



Health and Safety Santé et sécurité



Décembre 2012

Évaluations de la santé et Examens médicaux indépendants

Durant leur carrière dans la fonction publique fédérale, il se peut que les employé(e)s soient tenu(e)s par leur employeur de subir une évaluation de leur santé. Il est important que nos membres connaissent bien dans quelles conditions ou circonstances un employeur peut exiger de telles évaluations.

Les employeurs de la fonction publique fédérale (SCT et ACIA) ont leur propre *Norme d'évaluation de santé professionnelle (NESP) ou Directive sur les examens de santé (DES)*, lesquels documents précisent les catégories et types d'évaluation de la santé qui existent, de même que les circonstances dans lesquelles l'employeur peut demander une évaluation de la condition physique au travail ou des évaluations systématiques et périodiques de la santé. Les sections locales et membres devraient donc bien connaître leur NESP ou DES respective lorsqu'une demande d'évaluation de la santé est faite à un(e) employé(e). Les employé(e)s du SCT trouveront la NESP sur le site du SCT, et ceux et celles de l'ACIA trouveront la DES sur Merlin, le réseau intranet de l'Agence. Les employé(e)s peuvent aussi demander ces documents à leur employeur.

Il existe des situations où un employeur peut exiger des renseignements médicaux auprès d'un(e) employé(e), celles-ci étant détaillées dans la NESP ou DES, notamment lorsqu'un(e) employé(e) retourne au travail après une longue absence causée par une maladie, lorsque un(e) employé(e) demande des mesures d'adaptation et lorsque le rendement d'un employé semble affecté par des questions de santé ou de comportement.

Bien que la NESP/DES de l'employeur constituent des documents de référence clés, le Syndicat de l'Agriculture s'inquiète toutefois de certains aspects de leur teneur. L'un des principaux domaines qui nous préoccupe est celui qui consiste à savoir si l'employeur a le droit d'exiger qu'un(e) employé(e) subisse un examen médical indépendant (EMI) mené par un médecin du choix de l'employeur.

Lorsqu'il existe des raisons légitimes de demander des données médicales, le Syndicat de l'Agriculture est d'avis, comme le démontre la jurisprudence, que les renseignements

médicaux devraient être fournis par le médecin traitant de l'employé(e) et non pas par un médecin choisi par l'employeur.

Un employeur ne peut automatiquement exiger qu'un(e) employé(e) subisse un EMI. L'obligation de l'employeur consiste à s'assurer qu'un(e) employé(e) est en mesure de travailler en sécurité, et ne pose aucun risque à autrui, laquelle obligation doit s'exercer de façon à ne pas s'ingérer dans les droits à la vie privée de l'employé(e). En conséquence, les renseignements médicaux d'un médecin traitant de l'employé(e) constituent toujours la première source préférée d'information.

Les employeurs ont une obligation importante, soit celle de assurer un milieu de travail sécuritaire. En conséquence, ils ont le droit de connaître les données médicales d'un(e) employé(e) et sa condition physique au travail uniquement lorsqu'ils ont des **motifs raisonnables** et **probables** de croire que l'employé(e) présente un risque à la santé ou à la sécurité à eux et elles mêmes ou à autrui au milieu de travail. Cela exclurait nécessairement les spéculations ou conjectures comme justification pour demander des données médicales. Un employeur ne peut refuser qu'un(e) employé(e) retourne au travail ou continue de travailler à partir de la « simple possibilité » selon laquelle l'employé(e) en question est peut-être malade, constitue un risque à la sécurité ou bien pourrait avoir des problèmes de santé à l'avenir.

Lorsqu'il existe des **motifs raisonnables** et **probables**, la responsabilité initiale de l'employé(e) consiste à remettre des données médicales pertinentes venant de son médecin traitant, le ou la déclarant comme étant en bonne condition pour travailler. Les employé(e)s devraient remettre à leur médecin traitant une copie de leur description de travail. Ceux et celles du SCT devraient aussi fournir l'analyse du risque professionnel (ARP) et ceux et celles de l'ACIA, l'analyse des exigences de l'emploi (AEI). Une ARP/AEI doit être approuvée par le Comité de la santé et de la sécurité au travail pour être valide. Le médecin traitant de l'employé(e) doit examiner et prendre en considération ces renseignements dans le cadre de son évaluation médicale. Si les employé(e) n'ont ni ARP ou AEI, ils ou elles devraient en aviser son employeur pour que des mesures immédiates soient prises en plus de contacter leur membre ou représentant(e) au Comité de la santé et de la sécurité au travail pour obtenir de l'aide.

Cette note médicale doit inclure les renseignements suivants :

- Une déclaration précisant la condition physique de l'employé(e) – le diagnostic **NE DOIT PAS** être inclus.
- Si l'employé(e) n'est pas en condition pour travailler, quel est le pronostic de sa réhabilitation, avec une date estimée pour son retour au travail?
- Si l'employé(e) est jugé(e) apte à travailler, peut-il (elle) exécuter l'intégralité des fonctions et responsabilités de son poste d'attache? Dans la négative, peut-il (elle) en partie exécuter les fonctions de son poste d'attache? Dans la négative, peut-il (elle) en partie ou partiellement exécuter les fonctions d'autres postes?
- Les limites et/ou restrictions fonctionnelles de l'employé(e), s'il y a lieu, devraient être clairement identifiées, dans le détail. La note doit aussi clairement préciser que ces limites et/ou restrictions sont permanentes ou bien temporaires. Si elles sont temporaires, une estimation de la durée devrait être indiquée.
- Recommander des paramètres pour un retour graduel au travail, s'il y a lieu.

- Tout autre renseignement pertinent à l'aptitude de l'employé(e) pour travailler et/ou les mesures d'adaptation recommandées.

Pour les situations où un(e) employé(e) est jugé(e) apte au travail avec toutefois des limites et s'il ou elle a besoin de mesures d'adaptation, notre « *Trousse d'Info* » intitulé *Obligation de prendre des mesures d'adaptation* comporte des renseignements utiles sur le processus pertinent.

Si l'employeur n'est pas satisfait du certificat médical présenté par l'employé(e), il lui incombe d'expliquer clairement à l'employé(e) les raisons pour lesquelles ces renseignements ne sont pas suffisants et aussi de bien préciser quels autres renseignements complémentaires l'employeur exige. Les employé(e)s devraient insister pour que ces renseignements soient remis par écrit par l'employeur, ce qui leur permet d'obtenir les renseignements complémentaires auprès de leur médecin traitant. Il faut que les employé(e)s comprennent bien que les renseignements médicaux adéquats doivent relever de la liste fournie précédemment dans le présent document.

Si, après avoir reçu des renseignements médicaux complémentaires, l'employeur n'est toujours pas satisfait de ces renseignements, il demandera alors probablement à l'employé(e) de subir un EMI par un médecin de son choix.

Selon la jurisprudence, l'employeur doit être ouvert(e) à d'autres options pour satisfaire ses préoccupations, sans exiger toutefois une évaluation par un médecin qui n'est pas choisi par l'employé(e). La responsabilité incombe à l'employeur de fournir « des preuves fortes » à l'appui de sa position pour un EMI puisque le besoin d'un tel examen est considéré comme une « mesure drastique » qui doit avoir un « fondement substantiel », et ne sera exigé que si les « *circonstances sont exceptionnelles et précises* ».

Dans les cas rares et exceptionnels où un EMI peut être nécessaire, les employé(e)s ainsi que leur représentant(e) syndical(e) doivent rencontrer l'employeur pour discuter des options à leur disposition pour que l'examen en question soit effectué par un médecin choisi par l'employé(e) ou par un médecin conjointement choisi.

Lorsque l'employeur insiste pour que l'employé(e) subisse un EMI de la part d'un médecin de son propre choix, nous recommandons qu'une copie de la décision *Grover* (2005 CRTFP 150) et de la décision de la Cour fédérale (T-1975-05) soit remise à l'employeur pour appuyer notre position. Vous pourrez les trouver aux sites suivants :

http://www.pslrb-crtfp.gc.ca/decisions/summaries/2005-150_f.asp <http://decisions.fct-cf.gc.ca/fr/2007/2007fc28/2007fc28.html>.

La décision dans le cas *Grover* (2005 CRTFP 150), confirmée par la Cour fédérale en 2007 (T-1975-05) et la Cour d'appel fédérale (A-84-07) en 2008, indique qu'un examen médical indépendant (EMI) pour déterminer la condition physique pour travailler n'est considéré que dans « des circonstances exceptionnelles et précises ».

En résumé, la décision *Grover* assure les principes importants suivants :

- L'employeur doit clairement communiquer les questions ou préoccupations qu'il peut avoir à propos d'un certificat médical d'un(e) employé(e) et donner à l'employé(e) en question la possibilité de faire en sorte que son médecin personnel fournisse les renseignements requis.
- La demande d'EMI pour déterminer la condition physique pour travailler devrait être considérée uniquement dans des « ***circonstances exceptionnelles et précises*** », dont la justification devrait être pleinement divulguée à l'employé(e) concerné(e).
- L'employeur peut exiger qu'un(e) employé(e) subisse un examen médical physique ou psychiatrique de la part d'un(e) spécialiste de son choix uniquement lorsque la direction peut démontrer qu'elle a de sérieuses raisons de croire que la condition physique ou mentale de l'employé(e) est telle qu'il ou elle ne peut adéquatement exécuter les fonctions de son poste, ou que la condition de l'employé(e) peut avoir des répercussions sur la santé et la sécurité d'autrui.
- Lorsqu'il n'y a pas de justification raisonnable pour une demande d'EMI, il n'y a donc aucune raison de discipliner un(e) employé(e) qui refuse de subir un tel examen.

Dans presque tous les cas où des renseignements médicaux sont exigés, l'employeur doit accepter les données médicales pertinentes d'un médecin traitant de l'employé(e). Les employé(e)s sont invité(e)s à obtenir des renseignements médicaux complets et pertinents auprès de leur médecin traitant de sorte que l'employeur puisse remplir son obligation qui consiste à assurer un milieu de travail sécuritaire.