

LA MODIFICATION À L'ARTICLE 38 DE LA LOI SUR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES RELATIVE À L'ACCÈS AUX INFORMATIONS MÉDICALES : BEAUCOUP DE QUESTIONS... peu de réponses[1]

7 octobre 2024

Le 27 septembre dernier, certaines dispositions de la Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail (ci-après le « PL 42 ») sont entrées en vigueur, dont notamment celles modifiant la Loi sur les accidents du travail et maladie professionnelle (ci-après la « LATMP ») concernant l'accès au dossier médical du travailleur.

Cette modification à la LATMP soulève des enjeux majeurs et plusieurs interrogations et zones grises demeurent.

Il faut d'abord rappeler certains principes de la LATMP, laquelle a comme objectif la « réparation des lésions professionnelles et des conséquences qu'elles entraînent pour les bénéficiaires. » (art.1 LATMP).

L'assistance médicale requise par l'état d'un travailleur victime d'une lésion professionnelle est bien encadrée. Alors que l'employeur doit fournir immédiatement les premiers secours au travailleur, il peut également offrir une assignation temporaire pour favoriser une réintégration et réadaptation dans des conditions optimales, lorsqu'autorisée par le professionnel qui a charge du travailleur (ci-après le Médecin traitant).

Pour sa part, le travailleur doit collaborer et se présenter à un examen médical que peut requérir l'employeur auprès d'un professionnel de la santé qu'il désigne. Le défaut de l'employé d'y collaborer peut même entraîner une suspension des indemnités par la CNESST.

La LATMP énonce que le Médecin traitant du travailleur victime d'une lésion professionnelle émet sans délai une attestation médicale initiale et, par la suite, pour chaque visite, un rapport d'évolution, le tout sur les formulaires que prescrit la CNESST (art. 199 et suivants LATMP).

De plus, si le travailleur est incapable d'exercer son emploi au-delà de la journée au cours de laquelle s'est manifestée sa lésion, il doit remettre à son employeur l'attestation médicale (art. 267 LATMP).

Également, la loi prévoit que le travailleur doit informer sans délai son employeur de la date de consolidation de sa lésion et du fait qu'il garde ou non des limitations fonctionnelles. (art. 273 LATMP)

Quant au droit d'accès au dossier que possède la CNESST, il est prévu, depuis 1985,

que l'employeur a un droit d'accès sans frais au dossier que la Commission possède au sujet de la lésion professionnelle dont a été victime le travailleur alors qu'il était à son emploi.

Avant les modifications apportées par le PL 42, la LATMP prévoyait que seul le professionnel de la santé désigné par cet employeur avait droit d'accès, sans frais, au dossier médical et au dossier de réadaptation physique que la CNESST possède au sujet de la lésion professionnelle dont a été victime ce travailleur (art. 38 LATMP). Depuis le 27 septembre dernier, le PL 42 a apporté une modification importante à l'article 38 LATMP qui prévoit que :

«38. (...) l'employeur n'a pas droit d'accès au dossier médical et au dossier de réadaptation physique que la Commission possède au sujet de la lésion professionnelle dont a été victime ce travailleur, seul le professionnel de la santé désigné par cet employeur y a droit, sans frais»

Le PL 42 a également modifié l'article 39 LATMP. Il prévoit désormais que le professionnel de la santé désigné par l'employeur ne peut communiquer à l'employeur que les informations nécessaires pour lui faire un résumé du dossier et lui donner un avis pour lui permettre d'exercer les droits que lui confère la présente loi. S'ajoute un article nouveau quant aux poursuites pénales pour les contrevenants aux dispositions des articles 38, 38.1 et 39, qui se lit comme suit :

« 458.1 Commet une infraction et est passible d'une amende d'au moins 1000 \$ et d'au plus 5000 \$ s'il s'agit d'une personne physique et d'une amende d'au moins 2000 \$ et d'au plus 10 000 \$ dans les autres cas :

1° l'employeur qui tente d'obtenir ou obtient, de quelque manière que ce soit, le dossier médical auquel il n'a pas droit d'accès en application de l'article 38;

2° l'employeur ou la personne qu'il autorise qui contrevient à l'article 38.1 ou au deuxième alinéa de l'article 39;

3° le professionnel de la santé qui contrevient à l'article 38.1 ou au premier alinéa de l'article 39. »

Il ressort clairement des modifications législatives apportées à la LATMP en matière d'accès au dossier médical que le législateur a voulu restreindre l'accès de l'employeur et que celui-ci n'aura désormais accès qu'aux « informations nécessaires à l'exercice » de ses droits.

Le dossier que possède la CNESST va évidemment bien au-delà des seuls rapports médicaux émis par le Médecin traitant, il contiendra les résultats d'examens, les notes cliniques et autres rapports d'évaluation et de soins des autres professionnels de la santé (physiothérapeute, ergothérapeute, etc.).

1. Le droit d'accès aux rapports d'évolution

L'employeur n'ayant clairement pas accès aussi dossier médical que la Commission possède au sujet de la lésion professionnelle dont a été victime le travailleur, certains soulèvent la possibilité que les modifications apportées par le PL42 feraient en sorte que l'employeur n'aurait plus accès aux rapports d'évolution remplis par le Médecin traitant. Il nous est permis de douter fortement du bien-fondé d'une telle interprétation.

Il existe un principe bien reconnu quant à la confidentialité des informations médicales et l'accès à cette information, que celui qui recherche une prestation ou indemnisation en raison de son état de santé renonce implicitement à cette confidentialité.[1]

Bien que le législateur ait choisi de s'éloigner de ce principe pourtant incontournable alors que des droits sont exercés de part et d'autre, et ce, en renforçant son application par une infraction pénale spécifique, nous doutons qu'il ait voulu aller jusqu'à interdire à l'employeur d'avoir accès au minimum que représentent les rapports médicaux d'évolution.

En effet, comment pourrait-on concilier cette interprétation (l'absence de droit d'accès aux rapports médicaux d'évolution) avec l'obligation du travailleur incapable d'exercer son emploi au-delà de la journée au cours de laquelle s'est manifestée sa lésion de remettre à son employeur l'attestation médicale remplie par son médecin et avec l'obligation d'informer sans délai son employeur de la date de consolidation de sa lésion et du fait qu'il garde ou non des limitations fonctionnelles ? Et comment concilier cette interprétation avec le droit de l'employeur d'avoir recours à la procédure d'évaluation médicale ?

Qui plus est, comment faire enquête sur un incident et ses conséquences, afin de prévenir et d'évaluer les risques, si la nature de la blessure n'est pas connue ?

Il est important de rappeler qu'un salarié en invalidité temporaire ou permanente doit généralement justifier son absence au moyen d'un certificat médical. Est-ce ainsi dire que l'employeur ne pourrait exiger copie du rapport d'évolution sur le formulaire prescrit mais devrait exiger un certificat médical autre ?

Et si l'employé refuse systématiquement de communiquer les rapports médicaux à son employeur sur demande, alors que ces rapports fournissent les plus récentes conclusions médicales, quant au pronostic de durée de l'invalidité et des traitements, quelles seront les conséquences pour lui ?

2. L'accès aux informations nécessaires

Tel que mentionné plus haut, l'article 39 LATMP prévoit désormais que le professionnel de la santé désigné par l'employeur ne peut communiquer à l'employeur que les informations nécessaires pour lui faire un résumé du dossier et lui donner un avis pour lui permettre d'exercer les droits que lui confère la présente loi.

Mais qu'entend-t-on par les « informations nécessaires » à l'exercice des droits ? Cette expression n'est malheureusement pas définie dans la loi. Nous pouvons par ailleurs penser qu'elle pourrait viser l'information sur le type de lésion, la durée de l'absence, les

besoins de soins, et tous des éléments qui influent sur une proposition d'assignation temporaire, sur la réadaptation et l'évaluation d'accommodement raisonnable.

Et si des informations essentielles étaient omises par le professionnel de la santé ? Nous croyons que toute restriction d'accès à des informations essentielles tant sur l'application d'une présomption ou pour permettre d'utiliser un recours dans les délais légaux risque malheureusement d'entraîner des retards de traitements et des litiges additionnels.

Bref, la modification à la LATMP qui concerne l'accès au dossier médical soulève bon nombre de questions, qui demeurent à ce jour sans réponse.

En somme, nous vous invitons à faire un examen de vos pratiques et politiques d'entreprise, ainsi que des conventions collectives afin de mieux former et informer vos employés et gestionnaires quant à l'information essentielle requise pour la gestion d'une réclamation pour lésion professionnelle.

[1] Frenette c. Métropolitaine (La), compagnie d'assurance-vie, [1992] 1 R.C.S. 647

Avis juridique

Le contenu de cette infolettre ne constitue pas un avis juridique de notre cabinet et ne peut en aucun cas engager la responsabilité de Morency Société d'avocats.

En cas d'interrogations à ce sujet, nous vous invitons donc à communiquer avec l'un de nos professionnels qui se fera un plaisir de vous accompagner.

Me Claire Fournier (cfournier@morencyavocats.com)

Me Karine Dubois (kdubois@morencyavocats.com)