

LE MÉDECIN, LE DROIT ET L'EMPLOI

— Me Eveline Poirier —



L'arbitrage médical en milieu de travail

L'utilisation des tribunaux spécialisés pour la résolution des conflits connaît un essor important dans le milieu de travail. Ainsi, le régime des rapports collectifs de travail est également appelé à se développer dans ce forum. Dans cette optique, les parties à une convention collective peuvent parfois avoir recours à un médecin expert pour trancher les mésententes liées aux employés souffrant de maladies ou d'accidents qui ne sont



Me Eveline Poirier est avocate au bureau de Montréal de Stikeman Elliott. Elle fait partie du groupe de droit de l'emploi et du travail. Elle plaide souvent devant les tribunaux civils et administratifs. Ses mandats touchent à tous les aspects des relations de travail individuelles et collectives. De plus, elle est souvent amenée à rédiger des opinions juridiques et des contrats de travail ou de service.



L'arbitrage médical est une exception à l'arbitrage usuel des griefs.

pas des lésions professionnelles. L'arbitrage médical facilite l'administration de la preuve par les parties lorsque la Commission de la Santé et de la sécurité du travail n'a pas compétence pour entendre le litige.

Le droit à l'arbitrage médical peut être négocié par les parties dans le cadre de leur convention collective. La clause d'arbitrage médical doit alors prévoir expressément les situations permettant aux parties d'y avoir recours. En effet, celles-ci doivent définir le pouvoir d'intervention qu'elles entendent attribuer au médecin arbitre.

Dans l'affaire Société de transport de la Rive-Sud de Montréal (ci-après la « STRSM »), un chauffeur d'autobus a déposé un grief reprochant à son employeur de ne pas avoir eu recours à l'arbitrage médical dans la gestion de son dossier.¹ La STRSM et le Syndicat des chauffeurs d'autobus de la STRSM, SCFP, section locale 3333 (ci-après le « Syndicat »), avaient négocié dans le cadre de leur convention collective la clause d'arbitrage suivante :

« Revenu en cas de maladie ou d'accident non occupationnel

34.04

- a) Aussi souvent qu'il le désire et dans tous les cas, la Société peut faire examiner, à ses frais, l'employé malade par un médecin de son choix. Le médecin décide si l'absence est motivée et il détermine la date à laquelle l'employé peut reprendre son travail.
- b) Toutefois, à compter de la deuxième journée d'absence, l'employé doit fournir un certificat médical attestant de la validité de son arrêt de travail, du diagnostic relatif à son état de santé et de la durée probable de son absence.
- c) L'employé a le droit de se faire représenter par son médecin. Si son médecin et celui de la Société diffèrent d'opinion, ils recommandent la nomination d'un troisième médecin dont la décision est finale. La Société et le Syndicat acceptent le choix unanime des deux médecins. À défaut d'entente sur le choix du troisième médecin, les deux parties, ou l'une ou l'autre d'entre elles, peuvent demander

au ministère du Travail du Québec de le désigner. Les honoraires du troisième médecin sont payés en parts égales et par la Société et par l'employé concerné. »

Dans cette affaire, l'employé avait fait l'objet d'une accusation pour agression sexuelle en vertu du Code criminel. En raison de la nature de son emploi, la STRSM avait alors décidé de le suspendre avec solde afin d'évaluer sa capacité d'effectuer les tâches normales de son travail sans danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des usagers du transport en commun. Les considérations sociales justifiaient la STRSM d'investiguer si cet employé souffrait d'un trouble pouvant mettre sa clientèle à risque.

La STRSM a donc demandé l'avis de son médecin expert relativement à la capacité de travail de cet employé. À la suite de l'émission du rapport médical, la STRSM a décidé de mettre fin à son emploi.

Toutefois, le Syndicat a aussi demandé une expertise médicale afin de contester la décision de l'employeur. En effet, le Syndicat a prétendu que les conclusions médicales retenues dans la contre-expertise ne concordaient pas avec celles apparaissant à l'expertise de l'employeur, ce qui nécessitait le recours à l'arbitrage médical prévu à la clause 34.04c) de la

www.stacommunications.com

Back Forward Reload Home Search Images Print Security Shop Stop

Location: www.stacommunications.com What's Related

Nous sommes sur le Web

The Canadian Journal of
CME
CALGARY

The Canadian Journal of
Diagnosis
Overcoming a Stutter

le clinicien
Un mystère de Gilles de la Tourette?

Cardiology
L'angiographie coronarienne

www.stacommunications.com

convention collective. Ainsi, le grief de cet employé avait pour but la nomination d'un troisième médecin qui émettrait un rapport médical final liant les parties.

La STRSM était pour sa part d'avis que la clause d'arbitrage médical s'adressait exclusivement aux cas d'absences pour maladies ou d'accidents non occupationnels. Or, dans le cas de cet employé, sa suspension sans solde n'était pas liée à sa maladie mais plutôt à l'enquête administrative qui avait cours par son employeur. D'ailleurs, la STRSM a spécifié que la clause 34.04c) de la convention collective visait à établir des dates de retour au travail et non une capacité à effectuer le travail sans risque pour les usagers du transport en commun.

L'arbitre M^e Marcheterre qui a été saisi de ce différend a d'abord informé les parties que l'interprétation d'une clause d'arbitrage médical dans une convention collective doit toujours se faire de manière restrictive. Le Syndicat devait donc d'abord s'assurer que les conditions prévues à la convention collective soient remplies avant de pouvoir faire appel à un médecin arbitre.

Dans le cadre de son analyse, l'arbitre a conclu que l'article 34 de la convention collective concernait exclusivement les absences et le traitement de la rémunération lors des absences justifiées par la maladie ou les accidents non liés au travail. Par conséquent, les divergences d'opinions médi-

cales devaient viser le diagnostic sur l'état de santé de l'employé ou le moment prévisible de son retour au travail.

La rédaction de la clause 34 relativement à l'arbitrage médical faisait en sorte que les parties ne pouvaient y avoir recours puisque l'absence de l'employé n'était pas justifiée par sa maladie et ce, même si celle-ci pouvait être mise en cause.

De plus, il s'est avéré qu'après une analyse plus poussée des expertises médicales, les médecins n'étaient pas en désaccord sur les éléments essentiels que sont le diagnostic et le moment du retour au travail de cet employé.

L'arbitre M^e Marcheterre a donc décidé que l'arbitrage médical prévu à la clause 34.04c) ne pouvait être imposé à la STRSM pour les motifs précisés.

L'arbitrage médical est une exception à l'arbitrage usuel des griefs. Dans un tel cadre, les parties doivent rédiger une clause d'arbitrage médical claire et précise. De plus, tel que démontré dans l'affaire de la STRSM, les clauses d'une convention collective s'interprètent les unes par rapport aux autres. En effet, les parties négociantes doivent bien cerner l'économie générale de leur convention collective lorsqu'elles ont recours à ces modes alternatifs d'arbitrage. *Clin*

Référence

1. Société de transport de la Rive-Sud de Montréal (STRSM) c. Syndicat des chauffeurs d'autobus de la STRSM, SCFP, Section locale 3333, SAG 96-11066, M^e Richard Marcheterre, arbitre, le 26 novembre 1996.

