

Les employeurs peuvent demander une évaluation médicale indépendante dans certains cas

02 octobre 2017

Le 25 août 2017, la Cour d'appel de l'Ontario a rejeté la demande d'autorisation de porter en appel la cause *Bottiglia v. Ottawa Catholic School Board*, 2017 ONSC 2517, révision judiciaire d'une décision du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario (le « TDPO » ou le « Tribunal ») qui confirmait qu'un employeur pouvait demander une évaluation médicale indépendante (« EMI ») dans certaines circonstances.

Dans cette affaire, le TDPO a conclu que l'Ottawa Catholic School Board (l'« OCSB ») n'avait pas failli à son devoir d'accommoder le plaignant, M. Bottiglia, en lui demandant de se soumettre à une EMI. La Cour a donné raison au Tribunal qui avait conclu que, compte tenu des modifications importantes et imprévues apportées au plan de retour au travail de M. Bottiglia, l'OCSB avait des motifs légitimes de remettre en question la fiabilité et l'exactitude de l'information fournie par le psychiatre. La demande d'EMI était donc appropriée en ce qu'elle répondait à la nécessité pour l'OCSB de recueillir de l'information indépendante pour remplir son obligation procédurale d'accommoder le handicap du plaignant.

Contexte

M. Bottiglia travaillait pour l'OCSB depuis 35 ans, occupant depuis 1999 le poste de surintendant des écoles. Le 16 avril 2010, il a entamé un arrêt de travail en utilisant les 465 jours de congé maladie qu'il avait accumulés. En juin 2011, il a reçu un diagnostic officiel de trouble dépressif unipolaire avec anxiété en juin 2011. À cette époque, son psychiatre, le Dr Levine, a informé l'OCSB de l'incapacité de son patient à travailler jusqu'à nouvel ordre.

Dans des lettres subséquentes adressées à l'OCSB et reçues en février et juin 2012, le Dr Levine affirme que, selon lui, M. Bottiglia souffre d'un trouble résistant aux traitements qui nécessite un long rétablissement et un arrêt de travail prolongé. Dans ses lettres datées d'août et de septembre 2012, il change d'avis et recommande le retour au travail de M. Bottiglia à l'automne, pourvu que ses fonctions soient modifiées et son horaire modifié à raison de deux jours de quatre heures de travail chacun par semaine, sans réunion le soir. De plus, il indique que ce « processus de réentraînement

à l'effort » prendra au minimum six à douze mois, sans garantie d'un retour au travail à plein temps.

L'OCSB s'est montré sceptique face au changement d'opinion et au plan d'accommodement onéreux du Dr Levine. Il a donc demandé à M. Bottiglia de se soumettre à une EMI. Le plaignant a d'abord accepté, sous certaines conditions, comme le choix en commun du médecin examinateur indépendant et l'interdiction de communiquer avec ce dernier en l'absence de l'autre partie. M. Bottiglia a ultérieurement refusé d'honorer son engagement en raison de l'envoi d'une lettre de l'avocat de l'OCSB au médecin examinateur indépendant. L'OCSB communiquait son avis à l'effet que le retour au travail de M. Bottiglia était prématuré et recommandé uniquement en raison de l'épuisement, le 17 octobre 2012, de sa banque de congé de maladie payés. La lettre sollicitait également l'avis du médecin examinateur sur le diagnostic de M. Bottiglia et les options de traitement.

Conclusions et décision de la Cour

La Cour supérieure de justice a confirmé la décision du TDPO selon laquelle l'OCSB avait agi raisonnablement en demandant une EMI afin de déterminer comment accommoder le handicap de M. Bottiglia.

Elle a confirmé la décision du Tribunal en indiquant que, dans certaines circonstances, l'obligation procédurale d'accommodement pouvait autoriser un employeur à demander une EMI. Les politiques de la Commission ontarienne des droits de la personne explicitent ce point en indiquant que le caractère raisonnable d'une demande d'EMI repose sur les motifs de l'employeur qui le poussent à remettre en question la légitimité ou l'exactitude de la proposition d'accommodement de l'employé.

Concluant que la demande d'EMI de l'OCSB était justifiée, le TDPO a décidé que ce dernier avait une raison légitime de remettre en question les preuves apportées par le Dr Levine. Premièrement, l'avis du psychiatre sur la capacité de M. Bottiglia à retourner au travail a radicalement changé entre juin et août 2012, après avoir été tout à fait cohérent pendant deux ans. Le changement d'avis médical correspondait à la fin du congé payé de M. Bottiglia. De plus, le plan de retour au travail était onéreux pour l'OCSB, compte tenu de la nature exigeante du travail de surintendant. Ces accommodements onéreux démontraient que le Dr Levine ne connaissait pas suffisamment bien les responsabilités inhérentes au poste de surintendant. Toutes ces circonstances justifiaient la décision de l'OCSB de demander une évaluation médicale supplémentaire plutôt que davantage d'information de la part du psychiatre.

M. Bottiglia a également contesté en appel la conclusion du Tribunal à l'effet qu'il ait mis fin au processus d'accommodement en refusant une EMI. Quoique la Cour ait souscrit à l'argument de M. Bottiglia selon lequel son refus était justifié, compte tenu des commentaires de l'OCSB au médecin examinateur qui auraient pu nuire à l'objectivité de ce dernier, elle a tout de même confirmé la conclusion du Tribunal sur ce point, car la norme de contrôle était celle de la raisonnablement et que la conclusion faisait partie des issues possibles acceptables.

Considérations pour les employeurs

Les employeurs peuvent tirer quelques enseignements de la décision rendue dans l'affaire Bottiglia en ce qui a trait au caractère approprié d'une demande d'EMI. La Cour supérieure a souligné que ces derniers ne disposaient pas d'un droit inconditionnel et sans restriction à demander une EMI et que la contestation d'un avis médical ne constituait pas un droit en soi. Les employeurs doivent avoir, au regard des circonstances entourant la proposition d'accommodement d'un employé, des motifs valables de remettre en question la fiabilité et l'exactitude de l'évaluation médicale que celui-ci leur a déjà fournie.

Ceci dit, la Cour a affirmé que, lorsqu'un employeur fournit à un médecin examinateur de l'information qui pourrait raisonnablement compromettre son objectivité, un employé peut très bien être dans son droit de refuser une EMI. Ainsi, même lorsqu'une demande d'EMI s'avère raisonnable, les employeurs doivent faire preuve de prudence dans leurs communications avec les médecins examinateurs indépendants, de façon à ne pas porter atteinte à leur objectivité.

Par

[Michelle S. Henry, Victoria Cistrone](#)

Services

[Travail et emploi](#)

BLG | Vos avocats au Canada

Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. (BLG) est le plus grand cabinet d'avocats canadien véritablement multiservices. À ce titre, il offre des conseils juridiques pratiques à des clients d'ici et d'ailleurs dans plus de domaines et de secteurs que tout autre cabinet canadien. Comptant plus de 725 avocats, agents de propriété intellectuelle et autres professionnels, BLG répond aux besoins juridiques d'entreprises et d'institutions au pays comme à l'étranger pour ce qui touche les fusions et acquisitions, les marchés financiers, les différends et le financement ou encore l'enregistrement de brevets et de marques de commerce.

blg.com

Bureaux BLG

Calgary

Centennial Place, East Tower
520 3rd Avenue S.W.
Calgary, AB, Canada
T2P 0R3

T 403.232.9500
F 403.266.1395

Montréal

1000, rue De La Gauchetière Ouest
Suite 900
Montréal, QC, Canada
H3B 5H4

T 514.954.2555
F 514.879.9015

Ottawa

World Exchange Plaza
100 Queen Street
Ottawa, ON, Canada
K1P 1J9

T 613.237.5160
F 613.230.8842

Toronto

Bay Adelaide Centre, East Tower
22 Adelaide Street West
Toronto, ON, Canada
M5H 4E3

T 416.367.6000
F 416.367.6749

Vancouver

1200 Waterfront Centre
200 Burrard Street
Vancouver, BC, Canada
V7X 1T2

T 604.687.5744
F 604.687.1415

Les présents renseignements sont de nature générale et ne sauraient constituer un avis juridique, ni un énoncé complet de la législation pertinente, ni un avis sur un quelconque sujet. Personne ne devrait agir ou s'abstenir d'agir sur la foi de ceux-ci sans procéder à un examen approfondi du droit après avoir soupesé les faits d'une situation précise. Nous vous recommandons de consulter votre conseiller juridique si vous avez des questions ou des préoccupations particulières. BLG ne garantit aucunement que la teneur de cette publication est exacte, à jour ou complète. Aucune partie de cette publication ne peut être reproduite sans l'autorisation écrite de Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. Si BLG vous a envoyé cette publication et que vous ne souhaitez plus la recevoir, vous pouvez demander à faire supprimer vos coordonnées de nos listes d'envoi en communiquant avec nous par courriel à desabonnement@blg.com ou en modifiant vos préférences d'abonnement dans blg.com/fr/about-us/subscribe. Si vous pensez avoir reçu le présent message par erreur, veuillez nous écrire à communications@blg.com. Pour consulter la politique de confidentialité de BLG relativement aux publications, rendez-vous sur blg.com/fr/ProtectionDesRenseignementsPersonnels.

© 2025 Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. Borden Ladner Gervais est une société à responsabilité limitée de l'Ontario.