

PL59 : RÉVOLUTION OU ÉVOLUTION?

LOI SUR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES (LATMP)

La Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) a pour objet la réparation des lésions professionnelles et des conséquences qu'elles entraînent pour les bénéficiaires. Selon la définition de la loi, le processus de réparation des lésions professionnelles comprend la fourniture des soins nécessaires à la consolidation d'une lésion, la réadaptation physique, sociale et professionnelle du travailleur victime d'une lésion, le paiement d'indemnités de remplacement du revenu, d'indemnités pour préjudice corporel et, le cas échéant, d'indemnités de décès.

LES STAGIAIRES SONT-ILS CONSIDÉRÉS COMME DES TRAVAILLEURS?

La définition de travailleur s'applique effectivement aux étudiants stagiaires ainsi que les étudiants en observation, qu'ils soient payés ou non.

QUELLE EST LA DÉFINITION D'UN EMPLOI CONVENABLE?

Les principaux changements à cette définition sont qu'un emploi convenable est un emploi approprié permettant au travailleur blessé de travailler, qui tient compte des tâches essentielles et caractéristiques de cet emploi et ne comporte pas de danger pour sa santé, sécurité ou intégrité physique ou psychique.

LA DÉFINITION DE LÉSION PROFESSIONNELLE EST-ELLE ÉLARGIE?

L'article 31 définit une « lésion professionnelle » comme suit : « Est considérée une lésion professionnelle, une blessure ou une maladie qui survient par le fait ou à l'occasion 1) des soins qu'un travailleur reçoit pour une lésion professionnelle ou de l'omission de tels soins; 2) d'une activité prescrite au travailleur dans le cadre des traitements médicaux qu'il reçoit pour une lésion professionnelle ou dans le cadre de son plan individualisé de réadaptation. »

LES CANCERS SONT-ILS VUS COMME UNE MALADIE PROFESSIONNELLE?

La loi reconnaît certains types de cancers pour des métiers plus à risques et l'admissibilité de ces réclamations fera l'objet d'une analyse par le nouveau comité des maladies oncologiques.

QUELS SONT LES CHANGEMENTS CONCERNANT L'ATTEINTE AUDITIVE CAUSÉE PAR LE BRUIT?

Tout travailleur atteint d'une maladie dont le diagnostic est une atteinte auditive causée par le bruit peut produire une réclamation pour maladie professionnelle. Le bruit excessif a longtemps été considéré comme étant $\pm 85\text{Db}$. Cependant, le bruit excessif n'est plus défini de façon si précise dans la nouvelle législation. En effet, il peut être de 85 décibels ou moins sur une plus longue période.

CERTAINS MÉTIERS SONT-ILS RECONNUS COMME ÉTANT PLUS À RISQUES?

Avec la loi actuelle, diverses présomptions sont prévues afin de faciliter l'acceptation de certaines lésions ou maladies professionnelles. Pour l'instant, la nouvelle législation ne reconnaît que le métier de pompier en cas de cancer. Cependant, un comité des maladies oncologiques sera créé afin de déterminer l'admissibilité des cancers causés par d'autres métiers à risques.

De plus, la modification de la loi octroie à la CNESST la possibilité d'adopter un règlement décrivant des critères d'admissibilité dans les cas où la présomption de maladies professionnelles ne s'applique pas. Malheureusement, la tenue et la portée de ce règlement ne sont pas connues à ce jour. Partout au Québec, nos experts en prévention vous conseillent et vous accompagnent dans l'atteinte de vos objectifs. En entreprise ou à distance, nos conseillers visitent vos lieux de travail et vous aident à identifier, prioriser et élaborer un plan d'action visant à gérer vos risques principaux.

**BOÎTE À OUTILS PL59
ACCESSIBLE EN LIGNE**

POUR EN SAVOIR PLUS

✉ Par courriel : relationsclientele@novosst.com

☎ Par téléphone : 1 844 404-NOVO (6686)

🌐 En ligne : novosst.com/boite-a-outils-sst/foire-aux-questions/

COMMENT L'ASSIGNATION TEMPORAIRE SERA-T-ELLE MODIFIÉE?

L'assignation temporaire a de nombreux avantages, pour l'employeur et l'employé. En tant qu'experts en SST, nous suggérons fortement d'utiliser l'assignation temporaire, mais cela demeure un choix de l'employeur. La nouvelle législation a également annoncé un nouveau formulaire obligatoire à utiliser à compter d'octobre 2022.

QUELLES SONT LES NOUVELLES MESURES DE RETOUR PROGRESSIF?

Lorsque le travailleur victime d'une lésion professionnelle, qu'il ait ou non subi une atteinte permanente à son intégrité physique ou psychique, est capable d'exercer son emploi, un emploi équivalent ou un emploi convenable disponible chez son employeur, la Commission peut, si la période d'absence ou la situation du travailleur le justifie, prévoir son retour progressif au travail afin de faciliter sa réintégration chez son employeur. (art. 167.2) Dans ce cas, la Commission accorde un soutien financier à l'employeur pour une durée maximale de 8 semaines. Ce soutien financier constitue une prestation de réadaptation.

Y A-T-IL DES CHANGEMENTS À LA RÉINTÉGRATION AU TRAVAIL D'UN TRAVAILLEUR BLESSÉ?

Il y a un ajout important du pouvoir de la CNESST. Si la présomption en faveur du travailleur s'applique, la Commission peut ordonner à l'employeur de réintégrer le travailleur dans son emploi ou dans un emploi équivalent ou dans un emploi convenable disponible qu'elle a préalablement déterminé avec tous ses droits et privilèges et de lui verser son salaire et les autres avantages liés à l'emploi jusqu'à ce qu'elle dispose de la plainte. (art. 256)

QUELLES SONT LES MESURES DE RÉADAPTATION AVANT LA CONSOLIDATION?

Dorénavant, la CNESST peut, en collaboration avec le travailleur et l'employeur, mettre en œuvre chez l'employeur des mesures favorisant la réintégration du travailleur, notamment en développant sa capacité à reprendre graduellement les tâches que comporte son emploi.

Essentiellement, il s'agit d'ajouter des services à la pièce en dehors d'un plan individualisé de réadaptation dès l'acceptation de la réclamation. La participation de l'employeur demeure cependant limitée et l'accord du médecin traitant n'est pas toujours obligatoire puisque la décision finale est laissée au pouvoir discrétionnaire de l'agent de la CNESST.

QUELLES SONT LES MODIFICATIONS AUX MESURES DE RÉADAPTATION APRÈS LA CONSOLIDATION?

Le travailleur qui, en raison de la lésion professionnelle dont il a été victime, subit une atteinte permanente à son intégrité physique ou psychique a droit, dans les cas et aux conditions prévus à la présente section, à la réadaptation. Le travailleur a également droit à d'autres mesures de réadaptation.

Le nouveau régime mentionne 10 éléments pouvant faire partie d'un programme de réadaptation professionnelle :

- Programme de recyclage
- Services d'évaluation des possibilités professionnelles
- Programme de formation professionnelle
- Services de soutien en recherche d'emploi et d'accompagnement
- Paiement de subventions à un employeur pour favoriser l'embauche du travailleur qui a subi une atteinte permanente à son intégrité physique ou psychique
- Adaptation d'un poste de travail
- Paiement de frais pour explorer un marché d'emplois ou pour déménager près d'un nouveau lieu de travail
- Paiement de subventions au travailleur
- Retour progressif au travail
- Autres mesures de réadaptation, dans les cas et aux conditions prévus par règlement

Bien entendu, tout cela sera mis en place avec la participation de l'employeur, si celle-ci est requise selon l'agent de la CNESST.

La loi reconnaît certains types de cancers pour des métiers plus à risques et l'admissibilité de ces réclamations fera l'objet d'une analyse par le nouveau comité des maladies oncologiques.