

L'UTILISATION DES INFORMATIONS OBTENUES LORS D'UN EXAMEN MÉDICAL PRÉ-
EMBAUCHE POUR CONTESTER UNE RÉCLAMATION POUR LÉSION
PROFESSIONNELLE ET LE DROIT AU RESPECT DE SA VIE PRIVÉE

Novembre 1990

Document adopté à la 351e séance de la Commission, tenue le, 30 novembre 1990, par sa résolution COM-351-9.1.2

Me André Labonté
Secrétaire de la Commission

Recherche et rédaction :

Me Daniel Carpentier, conseiller juridique
Direction de la recherche

Traitement de texte :

Clémence Dupras (Direction de la recherche)

Note

Ce document a été publié par la Commission des droits de la personne. Le 29 novembre 1995, cette commission a été fusionnée avec la Commission de protection des droits de la jeunesse. Le nom du nouvel organisme est **Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse**.

Trois syndicats représentant les employés d'une municipalité nous ont adressé une demande d'opinion sur la conformité avec la Charte de l'utilisation par l'employeur des informations obtenues lors d'un examen médical pré-embauche afin "d'établir, lors de lésions professionnelles, des liens de causalité avec des déficiences personnelles acquises avant l'emploi".

Rappelons que dans son avis sur les examens médicaux en emploi (1), la Commission considère que l'examen pré-embauche ne doit avoir pour but que de vérifier s'il n'existe pas chez un candidat d'empêchement d'ordre médical à exécuter les fonctions que cette personne est appelée à exercer. Plus précisément, elle formulait les recommandations suivantes (2) :

- "a) que l'examen pré-embauche soit consécutif à une offre d'embauche favorable mais conditionnelle au résultat de l'examen médical;
- b) que les médecins oeuvrant dans le domaine de la santé et sécurité du travail limitent la portée des examens qu'ils doivent faire subir aux employés et futurs employés à ce qui est nécessaire pour informer l'employeur sur l'aptitude d'une personne à exercer un emploi;
- c) que ces médecins limitent dans ces mêmes cas les rapports faits à l'employeur à des recommandations relatives à l'exécution d'un travail;
- d) que toutes les informations d'ordre médical soient consignées dans des dossiers distincts du dossier général de l'employé et que ce dossier médical ne soit accessible qu'à des personnes tenues par la loi au secret professionnel;
- e) que toute divulgation d'un renseignement confidentiel ne soit faite qu'à la suite d'une autorisation écrite de l'employé concerné".

En regard de la question qui nous est soumise, si le médecin examinateur limite son examen à ce qui est pertinent à l'emploi et qu'il ne communique à l'employeur que des recommandations relatives à ces éléments pertinents, il nous semble que l'utilisation de ces informations par l'employeur lors d'une réclamation pour lésion

professionnelle soit possible.

Prenons un exemple. Suite à un examen pré-embauche, l'évaluation médicale est à l'effet que le candidat peut exercer ses fonctions avec la restriction qu'il ne doit pas soulever des objets pesants plus de dix kilos en raison de la condition de sa colonne vertébrale. Si cet employé fait une réclamation en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (3) pour des maux de dos, l'employeur pourra à partir de l'information pertinente obtenue lors de l'embauche, soit l'information relative à la condition de la colonne vertébrale de cet employé, décider de contester le fait qu'il s'agit d'une lésion professionnelle.

La question d'une condition médicale préexistante à la survenance d'une lésion professionnelle et celle du lien de causalité entre cette condition et la lésion sont souvent débattues devant les diverses instances qui ont à décider des réclamations des travailleurs (4). Même si la présence d'une condition médicale préexistante n'est pas déterminante en soi, elle est d'une certaine importance dans les décisions devant établir s'il y a lésion professionnelle ou non : (5)

"Toutefois, la jurisprudence de l'un ou l'autre tribunal démontre que l'on devient plus exigeant, quant au caractère imprévu et soudain, quand le travailleur était porteur, au moment de l'événement en cause, d'une condition préexistante. On cherche alors à identifier ce qui, de la condition préexistante ou de l'événement survenu au travail, est le plus déterminant pour expliquer la lésion pour laquelle la compensation est réclamée et, en l'absence d'un événement traumatique précis, susceptible de causer la lésion ou d'aggraver de façon significative la condition préexistante, on a généralement tendance à imputer le dommage à la condition préexistante."

C'est l'article 212 de la L.A.T.M.P. qui permet à un employeur de contester une attestation ou un rapport médical relatif à une lésion professionnelle:

"212. L'employeur peut contester l'attestation ou le rapport du médecin qui a charge de son travailleur victime d'une lésion professionnelle s'il obtient un rapport d'un médecin qui, après avoir examiné le travailleur, infirme les conclusions du médecin qui en a charge quant à l'un ou plusieurs des sujets suivants:

- 1ø le diagnostic;
- 2ø la date ou la période prévisible de consolidation de la lésion;
- 3ø la nature, la nécessité, la suffisance ou la durée des soins ou des traitements administrés ou prescrits;
- 4ø l'existence ou le pourcentage d'atteinte permanente à l'intégrité physique du travailleur;
- 5ø l'existence ou l'évaluation des limitations fonctionnelles du travailleur."

En vertu de cet article, l'employeur devra obtenir un rapport d'un médecin qui aura examiné le travailleur victime d'une lésion professionnelle. Cet article ne semble donc pas permettre d'utiliser telle quelle l'évaluation médicale faite lors de l'examen pré-embauche pour contester le rapport du médecin traitant. L'évaluation pré-embauche ne pourra donc servir que comme élément d'information qui guidera l'employeur dans sa décision de contester ou non l'attestation ou le rapport du médecin du travailleur accidenté.

Rappelons que nous n'avons envisagé ici que le cas où l'information obtenue lors de l'examen pré-embauche était pertinente pour évaluer l'aptitude du travailleur à exercer ses fonctions.

Si, au contraire, un employeur qui a demandé aux candidats retenus de subir un examen médical, demande au médecin qui a procédé à cet examen de lui fournir toutes les informations médicales disponibles afin de s'en servir lors d'une éventuelle réclamation pour lésion professionnelle, la situation est très différente. Une telle démarche de la part d'un employeur excéderait le cadre d'un examen médical pré-embauche et elle aurait pour effet de permettre à l'employeur de s'immiscer indûment dans la vie privée de l'employé.

L'on comprendra facilement qu'un employeur tente de minimiser les coûts qu'entraîne pour lui un trop grand nombre de réclamations pour lésion professionnelle (6), particulièrement en tentant d'éliminer les réclamations qui ne sont pas, au sens de la L.A.T.M.P., fondées sur une lésion professionnelle mais plutôt sur une condition personnelle. Cependant, l'immixtion dans la vie privée des employés au moyen d'un examen médical général et global dans le but d'éventuellement contester une réclamation pour lésion professionnelle, ne nous apparaît pas être justifiée.

Le droit au respect de sa vie privée, droit fondamental reconnu à l'article 5 de la Charte et le droit à l'intégrité de sa personne reconnu à l'article 1, ne sont pas absolus. En effet, en vertu de l'article 9.1 de la Charte, l'exercice de ces droits peut recevoir certaines limites:

"Les libertés et droits fondamentaux s'exercent dans le respect des valeurs démocratiques de l'ordre public et du bien-être général des citoyens du Québec.

La loi peut, à cet égard, en fixer la portée et en aménager l'exercice."

Le législateur est justement venu aménager l'exercice de ces droits en permettant à un employeur de faire procéder à une évaluation médicale pour contester le bien-fondé d'une réclamation pour lésion professionnelle (7). Puisque le législateur a prévu cette limite à l'exercice de ces droits fondamentaux lors d'une lésion professionnelle, il nous semble qu'un employeur ne peut justifier une atteinte à ces droits par un examen médical général "préventif", alors que la survenance d'une lésion professionnelle n'est qu'hypothétique.

En conclusion, on peut distinguer deux situations à partir de la demande qui nous a été formulée.

La première situation, c'est lorsqu'un employeur tient compte, pour décider de contester une réclamation pour lésion professionnelle, d'une information relative à l'état de santé de son travailleur obtenue lors d'un examen pré-embauche et qui était pertinente pour évaluer la capacité de cette personne à exercer ses fonctions. Dans cette situation, il n'y aurait pas d'atteinte injustifiée à la vie privée du travailleur.

La deuxième situation est celle où l'employeur désire obtenir, suite à un examen médical pré-embauche, le plus d'informations possibles afin de pouvoir contester une éventuelle réclamation pour lésion professionnelle. Dans ce cas, il nous semble que l'employeur s'immiscerait de façon injustifiée dans la vie privée de ses employés.

NOTES

- (1) C.D.P.Q., Le respect des droits fondamentaux dans le cadre des examens médicaux en emploi, 21 août 1987, COM-290-9.1.2.
- (2) Id., p.12.
- (3) L.R.Q., C. A-3. 001, ci-après désignée "L.A.T.M.P.".
- (4) Voir notamment: Communauté urbaine de Montréal et Blouin, (1987) C.A.L.P. 62, D.T.E. 87T-412; Tousignant c. Commission des Affaires sociales, (1984) C.S. 842, confirmé en appel J.E. 86-500.
- (5) Sauveteurs et victimes d'actes criminels - 58, (1988) C.A.S. 641; D.T.E. 89T-93.
- (6) En vertu de la L.A.T.M.P., les coûts relatifs à une lésion professionnelle sont imputés à l'employeur (a. 326 à 331). En plus de sa cotisation annuelle (a. 304 et ss.), un employeur peut être appelé à verser une contribution supplémentaire selon le nombre de réclamations qui origine de ses employés, en vertu du Règlement sur le système de cotisation basé sur le mérite ou le démérite des employeurs, Décret 1628-86, (1986) 118 G.O. partie 2, p. 4426.
- (7) a. 212 L.A.T.M.P., supra p.3