



## L'opinion médicale sur dossier

Le médecin expert reçoit parfois le mandat de rendre une opinion médicale sur dossier seulement. Cette façon de procéder est généralement plus rapide et moins coûteuse pour le client.

Toutefois, l'opinion médicale sur dossier entraîne également certains risques. Ainsi, il appert que la valeur probante du rapport médical et du témoignage d'un médecin expert peut être diminuée lorsque ce dernier n'a pas rencontré le patient.

Dans l'affaire récente de Goodyear Canada Inc., la société avait mis fin à l'emploi de l'un de ses employés en se basant sur l'opinion médicale de son médecin désigné. L'employé en congé de maladie a alors déposé un grief pour contester son congédiement. L'arbitre saisi de ce grief, le Me Serge Brault, a conclu que le rapport du médecin expert de la société n'était pas concluant. Par conséquent, il a ordonné à Goodyear

Canada Inc. de réintégrer l'individu dans son emploi comme s'il ne l'avait jamais quitté.

Les faits pertinents à cette affaire ont pris naissance le 16 janvier 2000, date à laquelle l'employé fit une chute alors qu'il pelletait de la neige à sa résidence. Cette chute entraîna une fracture de son annulaire



La 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.



## **Le jour même de son retour au travail, l'employé a constaté une aggravation de ses douleurs.**

droit. Son médecin traitant lui ordonna alors de ne pas faire de travail avec sa main droite jusqu'au 23 janvier 2000 inclusivement. Par la suite, il a été référé à un orthopédiste qui lui a prescrit un congé de maladie pour une durée indéterminée, mais a précisé qu'il ne devait pas réintégrer son poste à temps plein à l'intérieur d'un délai de six semaines.

La politique de la société consiste à ne pas accorder de travaux légers aux employés absents lorsque la rai-

son médicale n'origine pas du travail. L'employé a donc dû s'absenter de son travail et s'est prévalu de l'assurance invalidité de courte durée pour cette période.

Durant sa convalescence, la direction de la société a été informée que cet employé avait des activités professionnelles extérieures qui semblaient difficilement compatibles avec son état de santé. Elle a alors retenu les services d'un enquêteur pour qu'il entreprenne une filature de l'employé. Une preuve vidéo a été présentée à l'audience où l'on pouvait voir l'employé pelleter de la neige à l'aide d'un gros grattoir servant à pousser de la neige ainsi que transporter des sacs et installer une antenne parabolique. Le fait que l'employé possédait une entreprise d'installation d'antennes paraboliques était cependant déjà connu par la société. Lors de l'audience, l'employé a précisé qu'il avait fait du travail léger, à savoir l'installation d'une antenne et que les tâches plus exigeantes avaient été confiées à une personne qu'il avait embauchée comme aide.

À la suite des résultats de l'enquête précitée, la société a informé cet employé qu'elle le considérait apte à accomplir son travail sans restriction et qu'il devait réintégrer ses fonctions au plus tard le 30 mars 2000. Ce rappel obligeait ainsi l'employé à réintégrer son emploi à l'intérieur d'un délai de six semaines

suyant son accident et ce, contrairement aux recommandations de son orthopédiste.

Le jour même de son retour au travail, l'employé a constaté une aggravation de ses douleurs. Il a dû appliquer de la glace sur sa blessure et a demandé en vain d'être assigné à des travaux plus légers. Il a finalement quitté le travail pour consulter son orthopédiste, qui lui a prescrit un retour progressif au travail à raison de trois jours par semaine pendant deux semaines suivi de quatre jours par semaine pendant deux semaines puis travail normal à nouveau. Il a aussi consulté un nouveau médecin qui a limité la période de travail à huit heures par jour dans le cadre de ce retour progressif au travail.

La société a alors décidé de retenir les services d'un médecin désigné. Ce médecin n'a jamais vu l'employé, mais il a consulté la bande vidéo et les certificats médicaux produits à son dossier, il a contacté les médecins traitants de l'employé et il a visité les lieux de travail. Le médecin de la société a soutenu que le retour progressif au travail ainsi que le nombre maximal d'heures de travail avaient été fixés par les médecins traitants à la demande expresse de l'employé et étaient sans aucun fondement objectif. À la suite de cette expertise médicale, la société a congédié l'employé pour comportement malhonnête et frauduleux.

Selon l'arbitre, il est fondamental de soulever que le médecin expert de la société n'a ni interrogé ni rencontré ni encore moins examiné l'employé. Le médecin a donc dû s'en remettre aux seuls faits rapportés, aux certificats médicaux présents dans le dossier de la société et à d'autres circonstances non médicales.

Or, les médecins traitants de l'employé ont vu ce dernier, l'ont interrogé et l'ont examiné. Lors de l'audience, ils ont d'ailleurs nié avoir émis quelque certificat de complaisance. Ils ont reconnu la présence d'éléments subjectifs et la participation de l'employé dans l'élaboration de son retour progressif au travail. En effet, bien que les médecins traitants se soient basés sur la foi des déclarations de l'employé pour émettre les certificats médicaux avec restrictions après sa tentative de retour au travail, ils ont tout de même nié avoir agi par simple complaisance.

Selon l'arbitre, la preuve présentée par la société ne permet pas de conclure que les médecins traitants qui ont vu l'employé immédiatement avant son congédiement se soient trompés sur son état par quelque propos frauduleux de leur patient. En effet, la preuve prépondérante montre plutôt que l'employé n'était pas en mesure d'accomplir toutes ses tâches

habituelles lors de son retour au travail.

Dans cette affaire, l'arbitre, le M<sup>e</sup> Serge Brault, a déclaré que la société Goodyear Canada Inc. n'avait pas démontré de manière prépondérante la véracité des faits et gestes qu'elle reprochait à l'employé et donc qu'elle ne s'était pas déchargée de son fardeau de preuve à cet égard. Le rapport d'expert de son médecin désigné n'était donc pas concluant.

Ainsi, le client a intérêt à y penser à deux fois avant de demander à son médecin désigné de se limiter à rendre une opinion sur dossier seulement. *Clin*

#### Référence

1. Goodyear Canada Inc. c. Syndicat canadien des communications de l'énergie et du papier (C.T.C.-F.T.Q.), Section locale 143 et coll., S.A.G. 00-10082, arbitre : le M<sup>e</sup> Serge Brault.

