant file in the event of any future violation of the same provision of the collective agreement as a factor which may go to remedy in such a future case. For the purposes of this file, however, the award is complete and the Arbitrator is without jurisdiction to make any further directions.

(Caractères gras ajoutés)

47. Dans AH646-S³¹, l'arbitre Schmidt a rejeté un argument basé sur les principes de *res judicata* et de FO puisqu'elle n'avait pas traché toutes les questions en litige :

In the circumstances, the Company's position that somehow the common law principles of *res judicata* or *functus officio* apply to matters I did not address or about which I was unable to, or did not, make any findings or determinations, is incorrect. As I have indicated, there were a substantial number of issues that I declined to determine in the Award. **The *functus officio* doctrine only applies with respect to those issues addressed in the Award. Therefore, in respect of the issues relating to Mobile Maintainers raised at the supplemental hearing, aside from those already addressed in the Award (at pages 34, 43, and those findings in respect of maintenance employees more generally throughout the Award) the Union is entitled to have those matters adjudicated in the normal course.**

(Caractères gras ajoutés)

48. Dans le présent dossier, la question se pose donc de savoir si le Questionnaire, pour utiliser les mots du juge Sopinka dans *Chandler*, constitue « une question qui avait été soulevée à bon droit dans les procédures ».

L'analyse

49. Le tribunal est d'avis que le Questionnaire faisait partie de la demande de CPKC dès janvier 2024.

³¹ [AH646-S](#).

50. Selon la chronologie ci-dessus, la demande de CPKC formulé en janvier 2024³² faisait référence expresse à un « Examen physique (rempli sur le formulaire d'évaluation médicale des employés du CPKC) ». Les Métallos ont déposé un premier grief le 20 janvier 2024³³. Les Métallos déposent un deuxième grief le 11 février 2024 et contestent, *inter alia*, le fait que l'exigence de tests de dépistage aléatoires de drogues et d'exams médicaux portent « atteinte aux droits fondamentaux de nos membres, notamment leur intégrité personnelle et leur vie privée »³⁴.

51. AH881 a examiné certains points en litige et a ensuite rejeté quelques prétentions de CPKC à l'appui de sa demande pour de l'information médicale, soit que :

1. La politique HS5000 ne pouvait justifier la demande (paras 58-63);
2. La *Loi sur la sécurité ferroviaire* ne s'appliquait pas aux employés PLS (paras 64-73);
3. CPKC ne pouvait imposer aux employés des examens médicaux effectués par une clinique externe (paras 74-77);
4. Un changement de désignation ne pouvait justifier un test de dépistage de drogues (para 78-86);
5. Les sentences rendues par l'arbitre Picher ne pouvait justifier les tests exigés puisque CPKC semblait traiter les Chauffeurs comme s'ils étaient de nouveaux employés (paras 87-93).

52. Toutefois, AH881 n'a pas décidé que CPKC n'avait aucun droit d'exiger de l'information médicale des Chauffeurs. En effet, AH881 dit le contraire³⁵. AH881 a essentiellement remis la question de l'information médicale raisonnable aux parties. Tout comme l'arbitre Schmidt l'a décidé dans AH646-S, le tribunal doit conclure que CPKC peut toujours demander à l'arbitre de trancher les points initialement en litige et qui n'ont pas été examinés dans AH881.

53. Les parties semble-t-il, au moins à partir en 2025, ont procédé en partant de la prémisse que AH881 n'a pas disposé de tous leurs différends. Ceci explique pourquoi les parties ont demandé l'aide de l'arbitre quand ils éprouvaient des difficultés dans l'application de AH881. Elles se sont entendues pour avoir une séance de médiation avec l'arbitre selon l'article 60(1.2) du *Code*.

³²Exposé initial de CPKC à l'onglet 5.

³³ AH881, paragraphe 6.

³⁴ AH881, paragraphe 7.

³⁵ Voir, par exemple, les paragraphes 92, 94, 96 et 97.

54. Comme indiqué dans la chronologie ci-dessus, les Métallos ont indiqué à CPKC, dans un courriel en date du 15 janvier 2025³⁶, que « I think we should request a call with the arbitrator to have him rule on what is reasonable for the company to ask for ».

55. Le 23 janvier, les Métallos ont indiqué à CPKC dans un autre courriel³⁷ « As I mentioned on Monday, if we can't come to an agreement, we should reach out to the arbitrator and have him rule on what is acceptable to ask for, or not ».

56. Dans son courriel³⁸ du 30 janvier, CPKC a fait référence à l'implication de l'arbitre:

In the meantime, you will need to seek clarification from Arbitrator Clarke on this whole issue as to what existing employees are required to undergo with respect to providing medical information through the designated questionnaire.
(sic)

57. Le même jour, les Métallos ont envoyé ce courriel³⁹ à l'arbitre :

Good morning Arbitrator Clarke,

Following award AH881 on the change of the Car Compound drivers to Safety Sensitive positions the Company and the Union had discussions on the application of the change.

Thought we have tried to reconcile our views it appears we have different interpretations and will need your guidance.

To that end, the Union and the Company would like to request a conference call to discuss and get clarifications on the award at your earliest convenience. (sic)

58. Comme indiqué ci-haut dans la chronologie, lors de la médiation du 7 février, l'arbitre a suggéré certaines solutions possibles pour régler l'impasse. Toutefois, les parties ne sont pas parvenues à s'entendre.

³⁶ P-5, onglet 15, page 32 de 60.

³⁷ P-4, Annexe 4, page 78 de 169.

³⁸ P-5, page 42 de 60.

³⁹ P-4, Annexe 4, page 93 de 169.

59. Après la médiation, les Métallos ont contesté, dans leur courriel du 19 février 2025⁴⁰, certains aspects du Questionnaire. À la fin de leur courriel, les Métallos ont indiqué ce qui suit :

If you are agreeable to our proposed changes, please let us know. If you are not, that I formally request that we have Arbitrator Clarke rule on these issues.

60. Ces échanges convainquent le tribunal que les parties voulaient obtenir des réponses aux questions toujours en suspens concernant le caractère raisonnable des demandes médicales de CPKC. Les parties ont sans doute voulu éviter une répétition de 2024 et les coûts associés aux recours judiciaires et à plusieurs journées d'arbitrage.

61. Pour ces motifs, le tribunal doit rejeter les moyens préliminaires des Métallos.

LE QUESTIONNAIRE

62. AH881 n'a pas examiné le différend entre les parties en ce qui concerne le Questionnaire. L'arbitre constate que le Questionnaire en français utilise le titre suivant : « Canada - Évaluation Médicale Préalable à L'embauche (Poste) Lié à La Sécurité ». Généralement, un employeur peut exiger plus d'information de nature médicale lors de l'embauche ou de l'assignation d'un employé à un poste PLS. Les parties ne semblent pas contester le contenu du Questionnaire pour ce genre d'employé.

63. En l'espèce, toutefois, les Chauffeurs en question accomplissaient déjà leurs tâches au moment du changement de désignation. Cette sentence arbitrale ne s'applique donc qu'à leur situation exceptionnelle.

64. Par suite de AH881, CPKC a modifié certains aspects de sa demande pour de l'information médicale. Par exemple, les Chauffeurs pouvaient faire remplir le Questionnaire auprès du médecin de leur choix. De plus, CPKC n'a demandé aucun test de dépistage de drogues ou d'alcool.

Les principes juridiques applicables

65. AH881 a appliqué le test KVP⁴¹ à la demande de CPKC pour l'information médicale.

⁴⁰ P-4, annexe 7, page 100 et ss de 169.

⁴¹ Voir, à titre d'exemple, les paragraphes 13-14 et 92.

66. Le 4 mars 2025, l'arbitre a partagé avec les parties son point de vue sur l'importance de la notion du caractère intrusif (« intrusiveness ») lors de l'analyse juridique pour ce dossier :

We can chat after March 14 about the precise dispute. **For what it is worth, I see this as CPKC deciding what medical information it requires for employees who had already been performing the driver position when it became safety sensitive. As in the case law, the USW can dispute the “intrusiveness” of that request (Arbitrator Picher used that expression as quoted in my original award in AH881).**

(Caractères gras ajoutés)

67. Le 6 juin 2025, l'arbitre a demandé aux parties de lui fournir de la jurisprudence arbitrale canadienne à propos d'« intrusiveness », le principe auquel l'arbitre Picher⁴² a fait référence :

Given that this is a federal case, I would ask the parties to provide, if any, Canadian arbitral case law on the legal issues. I suspect others have had to deal with these issues given, for example, Arbitrator Picher's comments long ago about the “invasiveness” issue (sic).

68. Il existe une jurisprudence abondante faisant référence aux sentences de l'arbitre Picher et à la notion du caractère intrusif⁴³.

69. Pour la question des tests médicaux⁴⁴, à la section VI de leur exposé, les Métallos ont renvoyé l'arbitre à leurs soumissions juridiques initiales, incluant leur référence à la *Charte canadienne des droits et libertés*⁴⁵ (*Charte*):

VI. LA DÉRAISONNABILITÉ DES ÉVALUATIONS ET DES TESTS MÉDICAUX ET LEURS CONTRAVENTIONS AUX DISPOSITIONS DE LA CHARTE CANADIENNE DES DROITS ET LIBERTÉS

86. Dans l'éventualité où le tribunal concluait à sa compétence pour trancher la Demande, ce que le Syndicat conteste fermement, le Syndicat soumet que les évaluations et les tests médicaux demandés par l'Employeur contreviennent

⁴² Voir, par exemple, AH881 aux paragraphes 44 et 49.

⁴³ Dans une recherche sur CanLII utilisant seulement les mots « Picher » et « intrusiveness », on retrouve 324 décisions. Parmi les décisions les plus récentes, on retrouve, à titre d'exemple seulement, [CROA 5189](#), [CROA 5175](#), [Labourers' International Union of North America, Local 625 v Hydro One Inc., 2025 CanLII 52236](#), et [Amalgamated Transit Union - Local 1587 \(Policy\) v Ontario \(Metrolinx\), 2025 CanLII 18169](#).

⁴⁴ P-4, Section VI, paragraphes 86-87.

⁴⁵ [Loi constitutionnelle de 1982, Annexe B de la Loi de 1982 sur le Canada \(R-U\), 1982, c 11](#) (*Charte canadienne des droits et libertés*).

aux droits fondamentaux des employés et ne sont ni obligatoires ni conformes aux critères KVP ni à la jurisprudence applicable en la matière;

87. À cet égard, le Syndicat réitère l'ensemble de la preuve, des arguments et des autorités soumis dans le cadre des audiences ayant donné lieu à la Sentence du 28 novembre 2024, lesquels trouvent application à la présente Demande de CPKC;

70. La *Charte* ne semble pas s'appliquer à ce genre de différend privé entre un employeur fédéral et un syndicat :

Application de la charte

32 (1) La présente charte s'applique :

a) au Parlement et au gouvernement du Canada, pour tous les domaines relevant du Parlement, y compris ceux qui concernent le territoire du Yukon et les territoires du Nord-Ouest;

b) à la législature et au gouvernement de chaque province, pour tous les domaines relevant de cette législature.

71. Dans *McKinney*⁴⁶, la Cour suprême a noté que la *Charte* ne s'applique pas aux activités privées :

Le texte du par. 32(1) de la Charte indique que la Charte se restreint à l'action gouvernementale. Elle est essentiellement un instrument de contrôle des pouvoirs du gouvernement sur le particulier. L'exclusion des activités privées de la protection de la Charte est un choix délibéré. Soumettre au contrôle judiciaire toutes les actions de nature privée et publique pourrait paralyser le fonctionnement de la société et pourrait imposer un fardeau impossible aux tribunaux. Seul le gouvernement a besoin de se voir imposer des contraintes dans la Constitution afin de préserver les droits des particuliers. Bien qu'elle puisse porter atteinte aux droits des particuliers, l'activité privée peut soit être réglementée par le gouvernement soit être assujettie à des commissions des droits de la personne et autres organismes créés pour la protection de ces droits. En limitant l'application de la Charte au Parlement et aux législatures ainsi qu'aux branches exécutive et administrative du gouvernement dans l'arrêt *SDGMR c. Dolphin Delivery Ltd.*, 1986 CanLII 5 (CSC), [1986] 2 R.C.S. 573, notre Cour s'est appuyée non seulement sur le sens général du terme gouvernement, mais également sur la manière dont on a utilisé les mots dans la Loi constitutionnelle de 1867.

⁴⁶ [*McKinney c. Université de Guelph*, 1990 CanLII 60 \(CSC\)](#)

(Caractères gras ajoutés)

72. La situation serait tout à fait autre si une action gouvernementale était en jeu⁴⁷.

73. C'est plutôt le concept d'« intrusiveness » qui semble s'appliquer à cette situation, ce qui explique pourquoi l'arbitre a demandé aux parties de lui fournir de la jurisprudence arbitrale canadienne à ce sujet.

74. Dans AH881 au paragraphe 37, l'arbitre a, de son propre chef, fait référence à la sentence *Electrical Safety Authority v Power Workers' Union*⁴⁸ de l'arbitre Stout, dans laquelle il révisé certains principes juridiques importants dans ce domaine :

[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.**

(Caractères gras ajoutés)

75. Dans AH881 au paragraphe 39, le tribunal a noté les commentaires de l'arbitre Morin dans *General Dynamics* faisant référence à « la jurisprudence arbitrale » :

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.

⁴⁷ [Power Workers' Union c. Canada \(Procureur général\), 2024 CAF 182](#)

⁴⁸ [Electrical Safety Authority v Power Workers' Union, 2022 CanLII 343](#)

76. Comme mentionné dans AH881⁴⁹, l'arbitre accepte que CPKC puisse demander certaines informations de nature médicale des Chauffeurs. L'arbitre Picher était du même avis dans SHP683⁵⁰ :

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 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)

Analyse

77. L'information médicale demandée sera traitée de manière confidentielle par le Service de santé au travail (SST) de CPKC. Dans *Canadian Pacific Railway Company v Teamsters Rail Conference*⁵¹, l'arbitre Kaplan a confirmé que "Except as required by law, supervisors and managers are only entitled to information about functional limitations". Il ajoute:

To the extent, as asserted by the union, that "union members who are required to attend disciplinary investigations have found that their personal health information beyond functional limitations are relied on as Appendixes in such proceedings," that practice must come to an immediate end. An employee who provides consent on a FAF to disclosure of medical information does so for one purpose only: to provide the necessary information for accommodation. Any other use of the information is completely improper (not including, of course, when necessary to respond to an accommodation grievance or some other legal proceeding or as required by law).

⁴⁹ AH881 aux paragraphes 92-94.

⁵⁰ [SHP683](#) - Canadian Pacific Railway Company v National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (Caw-Canada) Local 101.

⁵¹ [Canadian Pacific Railway Company v Teamsters Rail Conference, 2022 CanLII 117428](#)

(Caractères gras ajoutés)

78. Il s'agit d'une question de responsabilité professionnelle pour les employés œuvrant en santé et sécurité au travail, (SST) qui doivent protéger la confidentialité des informations médicales obtenues des employés. Comme l'arbitre Kaplan a noté, ces informations aident CPKC aussi à respecter son devoir d'accommodement (duty to accommodate).

79. AH881 a décrit les activités des Chauffeurs au parc Saint-Luc :

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 raisonnable. Le Tribunal n'examine pas dans cette cause les tâches d'un nettoyeur dans un hôpital ou des employés travaillant dans un bureau.

31. **Dans la cour de triage 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 rampes.**

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.

(Caractères gras ajoutés)

80. C'est dans ce contexte que le tribunal doit examiner le Questionnaire.

Section 2 : Problèmes de santé passés et actuels, Avez-vous déjà souffert de l'une des affections ou de l'un des maux suivants?

81. Étant donné les activités des Chauffeurs, la section 2 du Questionnaire est raisonnable. La manipulation de 130,000 véhicules par année comporte des risques importants. Le service de SST a besoin de ces renseignements pour protéger l'employé individuel, mais aussi pour protéger les autres employés. Un accident au travail impliquant un véhicule peut avoir des répercussions sérieuses pour toutes les personnes œuvrant au parc automobile Saint-Luc.

82. Cependant, en ce qui concerne les questions 52-56 sous le titre « Toxicomanie (alcool et drogues) », le tribunal est d'avis qu'elles ne peuvent pas être posées aux Chauffeurs. Voir ci-dessous les commentaires du Tribunal quant aux sections 4 et 5 du Questionnaire.

Section 4 - Test d'identification des troubles liés à la consommation d'alcool (AUDIT)

83. Lors de leur argumentation, les Métallos ont contesté le droit de CPKC de procéder avec cette section du Questionnaire. Le tribunal est d'accord avec les Métallos.

84. Les Chauffeurs ne sont pas de nouveaux employés. AH881 a déterminé qu'un simple changement de désignation ne donnait pas le droit au CPKC d'imposer un test de dépistage :

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 aléatoires.

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 contestée. 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.

85. Le tribunal est d'avis que la section 4 du Questionnaire, même si elle n'exige pas un test de dépistage, demeure sujet aux principes mentionnés dans AH881. Il est déraisonnable pour des employés de longue date, même si leur désignation a changé en faveur de PLS, d'être obligé de compléter la section 4. Décider autrement permettrait à CPKC de faire indirectement ce que AH881 l'a empêché de faire directement⁵².

Section 5 - Test d'identification des troubles liés à la consommation de cannabis – Version autodéclarée – Révisé

86. Pour les mêmes motifs que ceux mentionnés à l'égard de la section 4, le tribunal accepte la position des Métallos voulant que cette section est déraisonnable dans la situation spécifique des Chauffeurs.

Sections 6 (Audition) et 7 (Acuité visuelle)

87. Lors de son argumentation, le 3 octobre, les Métallos ont suggéré que AH881 a déterminé que CPKC ne pouvait exiger des tests visuel et auditif pour les Chauffeurs. Le tribunal ne peut trouver une telle conclusion dans AH881.

⁵² Voir AH881 au paragraphe 53 pour un résumé des principes applicables dans ce domaine.

88. En effet, les extraits des sentences *L'Oréal*⁵³ et *General Dynamics*⁵⁴, rapportés dans AH881, semblent suggérer le contraire. Mais, plutôt que de rendre une décision définitive, le tribunal dans AH881 a renvoyé ce genre de question aux parties.

89. En ce qui concerne les tests auditifs et visuels, le tribunal est d'accord avec les arbitres Lefebvre et Morin. Pour les examens d'audiométrie et visuels, l'arbitre Lefebvre⁵⁵ a conclu :

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 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 gras ajoutés)

90. Pour un test d'acuité visuelle, l'arbitre Morin⁵⁶ a conclu :

[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.

⁵³ AH881 au paragraphe 38 dans un arbitrage impliquant des conducteurs d'équipements motorisés à fourche.

⁵⁴ AH881 au paragraphe 39.

⁵⁵ *L'Oréal Canada Inc.*, cité au paragraphe 38 de AH881.

⁵⁶ *General Dynamics*, cité au paragraphe 39 de AH881.

(Caractères gras ajoutés)

91. Les Métallos n'ont pas démontré comment les sections 6 et 7 du Questionnaire seraient en conflit avec l'analyse KVP examinée dans AH881 ou les commentaires des arbitres Lefebvre et Morin.

Sections 8 et 9 (Examen physique)

92. Les Métallos n'ont pas démontré comment un examen médical relativement routinier est déraisonnable, étant donné le travail effectué par les Chauffeurs dans leurs postes PLS. Comme mentionné ci-dessus, le tribunal adopte le même raisonnement que l'arbitre Picher dans SHP683.

Quels Chauffeurs doivent remplir le Questionnaire?

93. Dans son exposé, CPKC demande à ce que 31 Chauffeurs remplissent le Questionnaire :

46. Tel que décrit précédemment, le présent dossier vise une demande d'informations médicales de 31 Chauffeurs. Parmi les 31, 20 Chauffeurs n'ont aucune information médicale dans leur dossier, et 11 ont des dossiers médicaux dont la date varie entre 2000 et 2018.

47. La Compagnie soumet respectueusement qu'elle peut raisonnablement requérir l'information médicale courante et à jour pour les 31 Chauffeurs. Comme soumis précédemment, aucune distinction ne devrait être faite entre les 20 employés sans dossier médical et les 11 employés qui en ont un. En effet, tous les employés sont requis de compléter une évaluation médicale pour occuper un poste lié à la sécurité. La même exigence s'applique donc aux 31 Chauffeurs maintenant considérés occuper un poste lié à la sécurité. Rappelons qu'ils n'étaient pas considérés comme occupant un poste lié à la sécurité, avant la Décision. De plus, les évaluations médicales des 11 employés ont été effectuées il y a trop longtemps pour être de quelconque utilité. En effet, nous référons à l'Onglet 5, colonne G, pour la date de l'évaluation médicale précédente, soit entre 2000 et 2018. Leur condition médicale peut très bien avoir changé depuis, sans que CPKC n'ait aucune façon de le savoir. De plus, les 11 employés n'avaient aucune obligation de divulguer leurs problèmes de santé, comme ils n'occupaient pas un poste lié à la sécurité avant la reconnaissance dans la Décision. Par conséquent, CPKC n'a été informé d'aucun changement potentiel de leur état de santé.

48. Subsidiairement, et sans préjudice à la position décrite aux paragraphes qui précèdent, la Compagnie soumet, qu'au minimum, la demande de CPKC doit être considérée raisonnable pour les 20 Chauffeurs n'ayant pas complété d'évaluation médicale par le passé.

(Caractères gras ajoutés)

94. Le Tribunal accepte que CPKC puisse demander aux 31 Chauffeurs de remplir le Questionnaire. Ceci permet à la SST de déterminer, en se fondant sur l'information médicale à jour, si des risques existent pour leurs postes PLS.

95. Les Métallos n'ont pas démontré pourquoi CPKC ne pouvait pas obtenir de l'information médicale à jour pour les 11 employés possédant un dossier médical périmé. L'information médicale de ces employés date de 2000 et 2018.

96. Cette conclusion ne détermine aucunement si CPKC peut exiger, dans le futur, des mises à jour de l'information médicale des Chauffeurs⁵⁷.

DISPOSITION

97. Pour les motifs énoncés ci-dessus, le tribunal :

1. Rejette les moyens préliminaires (chose jugée, FO et *ultra petita*) soulevés par les Métallos;
2. Accepte que CPKC puisse exiger que les 31 Chauffeurs remplissent le Questionnaire sauf pour les sections et les questions notées dans cette sentence qui ne satisfont pas le test KVP et la jurisprudence arbitrale dans ce domaine.

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

SIGNÉ à Ottawa ce 7^{ième} jour de novembre 2025.



M^e Graham J. Clarke
Arbitre

⁵⁷ SHP683.