



Les médecins et la sécurité au travail – Quelles sont les devoirs d'un employeur envers ses employés?

Un article écrit par des médecins, pour des médecins
Publié initialement en juin 2010

Page 1 de 2

RÉSUMÉ

Les médecins employeurs ont le devoir de protéger la santé et la sécurité de leurs employés et doivent connaître leurs obligations à titre d'employeurs.

Les médecins qui emploient du personnel dans le cadre de leur travail (p. ex., réceptionnistes, infirmières, etc.) ont des responsabilités juridiques à titre d'employeurs. De plus, ceux qui travaillent en milieu hospitalier ou dans un autre organisme peuvent être tenus d'aider l'organisme à s'acquitter de ses responsabilités en tant qu'employeur. Bien que, typiquement, l'ACPM ne prête pas assistance à ses membres et ne les conseille pas en ce qui a trait aux questions administratives ou d'emploi, les médecins doivent savoir quels sont leurs devoirs en tant qu'employeurs.

La relation d'emploi

La loi reconnaît que les employeurs ont le droit d'exercer un certain niveau d'autorité auprès de leurs employés. Ceci signifie toutefois que les employeurs ont le devoir de protéger le personnel de façon raisonnable dans l'accomplissement de son travail. Bien que ce devoir existe sans qu'il y ait pour autant de dispositions législatives précises à cet égard, la plupart des provinces et des territoires ont promulgué des lois qui imposent des devoirs aux employeurs de protéger de façon raisonnable la sécurité de leurs employés dans le cadre de leur travail.

L'Alberta, par exemple, a promulgué une loi (*Occupational Health and Safety Act*) et un règlement sur la santé et la sécurité au travail. L'un des devoirs imposés par cette loi veut que tous les employeurs comptant au moins un employé (dont les hôpitaux, les agents contractuels et les sous-traitants) protègent, autant que raisonnablement possible, la santé et la sécurité des travailleurs qu'ils ont engagés ou qui sont présents sur les lieux où s'effectue le travail de l'employeur.

Selon la province ou le territoire, on peut s'attendre à ce que les employeurs fournissent aux travailleurs des renseignements et des instructions et assurent une supervision visant à protéger leur santé et leur sécurité. L'un des exemples les plus connus de ce devoir est la récente pandémie de H1N1. Dans une telle situation, les autorités s'attendent à ce que les employeurs fournissent à leurs employés des renseignements sur la lutte contre la maladie et les épidémies possibles risquant d'affecter leur santé au travail. Comme les employeurs ont l'obligation de prendre des précautions raisonnables pour protéger les employés, il est possible qu'ils doivent obliger ceux atteints d'une maladie transmissible confirmée à ne pas se présenter au travail.

Les devoirs peuvent s'étendre au-delà du lieu de travail

Dans l'ensemble, le devoir d'un employeur se limite à protéger les travailleurs pendant que ceux-ci s'acquittent de leurs obligations contractuelles. Dans le cas d'un médecin employeur, ceci se limiterait typiquement à protéger les employés dans son cabinet ou ceux qui effectuent d'autres tâches en son nom. Toutefois, dans certaines situations, les devoirs des employeurs peuvent s'étendre au-delà du lieu de travail.

Un exemple de cela est le récent texte de loi sur la violence au travail décrété en Ontario. À la suite de l'adoption du projet de loi 168, la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* de la province a été modifiée. Les modifications apportées imposent des obligations aux employeurs qui doivent prendre des précautions raisonnables afin de protéger leurs employés de la violence au travail.

Les membres peuvent communiquer avec l'ACPM au numéro 1 800 267-6522 s'ils ont des questions médico-légales.

Suite ►

Les médecins et la sécurité au travail – Quelles sont les devoirs d'un employeur envers ses employés?

Un article écrit par des médecins, pour des médecins
Publié initialement en juin 2010

suite de la page 1

Page 2 de 2

Ceci comprend l'élaboration et le maintien d'un programme de prévention de la violence et du harcèlement, et l'avertissement des travailleurs d'un risque de violence au travail qui pourrait probablement les exposer à un préjudice corporel.

De plus, les employeurs de l'Ontario sont tenus de répondre aux cas de violence familiale dont ils ont connaissance ou dont ils devraient avoir connaissance. En effet, la violence familiale est susceptible d'exposer un travailleur à un préjudice corporel au travail. Dans une telle situation, l'employeur doit, à l'égard de l'employé, prendre « toutes les précautions raisonnables dans les circonstances pour le protéger ».

En Ontario, les employeurs sont également responsables d'évaluer les risques de violence au travail afin de déterminer les menaces ou les dangers reconnus dans un milieu de travail particulier. Dans le cadre de cette évaluation, l'employeur doit étudier la documentation pertinente, effectuer des sondages et/ou des entrevues auprès des employés, assurer la vérification d'un lieu de travail (p. ex., évaluer des installations physiques en vue de déceler les facteurs de

risques environnementaux, utiliser une liste de vérification de l'identification des risques), effectuer une analyse et produire des recommandations qui seront ensuite présentées dans un rapport.

Pour bien comprendre les règles de votre province ou de votre territoire

Les textes de loi sur la santé et la sécurité au travail varient d'une province et d'un territoire à l'autre. Bien que tous les employeurs soient assujettis au devoir général de raisonnablement protéger leurs employés, chaque province ou territoire a ses propres exigences particulières. Si vous êtes médecin-employeur, la consultation d'un avocat du travail ou de votre avocat personnel vous aidera à comprendre et à respecter les règles qui s'appliquent dans votre province ou territoire.

Des ressources supplémentaires peuvent être offertes par les ministères provinciaux/territoriaux/fédéral du travail (voir www.rhdcc-hrsdc.gc.ca pour obtenir une liste complète), les associations médicales provinciales/territoriales, ou les associations professionnelles telles que les collèges provinciaux/territoriaux des médecins de famille.

MÉDECINS-EMPLOYÉS AUX PRISES AVEC UNE INSTANCE INTENTÉE PAR LEUR EMPLOYEUR

Si vous travaillez en milieu hospitalier ou avec d'autres organismes et que vous êtes jugé représenter une menace à la santé et à la sécurité des autres employés, vous risquez de faire l'objet de mesures disciplinaires ou d'une autre instance intentée par l'employeur dans le cadre de son devoir de protection des employés. Les membres de l'ACPM dont l'emploi ou les privilèges risquent d'être affectés par une instance intentée ou envisagée par leur employeur ou par l'hôpital où ils travaillent sont encouragés à communiquer avec l'ACPM pour obtenir des conseils et de l'assistance.

Les membres peuvent
communiquer avec l'ACPM au
numéro 1 800 267-6522 s'ils ont
des questions médico-légales.

Retour ◀

AVIS DE NON-RESPONSABILITÉ : Les renseignements publiés dans le présent document sont destinés uniquement à des fins éducatives. Ils ne constituent pas des conseils professionnels spécifiques de nature médicale ou juridique et n'ont pas pour objet d'établir une « norme de diligence » à l'intention des professionnels des soins de santé canadiens. L'emploi des ressources éducatives de l'ACPM est sujet à ce qui précède et à la totalité du Contrat d'utilisation de l'ACPM.

W10-003-F © ACPM 2010