

ACPPU Bulletin juridique

Traitement des demandes de renseignements personnels médicaux des membres

Le présent bulletin vise à fournir aux associations de personnel académique un cadre de référence pour aider leurs membres qui ont besoin de faire adapter leur milieu de travail ou de s'absenter du travail pour des raisons de santé. Il peut être utile d'en communiquer le contenu aux dirigeants, aux agents de griefs ou aux membres, en le modifiant en fonction du groupe cible.

Les associations qui ont des questions concernant des cas particuliers ou qui voudraient obtenir des conseils plus poussés sont invitées à consulter leur avocat ou l'ACPPU.

Cadre général régissant les demandes

Les employés doivent communiquer à leur employeur certains renseignements sur leur état de santé dans leur demande d'adaptation du milieu de travail ou de congé pour des raisons de santé.

Ces demandes sont protégées par les lois provinciales sur les droits de la personne. Par conséquent, un employeur ne peut refuser catégoriquement une demande sans d'abord l'examiner et évaluer l'impact qu'elle peut avoir sur le travail ou le lieu de travail. Il est tenu par la loi de mettre en place la mesure d'adaptation nécessaire à moins qu'elle ne constitue une contrainte excessive.

En outre, les demandes de congé pour des raisons de santé sont protégées par les lois provinciales sur la

protection de la vie privée et des renseignements sur la santé, car elles renferment des renseignements personnels sur la santé.

S'absenter du travail pour des raisons de santé ou demander une mesure d'adaptation du milieu de travail est un droit qui est soit énoncé expressément dans la convention collective, soit intégré à la convention collective en application de la loi. Cela signifie que les dispositions de la convention collective portant sur les modalités d'un congé de maladie encadrent le processus de demande, notamment en déterminant l'étendue des renseignements à fournir. Les droits des membres en congé à recevoir leur salaire et à bénéficier des avantages sociaux sont inscrits dans la convention collective.

Quels renseignements un employeur peut-il obtenir d'un membre absent pour des raisons de santé?

Généralement, la quantité de renseignements demandés est proportionnelle à la durée de l'absence.

S'il s'agit d'une absence de courte durée, l'employeur peut demander un billet d'un médecin confirmant que le membre a des raisons médicales légitimes de s'absenter, conformément au libellé de la convention collective. Il doit toujours demander au membre d'obtenir ce billet, et non pas s'adresser directement au médecin. À ce stade, le

membre ne devrait pas avoir à communiquer un diagnostic quelconque.

Dans le cas d'absences prolongées ou plus fréquentes, l'employeur ou une tierce partie n'a pas automatiquement le droit de connaître le diagnostic, mais peut s'enquérir de la durée prévue de l'absence (pronostic de rétablissement); du caractère temporaire ou permanent de l'absence; et de la nécessité de prendre une mesure d'adaptation en prévision du retour au travail du membre (il est conseillé de ne pas discuter du retour au travail tant que le professionnel de la santé et le membre ne conviennent pas que ce dernier peut recommencer à travailler).

Après un certain temps, le membre absent peut devoir communiquer le diagnostic reçu ou la nature de sa blessure. Toutefois, même lorsque son absence se prolonge, il n'est pas obligé de fournir tous ses antécédents médicaux ou son dossier médical complet.

Si l'employeur ou une tierce partie demande au membre de faire remplir un formulaire détaillé par son médecin, consultez votre avocat pour qu'il vous indique les parties du formulaire qui doivent être remplies ou les questions auxquelles il faut répondre. Il n'est probablement pas nécessaire de remplir le formulaire en entier.

Bon nombre d'employeurs utilisent des formulaires généraux pour toutes les absences et les mesures d'adaptation. Il se peut que ces formulaires ne conviennent pas à un cas particulier. La loi n'impose pas un formulaire donné. Pour obtenir les renseignements utiles, une lettre du médecin peut être préférable à un formulaire qui renferme des questions inappropriées ou trop détaillées.

L'employeur peut demander de plus amples renseignements au membre, à condition qu'ils permettent d'éclaircir ceux qu'il détient déjà et qu'ils aient rapport à l'absence.

Quels renseignements un employeur ou une tierce partie peuvent-ils demander au membre lorsque celui-ci reprend le travail ou a besoin d'une mesure d'adaptation?

Des tierces parties (habituellement des compagnies d'assurances) agissent à titre de mandataires de l'employeur et ont les mêmes droits et responsabilités que celui-ci en ce qui a trait aux renseignements médicaux concernant le membre.

- Les renseignements qui concernent directement la maladie du membre et les effets de celle-ci sur ses tâches et ses responsabilités (soit la notion en droit de limitations et restrictions).
- La nature de la maladie (mais pas le diagnostic), selon la description faite par le médecin ou un professionnel de la santé.
- Le caractère temporaire ou permanent de la maladie et la durée estimative du rétablissement (pronostic).
- Les actes médicaux accomplis pour poser le diagnostic, y compris les examens ou les analyses effectués (mais habituellement pas les résultats).
- Les résultats d'examens ou d'analyses (seulement s'ils fournissent des renseignements permettant de définir les limitations et les restrictions qui seront prises en compte dans une mesure d'adaptation).
- La possibilité que des traitements ou des médicaments (y compris des effets secondaires éventuels) nuisent à l'aptitude du membre à accomplir son travail.
- La prise d'un autre rendez-vous médical ou une indication selon laquelle le traitement se poursuit et fait l'objet d'un suivi.

L'employeur peut demander plus de renseignements au membre seulement si les renseignements que celui-ci lui a fournis sont insuffisants. Il devrait préciser les renseignements dont il a besoin afin de définir la mesure d'adaptation appropriée. Les membres ne devraient pas donner à l'employeur ou à une tierce partie une autorisation générale de communiquer avec leur médecin de manière continue, ou dans un but indéterminé.

Les employeurs ne sont pas autorisés à faire ce qui suit :

- Demander des renseignements médicaux qui ne sont pas en lien avec la capacité du membre de remplir ses fonctions (p. ex. poser une série de questions sur la capacité du membre à soulever des articles lourds ou à se pencher, quand celui-ci enseigne et mène des activités d'érudition).
- Communiquer avec le médecin traitant du membre sans son consentement. Dans la mesure du possible, le membre doit servir d'intermédiaire.
- Mettre fin à l'emploi du membre, ou lui imposer une suspension, parce qu'il s'est absenté pour des raisons de santé ou qu'il a demandé une mesure d'adaptation, à moins que l'employeur puisse démontrer que cela lui occasionne des contraintes excessives.
- S'enquérir du diagnostic de l'état de santé du membre (à moins de circonstances exceptionnelles).
- Transmettre des renseignements médicaux concernant le membre à d'autres personnes que celles qui ont besoin d'être informées pour mettre en œuvre la mesure d'adaptation ou pour assumer la charge de travail pendant l'absence du membre.
- Prendre contact avec le membre si souvent que cela constitue du harcèlement ou faire pression sur lui pour qu'il mette fin à son congé plus tôt. La durée du congé devrait être déterminée par le membre et le professionnel de la santé, et tout refus ou toute tentative de raccourcir la durée du congé peuvent donner matière à grief en vertu de la convention collective.

Quels sont les droits et les obligations des membres?

- Droit de décider des renseignements que le professionnel de la santé fournira à l'employeur, et de la manière dont il les fournira.
- Droit de consulter l'association et de se faire représenter par l'association (les associations devraient être tenues informées et conseiller le membre en tout temps).
- Droit à la confidentialité des renseignements personnels médicaux.
- Obligation de communiquer les renseignements raisonnables et nécessaires, en temps opportun.
- Obligation d'autoriser un examen indépendant des renseignements personnels médicaux par un professionnel de la santé dans le but précis d'adapter le milieu de travail, conformément aux dispositions de la convention collective.
- Obligation de faciliter la mise en œuvre de toute mesure d'adaptation raisonnable.