

Le certificat médical à remplir minutieusement

Christiane Larouche

L'UN DES ÉLÉMENTS qui a modifié significativement la pratique du médecin de famille au cours des dernières années est le nombre sans cesse croissant de formulaires de toutes sortes à remplir. Aux yeux de plusieurs, rédiger des notes ou des rapports ou répondre aux questions de formulaires sont des tâches moins importantes que les soins prodigués aux patients. Cependant, les rapports incomplets, inexacts ou qui contiennent des informations inappropriées peuvent engendrer de sérieux problèmes, tant pour le patient que pour le médecin. Nous avons cru qu'il serait intéressant de reproduire les questions les plus fréquentes que vous nous avez posées sur certains des formulaires que vous avez à remplir. Nous commencerons aujourd'hui par le certificat médical en cas d'arrêt de travail.

Dans quelles circonstances un employeur peut-il exiger un certificat médical ?

La gestion de l'absentéisme représente un défi de taille pour l'employeur afin d'assurer un retour au travail rapide, sûr et efficace. C'est pourquoi plusieurs entreprises ont adopté une politique d'absentéisme facilitant la gestion rigoureuse des dossiers d'absence. Certaines entreprises n'en ont cependant pas. Néanmoins, dans tous les cas, différents principes juridiques doivent être observés pour assurer le respect des droits de l'employé et ceux de l'employeur.

D'une part, l'employeur doit respecter les droits de l'employé à l'égalité, à l'intégrité, à la dignité de la personne et à la vie privée accordés par la *Charte québécoise des droits et libertés* et par le *Code civil du Québec*. Il ne devrait exiger la divulgation de renseignements à caractère médical qu'en cas de néces-

sité et à l'obligation d'en assurer la confidentialité par la suite. D'autre part, l'employé doit respecter le droit de l'employeur de gérer un milieu de travail productif et, à cette fin, de bénéficier de la prestation de travail pour laquelle il le rémunère. La décision d'exiger ou non un certificat médical pour justifier une absence résulte de l'équilibre entre ces droits.

À la lumière de ces principes, les tribunaux du Québec reconnaissent de façon générale qu'un employeur ne peut exiger un certificat médical lorsqu'un employé s'absente pour une courte durée. Cependant, lorsque l'absence se prolonge au-delà de quelques jours, l'employeur peut le faire, par exemple dans le cas d'un employé qui s'absente souvent ou dans des circonstances nébuleuses ou douteuses ou encore qui est fréquemment malade les lundis ou les vendredis.

Chaque situation doit donc être évaluée à son mérite et à la lumière de la politique ou de la convention collective, le cas échéant, qui gouverne les absences au sein du milieu de travail.

Suis-je tenu de remplir un certificat médical lorsqu'un patient me le demande ?

Vous avez l'obligation déontologique de remplir un certificat médical dans les délais raisonnables lorsqu'un patient le demande suivant l'article 97 du *Code de déontologie des médecins* :

« Le médecin doit fournir au patient qui en fait la demande, ou à toute personne que celui-ci indique, tous les renseignements qui lui permettent de bénéficier d'un avantage auquel il peut avoir droit. »

Selon l'Association canadienne de protection médicale, il serait prudent de demander à votre patient de vous accorder une autorisation par écrit et d'en conserver une copie dans son dossier, en plus d'une copie du certificat qui lui a été remis¹.

M^e Christiane Larouche, avocate, travaille au Service juridique de la Fédération des médecins omnipraticiens du Québec.

Quelles sont mes obligations lorsque je remplis un certificat médical ?

Vos obligations sont les mêmes que pour un acte médical. Vous devez donc remplir le certificat comme le ferait un médecin prudent et diligent dans les mêmes circonstances. À cette fin, il est recommandé de respecter les points suivants :

- ⦿ Lorsque vous devez juger de l'aptitude d'une personne à exécuter un travail, vous devez vous en tenir à la recherche des seules informations pertinentes à cette fin (article 68 du *Code de déontologie des médecins*).
 - ⦿ Les renseignements fournis devraient être conformes à ceux qui sont contenus dans le dossier médical du patient.
 - ⦿ Effectuez au besoin un examen médical pour obtenir tous les renseignements nécessaires pour être en mesure de remplir le certificat et de pouvoir attester la véracité des informations qu'il contient.
 - ⦿ En présence d'information que vous ne pouvez confirmer ou vérifier, vous devriez faire preuve de retenue dans votre langage et éviter d'affirmer des faits non établis avec certitude.
 - ⦿ Posez votre diagnostic ou votre opinion avec la plus grande attention et avec la même rigueur qu'en circonstances cliniques (article 46 du *Code de déontologie des médecins*).
 - ⦿ Respectez l'étendue du consentement à la divulgation des renseignements donné par le patient. Si le consentement de votre patient ne vous autorise pas à divulguer certains renseignements, comme le diagnostic, soulignez-le dans le certificat médical.
 - ⦿ Si vous êtes incapable de répondre à certaines questions ou que vous n'en comprenez pas bien la teneur, vous devriez le mentionner dans le certificat médical.
 - ⦿ Respectez les limites de votre champ d'expertise ou de vos connaissances.
 - ⦿ Ne cédez pas à la pression que votre patient ou un tiers pourrait exercer en vue de vous influencer.
- Il est important de réaliser que l'employeur ou l'assureur, selon le cas, va prendre des décisions fondées sur les renseignements fournis par le médecin. Celui-ci pourrait donc être assigné comme témoin

dans l'éventualité d'un litige entre l'employeur ou l'assureur et l'employé. Le médecin devra alors témoigner sous serment et fournir les notes rédigées lors des consultations avec le patient. Mieux vaut donc une parfaite concordance entre les notes cliniques et le contenu du certificat médical ! Toute opinion erronée ou non fondée pourrait exposer le médecin à une poursuite en dommages et intérêts par le patient ou les tiers ainsi qu'à une plainte au Collège des médecins².

Que doit contenir un certificat médical ?

Le Collège des médecins du Québec a formulé certaines recommandations sur les normes minimales qui s'appliquent à la tenue et au contenu des certificats médicaux en cas d'arrêt de travail³. Selon le Collège, en plus d'être lisible, le certificat devrait contenir les éléments suivants :

- ⦿ la date d'émission ;
- ⦿ le nom, le prénom et l'adresse du patient ;
- ⦿ le diagnostic dans les circonstances que nous exposerons ci-après ;
- ⦿ la date du début et, si possible, de la fin de l'invalidité ;
- ⦿ le type d'invalidité ;
- ⦿ la signature du médecin et l'adresse de son cabinet de consultation.

Dans quelles circonstances inscrire le diagnostic sur le certificat ?

Suivant certaines décisions, le fait qu'un employeur puisse demander un certificat médical dans un cas donné ne lui confère pas automatiquement le droit d'exiger que ce certificat comporte le diagnostic du médecin, en particulier dans les cas d'absence de très courte durée. Le médecin pourrait alors se contenter de confirmer l'aptitude ou l'inaptitude de l'employé au travail.

Cependant, dans la majorité des décisions, les tribunaux considèrent qu'il est raisonnable de connaître le diagnostic dans le but d'évaluer l'aptitude du salarié à remplir ou non ses fonctions. Ont donc été jugés inappropriés des certificats médicaux qui faisaient état d'une consultation médicale sans préciser la nature de la maladie, de l'accident ou du diagnostic.

Sans égard à ce qui précède, n'oubliez pas que

vous êtes autorisé à faire mention du diagnostic uniquement lorsque votre patient y a consenti.

Que faire lorsque les renseignements ne sont pas favorables à mon patient ?

Il faut alors avoir une discussion franche et ouverte avec lui. Vous devez lui expliquer que vous avez l'obligation de remplir le certificat médical de façon objective et rigoureuse sur le plan médical. Tout manquement de votre part pourrait engager votre responsabilité professionnelle.

Que dois-je faire lorsque l'employeur veut en savoir plus ?

Lorsque votre patient vous demande au cours d'une consultation un certificat médical pour justifier une absence de son travail, il vous donne implicitement l'autorisation de communiquer les renseignements médicaux pertinents. Cependant, lors d'une demande d'information additionnelle d'un employeur, par téléphone ou par écrit, la situation est différente. Vous n'êtes alors pas autorisé à transmettre ces informations sans obtenir une autorisation spécifique de votre patient, préférablement par écrit.

L'employeur peut-il demander à mon patient de se soumettre à une expertise médicale à la suite de mon certificat médical ?

Un employeur pourrait, dans certaines circonstances, demander à un salarié de se soumettre à un examen médical auprès du médecin qu'il lui indiquera. Ce droit doit cependant s'exercer d'une manière raisonnable. Un tel examen pourrait être justifié lorsque l'employé a présenté un certificat médical incomplet ou douteux pour justifier une absence. Il pourrait également être justifié dans les circonstances suivantes :

- l'employeur a des doutes sérieux quant à la capacité physique ou mentale d'un salarié d'exécuter son travail après une période d'incapacité ;
- le salarié a demandé des mesures d'accommodement visant à tenir compte d'un handicap ;
- le salarié prétend qu'il est incapable de fournir sa prestation de travail.

Puis-je remplir un certificat médical pour un membre de ma famille ?

Suivant l'article 70 du *Code de déontologie des médecins*, le médecin doit s'abstenir de traiter toute personne avec qui il a une relation susceptible de nuire à la qualité de son exercice, notamment son conjoint et ses enfants, sauf en cas d'urgence ou lorsque le problème est manifestement sans gravité. Les circonstances où un médecin pourrait légitimement traiter un membre de sa famille sont donc très restreintes et celles pour lesquelles il pourrait remplir un certificat médical pour un membre de sa famille le sont encore davantage.

Dans de telles circonstances, la plus grande prudence s'impose afin que le médecin préserve son entière indépendance professionnelle. Chose certaine, le médecin devrait bien documenter la situation dans un dossier médical et étayer diligemment son opinion sur des faits exacts et objectifs. Rappelons, enfin, que le médecin doit s'abstenir de délivrer à quiconque un certificat de complaisance en toutes circonstances (article 85 du *Code de déontologie des médecins*).

BIEN QU'IL NE SOIT PAS agréable de remplir les formulaires pour les multiples demandes qui vous parviennent, il n'en demeure pas moins souhaitable de le faire avec attention et minutie pour éviter des difficultés à votre patient comme à vous-même. ☞

Bibliographie

1. Association canadienne de protection médicale. *Guide médico-légal à l'intention des médecins du Canada*. 7^e éd., Ottawa : L'Association ; 2010. p. 45. Site Internet : www.cmpa-acpm.ca/cmpapd04/docs/resource_files/ml_guides/com_medico_handbook-f.cfm (Date de consultation : mai 2012).
2. Association canadienne de protection médicale. *Certificat médical et responsabilité juridique du médecin*. Ottawa : L'Association ; 2008. Site Internet : www.cmpa-acpm.ca/cmpapd04/docs/resource_files/infoletters/1994/com_il9410_3-f.cfm (Date de consultation : mai 2012).
3. Collège des médecins du Québec. Direction des enquêtes. *Les certificats médicaux en cas d'arrêt de travail : en quoi consistent-ils ?* Montréal : Le Collège ; 26 janvier 2009. Site Internet : www.cmq.org/~media/Files/BInfo/Binfo56.ashx (Date de consultation : mai 2012).