



## L'APERÇU

[1] Au lendemain de la légalisation du cannabis<sup>1</sup>, l'employeur adopte une nouvelle *politique relative à l'usage des drogues, de l'alcool et des médicaments au travail*<sup>2</sup> (**la Politique**) afin d'y introduire l'interdiction stricte de consommer tout type de drogue, qu'elle soit légale ou non, aux personnes occupant un poste à risque, en l'occurrence les agents de bord et les directeurs de vol. Cette modification est uniquement motivée par un enjeu de sécurité.

[2] Le syndicat conteste cet aspect de la Politique alléguant qu'elle viole le droit à la vie privée des agents de bord, l'enjeu de sécurité ne pouvant être le seul élément justifiant une telle politique. Étant donné que la consommation de cannabis est maintenant légale, en proscrire l'usage, même à des fins récréatives, est déraisonnable.

[3] Le Tribunal estime qu'il y a lieu de rejeter le grief du syndicat, l'ensemble de la preuve administrée ne permettant pas de conclure à une violation injustifiée des droits fondamentaux des salariés qui en sont membres. L'interdiction de consommer du cannabis est donc jugée raisonnable dans les circonstances.

## LE CONTEXTE

[4] Air Transat est une compagnie aérienne offrant des destinations à travers le monde. Cinq accréditations couvrent l'ensemble de ses salariés syndiqués, dont le syndicat SCFP. Celui-ci représente les directeurs de vol, les agents de bord ainsi que les formateurs. Les agents de bord et directeurs de vol font partie du « personnel navigant commercial » (**PNC**)<sup>3</sup> et occupent donc des postes à risque selon la Politique.

[5] Le 17 octobre 2018, le gouvernement fédéral légalise la marijuana, d'où la mise en vigueur par l'employeur de sa Politique de tolérance zéro, y incluant la consommation à des fins récréatives pour les PNC.

## L'ANALYSE

### *La question en litige*

[6] La question en litige est la suivante : l'employeur peut-il interdire la consommation en tout temps de tout type de drogue, qu'elle soit légale ou illégale, pour les postes jugés à risque? Ou autrement dit, l'interdiction prévue dans la Politique est-elle une atteinte minimale/justifiée au droit à la vie privée des PNC ?

---

<sup>1</sup> *Loi sur le cannabis* (L.C. 2018, ch. 16).

<sup>2</sup> *Politique relative à l'usage des drogues, de l'alcool et des médicaments au travail*, mise à jour en juin 2021.

<sup>3</sup> Dans un but d'alléger la lecture de la présente sentence, PNC sera le vocable utilisé pour référer aux agents de bord et aux directeurs de vol.

### ***Les principes de droit applicables***

[7] Je précise d'emblée qu'il est acquis qu'un employeur peut adopter des politiques visant à circonscrire et baliser l'organisation du travail. Cela fait partie intégrante de ses droits de direction puisqu'il en va de la bonne marche de son entreprise. Comme dans la grande majorité des conventions collectives, ce droit est expressément prévu dans celle qui lie les parties en l'espèce.<sup>4</sup>

[8] Cependant, l'exercice des droits de direction d'un employeur est assujéti à des conditions. Lorsqu'il s'agit de décider de la validité d'une politique – en tout ou en partie – imposée unilatéralement par l'employeur, deux critères sont pertinents à l'analyse, soit sa compatibilité avec la convention collective ainsi que la raisonnabilité de celle-ci. Ces critères ont été développés dans la décision *KVP Co. Ltd*<sup>5</sup>, laquelle fait toujours jurisprudence à ce jour.

[9] La Cour suprême<sup>6</sup>, dans une affaire où elle confirme la décision d'un conseil arbitral selon laquelle l'atteinte à la vie privée l'emporte sur les avantages qu'offre une politique de l'employeur imposant des tests aléatoires obligatoires de dépistage d'alcool, confirme la validité du test élaboré par la sentence arbitrale *KVP* :

[27] Pour évaluer le caractère raisonnable – au sens où ce terme était entendu dans la sentence arbitrale *KVP* – d'une règle ou d'une politique imposée unilatéralement par l'employeur et ayant une incidence sur la vie privée de l'employé, les arbitres ont adopté une démarche axée sur la « mise en balance des intérêts ». Comme le fait remarquer l'Alberta Federation of Labour, intervenante en l'espèce :

[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.

[10] En effet, cette méthode d'analyse élaborée par la jurisprudence, principalement dans les provinces de *common law*, impose au décideur à veiller au maintien d'un équilibre entre les intérêts légitimes des parties en cause<sup>7</sup> (le test du « *balancing of interests* »). Cette jurisprudence arbitrale quant à l'exercice unilatéral des droits de la direction dans le contexte de la sécurité est abondante et il en découle une démarche axée sur la proportionnalité commandant une « mise en balance des intérêts » soigneusement pondérée. Suivant cette démarche, et compte tenu du principe propre à

<sup>4</sup> Art. 2, Convention collective.

<sup>5</sup> *Lumber and Sawmill Worker's Union, local 2537 v. KVP Co. Ltd.* (1965) 16 L.A.C. 73 (J. B. Robinson, arb.).

<sup>6</sup> *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 30 c. Pâtes & Papier Irving, Ltée*, [2013] 2 RCS 458, par. 24 à 27.

<sup>7</sup> *Supra*, note 5 et 6.

la négociation collective selon lequel l'employé n'est passible d'une sanction que pour un motif raisonnable, l'employeur ne peut imposer une règle emportant des sanctions disciplinaires que si la nécessité d'adopter une telle règle l'emporte sur l'incidence négative de cette dernière sur les droits à la vie privée des employés<sup>8</sup>.

[11] Plusieurs arbitres appliquent ce test de la mise en balance des intérêts, afin de décider de la validité d'une politique<sup>9</sup>.

[12] S'ajoute à ces critères, en l'espèce, la conformité de la Politique à la loi, puisque, en l'occurrence, le syndicat invoque une atteinte au droit à la vie privée des PNC. La *Loi canadienne des droits de la personne*<sup>10</sup> (**la Loi**), à laquelle la convention collective réfère expressément<sup>11</sup>, ne prévoit pas spécifiquement ce droit. Cependant, celui-ci est consacré à la *Charte des droits et libertés de la personne*<sup>12</sup> (**la Charte**). De la même façon, les articles 3, 35 et 36 du *C.c.Q.* offrent une protection en matière de vie privée.

[13] La sphère d'autonomie personnelle relevant du droit à la vie privée protégée par le *C.c.Q.* et la *Charte* est plus étendue que celle visée par l'article 7 de la *Charte canadienne des droits et libertés*. Le choix de consommer du cannabis à des fins récréatives relève du droit à la vie privée protégé par le *C.c.Q.* et par la *Charte*<sup>13</sup>.

[14] Par conséquent, une politique ayant des incidences sur le droit à la vie privée doit aussi être compatible avec la *Charte* et doit donc être analysée sous le prisme du test établi à l'article 9.1 de celle-ci. Ce test, élaboré par la Cour d'appel dans l'arrêt *Goodyear*<sup>14</sup>, exige que lorsqu'un droit garanti est limité, celui qui veut en limiter les effets doit pouvoir prouver qu'il poursuit un objectif légitime et important, que la limitation est rationnellement liée à cet objectif et que l'atteinte au droit protégé est minimale.

[15] Dans l'affaire *Goodyear*, la Cour d'appel se prononce en ces termes, énonçant, pratiquement, les mêmes balises que celles émises par la Cour suprême dans l'affaire *Irving* quant au test visant à vérifier la validité d'une politique unilatérale d'un employeur :

[19] À l'examen, la Cour est d'avis que le test aléatoire de dépistage d'alcool et de drogues imposé par l'arbitre pour les « postes à risque élevé », dans la section V de sa politique, ne constitue pas une atteinte raisonnablement minimale. Étant donné cette conclusion, il n'y a lieu de s'attarder qu'à cette étape du critère de

<sup>8</sup> *Ibid*, *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 30 c. Pâtes & Papier Irving, Ltée*, [2013] 2 RCS 458, p. 460.

<sup>9</sup> *Syndicat du préhospitalier c. Corporation d'urgences-santé*, 2018 CanLII 26777 (M<sup>e</sup> Diane Fortier, arb.); *Shell Canada Ltée. et Travailleurs unis du pétrole du Canada, section locale 121 du S.C.E.P.*, [2009] AZ- 50589632, (M<sup>e</sup> Jean-Pierre Lussier, arb.); *Union des chauffeurs de camions, hommes d'entrepôts et autres ouvriers, Teamsters Québec, section locale 106 (FTQ)* et *Midland Transport Ltée.*, D.T.E. 2004T-85, (M. Pierre N. Dufresne, arb.); *Teamsters Québec, section locale 973 (FTQ)* et *Horizon Milling (grief syndical)*, (T.A., 2008-02-08), SOQUIJ AZ-50472695, (M<sup>e</sup> Nathalie Faucher, arb.).

<sup>10</sup> *Loi canadienne des droits de la personne*, L.R.C., 1985, c. H-6.

<sup>11</sup> Art. 2.05, convention collective.

<sup>12</sup> *Charte des droits et libertés de la personnes*, RLRQ c. C-12, art. 5.

<sup>13</sup> MAKELA, F., *Le cannabis au travail – aspects juridiques*, Montréal, LexisNexis Canada inc, 2021, chapitre 4-13.

<sup>14</sup> *Section locale 143 du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier c. Goodyear Canada inc.*, (C.A., 2007-12-06), 2007 QCCA 1686, SOQUIJ AZ-50461534.

proportionnalité. Les autres mesures prescrites par l'arbitre dans sa politique de dépistage constituent des restrictions raisonnables au sens de la disposition justificative. Il s'agit du dépistage fondé sur des motifs raisonnables et probables et de celui qui survient à la suite d'une absence reliée à la consommation d'alcool ou de drogues et à la suite d'un accident important. Ces mesures de dépistage sont généralement reconnues par la jurisprudence québécoise et canadienne et constituent une juste conciliation des droits par la pondération du droit des salariés à la dignité et à la vie privée et du droit de la direction à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise et à l'organisation du travail. »

[16] Ce sont ces propos qui ont fait dire à certains arbitres<sup>15</sup> que le test de la pondération des intérêts n'est pas si différent de celui prévu à l'article 9.1 de la *Charte*, sous réserve que le test de la *Charte* prévoit un élément additionnel, celui de l'atteinte minimale aux droits protégés.

[17] Même si à première vue, une politique ayant trait à l'alcool et aux drogues en milieu de travail peut constituer une atteinte au droit à la vie privée, les tribunaux reconnaissent que ce droit fondamental n'est pas absolu et qu'il doit céder le pas, dans certaines circonstances, aux droits et obligations de l'employeur dans la gestion de son entreprise. Plus particulièrement, lorsque l'environnement de travail représente un danger.

[18] L'arbitre Louise Viau<sup>16</sup> s'exprimait en ces termes concernant la limite aux droits à la vie privée et à l'intégrité physique, dans un cas où elle devait décider si l'employeur était justifié d'imposer des tests aléatoires de dépistage de drogues et d'alcool à tous ses employés :

[130] Ces droits ne sont pas en effet absolus. À moins que cela ne soit contraire à l'ordre public, une personne peut renoncer en tout ou en partie à l'un des droits qui lui sont garantis par la *Charte* québécoise ou le *Code civil*. C'est tout particulièrement le cas pour le droit à la vie privée. Certaines demandes de l'employeur peuvent y porter atteinte, elles ne sont pas pour autant automatiquement illicites.

[19] Dans une sentence arbitrale de l'arbitre Jean-Pierre Lussier<sup>17</sup>, celui-ci, référant à deux décisions de l'arbitre Michel G. Picher<sup>18</sup> concernant le droit d'un employeur d'imposer unilatéralement des tests de dépistage de drogues et d'alcool, souligne qu'il en ressort que ces tests mettent en cause des valeurs importantes de part et d'autre : le

<sup>15</sup> *Supra*, note 9, *Syndicat du préhospitalier c. Corporation d'urgences-santé*, 2018 CanLII 26777 (M<sup>e</sup> Diane Fortier, arb.); *Shell Canada Ltée. et Travailleurs unis du pétrole du Canada, section locale 121 du S.C.E.P.*, [2009] AZ- 50589632, (M<sup>e</sup> Jean-Pierre Lussier, arb.); *Syndicat international des marins canadiens et Desgagnés Marine St-Laurent inc. (Michael Frégeau)*, (T.A., 2020-06-05), 2020 QCTA 271, SOQUIJ AZ-51690267 (M<sup>e</sup> Louise Viau, arb.).

<sup>16</sup> *Ibid*, *Syndicat international des marins canadiens et Desgagnés Marine St-Laurent inc. (Michael Frégeau)*, (T.A., 2020-06-05), 2020 QCTA 271, SOQUIJ AZ-51690267 (M<sup>e</sup> Louise Viau, arb.).

<sup>17</sup> *Supra*, note 9, *Shell Canada Ltée. et Travailleurs unis du pétrole du Canada, section locale 121 du S.C.E.P.*, [2009] AZ- 50589632, (M<sup>e</sup> Jean-Pierre Lussier, arb.).

<sup>18</sup> *Imperial Oil Ltd and Communications, Energy 7 Paperworkers Union of Canada, local 900* (2006) 157 L.A.C. (4<sup>th</sup>) 225 (Michel G. Picher); *Re: Canadian National Railway Co. and Canadian Autoworkers* (2000) 95 L.A.C. (4<sup>th</sup>) 341.

besoin de sécurité dans des entreprises où la santé et la sécurité des employés et du public est en jeu comme l'est également le droit à la dignité et à la vie privée des salariés.

[20] Ainsi, en l'espèce, à la lumière de l'ensemble des circonstances, l'analyse requiert une pondération des intérêts en cause. Plus précisément, suivant le test établi dans l'arrêt *Goodyear*, il faut déterminer si l'atteinte au droit à la vie privée des PNC, découlant de la Politique, est justifiée par un objectif légitime et important, si elle est proportionnelle à cet objectif et si elle constitue une atteinte minimale.

[21] En l'occurrence, le fardeau de preuve incombe à l'employeur de prouver que sa Politique satisfait à ces critères.

### ***L'application des principes de droit à la question en litige***

[22] Résumons ici l'essentiel des arguments des parties.

[23] Le syndicat soutient que la norme d'abstinence totale de consommation de cannabis constitue un exercice déraisonnable et injustifié des droits de direction de l'employeur, pour les motifs suivants : (1) elle porte atteinte à l'intérêt fondamental des PNC de bénéficier d'un espace d'autonomie hors travail et à leur droit à la vie privée; (2) elle ne tient pas adéquatement compte de la nature des tâches exercées par les PNC; (3) elle est incompatible avec l'état actuel des connaissances scientifiques; et (4) l'employeur ne s'est pas acquitté de son fardeau de démontrer que les effets résiduels du cannabis augmentent le risque d'incident ou rendent les PNC inaptes à exercer leurs fonctions.

[24] Selon le syndicat, la Politique contrevient à la convention collective ainsi qu'aux lois et représente une intrusion dans la vie privée des PNC au-delà des heures de travail et en dehors du lien de subordination. Selon lui, la Politique devrait faire une distinction entre les PNC et les autres postes à risque.

[25] L'employeur estime être justifié d'interdire la consommation, en tout temps, de tout type de drogue, qu'elle soit légale ou non, pour les postes jugés à risque visés par sa Politique, compte tenu de la prudence requise, et cela, sans pour autant porter atteinte au droit à la vie privée des salariés. Subsidiairement, si tant est qu'il y a atteinte à ce droit par l'application de la Politique, celle-ci est non seulement minimale, mais pleinement justifiée en raison des impératifs de sécurité démontrés. En tant qu'entreprise œuvrant dans le transport aérien public, l'employeur a l'obligation de faire preuve d'une vigilance accrue afin d'assurer non seulement la sécurité de ses passagers, et de ses employés, mais également la protection de sa réputation.

[26] En outre, non seulement le droit à la vie privée ne figure pas expressément parmi les droits protégés par la *Loi*, mais la jurisprudence reconnaît également que ce droit peut, dans certaines circonstances, être restreint lorsqu'il entre en conflit avec les obligations de sécurité de l'employeur.

[27] Ainsi, selon lui, considérant la disparité des résultats des études sur les effets du cannabis dans le temps, les experts en arrivant à des hypothèses divergentes,

l'employeur juge qu'il n'y a aucun risque à prendre et que sa position est tout à fait raisonnable compte tenu des circonstances.

### *La Politique*

[28] Voyons tout de suite l'article 5 de la Politique, et plus spécifiquement l'alinéa d) qui est à l'origine de la discorde entre les parties en l'espèce. Je le reproduis :

#### 5- Règles de conduite

##### a) Règles de conduite pour tous les employés

Il est strictement interdit à tous les employés :

- D'avoir les facultés affaiblies par les **drogues**, l'**alcool** ou les **médicaments au travail** ou sur les **lieux de travail**;
- De distribuer, de vendre, d'avoir en sa possession et/ou de consommer des **drogues**, de l'**alcool** et/ou des **médicaments** affectant les facultés sur les lieux de travail. Il est entendu que cette disposition ne vise pas à interdire la distribution, la possession ou la vente d'**alcool** dans le cadre des fonctions d'un employé.

(...)

##### d) Règles de conduite pour les employés occupant un poste à risque pour la sécurité

Les employés occupant un poste à risque doivent respecter, en plus de celles énoncées à l'article 5 a), des normes plus strictes, car ils s'exposent et exposent leurs milieux à des conséquences plus importantes en raison des effets directs que peut avoir l'exercice de leurs fonctions sur la sécurité. Voici les règles d'application pour les postes mentionnées à l'article 4 e) :

- **GÉNÉRAL** : Il est interdit d'avoir les facultés affaiblies par les **drogues**, l'**alcool** ou les **médicaments au travail** ou sur les **lieux de travail**;
- **DROGUES** : Il est strictement interdit de consommer tout type de **drogue, qu'elle soit légale ou illégale**. La consommation de cannabis est strictement interdite aux personnes occupant un **poste à risque**;

Le fait de tester positif pour les **drogues** constitue une violation de la présente politique.

- **ALCOOL** : Il est toléré de consommer de l'**alcool** en faisant preuve de modération et d'une très grande prudence lors des périodes en escale ou en période de repos, pourvu que l'employé s'abstienne de consommer de l'**alcool** au minimum 12 heures précédant une période en devoir. Les employés sont également tenus de respecter la réglementation en vigueur dans le pays qu'ils visitent. En aucun cas, l'employé ne devra avoir les facultés affaiblies.

- Les **PNC** doivent se référer aux deux manuels : « Manuel de l'agent de bord » (FAM) et le « Manuel du service à la clientèle » (MSC) pour des directives supplémentaires;

(...)

- **MÉDICAMENTS** : L'employé doit obligatoirement consulter un médecin pour valider la compatibilité des effets de la prise de médicaments avec l'emploi;

Si la Règlementation de l'aviation canadienne (RAC) venait à changer de manière à devenir plus restrictive, le personnel régi par cette réglementation sera tenu de se conformer à ces nouvelles directives dès leur entrée en vigueur.<sup>19</sup>

[Caractères gras et soulèvements dans le document original]

[29] Les mots en caractères gras renvoient à une définition incluse dans la Politique. Ainsi, les mots « drogues », « facultés affaiblies », « produits dérivés » ainsi que « postes à risque » y sont définis de la manière suivante :

#### 4- Définitions

(...)

- b) **Drogues** : Toute substance légale ou illégale dont la consommation peut modifier les modes de pensée, de perception ou de comportement, diminuant ainsi la capacité de l'individu à effectuer son travail en toute sécurité et de façon productive. Cette définition inclut également la notion de **produits dérivés**, énoncée à l'article 4 g) ci-dessous;
- c) **Facultés affaiblies** : Diminution de la capacité de l'individu due aux effets de **drogues**, d'**alcool** ou de **médicaments**, qui entraîne une incapacité à effectuer son travail en toute sécurité et de façon productive.

(...)

- e) **Postes à risque** : On qualifie de **poste à risque**, un emploi ou une responsabilité pour lequel l'altération des facultés attribuable à la consommation de **drogues**, d'**alcool** et/ou de **médicaments** pourrait entraîner un incident ou un accident grave susceptible d'affecter la santé ou la sécurité d'employés, de personnes, de sous-traitants, de clients, de fournisseurs ou pour l'environnement;

Les **postes à risque** sont les suivants :

- Personnel navigant technique (PNT)
- Personnel navigant commercial (PNC)
- Technicien en entretien d'aéronef et tout autre employé qui participe à l'entretien des avions, préposé au remorquage, chauffeur, magasinier, spécialiste et planificateur, analyste, acheteur,

<sup>19</sup> Tel qu'indiqué dans une note infrapaginale de la Politique, l'utilisation de l'emphase dans le texte indique un mot défini à l'article 4 de la Politique.

contrôleur, ingénieur, instructeur ainsi que tout autre employé qui détient une licence de mécanicien;

- Personnel travaillant dans le centre de contrôle des opérations (CCO) : chef des opérations commerciales, régulateur de vol, superviseur CCE;
- Les employés qui doivent temporairement occuper ou effectuer des tâches de tout poste à risque à la sécurité;
- Les gestionnaires qui supervisent un poste à risque ou qui peuvent accomplir les mêmes tâches ou exercer les mêmes responsabilités qu'un employé dans un poste à risque pour la sécurité.

La Compagnie se réserve le droit de modifier la liste des emplois à risque ci-dessus. Si des emplois y sont ajoutés, les employés concernés par ce changement seront informés.

Les employés exerçant ces postes doivent se conformer aux obligations prévues aux articles 5 a) et d) et 10 car ils s'exposent et exposent leurs milieux à des conséquences plus importantes en raison des effets directs que peut avoir l'exercice de leurs fonctions sur la sécurité.

(...)

- g) **Produits dérivés** de la **drogue**, de l'**alcool** et/ou de **médicaments** : sans s'y limiter, produits comestibles (aliments, boissons, capsules) et sous toutes les formes (matière séchée, résine, haschich, « shatter », poudre, crèmes et pommades, produits vapeurs, fumées, huiles, timbres cutanés, etc.)

[Reproduit tel quel]

[30] L'article 10 de la Politique prévoit l'autodéclaration obligatoire pour les employés qui occupent un poste à risque « de tout problème de consommation afin de protéger sa sécurité, celle de ses collègues et celle du public, et ce avant qu'un incident ou une contravention à la présente politique ne survienne ». La Politique comprend également une section prévoyant dans quelles circonstances l'employeur sera justifié de procéder à des tests de dépistages<sup>20</sup>. Il est écrit que l'employeur « se réserve le droit, pour un motif raisonnable, de soumettre un employé à un test de dépistage de drogues, d'alcool ou, le cas échéant, de médicaments » et des exemples de « motifs raisonnables » y sont énoncés.

[31] Il importe de préciser qu'il est admis que le syndicat ne remet pas en cause les autres dispositions de la Politique, notamment celle stipulant que les PNC sont considérés comme occupant un poste à risque.

---

<sup>20</sup> Article 7 de la Politique.

*Le cadre réglementaire applicable à l'employeur*

[32] Le secteur aérien canadien est fortement réglementé. Ainsi, Air Transat est un transporteur aérien en vertu de la *Loi sur l'aéronautique*<sup>21</sup> et détient un certificat d'exploitation aérienne. À ce titre, Air Transat doit se conformer aux normes de l'aviation, notamment celles relatives à la navigabilité des aéronefs, la formation du personnel et l'octroi de licences, les manuels de vol et l'équipage, etc.

[33] Air Transat est également assujettie au *Règlement de l'aviation canadien*<sup>22</sup> (**le RAC**), au *Règlement sur la santé et la sécurité au travail* (aéronefs)<sup>23</sup>, au *Règlement sur la protection des passagers aériens*<sup>24</sup> et au *Règlement canadien de 2012 sur la sûreté aérienne*<sup>25</sup>. Une violation de cette réglementation pourrait entraîner pour la compagnie des conséquences désastreuses, voire la perte de son permis d'exploitation.

[34] Air Transat doit également se conformer aux normes en vigueur dans les pays où elle se rend, de même que celles en vigueur dans les pays des opérateurs à qui elle sous-traite afin d'effectuer des services aériens en son nom.

*Le cadre réglementaire applicable aux PNC*

[35] Il importe dès maintenant de broser un tableau du cadre réglementaire auquel sont assujettis les PNC, plus spécifiquement en lien avec la consommation d'alcool et drogues. Je rappelle que les PNC, faisant partie de la chaîne de commandement sur les vols, occupent un poste critique sur le plan de la sécurité.

[36] D'abord, le RAC impose des obligations aux membres d'équipage, dont font partie les PNC. En effet, le membre d'équipage est défini ainsi dans le RAC :

Membre d'équipage

La personne qui, selon le cas :

- a) est chargée de fonctions à bord d'un aéronef pendant le temps de vol;
- b) est chargée de fonctions liées à l'utilisation d'un système d'aéronef télépiloté pendant le temps de vol (crew member).

[37] Je reprends les extraits pertinents à la consommation d'alcool ou drogues :

Alcool ou drogues – Membres d'équipage :

**602.03** Il est interdit à toute personne d'agir en qualité de membre d'équipage d'un aéronef dans les circonstances suivantes :

- a) elle a ingéré une boisson alcoolisée dans les douze heures précédentes;
- b) elle est sous l'effet de l'alcool;

<sup>21</sup> *Loi sur l'aéronautique* (L.R.C. (1985), ch. A-2).

<sup>22</sup> *Règlement de l'aviation canadien*, DORS/96-433.

<sup>23</sup> *Règlement sur la santé et la sécurité au travail* (aéronefs), DORS/2011-87.

<sup>24</sup> *Règlement sur la protection des passagers aériens*, DORS/2019-150.

<sup>25</sup> *Règlement canadien de 2012 sur la sûreté aérienne*, DORS/2011-318.

- c) elle fait usage d'une drogue qui affaiblit ses facultés au point où la sécurité de l'aéronef ou celle des personnes à son bord est compromise de quelque façon.

#### État des membres d'équipage de conduite

**602.02** Il est interdit à l'utilisateur d'un aéronef d'enjoindre à une personne d'agir en qualité de membre d'équipage de conduite ou d'effectuer des tâches avant vol, et à toute personne d'agir en cette qualité ou d'effectuer de telles tâches, si l'utilisateur ou la personne elle-même a des raisons de croire qu'elle n'est pas ou ne sera probablement pas apte au travail.

**Apte au travail** se dit d'une personne dont la capacité à agir en qualité de membre d'équipage de conduite d'un aéronef n'est pas affaiblie par la fatigue, la consommation d'alcool ou de drogues ou un problème de santé mentale ou physique. (fit for duty)

[38] On retrouve également dans le RAC le « Manuel de l'agent de bord », appelé la *Norme relative au manuel des agents de bord*<sup>26</sup>. Cette partie du RAC contient les normes, les politiques, les procédures et les lignes directrices qui se rapportent à la Norme relative au manuel des agents de bord. Ce document est confectionné à l'intention des exploitants aériens, des agents de bord et des inspecteurs de la sécurité de l'aviation civile de Transports Canada (TC). Il identifie les sujets qui doivent être contenus dans un manuel d'agent de bord et les exploitants aériens doivent compiler leur manuel d'agent de bord applicable à leur exploitation avec toute information supplémentaire, en fonction de son entreprise aérienne propre, qui pourrait être requise<sup>27</sup>.

[39] Ainsi, le Manuel des agents de bord/Flight Attendant Manual (FAM)<sup>28</sup> adopté par l'employeur contient les dispositions suivantes dans la section « *Safety Procedures* » en lien avec la consommation d'alcool et drogues :

#### 2.4 Fitness for Duty

Any CC<sup>29</sup> who presents themselves for duty and is identified as bearing an alcoholic scent or as being impaired or intoxicated (under the influence of alcohol, drugs, non-prescription medication, or a psychoactive substance) will be removed from duty.

CC travelling within the scope of their duties must comply with the laws and regulations of any countries they visit.

##### 2.4.1 Alcohol

Alcohol can have many adverse effects on the human body. These include changes in coordination and balance and decreased mental clarity required to make decisions.

<sup>26</sup> Norme relative au manuel des agents de bord dans le Règlement de l'aviation canadien (RAC), Partie VII, paragraphe 705.139.

<sup>27</sup> *Ibid*, section *Avant* du document.

<sup>28</sup> Extrait, SAF-10, En vigueur en juin 2023.

<sup>29</sup> CC pour Cabin Crew.

While in flight, the effects of one alcoholic drink can be multiplied as much as 2 to 3 times due to the cumulative effects of alcohol and altitude.

It is strictly prohibited for any person to act as a crew member while under the influence of alcohol. Any crew member found to be under the influence of alcohol while on duty shall be removed from duty and may be held out of service pending the outcome of an investigation.

CC must also abstain from consuming alcohol during the 12 hours preceding any duty period. Failure to follow this regulation may result in disciplinary action or dismissal.

#### 2.4.2 Medication

Certain medication may have a noticeable effect on behavior and may be detrimental to CC performance. If, due to a medical condition, a CC is required to take medication while on duty, written consent from a doctor is required.

#### 2.4.3 Narcotics

Immediate dismissal will result from the possession, use or transport of any drug or narcotic, whether legal or illegal. The use of cannabis by crew members is strictly prohibited.

Testing positive for drugs is a violation of this policy.

[40] Aussi, un second manuel dédié aux PNC et instructeurs de vol, appelé le *Manuel des standards de cabine*, indique dans un tableau concernant la consommation d'alcool qu'il n'est pas permis d'en consommer : 1) dans les 12 heures précédant le début du quart de travail, 2) durant la période du quart de travail et 3) alors que le PNC porte une pièce de vêtement qui compose l'uniforme. On retrouve la mise en garde suivante en bas du tableau : *Important : Even if a CC stops drinking 12 hours before the start of a duty period, the amount of alcohol consumed prior may affect their performance. CC reporting for duty of any kind showing evidence of alcohol consumption will be subject to severe disciplinary action up to and including dismissal.*

#### *La formation des PNC*

[41] La formation suivie par les PNC illustre bien l'importance de leur travail comme membre de l'équipage ainsi que de leur rôle dans la chaîne de commandement en cas d'urgence ou de problèmes liés à la sécurité des passagers.

[42] Sans les énumérer de manière exhaustive, il suffit de dire que la formation initiale du PNC (et en cas d'absence de l'employé de plus de 36 mois) comporte quatre modules principaux, éclatés en 71 modules sur différents sujets, à effectuer en ligne : 1) Réglementé (FAM), 2) Standards (MSC), 3) Générale/Corporatif, et 4) Premiers soins.

[43] Elle comporte aussi une formation de cinq semaines en classe, intitulée : *Initial regulated training program*, laquelle porte plus spécifiquement sur les procédures qui ont trait à la sécurité et aux urgences. On y retrouve, entre autres, les sections suivantes : « Safety procedures », « Emergency Procedures + CRM », « Security Procedures », « Emergency Equipment », « Drills ».

[44] Parmi les 71 modules dont j'ai fait mention plus haut, les modules suivants sont en lien avec la réglementation applicable « Breffages et vérifications de sécurité », « Sièges et ceintures, bagages de cabine, AEP », « Aire de trafic, turbulence, incapacité », « Poste de pilotage, tâches après vol, oxygène », « Lutte incendie, fumée et émanations en cabine », « Dépressurisation et ordres et commandements » ainsi que « Évacuations ».

[45] Dans le grand module « Premiers soins », l'on retrouve 20 formations pour la prodigation de premiers soins pour les urgences médicales qui surviennent en vol et qui doivent être reprises tous les 3 ans, dont notamment : « Formation de premiers soins en ligne PNC », « Syncope et inconscience », « Hémorragies et traitement des plaies », « Blessures à la tête, à la colonne vertébrale et au bassin », « Urgences diabétiques », « Convulsions », « Urgences cardiovasculaires », « RCR et étouffement chez l'enfant et le nourrisson », « Brûlures », « Empoisonnement » et « Urgences potentiellement mortelles associées aux opioïdes », etc.

[46] Aussi, une formation annuelle, composée de 28 modules et assortie d'examens, est obligatoire. Elle contient, entre autres, les modules suivants : « Responsabilités du PNC », « Accidents et incidents », « Contamination et incendie », « Sûreté », « À propos des marchandises dangereuses » (notamment le glycol, utilisé comme antigivreur pour la surface des avions, lequel peut se retrouver dans la cabine).

[47] Le programme de formation des PNC doit être approuvé par TC et comporte des examens pratiques et théoriques.

#### *Les tâches des PNC*

[48] Pour une meilleure compréhension des enjeux en cause, il convient d'examiner les tâches et responsabilités des PNC. Je retiens de la preuve que leurs tâches premières consistent à assurer, durant un vol, la sécurité ainsi que le service aux passagers. On l'a vu, plusieurs formations sont d'ailleurs axées sur la sécurité.

[49] Ceux-ci jouent un rôle crucial en matière de sécurité : ils effectuent les contrôles de sécurité avant le vol, informent les passagers, surveillent la cabine pour tout incident ayant trait à la sécurité, gèrent les urgences, prodiguent les premiers soins et veillent à ce que, s'il y a évacuation d'urgence, celle-ci se fasse dans les règles de l'art, tout en conservant un comportement calme et professionnel.

[50] Le PNC joue également un rôle proactif important dans la gestion de la sécurité, ce qui peut contribuer à la prévention des accidents. Son rôle consiste notamment à :

- Empêcher les incidents de s'aggraver dans la cabine, comme la fumée ou le feu;
- Informer l'équipage de conduite des situations anormales observées dans la cabine ou liées à l'aéronef, telles que les problèmes de pressurisation, les anomalies des moteurs et la contamination des surfaces critiques;
- Prévenir les interventions illicites et gérer les événements passagers susceptibles de compromettre la sécurité et la sûreté du vol, tels que les détournements d'avion.

[51] Il ressort de la preuve qu'en matière de sécurité l'agent de bord est plus impliqué physiquement. Il peut avoir à lutter contre un incendie, à intervenir physiquement auprès d'un passager, etc., alors que le pilote, en comparaison, est restreint à son poste de pilotage.

[52] La convention collective à l'article 7 fournit une courte description des fonctions et responsabilités des PNC :

#### ARTICLE 7 CLASSES DU PNC

Généralités Le PNC est chargé d'assurer à bord l'ensemble des services aux passagers et d'exécuter ces tâches pour la sécurité, le bien-être et le confort des passagers. Chaque PNC fait partie de l'une des classes définies ci-après.

La compagnie remettra une copie du manuel de sécurité (FAM) en format papier à tout le PNC qui en fait la demande. Tout le PNC est responsable de veiller à tenir leur manuel à jour. Les mises à jour seront fournies par la compagnie.

##### 7.01 PNC

###### 7.01.01 Fonctions

Lorsqu'il est affecté à un vol, le PNC est chargé d'assurer, le service aux passagers au sol et en vol, conformément à l'Article R17, les opérations d'escale s'appliquant au vol et les formalités en cours de vol requises par les services de douane, d'immigration et de santé. Les membres du PNC choisissent leur poste en fonction de leur ancienneté pour chaque segment de la rotation d'un courrier. La Compagnie s'engage à consulter le syndicat préalablement à toute modification aux tâches des PNC.

(...)

[Mes soulignements]

[53] Une description de tâches est aussi fournie par l'employeur. Elle rappelle que le PNC doit assurer la sécurité et le confort des passagers et qu'il doit être alerte durant toutes les phases du vol. Cependant, outre cette brève description quant à la fonction comme telle, celle-ci fait surtout état des conditions de travail des PNC, indiquant le temps de pause en fonction du nombre d'heures de vol, les outils et équipements utilisés en vol, l'environnement de travail, les positions adoptées durant le vol, les poids qui sont manipulés durant le vol et la fréquence à laquelle ils le sont (ex., pour les chariots, bagages, etc.).

[54] Ces descriptions réfèrent au FAM, dans lequel on retrouve les protocoles et directives liés aux procédures dans les situations présentant des risques ou dangers pour la sécurité des passagers.

#### *La preuve concernant les incidents liés à la sécurité*

[55] La preuve révèle que divers incidents sont susceptibles de survenir au décollage, durant le vol ou à l'atterrissage de l'avion nécessitant l'intervention des PNC. La preuve a fait état d'incidents survenus dans les cinq dernières années. En voici un échantillonnage :

- Décès d'un passager en vol;
- Décès d'un bébé en vol;
- Problème de santé d'un passager durant le vol;
- L'usage d'une sortie de secours;
- Passagers perturbateurs (par exemple, en état d'ébriété ou anxieux)
- Approche manquée;
- Décollage interrompu;
- Armement/désarmement des toboggans;
- Évacuations;
- Infiltrations de glycol dans la cabine;
- Fumée ou feu dans l'avion (provenant d'un four ou d'une partie du plancher).

[56] Concernant les incidents reliés à un feu ou de la fumée dans la cabine, les PNC sont appelés à physiquement combattre le feu en plus d'intervenir auprès des passagers et de transmettre l'information au pilote.

[57] Dans les cas où le pilote croit qu'il y a des risques d'accident ou de devoir évacuer l'avion, le PNC doit, entre autres choses, intervenir auprès des passagers afin de les rassurer et de les calmer, faire des démonstrations nécessaires à l'évacuation et sécuriser les compartiments à bagages de même que les équipements de service.

[58] Lors d'incidents où il y a évacuation de l'avion avec les toboggans, le PNC doit procéder à tout le travail physique que cela requiert et peut avoir à agir comme catalyseur de la situation.

[59] Il y a aussi les incidents médicaux qui ne sont pas à négliger, l'employeur en a répertorié 46 sur ces vols, seulement pour l'année 2024. Ceux-ci ont requis l'intervention d'un PNC à bord. Certains de ces incidents ont mené aux décès de passagers. Deux décès sont survenus durant un vol en 2023 et trois décès sont survenus en 2024, dont un à la porte d'embarquement.

[60] Dans le cas d'incidents médicaux majeurs durant le vol, bien qu'il arrive souvent qu'un médecin soit parmi les passagers, c'est le PNC qui doit gérer la situation médicale à bord. Il peut le faire à l'aide du service MedLink, soit un service de réponse téléphonique qui guide dans les soins d'urgence à prodiguer. Toutefois, on l'a vu, il possède une formation de base pour plusieurs urgences médicales pouvant survenir sur un vol. Le PNC doit également gérer les autres passagers qui sont témoins de l'incident et communiquer clairement la situation à toutes les personnes impliquées. Dans un tel cas, le PNC doit avertir la cabine de pilotage.

[61] Lors de décès qui surviennent à bord, le PNC doit s'assurer de bien attacher la personne décédée dans son siège. Il doit également intervenir auprès des membres de la famille de la personne décédée, le cas échéant ainsi qu'auprès des autres passagers à bord. Il doit, bien évidemment, en aviser l'équipe de pilotage.

[62] La preuve révèle qu'Air Transat effectue environ 120 vols par jour. L'employeur a répertorié le nombre de certains des incidents reliés à la sécurité pour une année donnée. Par exemple, il y a eu 5 incidents de fumée ou feu à bord de la cabine en 2024. Entre 2017 et 2019, il y a eu 3 cas de préparation à l'évacuation de l'avion, mais 2 pour lesquels l'évacuation n'a pas eu lieu et un cas où il y a eu évacuation en raison d'un feu dans la section cargo.

[63] Aussi, lorsque certains passagers sont perturbateurs, le PNC doit intervenir pour calmer la situation et doit s'assurer que ces derniers ne deviennent pas un risque pour la sécurité des autres passagers de l'avion. Plus de 200 incidents concernant des passagers perturbateurs se sont produits à bord des vols de l'employeur uniquement pour l'année 2024. Ce sont surtout des cas où un passager est soit très bruyant, impoli, refuse d'écouter les consignes du PNC, menace un autre passager, est en état d'ébriété, fume dans les toilettes, pose des gestes indécents, etc. Chacune des situations a requis l'intervention des PNC afin de maintenir le calme dans la cabine et s'assurer que la situation ne dégénère pas.

[64] Outre ces incidents de passagers perturbateurs, assez fréquents, il y a aussi les incidents liés à la sécurité des passagers, dont les plus fréquents sont ceux des décollages et atterrissages avortés, des procédures de remise des gaz et de « *missed approach* ». L'employeur rapporte 161 incidents de ce type pour les années 2023, 2024 et 2025. Dans ces situations, les PNC doivent être aux aguets et prêts à réagir sans savoir comment les choses peuvent évoluer.

[65] Ce survol des enjeux de sécurité auxquels les PNC peuvent être confrontés met certes en lumière les risques liés à leur fonction. L'on comprend mieux pourquoi leur poste est désigné « à risque » par l'employeur et pourquoi leurs tâches requièrent vigilance, rapidité d'exécution de certaines tâches, jugement, etc.

### *La preuve d'experts*

[66] Sans surprise, les experts retenus par chacune des parties ne partagent pas la même opinion concernant l'aspect tolérance zéro de la Politique pour la consommation de cannabis.

[67] Cependant, certains éléments rallient les experts, à savoir qu'une consommation récréative de cannabis vise à jouir de ses effets psychotropes qui proviennent de la composante THC. C'est ce constituant qui est principalement impliqué dans l'état d'intoxication et l'altération des fonctions cognitives et psychomotrices.

[68] Ils s'entendent également pour dire que l'intoxication au cannabis peut avoir des effets importants sur la performance au travail et qu'elle peut perturber de façon importante la capacité d'accomplir certaines tâches, et ce, en fonction de la dose consommée. De plus, l'affaiblissement des facultés augmente le temps de réaction, altère le jugement, affecte la mémoire à court terme, impacte la capacité de concentration et nuit à la prise de décision.

[69] Il ressort également de la preuve d'experts que l'effet du cannabis sur les capacités cognitives et physiques varie considérablement en fonction de plusieurs

facteurs, notamment la fréquence et la quantité de consommation, ainsi que les caractéristiques individuelles telles que l'âge ou le sexe. Aussi, le nombre de symptômes et l'intensité de ceux-ci vont varier en fonction de la quantité consommée, de la méthode de consommation, de l'expérience de consommation de l'individu, de la tolérance individuelle, de la composition du cannabis (teneur en THC).

[70] Les trois experts s'accordent tous sur le fait que les tests de dépistage actuellement disponibles ne permettent pas d'évaluer l'état fonctionnel réel d'un individu et qu'il ne serait donc pas possible de déterminer si une personne est apte à exercer son travail, en fonction d'un test de dépistage.

[71] Les trois experts reconnaissent aussi l'importance de la voie d'administration du cannabis, car elle influe directement sur l'intensité, le délai d'apparition et la durée des effets de la consommation. Par exemple, l'administration par voie intrapulmonaire entraîne une action plus rapide et plus marquée que la consommation orale, qui induit des effets plus lents à se manifester. Il ressort de la preuve que la littérature scientifique demeure insuffisante concernant la consommation via vapoteuse, puisqu'il s'agit d'un mode d'administration encore trop récent.

[72] L'avis des experts est aussi concordant sur le fait que les signes et symptômes d'intoxication aux drogues, notamment le cannabis, sont nombreux; parfois ils sont faciles à déceler ou d'autres fois difficiles et complexes à détecter.

[73] Considérant l'importance de la preuve d'expert dans le présent dossier, il importe d'en rapporter l'essentiel.

#### Les experts de l'employeur

[74] Aussitôt la *Loi sur le cannabis* sanctionnée, l'employeur sollicite l'opinion d'un médecin-conseil en santé et sécurité au travail, la Docteure Anne Thériault (**D<sup>re</sup> Thériault**)<sup>30</sup>. Elle est experte en aptitude au travail, médecine aéronautique (examinatrice FAA/Transports Canada) et toxicomanie.

[75] L'exigence de tolérance zéro de l'employeur repose sur l'expertise de cette dernière, rendue en date du 28 août 2018, de même que sur des discussions qu'il a eues avec elle ainsi qu'avec d'autres transporteurs dans l'industrie de l'aviation. L'expertise écrite de la D<sup>re</sup> Thériault est déposée en preuve, de consentement. Aux fins de son expertise, celle-ci a pris connaissance de la Politique.

[76] La D<sup>re</sup> Thériault en arrive à la conclusion que plusieurs drogues, dont le cannabis, « ne devraient jamais être consommées pour les postes sensibles ». Elle écrit :

Dans un milieu aussi sensible que l'aviation, il pourrait être hasardeux d'autoriser les personnes occupant un poste à risque à consommer du cannabis, et ce, dans la mesure où les études actuelles démontrent des effets variant entre un consommateur occasionnel et un consommateur soutenu ou chronique. En fait, comme un employeur ne peut détecter via un test fiable quel type de

---

<sup>30</sup> MD, CIME, TotalMed – Solutions santé.

consommateur est le salarié, je suis donc d'avis qu'il n'y a pas de chance à prendre dans un domaine tel que l'aviation.

[77] Il importe de résumer les fondements de ses conclusions.

[78] En réponse au mandat qui lui est confié, notamment de confirmer que les postes sensibles se trouvant à la Politique le sont réellement, elle écrit « *qu'ils répondent tous à la notion de postes visés à la sécurité, puisque tous ces postes peuvent être impliqués de près ou de loin, dans la cause de la survenue d'un accident* ». Elle cite l'extrait d'un article<sup>31</sup> traitant notamment du programme de dépistage obligatoire pour les drogues aux États-Unis, dans lequel on y mentionne que « les employés de l'aviation qui sont couverts par le programme de dépistage obligatoire sont ceux qui effectuent des tâches reliées à la sécurité, incluant : les membres de l'équipage, les agents de bord, les instructeurs de vol, les répartiteurs aériens, le personnel de maintenance d'aéronef, les coordonnateurs de sécurité au sol, les agents de sécurité des aéroports et les contrôleurs aériens ».

[79] Référant à des études, notamment concernant des programmes de dépistage obligatoire pour les employés de l'aviation (qui incluent les agents de bord), elle affirme que la consommation de drogue triple le risque d'accident, ce qui est significatif. Même si le nombre d'accidents, selon ces études, était de 1,2 %, elle souligne que les conséquences liées aux accidents peuvent être catastrophiques et que, en conséquence, « les restrictions de consommation sont justifiées pour les postes à risque », tout comme le sont également les tests de dépistage, comme prévu à la Politique.

[80] Appelée à identifier les drogues pour lesquelles la tolérance zéro est appropriée pour les postes sensibles, la D<sup>re</sup> Thériault dresse une liste de 11 substances<sup>32</sup>, qui inclut le cannabis, qu'elle justifie ainsi :

Cette position relativement à la tolérance zéro, comme mentionné précédemment, s'explique en raison des risques liés à la consommation de telles drogues, mais également des conséquences suite à la prise de telles drogues (effets secondaires). En plus, il faut ajouter la notion du risque de dépendance lié à ces drogues. De fait, la consommation de ces drogues peut entraîner une dépendance physique et/ou psychologique qui, pour l'individu, peut lui causer une perte de contrôle quant à sa consommation et l'amener à consommer peu de temps avant ses quarts de travail et voire même de consommer durant les quarts de travail.

[81] Reconnaisant qu'il existe diverses positions sur la consommation de cannabis et ses effets résiduels dans le temps, elle maintient sa position quant à la tolérance zéro pour les postes sensibles, citant les deux extraits suivants d'une étude médicale :

Selon l'article *Acute and Chronic Effects of Cannabinoids on Human Cognition – A Systematic Review*, on indique :

---

<sup>31</sup> *Drug Violations and Aviation Accidents: Findings from the U.S. Mandatory Drug Testing Programs*, Li G, Baker SP, Zhao Q, Brady JE, Lang BH, Rebok GW, DiMaggio C, April 2011.

<sup>32</sup> Les 10 autres drogues sont : la cocaïne, les méthamphétamines, l'hydromorphone, l'oxycodone, les amphétamines, le PCP, les barbituriques, la morphine, le MDMA/MDA et la monoacétylmorphine (dérivé d'héroïne).

“Verbal learning and memory and attention are most consistently impaired by acute and chronic exposure to cannabis. Psychomotor function is most affected during acute intoxication, with some evidence for persistence in chronic users and after cessation of use. Impaired verbal memory, attention, and some executive functions may persist after prolonged abstinence”.

Most often measured using word list learning tasks, with several immediate and delayed recall trials and recognition trial, verbal learning and memory tasks have been identified as particularly sensitive to the acute and chronic effects of cannabis. Further clear evidence has emerged for impairing effects of acute intravenous (IV) THC, vaporized cannabis and oral nabilone on immediate and delayed recall and sometimes recognition accuracy.

(...)

Psychomotor function was impaired in users abstinent for 23-35 days, with a trend also after 12 months of abstinence (finger tapping). The weight of evidence suggests that psychomotor function is affected by acute intoxication and that this likely persists for some time after chronic cannabis exposure. Previous evidence for deficits in attention after chronic cannabis exposure was mixed, but more recent studies provide some clarity. Numerous studies report impairment in adolescent and adult cannabis users with a wide range of exposure as well as former users attention, processing speed, rapid visual information processing, visual search, tracking, trail making, and paced serial addition.<sup>33</sup>

[82] Elle cite un autre article qui fait le même constat :

Cannabis use may impair cognitive functions on a number of levels – from basic motor coordination to more complex executive function tasks, such as the ability to plan, organize, solve problems, make decisions, remember, and control emotions and behavior. These deficits differ in severity depending on the quantity, recency, age of onset, and duration of marijuana use. Understanding how cannabis use impairs executive function is important for clinicians. Individuals with cannabis-related impairment in executive functions have been found to have trouble learning and applying the skills required for successful recovery, putting them at increased risk for relapse to cannabis use.<sup>34</sup>

(...)

Vadhan et al. (2007) tested chronic, daily cannabis users after administering placebo, light (1.8%), or heavy (3.9%) THC and found no differences in performance on decision-making tasks. The researchers did find, however, that both THC groups were significantly slower in decision-making than the placebo group. On another decision-making task Ramaekers et al. (2006) found that, compared with the placebo group, subjects receiving THC were significantly less

<sup>33</sup> *Acute and Chronic Effects of Cannabinoids on Human Cognition – A Systematic Review*, Broyd, SJ, Van Hell HH, Beale C, Yücel M, Solowji N, Society of Biological Psychiatry, April 1, 2016, 79-557-577 p. 558 [www.sobp.org/journal](http://www.sobp.org/journal).

<sup>34</sup> *An Evidence-Based Review of Acute and Long-Term Effects of Cannabis Use on Executive Cognitive Functions*, Crean RD, Crane NA, Mason BJ, Addict Med, Volume 5, Number 1, March 2011, p. 1-7, p.1.

likely to make correct decisions. In addition, those in the THC groups required longer planning times (latency to respond) than the placebo group.<sup>35</sup>

[83] Elle souligne qu'une lenteur à prendre une décision pourrait s'avérer fatale dans le cas d'une urgence en vol en plus d'ajouter que cette étude a été menée avec des concentrations de THC jusqu'à 3,9 %, alors que la teneur en THC actuellement sur le marché est beaucoup plus élevée, voire 12 % en 2012 et jusqu'à 20 à 30 % en 2018. Elle poursuit en citant l'extrait suivant de cette même étude :

Research assessing the effects of acutely administered doses of cannabis on executive functioning has yielded mixed results (Table 2). Evidence of the impairing effects of cannabis intoxication on attention and concentration is stronger in less experienced cannabis users than those with established drug tolerance; attention and concentration in the latter group is disrupted more by acute abstinence than acute cannabis administration, probably as a function of neuroadaptation to chronic, heavy cannabis use. Comparable effects were observed on tasks involving information processing, a function that is a basic building block for attention and concentration. Acute cannabis use has generally been found to impair aspects of planning and decision-making, for example, response speed, accuracy, and latency. Some studies also found risk taking increased with higher doses of cannabis. Acute, impairing effects of cannabis on tasks assessing inhibition and impulsivity have also been documented.

(...)

Cannabis seems to continue to exert impairing effects in executive functions even after 3 weeks of abstinence and beyond. Although basic attentional and working memory abilities are largely restored, the most enduring and detectable deficits are seen in decision-making, concept formation, and planning. Verbal fluency impairments are somewhat mixed at this stage. Similar to the residual effects of cannabis use, those studies with subjects having chronic, heavy cannabis use show the most enduring deficits following three weeks or more abstinence.<sup>36</sup>

[84] Elle réfère aussi à une autre étude dont les données indiquent que l'ampleur du déficit neuropsychologique, ainsi que la mesure dans laquelle il persiste après l'abstinence, pourraient dépendre de la fréquence et de la durée de la consommation de cannabis, de la durée de l'abstinence et de l'âge de début de consommation. Cet extrait de son expertise mérite qu'on s'y attarde :

Pour résumer les articles, l'impact d'un certain niveau sérique de THC varie grandement d'une personne à l'autre. Cette variabilité peut s'expliquer en partie par l'absorption, par les tissus graisseux dans tout le corps, de la marijuana consommée. Le THC est ensuite relâché lentement des tissus graisseux vers le sang, entraînant un effet sur le cerveau. Il n'y a toutefois pas de relation entre l'effet sur le cerveau et le taux de THC durant la phase initiale de distribution ni durant la phase de relâchement à partir des graisses. Autrement dit, la quantité de

---

<sup>35</sup> *Ibid*, p.3.

<sup>36</sup> *Ibid*, p.5.

cannabis mesurée dans les liquides corporels et les tissus peut ne pas correspondre au degré d'affaiblissement des facultés provoqué par le cannabis.

Par ailleurs, l'affaiblissement subaigu ou persistant des facultés provoqué par le cannabis (c.-à-d. le stade d'affaiblissement des facultés provoqué par le cannabis dans lequel la personne apparaît en forme) constitue un risque professionnel et de sécurité important. La consommation de cannabis peut provoquer un affaiblissement important des facultés liées à la capacité des usagers occasionnels à exécuter des tâches complexes, jusqu'à 24 heures après la consommation pour une consommation isolée, de cannabis à faible concentration, mais peut provoquer un affaiblissement persistant des facultés chez les grands consommateurs ou les usagers chroniques, pouvant durer de quelques semaines à quelques mois, et pouvant être amplifié dans des conditions extrêmes, notamment en haute altitude, en environnement aérospatial et en ambiance hyperbare. L'effet peut persister même après que toute trace décelable de cannabis ait été éliminée par le corps.

(...)

S'ajoute à ce qui précède le fait qu'il n'existe aucun instrument de mesure fiable et non intrusif pour connaître le taux de THC d'un individu. Or, ceci complexifie la façon dont un employeur peut s'assurer qu'une personne occupant un poste à risque est apte à effectuer ses tâches sans danger pour le public, ses collègues et/ou lui-même. Dans un milieu aussi sensible que l'aviation, il pourrait être hasardeux d'autoriser les personnes occupant un poste à risque à consommer du cannabis, et ce, dans la mesure où les études actuelles démontrent des effets variant entre un consommateur occasionnel et un consommateur soutenu ou chronique. En fait, comme un employeur ne peut détecter via un test fiable quel type de consommateur est le salarié, je suis donc d'avis qu'il n'y a pas de chance à prendre dans un domaine tel que l'aviation.

[Mes soulignements]

[85] Enfin, elle résume ainsi les raisons pour lesquelles elle en arrive à recommander une tolérance zéro pour le cannabis :

En résumé :

- L'intensité et la durée de l'effet du cannabis varient grandement selon que la consommation soit isolée, en petite quantité, ou élevée et chronique. L'effet varie aussi selon plusieurs autres facteurs, tels que l'âge, le sexe, etc.;
- Il y a une différence entre un grand consommateur et un petit consommateur sur les effets temporels. Cependant, comme il n'y a pas d'instrument de mesure précis pour faire une différence entre ces deux types de consommateurs, ceci fait en sorte qu'une entreprise comme Air Transat doit faire preuve de prudence;
- La concentration de THC dans le cannabis varie grandement et en général, la concentration est beaucoup plus élevée maintenant qu'au moment où la plupart des études ont été effectuées (3 % vs 20 à 30 %);

- Il n'y a aucun test standardisé et fiable pour évaluer véritablement le niveau d'affaiblissement des facultés en milieu de travail. Ceci complexifie l'analyse sur la réelle consommation de l'employé.

[86] La D<sup>re</sup> Thériault répond ainsi à la question de savoir si le risque de dépendance aux drogues relativement aux postes sensibles peut expliquer la tolérance zéro (aucune consommation en tout temps) pour ces postes :

Tel que mentionné à la question 2, il est évident d'un point de vue médical que la dépendance physique ou psychologique justifie la mise en place d'une tolérance zéro. En effet, tel que mentionné à la question 2, le risque de la perte de contrôle d'un individu qui occupe un poste sensible devient un risque important qui justifie d'autant plus la tolérance zéro. Tel que déjà mentionné, la perte de contrôle peut entraîner la consommation peu de temps avant les quarts de travail ou même la consommation durant les quarts de travail. Une entreprise telle qu'Air Transat ne peut se permettre aucun risque à ce niveau.

[87] Je reproduis, en annexe<sup>37</sup>, toute la littérature médicale à laquelle la D<sup>re</sup> Thériault réfère dans son expertise.

[88] En prévision de l'audience sur le grief, l'employeur sollicite une autre expertise, cette fois-ci du D<sup>r</sup> David Luckow<sup>38</sup>, médecin-conseil chez Biron, qu'il complétera le 27 avril 2024. Dans un deuxième temps, le 10 mars 2025, celui-ci commentera par écrit l'expertise produite par le syndicat et il témoignera à l'audience. J'y reviendrai plus loin.

[89] Le curriculum vitae du D<sup>r</sup> Luckow est bien étoffé. Médecin omnipraticien, il est détenteur d'un B.SC en biochimie ainsi que d'un diplôme en médecine, M.D.C.M., de l'Université McGill. Il est certifié par le Collège des médecins de famille du Canada ainsi que du Collège des médecins du Québec.

[90] Il exerce principalement en toxicomanie et en santé mentale à l'Hôpital Douglas, mais exerce d'autres activités professionnelles. Il est médecin réviseur dans le dépistage des drogues depuis 2006; il est consultant pour le Guichet d'accès santé mentale jeunesse, de l'Ouest-de-l'Île, depuis 2012; il effectue des évaluations médicales indépendantes en toxicomanie depuis 2015; il agit comme médecin-conseil en santé au travail pour le CHUM depuis 2017; il travaille pour le centre de réadaptation en toxicomanie Andy's House Treatment Center depuis 2021; il est directeur du volet Transition vers la pratique clinique de l'Université McGill où il enseigne en 1<sup>re</sup>, 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> année depuis 2021 et, enfin, il travaille au Service de toxicomanie de l'Hôpital Douglas depuis 2021. Il a déjà été déclaré expert dans des causes ayant trait à la consommation de cannabis.

[91] Afin de rendre son opinion, le D<sup>r</sup> Luckow a consulté la Politique, l'opinion fournie par la D<sup>re</sup> Thériault de même que la liste de descriptions de tâches de plusieurs postes ainsi que les critères définissant un poste à risque.

---

<sup>37</sup> Annexe 1.

<sup>38</sup> MDCM, CFPC (AM), FASAM, CMRO, B.SC.

[92] Appelé à commenter le résumé des conclusions de la D<sup>re</sup> Thériault, le Dr Luckow affirme être du même avis qu'elle et déclare avoir repris les quatre points qui ressortent de l'expertise de celle-ci relativement à l'effet intoxicant et invalidant en lien avec la consommation de cannabis.

[93] En résumé, il partage l'opinion de la D<sup>re</sup> Thériault voulant que les 11 drogues, incluant le cannabis, dont elle approuve l'interdiction, doivent être visées par la tolérance zéro, considérant, dit-il, que la prise de ces substances peut avoir un impact sur le fonctionnement du travailleur lors de la consommation ainsi que pendant la période de récupération, après la fin de la consommation.

[94] Le D<sup>r</sup> Luckow précise qu'il n'est pas possible de distinguer entre un grand et un petit consommateur, en ce qu'il n'existe aucun instrument de mesure permettant de le faire. Ainsi, la consommation du patient ne pouvant être basée que sur ses dires, la fiabilité d'une telle information demeure relative. Il témoigne que la quantité de cannabis consommée, de même que la concentration de THC dans le corps peuvent avoir un impact sur la tolérance du cannabis, de même que sur les effets cognitifs et psychomoteurs.

[95] Tout comme la D<sup>re</sup> Thériault, il insiste sur le risque de dépendance au cannabis. Il cite dans son complément d'expertise un extrait d'un énoncé de Santé Canada du 3 avril 2024, qui se lit ainsi :

« Some people are also more prone to becoming addicted than others. It's estimated that 1 in 3 who use cannabis will develop a problem with their use. It's estimated that 1 in 11 (9%) of those who use cannabis will develop an addiction to it. This statistic rises to about 1 in 6 (17%) for people who started using cannabis as a teenager. If a person smokes cannabis daily, the risk of addiction is 25% to 50%.

[96] Pour lui, ces pourcentages sont suffisamment élevés pour justifier la tolérance zéro. Il explique que le risque de dépendance aux drogues, qui est caractérisé par une perte de contrôle sur l'utilisation de la substance, malgré des conséquences réelles ou potentielles de la prise de la substance, peut justifier une tolérance zéro pour ceux et celles qui occupent un poste sensible à la sécurité. Quelqu'un, dit-il, qui est susceptible de perdre le contrôle sur sa consommation de cannabis, ne devrait pas occuper un tel poste.

[97] Il explique que la consommation de cannabis entraîne un ralentissement psychomoteur, ce qui a un impact direct sur la gestion émotionnelle, la capacité de jugement et d'attention, la capacité à prendre des décisions, la mémoire et l'apprentissage du consommateur. Relativement à la gestion des émotions, il donne l'exemple d'une situation stressante comme le décès en vol d'un passager pour laquelle le PNC doit être stable émotionnellement afin de bien réagir et bien gérer.

[98] Ses conclusions reposent sur plusieurs études qui ressortent de la littérature médicale que je reproduis en annexe<sup>39</sup>. Ces études démontrent, dit-il, qu'il est possible

---

<sup>39</sup> Annexe 2.

que les effets du cannabis perdurent jusqu'à 24 heures après la consommation si celle-ci est isolée, mais qu'ils peuvent également persister durant plusieurs semaines pour une consommation importante et continue, et ce, malgré des périodes d'abstinence. D<sup>r</sup> Luckow témoigne qu'il est généralement possible de reconnaître une personne clairement intoxiquée, mais qu'une fois celle-ci en phase de récupération, les signes deviennent plus subtils, bien qu'ils demeurent bel et bien présents.

[99] Les effets cliniques d'une personne qui est clairement intoxiquée (phase « stone » ou « high ») se traduisent surtout par un ralentissement psychomoteur, une perte de jugement ainsi qu'une difficulté à résoudre des problèmes. Les effets cliniques peuvent être moins visibles chez une personne qui consomme régulièrement.

[100] Il réitère la même mise en garde que la D<sup>re</sup> Thériault, à savoir que, lorsque certaines des études sur lesquelles reposent ses conclusions ont été effectuées, le taux de THC était beaucoup moins élevé que maintenant. Il précise qu'en 1995, le taux de THC était d'environ 4 %, alors qu'il s'élevait plutôt à 12 % en 2014. Aujourd'hui, le taux de THC peut varier de 10 à 30 % pour le cannabis fumé, tandis que le THC dans la résine, le « wax pen » ou le vaporisateur peut aller jusqu'à 90 %. Il mentionne que la consommation mélangée de cannabis et d'alcool augmente l'effet intoxicant de l'un et de l'autre.

[101] Il témoigne qu'aucune période d'abstinence ne permettrait d'assurer l'absence d'effets résiduels. Les études actuelles ne permettent pas de garantir qu'une personne qui consomme du cannabis pendant quelques jours lors de ses vacances et s'abstient ensuite pendant 72 heures serait apte à accomplir son travail après cette période d'abstinence. Afin d'en être certain, le D<sup>r</sup> Luckow est d'avis que la Politique de l'employeur devrait être « tolérance zéro ». La phase dite de récupération, selon lui, est difficile à évaluer. Selon le degré d'intoxication, la récupération peut prendre plusieurs jours, voire des semaines. De plus, la phase de récupération n'équivaut pas au sevrage, puisque le sevrage de cannabis se produit lorsqu'il y a un arrêt de la consommation régulière de cannabis et que le corps ressent un manque. Le patient est généralement anxieux et déstabilisé émotionnellement. Le sevrage peut durer quelques jours ou quelques semaines.

[102] Il ressort de son témoignage qu'il n'existe pas d'études probantes sur la durée pendant laquelle une personne devrait s'abstenir de consommer du cannabis afin d'être tout à fait en contrôle de ses capacités. Les personnes qui consomment du cannabis ne sont d'ailleurs pas conscientes de l'altération de leurs capacités et peuvent déclarer ne pas se sentir affectées après en avoir consommé, bien que ce ne soit pas le cas.

[103] Le D<sup>r</sup> Luckow a eu le bénéfice de lire le rapport de l'expert du syndicat, le D<sup>r</sup> Claude Rouillard (**D<sup>r</sup> Rouillard**). Il en commente certains éléments sur lesquels je reviendrai après avoir résumé les conclusions de ce dernier, ci-après.

#### L'expert du syndicat

[104] Le D<sup>r</sup> Rouillard possède également un CV impressionnant. Il est titulaire d'un baccalauréat en Kinésiologie de l'Université du Québec à Trois-Rivières, ainsi que d'une maîtrise de l'Université Laval en sciences de l'activité physique, ayant étudié, plus

particulièrement, la coordination neuromusculaire. Comme il le précise lors de son témoignage, il n'est pas médecin, son titre lui vient du fait qu'il détient un doctorat en neurobiologie de l'Université Laval. Sa thèse de doctorat portait sur le rôle de la dopamine dans la maladie de Parkinson.

[105] Alors qu'il est professeur en neuropharmacologie à la Faculté de médecine de l'Université Laval entre 1990 et 2021, ses travaux de recherches portent principalement sur les effets de la dopamine et de la sérotonine dans le cerveau, notamment en lien avec la maladie de Parkinson et la dépendance aux drogues.

[106] Tout comme la secrétaire-trésorière du local de Montréal du Syndicat, le D<sup>r</sup> Rouillard considère la Politique déraisonnable eu égard au rôle du PNC dans la chaîne de commandement, adhérant plutôt à l'imposition d'une norme de 12 heures d'abstinence avant le début d'un quart de travail pour le PNC, comme c'est le cas pour l'alcool.

[107] Aux fins de son expertise écrite, le D<sup>r</sup> Rouillard a pris connaissance de diverses littératures scientifiques que je reproduis en annexe<sup>40</sup> à la présente sentence arbitrale.

[108] À l'aide de celles-ci, dit-il, il a cherché à comprendre les effets résiduels du cannabis plusieurs heures ou jours après sa consommation. Plus particulièrement, il cherchait à évaluer les répercussions possibles d'une consommation survenue en fin de semaine, comme un samedi, sur la performance au travail quelques jours plus tard, par exemple le lundi. Il en a conclu que les effets résiduels de cannabis peuvent durer pendant 5 à 12 heures.

[109] Dans son témoignage, il reconnaît que la littérature scientifique sur la consommation de cannabis et ses effets résiduels va dans tous les sens. Cela s'explique possiblement, dit-il, par le fait que le cannabis est probablement la substance présentant la plus grande variation interindividuelle en termes d'effets. Il déclare que le taux de THC mesuré peut différer considérablement d'une personne à l'autre, même lorsque la même quantité est consommée. Par exemple, si dix individus fument un joint contenant une dose identique de THC, environ cinq pourraient présenter une concentration normale, deux ne montreraient presque aucune trace ni aucun effet, tandis qu'un autre pourrait afficher une concentration beaucoup plus élevée et des effets amplifiés. Cette variation s'explique notamment par la méthode de consommation, l'expérience préalable de la personne (sa tolérance), ainsi que ses habitudes de consommation.

[110] Le D<sup>r</sup> Rouillard insiste dans son expertise et dans son témoignage sur le fait que désormais, le taux de CBD, autre constituant du cannabis, peut varier considérablement et plus il est élevé, plus il peut accentuer les effets thérapeutiques sur le consommateur.

[111] Il distingue les motivations liées à la consommation de cannabis par rapport à d'autres drogues qu'il qualifie de « fortes ». Ces dernières sont généralement consommées pour leurs effets psychoactifs, alors que le cannabis est de plus en plus souvent utilisé dans un but d'automédication et pour ses effets thérapeutiques, notamment pour gérer des problèmes d'anxiété ou de sommeil. Il écrit donc dans son rapport qu'une politique concernant la consommation de cannabis doit donc tenir compte

---

<sup>40</sup> Annexe 3.

de cette réalité. En somme, il prône la tolérance pour la consommation du cannabis puisque celui-ci serait utilisé comme moyen « thérapeutique » et pas seulement à des fins récréatives.

[112] J'ouvre une parenthèse ici : la consommation de cannabis à des fins thérapeutiques, qui doit s'accompagner d'une ordonnance médicale et dont le produit doit être acheté chez un distributeur approuvé par Santé Canada, n'est pas visée par le grief. De toute façon, la Politique exige qu'un PNC déclare toute médication de cette nature à l'employeur, puisque cela suppose une condition médicale qui nécessite le traitement par le cannabis. Il revient dans ces cas à l'employeur de déterminer si le PNC est apte ou non à travailler.

[113] Aussi, dans son rapport, le D<sup>r</sup> Rouillard remet en question la validité scientifique des recommandations émises par certaines instances gouvernementales selon lesquelles il faudrait attendre au moins 24 heures après la consommation de cannabis avant d'exécuter des tâches critiques pour la sécurité. Selon lui, ces recommandations reposeraient sur des études anciennes et peu solides. Il demeure convaincu que les effets perturbateurs du cannabis ne se manifesteraient que durant quelques heures après la consommation et que des études récentes concluraient que les effets résiduels deviennent négligeables après 8 heures. Il indique cependant n'avoir pas inclus dans son rapport le cas de consommation par vapoteuse, pour lequel la littérature demeure insuffisante, dit-il. Il souligne toutefois que cette méthode est particulièrement efficace, ce qui peut entraîner des effets puissants. Il s'agit, selon lui, d'un phénomène à surveiller de près. Comme le D<sup>r</sup> Rouillard le rappelle, depuis la légalisation du cannabis, celui-ci est vendu par la SQDC sous plusieurs formes, dont par la voie orale.

[114] Dans son rapport écrit, D<sup>r</sup> Rouillard indique qu'il y a lieu de se questionner sur une exigence de tolérance zéro pour le cannabis alors que ce n'est pas le cas pour l'alcool. Il pose la question à savoir si l'on pourrait appliquer des contrôles semblables pour ces deux substances psychoactives étant donné plusieurs de leurs similarités.

[115] Commentant le rapport de la D<sup>re</sup> Thériault, D<sup>r</sup> Rouillard dit n'avoir pas été en mesure de retrouver le document auquel elle fait référence, censé contenir la liste des postes considérés comme à risque et il dit ne pouvoir confirmer si le poste d'agent de bord y figure. Il témoigne donc avoir conclu qu'il constitue le « dernier maillon de la chaîne de commandement dans un avion commercial ». Il écrit dans son rapport que les PNC n'exercent pas de responsabilités critiques nécessitant une vigilance constante ou des réflexes rapides et que, par conséquent, leur rôle ne justifie donc pas une interdiction totale de consommation de cannabis.

[116] Ainsi, dit-il, bien que leur mission principale soit d'assurer la sécurité et le confort des passagers, il estime que cette fonction ne requiert pas, contrairement à celle du pilote, des capacités essentielles impliquant une prise de décision rapide ou des réflexes moteurs spécifiques. Il ajoute que les agents de bord reçoivent une formation rigoureuse leur permettant de réagir de manière automatique en cas d'urgence. Ainsi, il est d'opinion que la consommation de cannabis en dehors des heures de travail aurait peu de risque d'affecter leur performance professionnelle, dans le cas d'une urgence à bord.

[117] En ce qui a trait aux conclusions de la D<sup>re</sup> Thériault concernant le risque de dépendance associé à la consommation de drogues, il les conteste, soulignant qu'il n'existe pas de lien direct prouvé entre la consommation de cannabis et le développement systématique d'une dépendance. Il affirme que selon les données disponibles, environ 10 % des consommateurs de cannabis développeraient un trouble lié à l'utilisation. Il ajoute qu'en 2023 et 2024, la SQDC a vendu plus de 122 000 kg de cannabis et que, si chaque consommateur devenait effectivement dépendant, cela aurait généré de gros problèmes au Québec.

[118] Dans son rapport écrit, D<sup>r</sup> Rouillard écrit ceci :

On a longtemps présumé l'existence d'effets résiduels suite à la consommation du cannabis. Cependant, tel que discuté à la section 2.2, l'existence de ces effets résiduels est fortement remise en question par des études plus récentes (Brands et al., 2019; Matheson et al., 2020; McCartney et al., 2023). À la lumière de ces faits, il nous semble important de reconsidérer la tolérance zéro pour la consommation de cannabis pour les agents de bord. Comme je l'indique plus loin dans ce rapport (section 6.1.1), cette catégorie de personnel n'exerce pas de responsabilités critiques à savoir l'utilisation d'équipements dangereux, il n'est pas impliqué dans la prise de décision critique pour la sécurité d'autrui et ils n'ont pas la responsabilité de surveillance d'opérations à risque. De plus, cet emploi ne requiert pas un temps de réaction approprié, une vigilance constante, une coordination fine et une précision des gestes ainsi qu'une capacité rapide de jugement. La fonction principale du PNC est d'assurer à bord l'ensemble des services aux passagers d'exécuter ces tâches pour la sécurité, le bien-être et le confort des passagers. Dans un avion commercial, les agents de bord sont les derniers maillons de la chaîne de commandement. Cette chaîne comprend : 1) le commandant de bord; 2) le co-pilote; 3) le directeur de vol; et 4) les agents de bord.

[119] Lors de son contre-interrogatoire, le D<sup>r</sup> Rouillard admet avoir principalement fondé son opinion pour contrer celle de la D<sup>re</sup> Thériault sur une seule étude, soit celle de McCartney<sup>41</sup>. Il concède, aussi, à la lumière de la preuve qu'il a entendue à l'audience, devoir tempérer les conclusions qu'il a tirées relativement aux fonctions du PNC, dont il fait état dans son rapport dans l'extrait que je viens de citer.

[120] Je dois mentionner que D<sup>r</sup> Rouillard s'attarde longuement dans son rapport écrit sur le dépistage de l'alcool et des drogues, sur ce qui les distingue ainsi que sur les méthodes de dépistage des drogues, plus spécifiquement les matrices biologiques utilisables (sang, salive, urine) ainsi que les périodes de détection du cannabis associées à chacun des tests. Il le fait parce qu'il croit que la détection de trace de cannabis chez un PNC ne voudrait pas nécessairement dire qu'il y a affaiblissement de ses capacités à exercer ses fonctions et c'est un autre des motifs qu'il considère devoir prendre en compte aux fins de déterminer que la Politique ne devrait pas être tolérance zéro.

[121] Enfin, la conclusion de son rapport se lit comme suit :

---

<sup>41</sup> McCartney, D., Suraev, A., & McGregor, I.S. (2023). The "Next Day" Effects of Cannabis Use: A Systematic Review. *Cannabis Cannabinoid Res*, 8(1), 92-114.

Trois éléments suggèrent que les tâches des agents de bord ne rencontrent pas les critères pour une interdiction de consommation de cannabis en tout temps. Ces éléments sont : 1) Les agents de bord sont le dernier maillon de la chaîne de commandement; 2) Leur travail ne nécessite pas de capacités essentielles et 3) Une excellente formation initiale et continue aux situations d'urgence résulte dans une réponse automatique et précise aux situations d'urgence. Il est donc fort peu probable que la consommation de cannabis à l'extérieur du travail, en vacances ou durant les périodes de congé ait une incidence quelconque sur la sécurité des passagers. On peut donc se questionner sur l'interdiction de la consommation de cannabis à l'extérieur du travail et ce, en tout temps.

[122] Il ajoute que selon lui, il ressort des rapports des D<sup>rs</sup> Thériault et Luckow que ce sont les effets résiduels du cannabis qui pourraient justifier l'interdiction de consommer en tout temps. Or, il est d'avis que « les évidences scientifiques supportant l'existence d'effets résiduels à la consommation de cannabis sont très limitées et contredites par des études récentes (Brands et al., 2019; Matheson et al., McCartney et al., 2023) ».

#### Le rapport complémentaire du Dr Luckow

[123] Comme je l'ai indiqué précédemment, le D<sup>r</sup> Luckow a préparé un rapport complémentaire en réponse à l'expertise écrite du D<sup>r</sup> Rouillard. Il s'inscrit en faux sur plusieurs des éléments de l'analyse de ce dernier. Je n'insisterai que sur celles qui m'apparaissent les plus pertinentes au présent litige.

[124] Il reproche d'abord au D<sup>r</sup> Rouillard de faire la distinction entre une consommation « récréative » et « thérapeutique », en ne référant qu'aux produits vendus par la SQDC. Or, la SQDC « n'est pas légalement autorisée à vendre du cannabis à des fins médicales », elle « ne peut pas accepter les ordonnances médicales », mention expresse sur son site internet, repris dans le rapport du D<sup>r</sup> Luckow. Il cite également l'extrait suivant du site internet de la SQDC : « Le cannabis vendu à la SQDC n'est pas prévu à des fins médicales et vous n'avez pas besoin de détenir d'ordonnance d'un médecin pour en acheter ».

[125] Ainsi, selon D<sup>r</sup> Luckow, la consommation dite thérapeutique par le D<sup>r</sup> Rouillard, de type automédication doit entrer dans la définition de consommation à des fins récréatives. Si le travailleur ne possède pas une preuve d'achat et ne possède pas une ordonnance valide pour son cannabis à des fins dites thérapeutiques, il consomme pour des raisons « personnelles ».

[126] De plus, le D<sup>r</sup> Luckow s'explique mal pourquoi le D<sup>r</sup> Rouillard ne se positionne pas relativement au THC qui est vapoté, se repliant sur le fait que l'objectif de ce type de consommation est d'obtenir rapidement un état d'intoxication. Le D<sup>r</sup> Luckow est d'avis que cet enjeu devient particulièrement crucial dans le cadre d'une politique sur l'alcool et les drogues visant les travailleurs occupant un poste sensible à la sécurité. Par mesure de prudence, une telle politique doit tenir compte de toutes les formes de consommation de THC, y compris le vapotage. Une fois le THC parvenu au cerveau, ses effets demeurent les mêmes, peu importe le mode d'administration.

[127] En lien avec la question posée par le D<sup>r</sup> Rouillard à savoir pourquoi une norme telle que celle imposée pour l'alcool n'est pas adoptée, à savoir une interdiction d'en consommer dans les 12 heures précédant un vol, le D<sup>r</sup> Luckow répond que les études démontrent que des effets résiduels de l'alcool peuvent être présents jusqu'à 8 heures, d'où une politique prudente qui interdit la consommation d'alcool 12 heures avant le début d'un quart de travail pour les employés occupant un poste critique. Il ajoute : aucune étude sur l'alcool ne démontre qu'il y aurait des effets résiduels de l'alcool dans le sang 11 heures après la consommation. Or, au contraire, les études démontrent clairement que le cannabis ne s'élimine pas dans l'organisme de la même façon.

[128] Aussi, dit-il, toujours en lien avec cette question du D<sup>r</sup> Rouillard, toute politique doit tenir compte des effets maximaux et prévoir une marge de sécurité. Or, comme nous l'avons vu, les études ne s'entendent pas sur l'existence d'un seuil fiable en matière d'effets résiduels, en raison des nombreux facteurs qui les influencent, d'où selon lui une politique qui doit limiter la consommation de cannabis à des fins récréatives en tout temps. Il ajoute dans son rapport que la position de prudence concorde avec l'opinion de Beckson, Hagtvedt et Els en 2022<sup>42</sup>.

[129] La seule conclusion du D<sup>r</sup> Rouillard avec laquelle le D<sup>r</sup> Luckow se dit complètement en accord est celle selon laquelle « la consommation de cannabis pour une durée prolongée peut donner une tolérance acquise ». Il explique que c'est pour cette même raison qu'il recommande une interdiction de consommer en tout temps parce qu'on ne peut se fier à des signes cliniques d'intoxication.

#### *Ce que je retiens de la preuve d'experts*

[130] Ceci dit avec égards, j'estime devoir m'en remettre à l'opinion des experts de l'employeur relativement aux effets résiduels de la consommation de cannabis dans le temps.

[131] En effet, bien que je reconnaisse que l'expert du syndicat présente un parcours académique impressionnant, plusieurs éléments de son rapport et de son témoignage m'amènent à accorder moins de poids à son opinion, laquelle ne s'appuie pas sur la preuve présentée en l'espèce. À mon avis, son opinion est fondée sur de fausses prémisses à plusieurs niveaux.

[132] D'emblée, je précise que son expertise ne porte pas spécifiquement sur les effets du cannabis et que, bien qu'il ait déjà témoigné comme expert, jamais il ne l'a fait dans une affaire portant sur cette substance. Aussi, il importe de le souligner, étant donné qu'il n'est pas médecin, qu'il n'a jamais, comme c'est le cas pour les D<sup>rs</sup> Luckow et Thériault, posé de diagnostic, prescrit de traitements, rencontré de patients, ni observé cliniquement les effets du cannabis. Ainsi, outre les études qu'il a lues dans l'objectif de se faire une opinion pour la présente affaire, il n'a donc pas été personnellement à même d'évaluer les symptômes ou les réactions physiologiques d'un individu sous l'influence

---

<sup>42</sup> Cannabis use before safety sensitive work: What delay is prudent?

du cannabis. Cette lacune affecte, à mon avis, sa capacité à juger des risques en milieu de travail.

[133] Comme le plaide l'employeur, son analyse, bien qu'intellectuellement rigoureuse, demeure théorique et détachée des réalités propres au milieu aérien, limitant ainsi la crédibilité de ses conclusions lorsqu'on les applique à l'évaluation réelle des risques liés à la consommation de cannabis dans le cadre du travail des PNC.

[134] D'abord, tant dans son rapport que lors de son témoignage, D<sup>r</sup> Rouillard remet en question le fait que le poste du PNC en soit un « à risque » sur le plan de la sécurité. Par conséquent, son opinion est manifestement teintée par le doute qu'il entretient à cet égard.

[135] Or, pourtant, cela est non seulement admis par le syndicat, mais cette qualification est reconnue dans le domaine de l'aviation et par TC. Les membres d'équipage d'un aéronef, dont les PNC, occupent des postes critiques en matière de sécurité, de par les tâches qui leur sont dévolues. Dans sa *Politique concernant le dépistage d'alcool et de drogues*<sup>43</sup>, la *Commission canadienne des droits de la personne* définit ainsi ce qu'est un poste critique sur le plan de la sécurité :

Un poste critique sur le plan de la sécurité est un poste qui, si le titulaire avait les facultés affaiblies par l'alcool ou les drogues, pourrait entraîner un risque direct et important de préjudice pour le titulaire de ce poste, pour des tiers ou pour l'environnement. Pour déterminer si un poste est critique sur le plan de la sécurité, il faut tenir compte du contexte de l'industrie, du lieu de travail concerné et de la participation directe du titulaire à une activité à haut risque. Dans toute définition, il faut tenir compte du rôle des superviseurs formés en conséquence, de même que des mécanismes de contrôle et d'atténuation adoptés sur les lieux de travail.

[136] Ainsi, conformément à ce que prévoit la Politique, les PNC, faisant partie de la chaîne de commandement sur les vols, occupent un poste critique du point de vue de la sécurité.

[137] Ensuite, il y a l'écart important entre la preuve administrée devant moi, quant au rôle des PNC en matière de sécurité pour les passagers et ce que rapporte D<sup>r</sup> Rouillard tant dans son rapport que lors de son témoignage. Il témoigne avoir regardé les descriptions de tâches que j'ai reproduites plus haut et avoir rencontré virtuellement la secrétaire-trésorière du syndicat, également agente de bord, pour qu'elle lui fasse part de son expérience.

[138] Or, il ressort du témoignage de cette dernière une différence notable entre sa description des tâches du PNC et le reste de la preuve que j'ai entendue à ce sujet, notamment le témoignage du directeur principal de la formation et des normes de cabine, également gestionnaire des agents de bord en vertu du RAC, qui cumule 26 années d'expérience au sein d'Air Transat, où il a successivement occupé les fonctions d'agent de bord, de directeur de vol et de formateur.

---

<sup>43</sup> *Politique de la Commission canadienne des droits de la personne sur le dépistage d'alcool et de drogues*, version révisée en octobre 2009.

[139] Ce dernier a présenté une réalité plus complexe et exigeante du travail des PNC, décrivant une série d'incidents en vol qui ont nécessité l'intervention des PNC, comme je l'ai abordé dans une section précédente. Le D<sup>r</sup> Rouillard a reconnu dans son témoignage que le Directeur semblait avoir une expérience plus poussée que la secrétaire-trésorière du syndicat.

[140] Je précise que cette dernière travaille pour l'employeur depuis 2000. Elle a occupé les postes d'agente de bord et de directeur de vol. Cependant, elle occupe également des fonctions syndicales depuis 2009, fonctions qui ont eu pour effet de réduire son temps de vol à titre de PNC, voire l'en priver complètement certaines années. Depuis 2018, elle effectue environ 2 à 3 vols par mois et est libérée à temps plein depuis 2021. Cela explique peut-être qu'elle n'ait pas connu beaucoup de situations d'urgence en vol, ce qu'elle admet dans son témoignage.

[141] Elle décrit un travail quasi routinier qu'on aurait pu croire exempt de tout risque, n'eût été les statistiques déposées par l'employeur relativement aux incidents présentant un enjeu de sécurité. En effet, sa description des tâches du PNC fait abstraction des risques qui y sont associés, bien réels, et pour lesquels ils sont d'ailleurs formés. Nul doute que cela a influencé la perception du D<sup>r</sup> Rouillard des PNC et contribué aux conclusions auxquelles il en vient relativement aux risques que peut représenter la consommation de cannabis pour ces derniers.

[142] Ce qui frappe, à la lecture de son rapport, c'est que son évaluation du risque de la consommation de cannabis est fondée sur un aperçu partiel et non représentatif des situations à haut risque que doivent parfois affronter les PNC. Il va même jusqu'à mettre en doute le fait qu'ils occupent un poste sensible relativement à la sécurité, affirmant qu'ils sont le « dernier maillon de la chaîne de commandement ».

[143] Or, je retiens de la preuve que le PNC fait partie intégrante de la chaîne de commandement et qu'il a un rôle crucial à jouer en lien avec la sécurité des passagers, de diverses manières. D<sup>r</sup> Rouillard reconnaît finalement, à l'audience, que le PNC, à l'instar du pilote, occupe des fonctions sensibles en matière de sécurité aérienne. Il admet aussi qu'en cas de situations critiques, comme le décès d'un passager en plein vol, le PNC doit intervenir rapidement et efficacement. Pourtant il persiste, en affirmant que même si des effets résiduels du cannabis étaient encore présents, le PNC pourrait malgré tout agir de manière quasi automatique, notamment grâce à la sécrétion d'adrénaline en situation de stress intense.

[144] Contre-interrogé au sujet de cette assertion, D<sup>r</sup> Rouillard convient qu'elle repose sur une hypothèse personnelle. Il avoue n'avoir mené aucune étude portant précisément sur les effets résiduels du cannabis dans des situations d'urgence vécues par des agents de bord. Il n'a jamais observé de tels cas ni recueilli de données empiriques à ce sujet. Il admet d'ailleurs que les connaissances scientifiques actuelles ne permettent pas de conclure avec certitude quant à la capacité réelle d'une personne sous effet résiduel du cannabis à réagir adéquatement dans un contexte de haute pression.

[145] De fait, il appert de la preuve que les PNC évoluent dans un environnement à haut risque, tout comme les pilotes, particulièrement en cas d'urgence. L'arbitre André Dubois

abondait dans ce sens dans une sentence arbitrale<sup>44</sup> où il confirmait le congédiement imposé à un directeur de vol au service d’Air Transat pour avoir refusé de façon répétée de subir un test de dépistage de drogues alors qu’il avait un profil de consommation de telles substances et qu’il souhaitait effectuer un retour au travail après une longue période d’absence.

[146] Le D<sup>r</sup> Luckow souligne dans son rapport complémentaire que TC publiait en 2021, une « circulaire d’information » concernant les exigences de matériaux des uniformes d’un agent de bord (AC No. 700-058), insistant sur le rôle crucial des PNC lors de situations d’urgence :

«The most obvious reason for having a uniform is that crew members are easily identifiable in the event of an emergency. If the emergency involves a fire, the uniform can provide an extra layer of protection and therefore help in the ability for the crew member to respond. If the flight attendant is incapacitated through injury, they may be unable to assist passengers resulting in a slower evacuation. The uniform can provide impact protection and fire protection, which can contribute to successful evacuation. »

Survival factor observations addressed in the Commission of Inquiry into the Air Ontario Crash at Dryden, Ontario also included clothing worn by flight attendants. These observations are based on the investigation conducted by the human factors investigators, as reported by them in writing and in testimony before the Inquiry. In his Final Report, Justice Virgil P. Moshansky wrote “another cabin safety issue involves the clothing worn by the flight attendants. Flight attendant Hartwick’s outer clothing comprises of slip-on shoes, a light dress, and a sleeveless vest. She lost one shoe in the aircraft and the other outside the aircraft, in the snow. She eventually borrowed a pair of shoes from a passenger, enabling her to better help survivors. I see a need for there to be more attention paid to clothing all flight attendants in a manner that will allow them to better provide the leadership required of them in an emergency.”

[Mes soulèvements]

[147] Également, dans une sentence arbitrale<sup>45</sup> récente, l’arbitre reconnaît le rôle primordial qu’occupent les PNC en matière de sécurité. Dans cette affaire, une politique de l’employeur interdisait aux PNC la consommation de drogues légales ou non en tout temps, même à l’extérieur du travail. L’arbitre avait à décider si l’employeur avait les motifs raisonnables pour procéder au dépistage de la marijuana à partir d’un cheveu d’un agent de bord, à la suite d’une dénonciation de collègues de travail rapportant qu’il consommait de la marijuana durant un congé pour maladie.

[148] Comme le département de santé et sécurité de l’employeur avait déterminé que cet agent de bord pouvait retourner au travail après son absence pour maladie, l’employeur voulait vérifier s’il avait consommé ou non des drogues. L’arbitre mentionne ceci :

---

<sup>44</sup> *Air Transat AT inc. et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4041 (division du transport aérien)*, 5 avril 2017, 2017 QCTA 213 (M. André Dubois, arb.).

<sup>45</sup> *Air Canada v CUPE, Air Canada Component*, 2024 CanLII 46083 (CA LA), (William Kaplan, arb.)

The company had an entirely legitimate safety interest to protect as the grievor had been cleared to return to work; it had reasonable cause to request testing before he returned to active employment. Put another way, the company needed to ensure the grievor was not using proscribed substances before he resumed flight duties where he would be responsible for the safety of passengers and crew.

Indeed, in the face of those reports from the grievor's colleagues and housemates, it would have been derelict of the company to ignore the information it had received: it may not have been dispositive, but it was certainly sufficient to establish reasonable cause for testing.

[Mes soulèvements]

[149] Les autres motifs pour lesquels j'estime devoir m'écarter de l'expertise du D<sup>r</sup> Rouillard, sont en lien avec la littérature de McCartney, précitée, étude sur laquelle il fonde largement son opinion.

[150] Le premier motif, mis en lumière dans le rapport complémentaire du D<sup>r</sup> Luckow, est le fait que ses auteurs citent deux études distinctes pour conclure qu'une forte consommation de cannabis n'affecterait probablement pas la performance du « lendemain ». Cependant, ces études reposaient en réalité sur la même population de consommateurs réguliers (moyenne de 2,8 fois par semaine), probablement très tolérants au cannabis. Comme près de 40 % des participants de la revue provenaient de ce groupe tolérant, il devient difficile de détecter un véritable effet du « lendemain » dans le contexte d'une tolérance importante au cannabis. D'ailleurs, note le D<sup>r</sup> Luckow, ces mêmes auteurs mentionnent : « *Further high-quality studies investigating the "next day" effects of THC in both occasional and medicinal cannabis uses are, of course, required, as are studies involving the administration of oral THC. Until the results of such studies become available, there remains some justification for a cautious regulatory approach* ».

[151] Aussi, malgré leur conclusion voulant que dans l'ensemble, il semble exister peu de données scientifiques permettant d'étayer l'affirmation selon laquelle la consommation de cannabis altère la performance « le lendemain », les auteurs de l'étude McCartney écrivent que des recherches supplémentaires, en particulier des études portant à la fois sur les consommateurs occasionnels et médicaux ainsi que sur l'administration orale de THC, sont fortement recommandées.

[152] On l'a vu précédemment, le D<sup>r</sup> Rouillard ne traite pas dans son rapport de l'incidence du cannabis administré par voie orale. On peut s'en étonner puisque la preuve révèle que les vapoteuses vendues à la SQDC peuvent contenir jusqu'à 90 % de THC. Comme l'a dit le D<sup>r</sup> Rouillard, ce type d'administration du cannabis est trop récent pour que des études sérieuses se soient penchées sur ses effets résiduels dans le temps, d'où la mise en garde faite par l'étude McCartney.

[153] Enfin, un dernier élément qui jette un doute sur la valeur probante des résultats de cette même littérature de McCartney, laquelle, comme je l'ai déjà mentionné, supporte presque à elle seule les conclusions du D<sup>r</sup> Rouillard sur les effets du cannabis, est le fait qu'elle est subventionnée par l'industrie du cannabis médical. En effet, celle-ci annonce à la fin de sa publication que les auteurs ont reçu des fonds de l'industrie du cannabis

médical, ce qui soulève un risque de conflit d'intérêts et peut affecter la crédibilité ou l'objectivité de leurs conclusions sur les effets du cannabis.

[154] Peut-on réellement s'étonner que cette étude, notamment en ce qui concerne les effets résiduels du cannabis dans le temps, en arrive à des conclusions contraires à celles des recherches menées principalement au bénéfice du secteur de l'aviation et sur lesquelles repose l'opinion des D<sup>rs</sup> Thériault et Luckow? Poser la question c'est y répondre.

#### *Le test appliqué à la preuve*

[155] La jurisprudence nous enseigne que la simple existence d'activités à risques élevés et la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs justifient l'exigence de l'employeur que ses salariés n'effectuent pas leur travail sous l'effet de l'alcool, de la drogue ou de médicaments affectant leurs capacités et permet à l'employeur de prendre les mesures pour s'en assurer.

[156] Dans la sentence arbitrale *Shell Canada Itée*<sup>46</sup>, précitée, l'arbitre Jean-Pierre Lussier en vient à la conclusion que l'employeur peut faire subir un test de dépistage de drogues ou d'alcool à un employé qui est transféré ou promu à un poste critique pour la sécurité:

[53] Dans cette même décision, on peut lire au paragraphe 195 que certaines industries, de par leur nature même, exigent des mesures hautement sécuritaires (« highly safety sensitive ») au point de justifier une extrême prudence (« high degree of caution ») indépendamment de tout historique de problèmes relatifs à l'alcool ou aux drogues. C'est notamment le cas dans une raffinerie, comme l'arbitre Picher l'a mentionné dans une décision ultérieure.

[...]

*1) Est-ce que Shell peut exiger d'un employé qui est transféré ou promu à un poste critique pour la sécurité, qu'il se soumette à un test de dépistage de drogue ou d'alcool ?*

[...]

[62] Un employeur, dans une industrie à haut risque, est à mon avis parfaitement fondé à s'assurer qu'un salarié postulant sur un PCS n'est pas aux prises avec un problème d'alcoolisme ou de toxicomanie, maladies mettant en péril la sécurité des salariés, des biens et du public.

[63] Bien sûr, l'obligation de se soumettre à un test de dépistage constitue une atteinte au droit à son intégrité physique et à sa vie privée. Mais je suis d'avis qu'en l'espèce, cette atteinte se justifie en vertu de l'article 9.1 de la Charte. Le test est imposé dans la poursuite d'un objectif légitime et important et est rationnellement lié à cet objectif. Quant à la question de l'atteinte raisonnablement minimale, il faut bien reconnaître que, pour déceler la

---

<sup>46</sup> *Supra*, note 9.

présence d'un problème d'alcool ou de drogue chez un salarié qui postule un PCS, il n'y a pas d'autre moyen utile qu'un test de dépistage.

[Nos soulignements]

[157] Son raisonnement a été suivi par d'autres arbitres, notamment par l'arbitre Carol Jobin<sup>47</sup> qui s'exprime ainsi à ce sujet :

[142] Dans le présent dossier, l'objectif de l'Employeur est d'assurer un déroulement sécuritaire des opérations par de hautes mesures de sécurité compte tenu que l'environnement de travail est à risque pour les personnes et les biens. Il s'agit donc de protéger la santé et la sécurité au travail et de se conformer à ses obligations légales en la matière. Dans ce cadre, l'Employeur a adopté une politique sur les facultés affaiblies par l'alcool, les drogues, la fatigue et toute autre cause. Je renvoie pour plus de détails à la présentation que j'ai faite plus haut de la Politique (paras. [9] à [14] de la présente décision). Il importe de constater que, sauf en ce qui concerne la fatigue comme cause de facultés affaiblies et en ce qui concerne la référence à la Grille (il s'agit de deux points litigieux), la Politique n'est pas contestée. Plus particulièrement, le caractère légitime et important de l'objectif poursuivi n'est aucunement remis en cause. Il en résulte que l'analyse des points litigieux portera essentiellement sur la proportionnalité (lien rationnel et atteinte minimale).

[143] Il importe également de prendre acte de l'admission selon laquelle tous les postes syndiqués sont des postes à risque. Une preuve élaborée a porté sur les opérations effectuées et sur les différents postes qu'il n'est pas utile de récapituler ici compte tenu de cette admission. En somme, il n'est pas contesté que l'entreprise, compte tenu de la nature de ses opérations, est à haut risque («highly safety sensitive»). Cette qualification a comme conséquence généralement reconnue par la jurisprudence de rendre moins pertinents, dans l'appréciation de la proportionnalité d'une mesure, des facteurs tels qu'un historique de problèmes relatifs à l'alcool ou aux drogues ou encore un bilan plus ou moins lourd d'accidents du travail. Autrement dit, plus l'entreprise est à risque, plus des mesures proactives sont justifiées sans égard à ces facteurs. Ces mesures demeurent néanmoins assujetties au test de la proportionnalité (lien rationnel et atteinte minimale).

[Mes soulignements]

[158] Je rappelle que l'interdiction de l'employeur n'inclut pas la consommation liée à une intervention médicale ou une chirurgie, ni la consommation à des fins médicales.

[159] Dans l'arrêt *Pâtes et Papier Irving*, la Cour suprême du Canada, qui se prononçait sur l'opportunité pour un employeur d'imposer des tests aléatoires de dépistage d'alcool dans un lieu de travail considéré comme dangereux, rappelait toute la complexité de la tâche qui incombe au décideur lorsqu'il doit concilier de tels intérêts :

[1] La vie privée et la sécurité sont des intérêts liés au milieu de travail à la fois très importants et très délicats. Ils entrent aussi parfois en conflit, tout particulièrement lorsque le lieu de travail est dangereux.

---

<sup>47</sup> *Syndicat des métallos, section locale 7493 et Poudres métalliques du Québec ltée (grief syndical)*, D.T.E. 2011T-556 (M<sup>e</sup> Carol Jobin, arb.).

[160] Je procède maintenant à l'examen de la Politique à la lumière du test permettant d'en déterminer la validité.

L'employeur poursuit un objectif légitime et important

[161] Dans un secteur considéré comme à haut risque en ce qui a trait à la sécurité et soumis à une réglementation stricte comme l'aviation, l'employeur a une responsabilité primordiale : garantir la sécurité des passagers à bord de ses aéronefs, celle de ses employés et du public. Il en découle une obligation de s'assurer que les salariés à bord d'un vol, qui occupent des postes jugés critiques pour la sécurité, n'aient pas les capacités affaiblies par le cannabis lorsqu'ils exercent leurs fonctions. La preuve prépondérante établit que les PNC doivent prendre des décisions rapides, précises et qui requièrent souvent une force physique et cela, dans des conditions stressantes.

[162] Personne ne met en doute l'engagement qu'a une compagnie d'aviation de mener ses passagers à destination en assurant leur sécurité pendant toutes les phases du vol. La réglementation du RAC concernant le PNC exige qu'il soit apte au travail, c'est-à-dire dont la capacité à agir en qualité de membre d'équipage « n'est pas affaiblie par la fatigue, la consommation d'alcool ou de drogues ou un problème de santé mentale ou physique (fit for duty) ». Telles sont les attentes pour le PNC.

[163] Je rappelle que la dangerosité du lieu de travail est un des critères pertinents à l'analyse du test endossé par la Cour suprême du Canada<sup>48</sup>. D'aucuns ne remettent en cause le fait que l'aviation est le mode de transport le plus réglementé. Dans l'arrêt *Irving*, la juge Abella, au paragraphe 45, évoque la possibilité que des tests aléatoires puissent être jugés raisonnables, même en l'absence d'un problème démontré de drogue ou d'alcool en milieu de travail, dans certaines « circonstances extrêmes ».

[164] L'argument du syndicat voulant que l'enjeu de sécurité démontré par la preuve soit dilué par le nombre élevé (120) de vols effectués chaque jour par l'employeur, ne fait pas obstacle, en l'espèce, au critère de la poursuite d'un objectif légitime et important. Il va de soi qu'un seul accident peut avoir d'énormes répercussions tant pour l'employeur, pour ses employés, ses passagers ainsi que le public.

[165] En raison de la nature de ses activités, l'employeur exige que ses employés aient la pleine capacité de leurs moyens et effectuent leur travail avec toute la vigilance et le jugement requis pour le titulaire d'un poste à risque en matière de sécurité. Au vu de la preuve d'expert, il y a certes un enjeu de sécurité en lien avec la consommation de cannabis. L'offre accrue de produits à différentes teneurs en THC découlant de la légalisation du cannabis justifie aussi une vigilance plus grande dans un milieu à risque tel que le domaine de l'aviation.

[166] Cela justifie l'employeur d'encadrer son usage, même en dehors des heures de travail. D'ailleurs, la Cour suprême du Canada<sup>49</sup> confirme que la Constitution n'empêche

---

<sup>48</sup> *Supra*, note 10, *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 30 c. Pâtes & Papier Irving, Ltée*, [2013] 2 RCS 458, par. 31.

<sup>49</sup> *Association des juristes de justice c. Canada (Procureur général)*, [2017] 2 R.C.S. 456.

pas un employeur public d'exercer un certain contrôle sur ses salariés à l'extérieur du travail. Ceci peut certes être valide dans le secteur privé.

[167] En conclusion, j'estime que l'employeur a démontré qu'il poursuit un objectif légitime et important en adoptant sa Politique.

La Politique est-elle proportionnelle à l'objectif poursuivi et son atteinte au droit à la vie privée est-elle minimale?

[168] Certes, la tolérance zéro pour la consommation de cannabis pour le PNC empiète sur son droit à la vie privée. Parce qu'il occupe un poste à risque, en vertu de la Politique, il n'a pas le loisir de consommer du cannabis, même dans ses temps libres, alors qu'il n'est pas au travail. Bref, le PNC se voit interdire d'utiliser, à des fins récréatives, un produit légal, et ce en tout temps, s'il souhaite continuer à occuper un poste à risque. Une telle interdiction, il va de soi, porte atteinte à l'autonomie personnelle du PNC.

[169] Découle également de cet empiétement sur la vie privée la possibilité qu'un test de dépistage soit imposé. En effet, la Politique prévoit et encadre les tests fondés sur un motif raisonnable comme moyen d'assurer le respect de l'interdiction de consommation du cannabis. Ces tests ne sont pas remis en question ici, mais je dois les considérer dans mon analyse puisqu'ils constituent également une atteinte au droit à la vie privée, comme le rappelle l'arrêt *Irving*, précité.

*La Politique est proportionnelle à l'objectif poursuivi*

[170] Considérant la preuve qui a été administrée devant moi, notamment sur les enjeux de sécurité propres au travail des PNC, qui exigent qu'ils soient en parfait contrôle de leurs capacités intellectuelles, physiques et mentales et, plus spécifiquement, la preuve d'expert prépondérante démontrant que des effets résiduels peuvent persister dans le temps, même après de longues périodes d'abstinence, ainsi que le potentiel de dépendance, j'estime que l'employeur a raisonnablement démontré un lien rationnel entre sa Politique et son objectif d'assurer la sécurité sur ses vols.

[171] Tout comme l'arbitre Louise Viau<sup>50</sup> en arrivait à cette conclusion dans le domaine de la navigation de pétroliers, je considère que le domaine de l'aviation s'assimile à des « circonstances extrêmes » auxquelles référerait la Juge Abella dans l'arrêt *Irving*. L'arbitre Louise Viau écrit :

[197] Selon nous, le domaine de la navigation, et particulièrement lorsqu'il s'agit de pétroliers, constitue de telles circonstances extrêmes qui peuvent justifier la mise en place par un employeur d'une politique unilatérale de dépistage aléatoire sans que l'atteinte aux droits fondamentaux des marins soit contraire à l'ordre public ou à l'intérêt général de la population.

[172] Dans cette affaire, l'arbitre Louise Viau était saisie d'un grief contestant le congédiement d'un matelot de pont (homme à tout faire) après qu'il eut obtenu un résultat

---

<sup>50</sup> *Supra*, note 15, *Syndicat international des marins canadiens et Desgagnés Marine St-Laurent inc. (Michael Frégeau)*, (T.A., 2020-06-05), 2020 QCTA 271, SOQUIJ AZ-51690267.

positif au cannabis à un test de dépistage de drogues aléatoire effectué à l'improviste. La politique, incorporée à la convention collective, stipulait une tolérance zéro pour la consommation de tout type de drogues. Son analyse l'a amené à se demander si le fait d'exiger du matelot qu'il se soumette à un test de dépistage aléatoire de drogues constituait une atteinte illicite à ses droits fondamentaux et plus particulièrement à son droit à la vie privée.

[173] Au début de son analyse, elle rappelle d'abord les propos suivants de l'arrêt *Goodyear* quant à la portée des droits fondamentaux :

[16] Ces droits fondamentaux que sont le droit à l'intégrité de la personne, le droit à la sauvegarde de la dignité et le droit au respect de la vie privée ne sont pas absolus. L'article 9.1 de la Charte prévoit qu'ils doivent s'exercer « dans le respect des valeurs démocratiques, de l'ordre public et du bien-être général des citoyens du Québec.

[Reproduit tel quel]

[174] Ensuite, l'arbitre confirme le droit de l'employeur d'imposer des tests aléatoires de dépistage aux drogues, vu la nature des activités de l'entreprise. Elle considère que, contrairement aux affaires *Irving* et *Goodyear* qui ont traité du bien-fondé de politiques de dépistage aléatoire uniquement en fonction de la dangerosité du lieu de travail, l'employeur avait « toute une constellation de justifications » dont certaines relèvent de la sécurité de son personnel, mais d'autres concernent la protection de l'environnement et les pratiques commerciales propres à l'industrie du transport maritime.

[175] Elle écrit que compte tenu des obligations contractuelles de l'employeur, l'instauration d'une politique de tests de dépistage aléatoire a donc un lien rationnel avec les préoccupations de ce dernier quant à leur respect. Elle poursuit en mentionnant qu'à elles seules ces obligations contractuelles ne seraient sans doute pas suffisantes pour justifier une telle limitation aux droits des marins, mais que l'employeur a exposé plusieurs autres raisons pour justifier l'instauration de la Politique dans son ensemble et des tests aléatoires en particulier. Elle réfère notamment aux obligations de l'employeur en matière de protection de l'environnement ainsi qu'à la sauvegarde de ses intérêts économiques. Elle ajoute, avec raison : « Nous ne sommes pas à l'abri d'un malencontreux accident avec les risques environnementaux pouvant en découler ».

[176] Dans notre cas, on l'a vu, le travail des PNC s'effectue en haute altitude, dans un environnement où les incidents et situations d'urgence sont nombreux et exigent du PNC qu'il intervienne avec l'ensemble de ses capacités et un jugement intact. Pour reprendre l'idée exprimée par l'arbitre Viau, nul n'est à l'abri d'un malaise grave d'un passager dans un espace clos à plus de 30 000 pieds d'altitude ni d'un protocole d'urgence à appliquer en raison d'un incident pouvant survenir à n'importe quelle phase du vol, y compris lors d'un atterrissage d'urgence.

[177] Force est de reconnaître que la compréhension actuelle des effets de cette substance y compris ses effets résiduels et son incidence potentielle sur le corps humain et sur la prestation de travail demeure limitée et litigieuse.

[178] Cependant, des études sérieuses démontrent que des effets résiduels susceptibles d'altérer la capacité de jugement et de concentration peuvent persister chez certains individus, même après de longues périodes d'abstinence. On ne peut ignorer non plus le potentiel de dépendance, un facteur de risque important, comme l'indique la preuve d'expert. Une dépendance peut influencer la durée ou l'intensité des effets du cannabis. Comme le plaide l'employeur, cela soulève un enjeu important : il n'a aucun moyen de distinguer un grand consommateur d'un usager occasionnel, d'où la proportionnalité de la mesure à l'objectif poursuivi.

[179] De plus, je rappelle que les experts, en l'espèce, s'entendent pour dire que le cannabis est probablement la substance présentant la plus grande variation interindividuelle en termes d'effets. Ils s'accordent aussi pour dire que les études portant sur les effets du cannabis vapoté sont actuellement insuffisantes pour en tirer des conclusions valables. Elles n'ont pas encore permis d'en connaître les effets résiduels dans le temps. Or, la preuve démontre que la teneur en THC pour ce type de produit est de 90 %.

[180] Je rappelle que même les auteurs de la littérature principale sur laquelle l'expert du syndicat base son opinion, voulant que les preuves scientifiques ne supporteraient pas l'affirmation selon laquelle qu'il y aurait des « effets du lendemain » pour les utilisateurs de cannabis, formulent la mise en garde suivante :

However, further research, in particular, studies involving both occasional and medicinal cannabis users and oral THC administration, is strongly recommended.

[181] Il appert également de la preuve qu'il s'avère être très difficile de mesurer objectivement l'affaiblissement des facultés de la personne qui a consommé du cannabis, passé la période de *high* et de récupération. De plus, les signes cliniques d'un tel affaiblissement sont plus subtils et peuvent varier selon la substance et ressembler à de la fatigue ou du stress. S'ajoute à cela la preuve démontrant qu'aucun test de dépistage actuellement disponible ne permet d'évaluer l'état fonctionnel réel d'une personne. Ainsi, sans politique de tolérance zéro, l'employeur ne disposerait d'aucun outil fiable pour s'assurer de la pleine capacité fonctionnelle des PNC.

[182] En conclusion sur ce critère d'évaluation, en vertu de la preuve, j'estime que la Politique est proportionnelle à l'objectif poursuivi.

*L'atteinte au droit à la vie privée est minimale*

[183] Pour juger du degré d'atteinte au droit à la vie privée, il y a lieu de considérer le critère du niveau de gravité de l'atteinte, en l'occurrence la privation pour le PNC de consommer une substance aux effets psychotropes.

[184] La jurisprudence a qualifié les dépistages aléatoires d'intrusifs puisqu'il s'agit de l'utilisation du corps d'une personne, sans son consentement, en plus de permettre l'obtention de renseignements à son sujet, ce qui constitue une atteinte à une sphère de la vie privée essentielle au maintien de sa dignité humaine.

[185] J'estime que le fait d'être privé de consommer du cannabis à des fins personnelles n'atteint pas le même niveau de gravité. Les salariés n'ont pas acquis, du fait de la légalisation, un « droit à consommer du cannabis à des fins récréatives en toutes circonstances ». Il en découle simplement que cette activité fait désormais partie de la sphère d'autonomie privée et il va de soi que l'employeur doit avoir de bonnes raisons de vouloir s'y immiscer.

[186] D'ailleurs, la Cour suprême du Canada<sup>51</sup> relativise le degré d'intrusion dans la vie privée en fonction de l'activité qui est visée. Dans cette affaire, un bureau régional du ministère fédéral de la Justice avait adopté une directive imposant à ses juristes d'être « de garde » à tour de rôle. Lorsqu'un salarié était de garde, il devait demeurer disponible en dehors des lieux et des heures normales de travail et ne pas s'éloigner à plus d'une heure de route de son lieu d'affectation. Saisi d'un grief syndical, l'arbitre a conclu que cette directive excédait le pouvoir de direction de l'employeur et portait une atteinte injustifiée au droit à la vie privée des salariés. La majorité de la Cour suprême du Canada a confirmé la décision de l'arbitre quant aux limites du pouvoir de direction, mais a indiqué, en *obiter*, que la conclusion relative à l'atteinte à la vie privée des salariés était erronée. Elle s'exprime ainsi :

[50] L'incursion de la directive dans la vie privée des juristes en dehors du travail n'implique pas le type de choix personnels fondamentaux que garantit l'art. 7. Il ressort clairement des arrêts *Malmo-Levine* et *Godbout* que l'art. 7 ne protège pas toutes les activités qu'une personne définit comme essentielles à son mode de vie. À titre d'exemples, l'arrêt *Malmo-Levine* mentionne qu'un goût pour les aliments gras, une obsession pour le golf et le fait de s'adonner compulsivement aux jeux de hasard ne font pas l'objet d'une protection constitutionnelle (par. 86). Par analogie, la faculté des juristes — deux à trois semaines par année — d'assister à des opéras ou à des cours de piano, ou de s'entraîner pour un triathlon, sans avoir à garder un téléavertisseur près d'eux, n'est pas protégée par l'art. 7.

[51] La directive a également une incidence sur la capacité des juristes de passer du temps avec leurs enfants et leur famille. Lorsqu'ils sont de garde, certains juristes sont incapables de rendre visite à leur famille ou de prodiguer à leurs enfants le niveau d'attention qu'ils souhaiteraient pouvoir leur offrir, parce qu'ils ne doivent pas s'éloigner à plus d'une heure du bureau. Mais, encore une fois, ces conséquences n'ont pas d'effet sur la capacité des juristes de faire des choix personnels fondamentaux (*Blencoe c. Colombie-Britannique (Human Rights Commission)*, 2000 CSC 44, [2000] 2 R.C.S. 307, par. 49; *Malmo-Levine*, par. 85). La directive les oblige plutôt, comme condition d'emploi, à être potentiellement moins disponibles pour leurs familles, et ce, deux à trois semaines par année tout au plus. Cela n'entre pas dans le champ d'application de l'art. 7.

[187] La Cour adopte ainsi une interprétation restrictive des notions de sphère d'intimité et de choix personnels. Bien sûr, la *Charte* n'a pas la même portée que l'article 7 de la *Charte canadienne des droits et libertés*, laquelle protège le droit à la vie, à la liberté et à

---

<sup>51</sup> *Ibid.*

la sécurité. Cependant, j'en tire comme leçon qu'on ne peut accorder à toutes les activités protégées par le droit à la vie privée, la même importance.

[188] Le syndicat invoque que seule une norme temporelle à respecter plutôt qu'une tolérance zéro rendrait la Politique raisonnable. À l'appui de son argument, il réfère à une norme établie par TC dans la foulée de la légalisation du cannabis. Il plaide aussi qu'une jurisprudence majoritaire reconnaîtrait qu'une norme de 24 heures est raisonnable pour les postes à risque.

[189] En effet, TC a émis une « instruction visant le personnel »<sup>52</sup>, « applicable au personnel de la Direction de la médecine aéronautique civile de TC, aux entrepreneurs, aux médecins-examineurs de l'Aviation civile et à tout autre employé nommé par le directeur, Médecine aéronautique civile (**MAC**), qui participeront au processus décisionnel axé sur les risques aéromédicaux dans le cadre de l'examen des demandes de certificats médicaux ». Cette politique sur le cannabis à des fins médicales à l'Aviation civile remplace *le Règlement sur l'accès au cannabis à des fins médicales*.

[190] Ce qu'il faut savoir sur cette politique, c'est qu'elle « a pour objet de fournir des directives sur l'usage du cannabis aux fins de la certification médicale et de la formation des équipages de conduite et des contrôleurs ». Il y est précisé ceci :

La politique sur le cannabis de la MAC soutient le recrutement et le retour en toute sécurité dans l'aviation en permettant et en déstigmatisant l'abandon de l'usage du cannabis. Elle offre des avenues possibles vers la certification/re-certification médicale qui comprennent :

- i) Cesser de consommer du cannabis au moins 28 jours avant de prendre l'avion ou d'effectuer des tâches de contrôle;
- ii) Le traitement réussi d'un trouble lié à l'usage de cannabis ou d'une autre substance;
- iii) La résolution ou le changement de traitement d'autres problèmes de santé déjà traités avec du cannabis.

[191] Il s'agit d'une norme qui sert de guide au personnel participant aux demandes des certificats médicaux des pilotes et contrôleurs. Incidemment, dans la section contexte de la politique, il est mentionné : « Dans le contexte de la légalisation du cannabis, la MAC a élaboré une politique sur le cannabis pour guider la certification médicale des demandeurs de CM ». Il n'est pas surprenant qu'une telle norme soit nécessaire afin de permettre aux médecins certificateurs de mener à terme efficacement leur processus de certification. L'absence d'une telle norme pourrait compliquer grandement leur travail et avoir pour résultat une certification non standardisée.

[192] L'instruction de TC n'a ni pour objet d'autoriser les pilotes ou les contrôleurs à consommer du cannabis, ni pour vocation de régir la politique interne des exploitants aériens en la matière. Elle mentionne d'ailleurs que « l'interdiction de TC sur l'affaiblissement des facultés, qu'il soit causé par le cannabis ou toute autre substance,

---

<sup>52</sup> Instruction visant le personnel, sujet : Politique sur le cannabis à des fins médicales à l'Aviation civile, numéro : IP 404-002, date d'entrée en vigueur : 2019-06-03.

reste inchangée », référant aux articles 602.02, 602.03 et 801.01 du RAC « qui exigent qu'une personne soit apte au travail et interdisent à quiconque d'agir à titre de membre d'équipage d'un aéronef, d'ATC ou de spécialiste de l'information de vol lorsqu'il utilise une drogue qui nuit à ses facultés au point de compromettre la sécurité aérienne ».

[193] Certes, l'employeur aurait pu appliquer cette même norme de 28 jours d'abstinence précédant un quart de travail, ou s'en inspirer, mais il n'avait pas l'obligation de le faire. Cette norme ne lie ni les transporteurs aériens ni la soussignée. Ce n'est pas non plus une norme établie par le RAC. Pour respecter ses obligations en matière de sécurité aérienne, l'employeur pouvait très bien aller au-delà de cette norme.

[194] Au risque de me répéter, la preuve présentée devant moi démontre que des effets résiduels pouvant impacter la concentration, le jugement, etc., peuvent persister au-delà de 28 jours, le cannabis n'a tout simplement pas les mêmes effets que l'alcool dans le corps humain. Au vu de ces études scientifiques, il est difficile de concevoir qu'une personne occupant un poste à risque puisse consommer du cannabis sans que cela n'entraîne un risque pour la sécurité. J'estime qu'aucune norme n'est suffisamment fiable en ce moment, selon la preuve qui m'a été présentée.

[195] Le syndicat insiste aussi sur la notion d'aptitude au travail. Il plaide que selon le cadre législatif du secteur, être apte au travail, c'est ne pas avoir des facultés affaiblies au point de rendre la sécurité compromise.

[196] L'article 602.03 du RAC, précité, interdit à toute personne d'agir en qualité de membre d'équipage d'un aéronef si elle a fait usage d'une drogue qui affaiblit ses facultés au point où la sécurité de l'aéronef ou celle des personnes à son bord est compromise de quelque façon. De plus, la définition de « apte au travail » précise que les capacités d'un membre d'équipage ne doivent pas être affaiblies par la fatigue, la consommation d'alcool ou de drogues ou un problème de santé mentale ou physique ». On ne vise pas l'incapacité totale à exercer ses tâches, mais on exige qu'il n'y ait pas d'affaiblissement des capacités du PNC à les effectuer.

[197] Or, la consommation de cannabis à des fins récréatives, compte tenu de l'importante variabilité interindividuelle démontrée par la preuve d'experts et des concentrations de THC propres à chaque produit, ne permet pas de prédire de manière fiable l'impact qu'elle aura sur un individu donné. Du moins, l'état actuel de la science actuelle ne le permet pas.

[198] La preuve révèle que les données sur le cannabis et ses effets résiduels ne sont pas probantes et qu'il y a trop d'impondérables permettant l'application d'une norme qui permettrait de contrebalancer l'obligation de l'employeur d'assurer le maximum de sécurité sur ses aéronefs.

[199] Peut-être qu'une norme temporelle pourrait être éventuellement appliquée par l'employeur, lorsque les recherches seront plus conclusives sur les effets résiduels du cannabis. Cependant, mon rôle est de déterminer si l'interdiction de consommation de cette substance, prévue à la Politique, doit être maintenue ou non. Je n'ai pas la compétence d'imposer une norme, les parties l'ont reconnu d'ailleurs. De toute façon,

même si c'était le cas, vu l'état actuel de la science et de la grande variété de types de cannabis que l'on peut retrouver sur le marché, de même que la multitude de facteurs qui font varier les effets sur chaque individu, il m'apparaîtrait hasardeux de le faire.

[200] La preuve médicale et scientifique nous enseigne qu'une personne peut avoir un affaiblissement de ses capacités qui se traduit par des difficultés de concentration et à suivre des instructions simples, affecter la mémoire à court terme, altérer le jugement, etc., et cela, pendant des semaines, voire des mois, sans pour autant qu'elle en soit elle-même consciente et sans pour autant qu'il y ait des signes cliniques permettant à l'employeur de le détecter.

[201] De telles altérations cognitives augmentent la probabilité d'erreurs et d'accidents. Dans les rôles essentiels à la sécurité, les effets de la consommation de substances peuvent avoir des conséquences dévastatrices pour les personnes, les biens et l'environnement. D'ailleurs, dans la politique de TC concernant la certification médicale, il y est fait la mise en garde suivante : « qu'il soit utilisé à des fins récréatives ou médicales, le cannabis peut causer des troubles et nuire à la sécurité aérienne ».

[202] J'ai lu avec attention les sentences arbitrales citées par le syndicat<sup>53</sup>, lesquelles proviennent en majorité des provinces de *common law*. Je constate que certains des arbitres qui ont eu à se prononcer sur la validité soit de tests de dépistage ou encore de politiques en matière de drogues et d'alcool font reposer leur conclusion quant à la raisonnable d'une norme de 24 heures sur le témoignage d'experts entendus à l'audience.

[203] En l'espèce, mes conclusions doivent nécessairement s'appuyer sur la preuve administrée devant moi. Or, la preuve prépondérante ne milite pas en faveur d'une norme, quelle qu'elle soit.

[204] De plus, je dois souligner qu'à l'exception de deux des sentences arbitrales soumises, elles mettent en scène des entreprises de camionnage ou de transport public, environnements de travail qui, selon moi, ne se comparent pas à celui de l'aviation.

[205] Je m'attarde sur celles qui concernent des entreprises d'aviation. Dans la première, à savoir *Office and Professional Employees International Union v. Cougar Helicopters inc.*,<sup>54</sup> la question en litige était celle de savoir si l'entreprise pouvait être considérée comme une « circonstance extrême » permettant à l'employeur d'imposer unilatéralement des tests aléatoires aux postes sensibles à la sécurité, sans qu'il n'y ait eu démonstration d'un problème justifiant de tels tests. Je souligne d'emblée que les faits

---

<sup>53</sup> *Trimac Transportation Services – Bulk Systems and T.C.U. (Re)*, 1999 CanLII 35978 (CA LA), (K.M. Burkett, arb.); *Canadian National Railway Company v. United Steelworkers, Local 2004*, 2021 CanLII 30111 (CA LA), (Christine Schmidt, arb.); *Office and Professional Employees International Union v. Cougar Helicopters Inc.*, 2019 CanLII 125448 (CA LA), (Susan M. Ashley, arb.); *Amalgamated Transit Union – Local 1587 (Policy) v. Ontario (Metrolinx)*, (Marilyn A. Nairn, arb.), 2025 CanLII 18169 (ON GSB); *Ornge Air v. Office and Professional Employees International Union*, 2021 CanLII 126376 (CA LA), (Gail Misra, arb).

<sup>54</sup> *Ibid*, *Office and Professional Employees International Union v. Cougar Helicopters Inc.*, 2019 CanLII 125448 (CA LA), (Susan M. Ashley, arb.).

mis en cause dans cette affaire différaient substantiellement de ceux qui m'ont été présentés. De plus, je note qu'aucune preuve d'expert en cannabis n'a été présentée devant l'arbitre.

[206] L'employeur exploitait dans cette affaire une entreprise de service d'hélicoptères *offshore* et des activités de recherche et sauvetage dans l'est du Canada. L'arbitre accueille le grief et invalide les dispositions de la Politique qui imposent des tests aléatoires de dépistage. Elle est d'avis que le cadre juridique applicable limite les tests aléatoires en l'absence de preuve voulant qu'il y ait un problème dans l'entreprise, bien que la preuve ait démontré qu'il s'agissait d'un travail extrême et marqué par des enjeux majeurs de sécurité et d'intérêt public (par. 96, 99 et 100).

[207] D'ailleurs, au paragraphe 106 de sa décision, l'arbitre indique ceci :

106. Acceptance of the “Canadian model” which limits the application of random testing, has not resulted in serious incidents of substance abuse related incidents in safety-sensitive workplaces. Despite the difficult and extreme working conditions at Cougar, there have been no drug or alcohol related incidents in many years. (the post-incident refusal in 2018 is in dispute between the parties.) The Employer has the ability to test in a variety of circumstances, including for reasonable cause. This gives a fairly broad authority to pursue testing in circumstances where there are grounds to believe a test is warranted.

[208] Ceci dit avec égards, cette conclusion ne me convainc pas. D'abord dans une industrie marquée, comme elle le souligne, par des enjeux majeurs de sécurité et dont les postes sont sensibles à la sécurité, le fait qu'aucun accident n'ait été rapporté au cours des dernières années ne saurait être interprété comme une garantie pour l'avenir. De toute façon, la preuve d'expert qui m'a été présentée ne me permet pas d'adopter une telle conclusion.

[209] Dans l'autre sentence arbitrale qui concerne une compagnie aérienne, *Ornge Air*<sup>55</sup>, la question en litige différait de celle qui m'est soumise. En effet, il s'agissait de déterminer si la politique de tolérance zéro visant le cannabis médical était déraisonnable selon les critères de *KVP*. Dans cette affaire, un salarié qui occupe un poste d'ingénieur en entretien d'aéronefs, désigné comme poste critique pour la sécurité, bénéficie d'une certification pour le cannabis médical en raison d'un trouble anxieux. La situation avait été dénoncée à l'employeur, lequel a révoqué la certification et affecté le salarié à un poste non critique à la sécurité.

[210] Ainsi, contrairement à l'affaire dont je suis saisie, la violation de la *Loi* en raison d'une discrimination fondée sur le handicap était invoquée. Je souligne le passage suivant de la décision de l'arbitre Gail Misra qui approuve, incidemment, la « tolérance zéro » pour le cannabis à des fins récréatives pour les personnes occupant des postes critiques en matière de sécurité :

226. I agree with the Employer that its general zero tolerance for cannabis use for those in safety sensitive positions is reasonable because it is an air ambulance

<sup>55</sup> *Supra*, note 51, *Ornge Air v. Office and Professional Employees International Union*, 2021 CanLII 126376 (CA LA), (Gail Misra, arb).

service that transports people who are critically ill or injured, and is therefore required to provide the highest quality of care and patient transportation services. The October 2018 Policy is not the first such policy promulgated by the Employer: Ornge has long recognized the serious and life-threatening impact that drug and alcohol use can have on its employees, on members of the public, and on the environment. As such, it has a long-standing policy requiring that employees maintain fitness for duty, free from the negative impacts if drug and alcohol use.

227. However, unlike the manner in which Ornge has addressed the use of prescribed medications that could also have impacts on the fitness for duty of those in safety sensitive positions, having regard to the evidence before me, it is clear that the Ornge Drug & alcohol Policy differentiates between workers in safety sensitive positions who are prescribed other medications and those prescribed medical cannabis. There is no evidentiary basis to support a finding that medicinal cannabis, which can only be prescribed as a treatment by a licensed and regulated health professional, should be treated differently from other medications that may impair an employee's fitness for duty if they work in a safety sensitive job, yet the Employer has singled out these employees for different treatment.

[Mes soulignements]

[211] L'arbitre en arrive notamment à cette conclusion en raison du fait que la preuve qui lui était présentée relativement au cannabis prescrit à des fins médicales démontrait une teneur en CBD beaucoup plus élevée que celle en THC, le CBD étant un composé du cannabis qui ne provoque pas d'état euphorique pour la personne qui le consomme. De plus, elle mentionne que l'expert dont elle retient l'opinion n'a pas indiqué que la tolérance zéro était nécessaire pour l'utilisateur de cannabis médical dans un poste sensible à la sécurité. Elle s'exprime ainsi, référant au témoignage de l'expert en cannabis :

232. All of this to say that she did not indicate that a zero tolerance standard for medical cannabis use was required for a safety sensitive job. Dr. Snider-Adler was of the view, based on the issue before her about Mr. DeGeit, that it was his dosage daily THC use that was the problem, and that if he could reduce that to largely CBD use, with a very low level of THC in those CBD products, that he could safely perform his work and be fit for duty. Recognizing that it is difficult to predict who may have impairment that lasts for hours or days or weeks after discontinuation of THC cannabis use, she required that Mr. DeGeit would have to discontinue THC use for 45 days in order for her to be satisfied that his body would have washed out stored THC.

[212] Ainsi, outre l'*obiter* de l'arbitre Misra<sup>56</sup>, à son paragraphe 226, je suis d'avis que ces deux dernières sentences arbitrales n'ont pas de réelles incidences sur le débat qui m'est soumis.

---

<sup>56</sup> *Ibid.*

**Conclusion**

[213] En me fondant sur la preuve entendue à l'audience, plus spécifiquement la preuve d'experts et celle qui a trait aux enjeux de sécurité auxquels sont confrontés les PNC, j'estime que l'article 5 d) de la Politique est valide. Il résiste au test de la *Charte*. Je retiens de la preuve qu'une personne étant encore sous les effets résiduels du cannabis pourrait très bien ne démontrer aucun symptôme, d'où la prudence d'Air Transat et la raisonnable de la Politique.

[214] Ainsi, je suis d'avis que la sécurité des passagers d'un avion doit primer sur le droit à la vie privée en l'espèce, et plus spécifiquement, la possibilité pour les PNC de consommer du cannabis lorsqu'ils ne sont pas au travail. Les dispositions de la Politique contestées par le syndicat représentent un équilibre raisonnable lorsqu'on soupèse le droit au respect à la vie privée des PNC et l'obligation de l'employeur d'assurer la sécurité sur ses vols.

[215] En conclusion, l'employeur a démontré que la stipulation relative à la consommation de cannabis est raisonnablement nécessaire dans la poursuite d'un but légitime, soit la sécurité dans l'environnement à risque que représente l'aviation, qu'elle est proportionnelle à cet objectif et, enfin, qu'elle représente une atteinte minimale au droit à la vie privée du PNC.

**DISPOSITIF**

[216] Par ces motifs, le Tribunal rend la décision suivante :

**REJETTE** le grief # TS-COMP-18-12 du syndicat.

---

M<sup>e</sup> Nathalie Massicotte, Arbitre  
Membre du Barreau du Québec

Pour le syndicat : M<sup>e</sup> Julie Girard-Lemay  
SCFP

Pour l'employeur : M<sup>e</sup> Frédéric Poirier  
M<sup>e</sup> Halina Zagorski  
DHC Avocats

Dates d'audience : 25 juin 2024, 18 mars, 12 septembre 2025 et 27 janvier 2026

ANNEXE 1  
Littérature médicale D<sup>re</sup> Thériault

Canada's Occupational Health & Safety Magazine, novembre 2017  
<https://www.ohscanada.com/tsb-says-pilots-should-be-tested-for-alcohol-and-drug-use-to-prevent-crashes/>.

Drug Violations and Aviation Accidents: Findings from the U.S. Mandatory Drug Testing Programs, Li G, Baker SP, Zhao Q, Brady JE, Lang BH, Rebok GW, DiMaggio C, April 2011.

Acute and Chronic Effects of Cannabinoids on Human Cognition – A Systematic Review, Broyd, SJ, Van Hell HH, Beale C, Yücel M, Solowji N, Society of Biological Psychiatry, April 1, 2016, 79-557-577 p. 558 [www.sobp.org/journal](http://www.sobp.org/journal).

An Evidence-Based Review of Acute and Long-Term Effects of Cannabis Use on Executive Cognitive Functions, Crean RD, Crane NA, Mason BJ, Addict Med, Volume 5, Number 1, March 2011, p. 1-7, p.1.

Effects of Cannabis Use on Human Behavior, Including Cognition, Motivation, and Psychosis; A Review, Nora D. Volkow, MC; James M. Swanson, PhD; A. Eden Evins, MD; Lynn E. DeLisi, MD; Madeline H. Meier, PhD; Raul Gonzalez, PhD; Michael A.P. Bloomfield, MRCPsych; H. Valerie Curran, PhD; Ruben Baler, PhD, JAMA Psychiatry March 2016 Volume 73, Number 3, P. 292-297, p. 292.

Marijuana in the Workplace: Guidance for Occupational Health Professionals and Employers, Jennan A. Phillips, PhD, MSN, RN, Michaels G. Holland, MD, Debra D. Baldwin, NP-C, PhD, Linda Gifford Meuleveld, RN, COHN-S, CCM, CPDM, Kathryn L. Mueller, MD, MPH, Brett Perkison, MD, MPH, Mark Upfal, MD, MPH, and Marianne Dreger, MA, JOEM Volume 57, Number 4, April 2015, p. 459-475, p. 461.

Drug Use Trends in Aviation: Assessing the Risk of Pilot Impairment, National Transport Safety Board des États-Unis, September 9<sup>th</sup>, 2014, <http://www.ntis.gov> 57 pages, p. 17, p.19.

ANNEXE 2  
Littérature médicale Dr Luckow

Acute and Residual Effects of Marijuana: Profiles of Plasma THC levels, Physiological, Subjective, and Performance Measures, Stephan J. Heishman, Marilyn A. Huestis, Jack

E. Henningfield and Edward J. Cone, *Pharmacology Biochemistry & Behavior*, Vo. 37, p. 561-565. Pergamon Press plc, 1990. Printed in the USA;

Marijuana Carry-Over Effects on Aircraft Pilot Performance, Von O. Leirer, Ph. D., Jerome A. Yesavage, M.D., Daniel G. Morrow, Ph.D., *Aviation, Space and Environmental Medicine*. March, 1991, p. 221-227;

Cannabis use, cognitive performance and mood in a sample of workers, E.J.K. Wadsworth, S.C. Moss, S.A. Simpson, A.P. Smith, *Journal of Psychopharmacology* 20(1), (2006), p. 14-23;

An Evidence-Based Review of Acute and Long-Term Effects of Cannabis Use on Executive Cognitive Functions, Rebbecca D. Cean, PhD, Natania A. Crane, BA, and Barbara J. Mason, PhD, *J Addict Med – Volume 5, Number 1, March 2011*, p. 1-8;

Psychomotor Function in Chronic Daily Cannabis Smokers during Sustained Abstinence, Wendy M. Bosker, Erin L. Karschner, Dayong Lee, Robert S. Goodwin, Jussi Hirvonen, Robert B. Innis, Eef L. Theunissen, Kim P.C. Kuypers, Marilyn A. Huestis, Johannes G. Ramaekers, *PLOS ONE*, January 2013, Volume 8 Issue 1, 353127, p. 1-8;

ACOEM Guidelines, Marijuana in the Workplace: Guidance for Occupational Health Professionals and Employers, Jennan A. Phillips, PhD, MSN, RN, Michael G. Holland, MD, Debra D. Baldwin, NP-C, PhD, Linda Gifford Meuleveld, RN, COHN-S, CCM, CPDM, Kathryn L. Mueller, MD, MPH, Brett Perkison, MD, MPH, Mark Upfal, MD, MPH, and Marianne Dreger, MA, *JOEM*, Volume 57, Number 4, April 2015, p. 459-475;

Clinical Review & Education, Effects of Cannabis Use on Human Behavior, Including Cognitino, Motivation, and Psychosis: A Review, Nora D. Volkow, MD; James M. Swanson, PhD; A. Eden Evins, MD; Lynn E. DeLisi, MD; Madeline H. Meier, PhD; Raul Gonzalez, PhD; Michael A.P. Bloomsfield, MRCPPsych; H. Valerie Curran, PhD; Ruben Baler, PhD, *JAMA Psychiatry* March 2016 Volume 73, Number 3, p. 292-297;

Acute and Chronic Effects of Cannabinoids on Human Cognition – A Systematic Review, Samantha J. Broyd, Hendrika H. Van Hell, Camilla Beale, Murat Yücel, Nadia Solowij, *Biological Psychiatry*, April 1, 2016, p. 557-567;

Occupational and Environmental Medical Association of Canada, Position Statement on the implications of cannabis use for safety-sensitive work, September 24, 2018, p. 1-3;

Neuroscience and Biobehavioral Review 93 (2018) 1-25, Cannabid and the development of tolerance: a systematic review of human evidence, Marco Colizy, Sagnik Bhattacharyya. P. 1-25;

Determining the magnitude and duration of acute D9-THC induced driving and cognitive impairment: A systemic and meta-analytic review, *Neuroscience and Biobehavioral Reviews* 126 (2021), Danielle McCartney, Thomas R. Arkell, Christopher Irwin, Iain S. McGregor, p. 175-193;

American College of Occupational and Environmental Medicine, *Legalization of Cannabis – Implications for Workplace Safety*, August 2023;

Cannabis use before safety sensitive work: What delay is prudent?, Beckson, Hagtvedt et Els, 2022.

### ANNEXE 3 Littérature Dr Rouillard

American Psychiatric Association., & American Psychiatric Association. DSM-5 Task Force. (2013). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders: DSM-5* (5th ed.). American Psychiatric Association.

American Psychiatric Association., & American Psychiatric Association. Task Force on DSM-IV. (1994). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders: DSM-IV* (4th ed.). American Psychiatric Association.

Beckson, M., Hagtvedt, R., & Els, C. (2022). Cannabis use before safety-sensitive work: What delay is prudent? *Neurosci Biobehav Rev*, 133, 104488.  
<https://doi.org/10.1016/j.neubiorev.2021.12.011>

Brands, B., Mann, R. E., Wickens, C. M., Sproule, B., Stoduto, G., Sayer, G. S., Burston, J., Pan, J. F., Matheson, J., Stefan, C., George, T. P., Huestis, M. A., Rehm, J., & Le Foll, B. (2019). Acute and residual effects of smoked cannabis: Impact on driving speed and lateral control, heart rate, and self-reported drug effects. *Drug Alcohol Depend*, 205, 107641.  
<https://doi.org/10.1016/j.drugalcdep.2019.107641>

Committee on the Public Health Consequences of Changes in the Cannabis Policy Landscape (Washington District of Columbia). (2024). *Cannabis policy impacts public health and health equity*. National Academies Press.

Iversen, L. L. (2019). *The science of marijuana* (3rd Edition. ed.). Oxford University Press.

Leirer, V. O., Yesavage, J. A., & Morrow, D. G. (1989). Marijuana, aging, and task difficulty effects on pilot performance. *Aviat Space Environ Med*, 60(12), 1145-1152. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/2604668>

Léonard, L., & Ben Amar, M. (2002). *Les psychotropes - Pharmacologie et toxicomanie*.

Les Presses de l'Université de Montréal.

Li, G., Baker, S. P., Zhao, Q., Brady, J. E., Lang, B. H., Rebok, G. W., & DiMaggio, C. (2011). Drug violations and aviation accidents: findings from the US mandatory drug testing programs. *ADDICTION*, *106*(7), 1287-1292. <https://doi.org/10.1111/j.1360-0443.2011.03388.x>

Lintzeris, N., Mills, L., Suraev, A., Bravo, M., Arkell, T., Arnold, J. C., Benson, M. J., & McGregor, I. S. (2020). Medical cannabis use in the Australian community following introduction of legal access: the 2018-2019 Online Cross-Sectional Cannabis as Medicine Survey (CAMS-18). *Harm Reduct J*, *17*(1), 37. <https://doi.org/10.1186/s12954-020-00377-0>

Matheson, J., Mann, R. E., Sproule, B., Huestis, M. A., Wickens, C. M., Stoduto, G., George, T. P., Rehm, J., Le Foll, B., & Brands, B. (2020). Acute and residual mood and cognitive performance of young adults following smoked cannabis. *Pharmacol Biochem Behav*, *194*, 172937. <https://doi.org/10.1016/j.pbb.2020.172937>

McCartney, D., Suraev, A., & McGregor, I. S. (2023). The "Next Day" Effects of Cannabis Use: A Systematic Review. *Cannabis Cannabinoid Res*, *8*(1), 92-114. <https://doi.org/10.1089/can.2022.0185>

National Academies of Sciences Engineering and Medicine (U.S.). Committee on the Health Effects of Marijuana: an Evidence Review and Research Agenda. (2017). *The health effects of cannabis and cannabinoids: the current state of evidence and recommendations for research*. The National Academies Press.

Pope, H. G., Jr., Gruber, A. J., & Yurgelun-Todd, D. (1995). The residual neuropsychological effects of cannabis: the current status of research. *Drug Alcohol Depend*, *38*(1), 25-34. [https://doi.org/10.1016/0376-8716\(95\)01097-i](https://doi.org/10.1016/0376-8716(95)01097-i)

Yesavage, J. A., Leirer, V. O., Denari, M., & Hollister, L. E. (1985). Carry-over effects of marijuana intoxication on aircraft pilot performance: a preliminary report. *Am J Psychiatry*, *142*(11), 1325-1329. <https://doi.org/10.1176/ajp.142.11.1325>