



MODERNISATION DU RÉGIME SST
Projet de loi 59, chapitre 27 – Volet réparation

Direction Santé, Sécurité et Mutuelles de prévention ACQ
Le 14 février 2022



ASSOCIATION DE LA
CONSTRUCTION DU QUÉBEC



INTRODUCTION





**ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA SANCTION DE LA LOI
6 OCTOBRE 2021**

ABROGATION DE L'ANNEXE I ET AJOUT DU RÈGLEMENT SUR LES MALADIES PROFESSIONNELLES (ANNEXE A)

- L'abrogation de l'annexe I incluse dans la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* et l'adoption d'un *Règlement sur les maladies professionnelles* :
 - Nouvel Annexe A prévue au nouveau *Règlement sur les maladies professionnelles*;
 - Annexe A prévoit de nouvelles maladies professionnelles :
 - Maladie Parkinson
 - Troubles mentaux (stress post-traumatique)
 - Maladie de Lyme
 - Maladies oncologiques (cancer chez pompiers)
- *Règlement sur les maladies professionnelles* prévoit :
 - Critères d'admissibilité supplémentaire à certaines maladies
 - Conditions particulières qui permettent l'application de la présomption lors de l'analyse de l'admissibilité d'une maladie professionnelle (Annexe A).

- **ABROGATION DE L'ANNEXE I ET AJOUT DU RÈGLEMENT SUR LES MALADIES PROFESSIONNELLES (EXTRAIT DE L'ANNEXE A)**

MALADIES	CONDITIONS PARTICULIÈRES
<p>Trouble stress post-traumatique</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Avoir exercé un travail impliquant une exposition de manière répétée ou extrême à une blessure grave, à de la violence sexuelle, à une menace de mort ou à la mort effective, laquelle n'est pas occasionnée par des causes naturelles.
<p>Cancer pulmonaire ou mésothéliome pulmonaire</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Avoir exercé un travail impliquant une exposition à la fibre d'amiante. – Avoir exercé un travail impliquant une exposition à des gaz et fumées d'incendie pendant des opérations visant à les maîtriser ou lors du déblaiement ou de l'enquête après leurs extinctions, et être ou avoir été un pompier combattant à temps plein ou à temps partiel, à l'emploi d'une ville ou d'une municipalité. – Le diagnostic doit avoir été posé après une durée d'emploi minimale de 15 ans. – N'avoir fumé aucun produit du tabac pendant les 10 ans ayant précédé le diagnostic.



LES MALADIES PROFESSIONNELLES

AJOUT DE CRITÈRES D'ADMISSIBILITÉ POUR LA SURDITÉ (NOUVEL ARTICLE 28.1 LATMP)

- Actuellement aucun critère d'admissibilité particulier à l'analyse de la réclamation d'une **surdité** professionnelle n'est prévu au *Règlement sur les maladies professionnelles* :
 - Pouvoir de la Commission d'ajouter des critères supplémentaires au *Règlement sur les maladies professionnelles* (454 LATMP);
 - Les critères seront déterminés par le comité scientifique des maladies professionnelles;
 - Sera en vigueur à l'adoption du *Règlement* par la Commission.
- L'Annexe A est comparable à l'ancienne Annexe I relativement aux conditions particulières qui permettent l'application de la présomption en matière de surdité professionnelle.
 - Avoir exercé un travail impliquant une exposition à un bruit excessif.

Article 28.1 LATMP : Un travailleur atteint d'une maladie dont le diagnostic est une atteinte auditive causée par le bruit peut produire une réclamation pour maladie professionnelle s'il satisfait aux critères d'admissibilité prévus par règlement.

AJOUT DE NOUVELLES MALADIES AU RÈGLEMENT SUR LES MALADIES PROFESSIONNELLES

- La CNESST pourra ajouter, sous recommandations du comité scientifique, de **nouvelles maladies** ainsi que les **conditions particulières** associées à ces maladies à l'annexe A du *Règlement sur les maladies professionnelles*. Une fois les conditions particulières rencontrées, la **lésion sera présumée** une lésion professionnelle.

Article 454.1 LATMP. La Commission doit, par règlement :

1° déterminer des maladies aux fins de l'application de la présomption de maladie professionnelle prévue à l'article 29 ainsi que les conditions particulières en lien avec ces maladies telles que la durée d'exposition à un contaminant ou le genre de travail exercé.



LES MALADIES PROFESSIONNELLES

COMITÉ SCIENTIFIQUE SUR LES MALADIES PROFESSIONNELLES

Mandat :

- Faire des recommandations en matière de maladies professionnelles au ministre ou à la Commission.
 - Ajout de maladies psychologiques à venir ?
 - Un petit pas vers un régime assurantiel
- Analyser les relations causales entre les maladies, les contaminants et les risques particuliers d'un travail
- Effectuer tout autre mandat qui lui est confié ou toute question soumise par le ministre ou la Commission.
- Les avis et recommandations doivent être transmis à la Commission et au ministre.

**Ce sera sous les recommandations et l'avis du comité scientifique que la CNESST exercera son pouvoir entre autres d'ajouter de nouvelles maladies ou des critères d'admissibilité particuliers au Règlements sur les maladies professionnelles.*



LES MALADIES PROFESSIONNELLES

COMITÉ SUR LES MALADIES ONCOLOGIQUES

La Commission dirige le dossier vers le comité des maladies professionnelles oncologiques si la maladie n'est pas répertoriée à l'annexe A.

Mandat :

- Examine et détermine si un travailleur est atteint d'une maladie professionnelle oncologique;
- Donne un avis sur le lien entre cette maladie et les caractéristiques ou risques particuliers du travail exercé par le travailleur;
- Possibilité d'émettre un avis sur dossier sans examen physique du travailleur si celui-ci y consent ou s'il est décédé;
- Documente le lien entre la maladie et les caractéristiques ou risque du travail;
- Se prononce sur les limitations fonctionnelles ainsi que sur l'atteinte à l'intégrité physique et psychique.

Plusieurs comités oncologiques peuvent être formés par le gouvernement selon les besoins et leurs spécialités.

****Les dispositions pourront être applicables 60 jours après que le premier comité sera formé.*



IMPUTATION DES COÛTS

MODIFICATION DE L'IMPUTATION DES COÛTS DES LÉSIONS SANS PERTE DE TEMPS (327 LATMP)

Ajout de situations donnant ouverture à l'application de l'article 327 LATMP :

- Les coûts en relation avec une lésion professionnelle survenue à cause de la négligence grossière et volontaire du travailleur (article 27 LATMP) ne seront pas imputés au dossier d'expérience de l'employeur, mais plutôt aux **employeurs de toutes les unités**.
- À compter du 6 octobre 2022, les coûts en relation avec une nouvelle lésion causée dans le cadre de l'application de mesures de réadaptation (soins) pourront être désimputés à la demande de l'employeur.

**** S'applique uniquement lorsqu'une **décision finale** a déterminé l'admissibilité de la blessure ou de la maladie à titre de lésion professionnelle visée aux articles 27 ou 31.*

Retrait d'une situation donnant ouverture à l'application de l'article 327 LATMP

- Surdité professionnelle



IMPUTATION DES COÛTS

MODIFICATION DE L'IMPUTATION DES COÛTS DE LA SURDITÉ PROFESSIONNELLE

Avant la modernisation : les coûts imputés à l'employeur comprenaient tous les frais en relation avec la surdité professionnelle (examen, APPIP, appareil auditif) et ces sommes étaient partagées entre les employeurs (%) ayant contribué à la surdité.

Après la modernisation : les sommes seront plutôt imputées à un ou plusieurs groupes d'unité déterminés par règlement par la CNESST en fonction de la nature du travail.

- Advenant qu'il ne soit pas possible de déterminer quel groupe a le plus contribué, les sommes seront imputées à l'ensemble des employeurs.

ADAPTATIONS DES DISPOSITIONS AUX COMMUNICATIONS PAR VOIE NUMÉRIQUE

- Les libellés mis à la poste sont remplacés par *l'envoi*.
- La comptabilisation des délais ne débute plus lors de la mise à la poste, mais à partir de l'envoi. L'envoi est effectué par le dépôt électronique au dossier en ligne de l'employeur.

Il n'est plus possible de tenir compte du délai postal dans le calcul, par exemple lors du calcul du délai de contestation.

*NOTIFICATION À EMPLOYEUR VIA SON REPRÉSENTANT

- la CNESST avait l'obligation de notifier l'employeur en tout temps.
- Maintenant, si la notification est effectuée auprès du représentant, l'employeur sera présumé avoir été notifié et la CNESST n'a plus l'obligation de transmettre copie à l'employeur.

AUGMENTATION DES PÉNALITÉS

- Augmentation des montants la pénalité variant de 500 \$ à 20 000 \$ selon la situation et s'il s'agit d'une personne physique ou morale.
- Exemples de cas pouvant engendrer une pénalité :
 - Défaut de payer les 14 premiers jours au travailleur
 - Défaut de transmettre l'Avis et demande de remboursement.
- Rarement appliqué.



**ENTRÉE EN VIGUEUR - 6 MOIS DE LA SANCTION DE LA LOI
6 AVRIL 2022**



NOTION DE DIRIGEANT

MODIFICATION DE LA DÉFINITION DE L'ARTICLE 2 LATMP :

- Modification de la notion de dirigeant au sens de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* afin de s'adapter aux définitions prévues dans certaines lois constitutives de personnes morales.

« **dirigeant** » : un membre du conseil d'administration d'une personne morale **ou une personne qui assume ces pouvoirs, si tous les pouvoirs ont été retirés au conseil d'administration par une convention unanime des membres, qui exerce également une fonction de contrôle et de direction** de cette personne morale;



INDEMNITÉS EN CAS DE DÉCÈS

- La modification de la loi permet au bénéficiaire de produire une réclamation dans un délai à 7 ans à compter de la date du décès pour bénéficier des indemnités de décès.
- Au-delà de 7 ans, aucune réclamation ne pourra être transmise par un bénéficiaire.

Article 91.1. LATMP : Le droit à une indemnité visée à la présente section se prescrit par sept ans à compter de la date du décès du travailleur.



**ENTRÉE EN VIGUEUR - 1 AN DE LA SANCTION
6 OCTOBRE 2022**



ASSIGNATION TEMPORAIRE

FORMULAIRE OBLIGATOIRE

L'article 179 de la LATMP permet à un employeur d'affecter temporairement un travailleur à des tâches qui respectent son état de santé et qui sont autorisées par son médecin traitant jusqu'à ce qu'il soit en mesure de réintégrer son emploi.

Impose à l'employeur :

- L'obligation d'utiliser le formulaire prescrit par la loi — non pas un billet médical.
 - Est-ce que les « travaux légers » seront permis ?
- L'obligation d'avoir un formulaire dûment rempli par le médecin traitant.

Problématique :

- Travailleur qui remet le formulaire au médecin;
- Plusieurs médecins refusent de remplir le formulaire et prescrivent un retour au travail directement sur le rapport médical.
- Aucune augmentation de la rémunération pour le médecin n'est prévue.



ASSIGNATION TEMPORAIRE

Nouveau formulaire d'assignation temporaire à venir :

- Formulaire en cinq sections
- Le médecin (professionnel de la santé) devra indiquer ses constatations sur les limitations temporaires sur le formulaire d'assignation temporaire (*section C : mouvement, position contrainte*).
 - L'employeur pourra-t-il assigner le travailleur en fonction des restrictions émises par le médecin?

L'ajout au texte de loi de la notion de **psychique** semble être en concordance avec l'inclusion des risques psychosociaux dans le cadre de la gestion de la santé et de la sécurité du travail et aussi en relation avec l'inclusion des nouvelles maladies psychologiques au *Règlement sur les maladies professionnelles*.



ASSIGNATION TEMPORAIRE

CHOIX D'OPTION

On impose **UN CHOIX D'OPTION** à l'employeur relativement au paiement du salaire par demande d'assignation temporaire, soit :

- Payer le salaire et les avantages à temps complet ou;
- Payer le salaire et les avantages en relation avec les heures travaillées seulement.

Le choix d'option pourra aussi être utilisé par l'employeur dans le cadre :

- De la mise en place de mesures de réadaptation avant consolidation (article 145 et ss.)
- Dans le cadre d'un retour au travail progressif pouvant être imposé par la CNESST pendant une période maximale de huit semaines suivant la consolidation de la lésion avec ou sans séquelles (article 167.2 LATMP).



RÉADAPTATION AVANT CONSOLIDATION

MESURES DE RÉADAPTATION AVANT CONSOLIDATION

Avant la modernisation, pour bénéficier des mesures de réadaptation, la lésion du travailleur devait être consolidée et entraîner des séquelles permanentes.

Ces mesures permettent entre autres de s'adapter à sa condition et faciliter sa réintégration sur le marché du travail.

Or, la loi 59 vient, à compter du 6 octobre 2022, bonifier les mesures de réadaptation pour permettre leur application **avant la consolidation** de la lésion du travailleur.



RÉADAPTATION AVANT CONSOLIDATION

MODIFICATION ADOPTÉE

- Article 145 LATMP : La Commission peut, **dès qu'elle accepte** une réclamation pour une lésion professionnelle et **avant** la consolidation de cette lésion, accorder au travailleur des **mesures de réadaptation** adaptées à son état de santé et visant à favoriser sa réinsertion professionnelle, dans les cas et aux conditions prévues au présent chapitre et par règlement.
- Article 145.1 LATMP : La Commission peut dans **un but autre que de favoriser la réinsertion professionnelle du travailleur**, accorder à celui-ci des mesures de réadaptation requises par son état de santé.
- Article 145.2 LATMP : La Commission **doit**, avant d'accorder ou de mettre en œuvre une mesure de réadaptation, soumettre celle-ci au professionnel de la santé qui a charge du travailleur, **sauf si cette mesure n'a aucun effet sur l'état de santé de ce dernier**.



RÉADAPTATION AVANT CONSOLIDATION

MESURES DE RÉADAPTATION AVANT CONSOLIDATION

- L'agent d'indemnisation pourra voir à autoriser la mise en place de certaines mesures (PDCF, soutien psychologique) sans nécessiter l'ajout d'un conseiller en réadaptation.
- La CNESST a le pouvoir de mettre en œuvre des mesures de réadaptation dès la survenance de la lésion.
- Les mesures peuvent inclure un plan de retour au travail, entre autres en assignation temporaire, en permettant l'intégration proactive de certaines mesures d'adaptation telles des gants chauffants, l'adaptation à un véhicule, un support ergonomique en entreprise, etc.
- Les mesures devront être soumises au médecin traitant pour approbation, sous réserve des mesures qui **ne sont pas en lien** avec la réinsertion professionnelle autrement dit si elles sont prises « dans un but autre » (déneigement, aide à domicile, etc.).

IMPACT ATTENDU

Cette approche favorise une consolidation plus rapide et permet de réduire le temps de réadaptation à la suite d'une consolidation avec séquelles, car l'amorce est déjà faite.



RÉADAPTATION AVANT CONSOLIDATION

MESURES DE RÉADAPTATION AVANT CONSOLIDATION

- L'employeur pourra choisir de payer le salaire et les avantages à temps complet ou payer le salaire et les avantages en relation avec les heures travaillées seulement pendant la mise en oeuvre des mesures de réadaptation, telles que :
 - L'assignation ou retour progressif .
- Les mesures prendront fin lorsqu'elles auront été réalisées, lors de la consolidation ou lorsque la CNESST déterminera qu'elles ne sont plus nécessaires.
- Les mesures pourront se poursuivre à la suite de la consolidation de la lésion dans le cadre du plan individualisé de réadaptation.
- Les décisions émises par la CNESST relativement aux mesures de réadaptation pourront être contestées par l'employeur.
 - Délais avant d'avoir une audition rendront cette procédure sans effet.



RÉADAPTATION AVANT CONSOLIDATION

MESURES DE RÉADAPTATION AVANT CONSOLIDATION

La CNESST a le pouvoir d'adopter un règlement qui déterminera la nature et la mise en oeuvre des mesures de réadaptation.

Au moment de l'entrée en vigueur de la nouvelle loi, aucun règlement n'était adopté à cet effet.

Il faudra donc attendre avant de connaître l'orientation de la CNESST face à ces nouvelles possibilités.



RÉADAPTATION APRÈS CONSOLIDATION

MESURES DE RÉADAPTATION APRÈS CONSOLIDATION

- La réadaptation après consolidation est comparable à celle qui existait avant la modernisation sous réserve d'un ajout important, soit le **devoir d'accommodement raisonnable** reconnu dans l'affaire Caron auquel est soumis l'employeur.
- L'obligation **d'accommodement raisonnable** de l'employeur auprès d'un travailleur handicapé au sens de la **Charte des droits et libertés de la personne**, notamment lorsqu'un travailleur a des restrictions personnelles, s'applique dorénavant aussi aux travailleurs qui conservent des **séquelles** dans un contexte de lésion professionnelle.
- Les principes de réadaptation appliqués jusqu'à l'adoption de la loi 59 sont revus en fonction de ce devoir.



RÉADAPTATION APRÈS CONSOLIDATION

MESURES DE RÉADAPTATION APRÈS CONSOLIDATION

Effets de l'ajout de cette nouvelle notion d'accommodement :

- Non seulement la collaboration du travailleur sera sollicitée, mais celle de l'employeur a été ajoutée au libellé de la disposition afin de se conformer à son devoir d'accommodement raisonnable.
- L'employeur devra activement participer à la recherche de solutions permettant le retour en emploi du travailleur au sein de son établissement.
- Il devra entre autres permettre à la CNESST d'avoir accès au poste de travail ou à tout autre poste afin de rendre sa décision.
- Lorsqu'un travailleur conserve des séquelles et n'est plus en mesure d'accomplir son emploi qu'il occupait au moment de la lésion, la CNESST pourra déterminer avec ou sans la collaboration de l'employeur un emploi convenable chez ce dernier.(modification de l'horaire, aménagement des tâches).



RÉADAPTATION APRÈS CONSOLIDATION

MESURES DE RÉADAPTATION APRÈS CONSOLIDATION

- La CNESST a le pouvoir d'adopter un règlement (art.454 LATMP) qui déterminera d'autres mesures de réadaptation (art .152, 167 LATMP) sociales ou professionnelles.
- Au moment de l'entrée en vigueur de la nouvelle loi, aucun règlement n'était adopté à cet effet.
- Il faudra donc attendre avant de connaître l'orientation de la CNESST face à ces nouvelles possibilités.



RÉADAPTATION APRÈS CONSOLIDATION

RETOUR PROGRESSIF DE 8 SEMAINES

- Règle générale le droit de recevoir des IRR cesse lorsque le travailleur est consolidé sans séquelles ou que la CNESST conclut que le travailleur est apte à reprendre son emploi prélésionnel ou un emploi convenable malgré les séquelles résultantes.

MODIFICATION

- La CNESST a le pouvoir de prévoir un retour en emploi progressif pour une durée maximale de **huit semaines** si la période d'absence ou la **situation du travailleur le justifie**.
 - Choix d'option prévu dans le cadre d'un retour en assignation temporaire relativement au versement du salaire (180 LATMP).
 - Payer le salaire et les avantages à temps complet
 - ou
 - Payer le salaire et les avantages en relation avec les heures travaillées seulement.



RÉADAPTATION APRÈS CONSOLIDATION

SERVICES DE SOUTIEN EN RECHERCHE D'EMPLOI ET D'ACCOMPAGNEMENT

- La CNESST offrira un soutien à la recherche d'emploi au travailleur lorsque l'emploi convenable n'est pas disponible chez l'employeur ou lorsque le travailleur est en mesure d'effectuer son travail habituel, mais que l'employeur ne le réintègre pas.
- La CNESST peut conclure une entente avec les services publics d'emplois afin que les travailleurs victimes d'une lésion professionnelle puissent aussi bénéficier de ces services et favoriser le retour au travail.
- L'application de cette disposition pourra avoir un impact favorable en réduisant la durée du versement de l'indemnité pendant l'année de recherche d'emploi accordée au travailleur.



RÉADAPTATION APRÈS CONSOLIDATION

TRAVAILLEUR ÂGÉ DE 60 ANS ET PLUS

Sous l'ancienne législation, le travailleur qui subit une maladie professionnelle alors qu'il est âgé de 55 ans au moment de la lésion et qui conserve des séquelles qui le rendent incapable d'exercer son emploi pré-lésionnel recevait une indemnité de remplacement de revenu jusqu'à 68 ans s'il n'y avait pas d'emploi convenable disponible chez l'employeur.

Ainsi, aucun processus de réadaptation n'est débuté afin de déterminer un emploi convenable ailleurs sur le marché du travail.

L'âge du travailleur passera à 60 ans à compter 6 octobre 2022. On élimine la distinction entre le travailleur qui subit une maladie professionnelle et celui qui subit un accident de travail.

Art. 53 LATMP



DROIT DE RETOUR AU TRAVAIL

PROLONGATION DU DROIT DE RETOUR AU TRAVAIL

ACTUEL

- Article 240 LATMP : Les droits conférés par les articles 236 à 239 (droit de réintégrer de façon prioritaire son emploi) peuvent être exercés :
 1. Dans l'année suivant le début de la période d'absence continue du travailleur en raison de sa lésion professionnelle, s'il occupait un emploi dans un établissement comptant 20 travailleurs ou moins au début de cette période; **OU**
 2. Dans les deux ans suivant le début de la période d'absence continue du travailleur en raison de sa lésion professionnelle, s'il occupait un emploi dans un établissement comptant plus de 20 travailleurs au début de cette période.

MODIFICATION ADOPTÉE

- Ajout de l'orientation retenue dans l'Arrêt Caron : obligation, pour les employeurs et la CNESST, d'appliquer le concept d'accommodement raisonnable aux travailleurs accidentés (indépendamment du droit de retour au travail prévu à l'article 240 LATMP).
- La CNESST a l'obligation d'effectuer la démarche de réadaptation et d'analyse d'emploi équivalent et/ou convenable chez l'employeur. L'employeur a l'obligation de collaborer activement à la démarche.

PROLONGATION DU DROIT DE RETOUR AU TRAVAIL- SUITE

Le devoir d'accommodement raisonnable impose à l'employeur le processus de réadaptation après consolidation, même si le **droit de retour au travail est échu** (170 LATMP).

L'employeur est préssumé être en mesure de réintégrer le travailleur.

- Fardeau de *preuve de contrainte excessive* exigible pour ne pas reprendre le travailleur.

Pouvoir le la CNESST dans le cadre de droit de retour au travail (DRAT) :

- Contraindre l'employeur à participer à la démarche de détermination d'emploi convenable et à la réintégration du travailleur.
- Émettre une sanction administrative de réintégration.
- Ordonner à l'employeur de verser au travailleur un montant maximum correspondant à l'indemnité de remplacement du revenu annuel déterminée au dossier.



BUREAU D'ÉVALUATION MÉDICALE

Le Bureau d'évaluation médicale (BEM) est un organisme indépendant nommé par le ministère du Travail qui a pour fonction d'agir à titre d'arbitre médical lors de désaccord entre le médecin mandaté par l'employeur pour évaluer la condition du travailleur et le médecin traitant du travailleur.

- Les litiges peuvent porter sur :
 - Le diagnostic
 - La date de consolidation
 - La nature
 - La nécessité ou la suffisance des soins et traitements
 - L'existence ou le pourcentage d'atteinte permanente
 - L'existence ou les limitations fonctionnelles.
- Le membre au BEM aura **l'obligation** de se prononcer sur les limitations fonctionnelles et/ou atteinte permanente, s'il conclut que la lésion est consolidée.
- Le membre du BEM **pourra** aussi utiliser son pouvoir discrétionnaire afin de se prononcer relativement à la consolidation s'il n'y a plus nécessité de traitement.

Adaptation article 142 LATMP

- La CNESST a maintenant le pouvoir de mettre en place des mesures de réadaptation avant la consolidation, notamment prévoit un retour au travail (145 et ss. LATMP).
- Advenant la **non-collaboration du travailleur** dans la mise en place de ces mesures, la CNESST pourra suspendre le versement des indemnités (142 LATMP).



ENTRÉE EN VIGUEUR - 18 MOIS DE LA SANCTION
6 AVRIL 2023



CONTESTATION

La décision émise en première instance par la CNESST pourra être contestée directement auprès du Tribunal administratif du travail plutôt qu'auprès de la Direction de la révision administrative dans les cas suivants :

- Décision faisant suite à un avis rendu par le **Bureau d'évaluation médicale (BEM)**
- Décision faisant suite au rapport émis par le **comité oncologique**
- Décision faisant suite à l'avis émis par le **comité des maladies professionnelles pulmonaires**
- Décision relative au financement (dont les partages de coûts).

Une décision déjà contestée auprès de la Direction de la révision administrative et pour laquelle cette dernière n'a toujours **pas statué dans les 90** jours de la contestation.

Le délai prévu pour contester une décision émise par la **Direction de la révision administrative (DRA)** auprès du Tribunal administratif du travail sera de 60 jours plutôt que 45 jours prévus sous l'ancienne loi.

ACTUEL

<p>Décision initiale CNESST</p> <ul style="list-style-type: none"> • Délai de 30 jours pour contester auprès de la DRA 	<p>Décision de la Direction de la révision administrative (DRA)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Délai de 45 jours pour contester auprès du TAT 	<p>Décision du Tribunal administratif du travail (TAT)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Décision finale et sans appel
--	---	---

MODIFICATION

<p>Décision initiale CNESST</p> <ul style="list-style-type: none"> • Délai de 30 jours pour contester auprès de la DRA 	<p>Décision de la Direction de la révision administrative (DRA)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Délai de 60 jours pour contester auprès du TAT 	<p>Décision du Tribunal administratif du travail (TAT)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Décision finale et sans appel
--	---	---

OU

<p>Décision initiale CNESST</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si déjà contestée auprès de la DRA et pas de décision DRA dans les 90 jours peut contester auprès du TAT (peu importe l'objet de la décision) • Délai de 60 jours pour contester auprès du TAT (Si relative BEM, comité oncologique, CMPP et financement). 		<p>Décision du Tribunal administratif du travail (TAT)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Décision finale et sans appel
---	--	---

Mécanisme à venir pour faire le lien entre le TAT et la DRA quand le délai sera dépassé :

- Le ministre mentionne vouloir former un comité conjoint (TAT/DRA).
- Il va y avoir un canal de communication au TAT qui va permettre de mettre fin au processus de contestation à la CNESST (DRA).
- Impossible d'avoir une même contestation à 2 paliers différents.
 - Si le travailleur et l'employeur contestent un même sujet à 2 paliers juridiques différents, le dossier sera analysé par la DRA.



**ENTRÉE EN VIGUEUR SELON LA DATE
D'ADOPTION DU RÈGLEMENT
PAR LA CNESST**



POUVOIR RÉGLEMENTAIRE CNESST

La CNESST aura le pouvoir de réglementer relativement à de nouveaux éléments, notamment :

- Définir les critères d'admissibilité particuliers à l'atteinte auditive causée par le bruit (28.1 LATMP)
- Déterminer les services de santé (article 189 et ss.) dont les équipements adaptés
- Déterminer et encadrer les nouvelles mesures de réadaptation (avant consolidation, article 145 LATMP et ss.)
- Déterminer à quel(s) groupe(s) seront imputés les frais en relation avec une atteinte auditive (328 LATMP)

Certains paragraphes de cette disposition ne sont pas entrés en vigueur le 6 octobre 2021 puisqu'ils sont en relation avec d'autres dispositions qui seront en vigueur ultérieurement.



RAPPEL - Dispositions transitoires

À LA SANCTION : EN VIGUEUR

- Abrogation de l'annexe I
- Règlement sur les maladies professionnelles – Annexe A
- Imputation des coûts pour les lésions sans perte de temps
- Imputation des coûts pour les surdités professionnelles
- Création d'un comité oncologique
- Création d'un comité scientifique sur les maladies professionnelles



RAPPEL - Dispositions transitoires

À VENIR

- 6 mois de la sanction : Prescription au droit à l'indemnité de décès (7 ans)
- 1 an de la sanction :
 - Dispositions en relation avec la nouvelle notion des mesures de réadaptation;
 - Mesures de réadaptation **avant** consolidation;
 - Modification de la réadaptation **après** consolidation (retour progressif, autres mesures de réadaptation, services des centres locaux d'emploi);
 - Suppression de la notion de droit au retour au travail dans la réadaptation (pouvoir discrétionnaire CNEST);
 - Nouvelles dispositions relatives à l'assignation temporaire : l'employeur doit faire option du paiement — 90 jours après l'entrée en vigueur du régime si le travailleur est en assignation temporaire;
 - BEM.
- 18 mois de la sanction : disposition relative aux recours administratifs
 - DRA et TAT.

INQUIÉTUDES

- Accommodement raisonnable et augmentation des responsabilités de l'employeur quant au retour au travail
- L'encadrement rigide de l'assignation temporaire
- Les coûts supplémentaires en relation avec la réadaptation et certains pouvoirs discrétionnaires octroyés à la CNESST.

FAVORABLE

- Une appropriation efficace des nouvelles mesures par la CNESST (réadaptation avant consolidation, plus de réintégration chez les employeurs pour les lésions avec séquelles ou soutien à la recherche d'emploi) pourraient permettre une baisse des coûts dans le régime.



**ASSOCIATION DE LA
CONSTRUCTION DU QUÉBEC**