

**ParaMed**<sup>MD</sup>

Clinique Services Santé

**NORTON ROSE FULBRIGHT**

# **L' EXPERTISE MÉDICALE: COMMENT BIEN L'UTILISER ET À QUEL MOMENT**



# Objectifs

- **L'expertise médicale**
  - Qu'est-ce qu'une expertise médicale?
  - Qui peut demander une expertise médicale?
  - Sur quels sujets portera l'expertise médicale?
  - Quand avoir recours à une expertise médicale?
  - Qui performera l'expertise médicale?
    - La compétence de l'expert
    - Le mandat confié à l'expert
    - Le rapport d'expertise

# Objectifs (suite)

- **Droit de l'employeur d'accéder au dossier médical d'un salarié**
  - Principes
  - Cas d'application
  - Renseignements qu'un employeur est en droit de connaître
  - Exemples
  
- **Droit de l'employeur d'exiger que le salarié subisse un examen médical**
  - Examen pré-embauche
  - Examen en cours d'emploi
  
- **Conclusions**

# Qu'est-ce qu'une expertise médicale?

- C'est la formulation d'une opinion médicale sur l'état de santé d'une personne.
- L'expertise trouve son application dans divers contextes légaux.
- Sert à éclairer sur les problématiques scientifiques en cause de façon honnête, impartiale et objective.

# L'expertise médicale

- La médecine d'expertise regroupe trois (3) activités principales:
  - Cas relié à l'exercice de la médecine (ex.: éclairer un tribunal sur l'identification et l'évolution d'une maladie quelconque)
  - Étude d'un dossier suite à une plainte disciplinaire
  - Opinion médicale relative à l'évaluation médicale indépendante d'un individu.

# Qui peut demander une expertise médicale?

- Demande peut provenir de plusieurs sources: LE MANDANT
  - De la personne elle-même
  - Être sollicité par un tiers (ex.: assureur, employeur, SAAQ, CSST, IVAC, les syndicats ou un tribunal)
  - Dans des cas de poursuite civile, lésions professionnelles ou encore des cas d'invalidité.
- A pour but d'éclairer le mandant et ainsi contribuer au règlement d'un litige ou permettre à un décideur de rendre une décision

# Sur quels sujets portera l'expertise médicale?

- L'opinion du médecin expert est notamment sollicitée pour les raisons suivantes:
- Les points de l'article 212 de LATMP
  - Le diagnostic
  - La date de consolidation ou plateau thérapeutique
  - La nature, la nécessité, la suffisance ou la durée des soins ou des traitements administrés ou prescrits
  - L'existence ou le pourcentage d'atteinte permanente à l'intégrité physique ou psychique du travailleur
  - La relation entre le diagnostic et l'évènement
- L'existence d'une condition personnelle
- Éclaircir une situation complexe
- Décider d'un retour au travail (RAT) et les modalités du RAT
- Évaluer une invalidité partielle ou totale, temporaire ou permanente
- Établir les séquelles déficit Anatomophysiologique (DAP)

# Quand avoir recours à une expertise médicale?

- Pas de réponse du médecin traitant
- Justifications questionnables, pas de logique dans ses conclusions.
- Pas de réponse adéquate aux questions
- Cas de complaisance, cas de fraude



# Qui performera l'expertise médicale?

- Le médecin expert est un membre en règle du Collège des médecins du Québec.
- Est reconnu pour sa compétence fondée sur ses connaissances et son expérience
- Mandat de donner une opinion médicale à partir de l'évaluation d'une situation relevant de son champ de compétence
- Doit fonder son opinion sur des données probantes

# Qui performera l'expertise médicale? (suite)

*« La science de l'expertise  
ne s'improvise pas, elle s'apprend,  
et s'expérimente. »*

B. Proust, L'indépendance des médecins experts en dommage corporel, JAC 2001 : 19

# La compétence de l'expert

- Notion d'expérience, nombres d'années, mais aussi une exposition fréquente à des situations similaires
- Formation spécialisée ou surspécialisée, compétence acquise par l'éducation, la formation, l'expérience et la recherche
- Avoir publié des articles journaux spécialisés
- Doit aussi montrer qu'il possède une connaissance des lois relatives à l'objet de l'expertise
- Les barèmes d'indemnisation, le répertoire des atteintes anatomophysiologiques et des préjudices esthétiques permanents, etc.

# La compétence de l'expert (suite)

- Lorsqu'il y a contestation juridique, la disponibilité à témoigner
- La qualité d'expert du médecin doit être reconnue par le tribunal (voir-dire)
- Un médecin expert ne doit jamais être contraint d'effectuer une expertise
- En tout temps , le médecin expert doit préserver son indépendance professionnelle face au mandant

# La compétence de l'expert (suite)

- Un examen indépendant suppose l'impartialité du médecin, ne devrait pas être partie prenante des soins donnés au patient, ni établir de relations d'intérêts avec le mandant
- Crédibilité du médecin important en tant qu'expert
- Certains facteurs peuvent constituer des exceptions
  - La surspécialisation
  - Pénurie d'experts dans certains domaines
- Exemple du médecin d'entreprise

# La compétence de l'expert

- Éthique et expertise
  - *Certains experts se méprennent sur leur rôle et se croient obligés d'épouser la cause de leur client*
    - *Gburek c. Cohen, [1988] R.J.Q. 2424 (C.A.), juge Beauregard*
- La perception du médecin expert
  - Mauvaise perception par le médecin traitant, cependant pourrait bénéficier d'un spécialiste.
  - Par les employés, quelquefois si on a des choses à cacher
- Aspect positif pour le médecin traitant, le mandant et le patient.

# Le mandat confié à l'expert

- Le mandat doit être clair, précis, formulé par écrit et prévoir les conditions de sa réalisation
  - Expertise sur étude de dossiers seulement ou avec examen physique
  - Les exigences relatives au rapport d'expertise
  - Délai du rapport d'expertise
  - La connaissance et le respect des obligations déontologiques et réglementaires du médecin
- Pour remplir son mandat, le médecin expert doit avoir accès aux documents pertinents généralement fournis par le mandant.

# Le mandat confié à l'expert (suite)

- Le médecin expert n'a pas un rôle de décideur et ne défend pas la cause
- Le médecin répond aux questions medico-administrative du mandat afin d'éclairer le mandant dans la prise de décision
- Le médecin est conscient que ses recommandations ont une influence sur la prise de décision et peuvent avoir des conséquences pour la personne soumise à l'expertise



# Le rapport d'expertise

- Le rapport doit être clair et précis
- S'appuie sur des principes scientifiques reconnus
- C'est le reflet d'une anamnèse et d'un examen minutieux
- Raisonnement fondé sur des éléments objectifs
- Le médecin ne doit pas s'exprimer sur un élément ne relevant pas de sa compétence
- Un seul rapport , faire attention aux changements
- Rapport transmis dans délai raisonnable
- En rédigeant son rapport, l'expert doit ultimement penser qu'il s'adresse à un juge (ou un décideur) et il doit l'éclairer sur un problème de nature médical

# Droit d'accès au dossier médical d'un salarié

- Confidentialité du dossier médical du salarié
  - Droit à la vie privée
  - Protection des renseignements contenus dans le dossier médical du salarié
  - Secret professionnel du médecin du salarié et interdiction de divulgation du dossier médical sans autorisation préalable
- Droit de l'employeur de gérer sagement le dossier d'absentéisme du salarié
  - Obligation pour le salarié de fournir sa prestation de travail
  - Obligation pour l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la santé, la sécurité, la dignité et l'intégrité physique des salariés

# Droit d'accès au dossier médical d'un salarié (suite)

- Consentement du salarié
  - Manifeste, libre, éclairé et donné à des fins spécifiques
  - Il vaut pour la durée nécessaire à la réalisation des fins pour lesquelles il est demandé
  - Il vaut seulement pour les renseignements nécessaires et indispensables à l'employeur
- Renonciation implicite du salarié
  - Lorsque le salarié invoque son état de santé, notamment pour se soustraire à son obligation de fournir sa prestation de travail
  - Le salarié doit communiquer les renseignements contenus à son dossier médical à son employeur

# Droit d'accès au dossier médical d'un salarié (suite)

- Cas d'application – Médecin désigné par l'employeur
  - Le médecin désigné par l'employeur peut demander l'autorisation du salarié d'obtenir son dossier médical dans le cadre d'une expertise médicale
  - Le salarié doit donner son autorisation si les renseignements sont nécessaires et pertinents à l'objet de l'expertise médicale
- Cas d'application – Organisme public (CSST)
  - L'employeur a un droit d'accès au dossier médical du salarié dans le contexte d'une lésion professionnelle
- Disposition claire de la convention collective
  - La convention collective peut obliger le salarié à autoriser l'accès à son dossier médical dans les cas d'absence pour problème de santé
- En cas de refus du salarié, possibilité pour l'employeur d'imposer des mesures disciplinaires

# Droit d'accès au dossier médical d'un salarié (suite)

- Renseignements qu'un employeur est en droit de connaître
  - L'employeur peut requérir du salarié seulement les « renseignements nécessaires » à l'égard de son dossier médical
    - « nécessaire » au sens d'indispensable, essentiel ou primordial
    - Absence de nécessité pour ce qui est commode, utile et avantageux
  - Les informations obtenues par l'employeur doivent demeurer confidentielles
    - Le droit d'accès aux renseignements médicaux ne s'étend pas à tous les représentants de l'employeur
    - Seuls les représentants ayant la qualité de les recevoir sont autorisés
    - Sauf exception, les superviseurs n'ont pas accès au dossier médical

# Droit d'accès au dossier médical d'un salarié (suite)

- Exemples – Un employeur est justifié d'obtenir les renseignements médicaux sur le salarié dans les cas suivants:
  - Absentéisme chronique
  - Absence de longue durée
  - Certificat laconique, imprécis ou de complaisance
  - Réclamation à la CSST
  - Réclamation de prestations d'assurance-salaire
  - Retour au travail après une absence prolongée pour cause de maladie
  - Réaffectation à un nouveau poste
  - Procédure judiciaire ou quasi-judiciaire
- L'employeur n'est pas justifié d'obtenir les renseignements médicaux sur le salarié dans les cas suivants:
  - Absence de courte durée, sauf exceptions

# Droit d'exiger un examen médical

- Examen pré-embauche

- Droit de l'employeur de faire passer un examen médical pour vérifier si une personne a les aptitudes requises pour exécuter les tâches du poste convoité
- L'employeur doit faire la preuve que l'examen médical est relié au poste convoité
- Normalement lorsqu'un tiers est mandaté par l'employeur pour effectuer l'examen médical, ce dernier:
  - n'obtient qu'un certificat d'aptitude
  - n'a accès à aucune information médicale
  - n'a aucun rôle dans le contenu de la vérification effectuée

# Droit d'exiger un examen médical (suite)

- Examen en cours d'emploi
  - Droit de l'employeur de constituer un dossier médical sur un salarié
    - Ce droit est régi par des principes similaires à ceux d'un dossier constitué par le médecin traitant du salarié
    - Effets de la *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé*
  - Droit de l'employeur dans le cadre d'une réclamation à la CSST
    - L'employeur peut exiger un examen du professionnel de la santé qu'il désigne
    - Le salarié doit se soumettre à l'examen requis par l'employeur
    - L'employeur a l'obligation de transmettre au salarié une copie du rapport de l'examen médical obtenu
  - Droit de l'employeur dans le cadre des situations où il est normalement justifié d'obtenir les renseignements médicaux du salarié



# Conclusions

- Droit de l'employeur de gérer sagement le dossier d'absentéisme du salarié
- Limites de l'accès de l'employeur aux informations médicales du salarié à ce qui est nécessaire dans le dossier en cause
- L'employeur peut contraindre le salarié à subir un examen médical
- Un mandat clair, simple et précis
- Impératif de bien préparer son dossier
- Travailleur doit se présenter avec tous les éléments
- Faire attention aux différents tests médicaux. Importance du respect des droits fondamentaux du salarié (droit à la vie privée) et du secret professionnel des médecins impliqués