

Quoi faire en cas d'accident du travail?

**TOUS LES ARTICLES VIENNENT DE LATMP
« LOI SUR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET LES MALADIES
PROFESSIONNELLES »**

1. Informer son boss
J'avise même si je ne requiers pas de soins médicaux immédiats. Une autre personne peut le faire pour moi. (article 265)
2. Se faire donner les premiers soins (article 190)
Je consulte rapidement un médecin. Le médecin me donne une attestation médicale (article 199) avec un diagnostic, une douleur n'est pas un diagnostic. Dès que le travailleur a l'attestation médicale, il doit la remettre à son employeur. (article 267)
3. Les frais de transport pour les premiers soins sont assumés par l'employeur. (article 190)
4. Une fois les premiers soins reçus le travailleur a le droit à son médecin de son choix. (article 192)
5. Le travailleur peut requérir l'aide de son représentant ou mandater celui-ci pour donner un avis ou produire une réclamation, aider le travailleur à remplir une formule suite à un accident de travail. (article 279)
6. Tout accident qui survient sur le terrain de la compagnie doit être inscrit dans un registre à l'infirmerie, que ce soit perte de temps ou pas. (article 191)
7. Les frais pour les services de physiothérapie, d'ergothérapie et de chiropraxie, qui sont évidemment prescrits par votre médecin, de même que les frais de déplacements de séjour (transport en commun, stationnement, repas, hébergement, etc.) sont à la charge de la Commission temps et aussi longtemps que la CSST n'a pas rendu de décision. Évidemment, si la CSST accepte votre dossier, elle continuera à défrayer les coûts. Si elle refuse, vous devrez en assumer les coûts immédiatement. (article 189)

QUI ME PAYE ?

1. La journée de l'accident mon employeur me paie 100% de mon salaire. (article 59)
2. Pour les 14 jours d'absence, y compris les samedis et dimanches, c'est l'employeur qui verse 90 % de mon salaire net (article 60) à l'intérieur de cette période la fête de la Saint-Jean-Baptiste est payée de même que le surtemps accepté avant que l'accident arrive. (Maximum assurable)
3. À compter de la 15^e journée d'absence c'est la CSST qui reprend le relais. L'indemnité équivaut à 90 % de mon salaire net, jusqu'à concurrence d'un salaire maximum assurable annuel.
4. Note : Il est important de noter ici que même si la CSST prend le relais, le travailleur accidenté ne reçoit pas d'indemnité jusqu'au moment où la CSST rend une décision. Voici les différentes options possibles :
 1. Clause de ma convention collective : (art.14.06)
 - a) avance de fonds
 - b) assurance salaire
 2. Si vous n'avez pas de clause dans votre convention collective vous avez l'option de l'assurance emploi. Il s'agit de demander une cessation d'emploi pour maladie et faire la demande au bureau d'assurance emploi, vous devez bien entendu rencontrer le nombre d'heures minimum requis pour y avoir droit.

PROCESSUS D'ÉVALUATION MÉDICAL

1. L'employeur peut faire expertiser le travailleur par un médecin désigné et il en assume les coûts de l'examen et les dépenses du travailleur pour se rendre au lieu dudit examen. (Articles 209 et 210) Le travailleur ne remet pas sa carte d'assurance maladie.
2. L'avis du médecin désigné par l'employeur doit être transmis au médecin traitant, celui que le travailleur a choisi, dans les trente jours. (article 212.1)
3. L'employeur et la Commission transmettent, sur réception, au travailleur et au médecin qui en a charge, copies des rapports qu'ils obtiennent en vertu de la présente section. (article 215)

4. La Commission soumet ces rapports aux membres du bureau d'évaluation médical (BEM médecin arbitre, qui émettra son avis, par la suite la CSST rendra une décision. (articles 221 et 224.1)

DÉLAIS DE CONTESTATION

Toute décision de la Commission peut être contestée dans les délais prévus par la loi, soit trente (30) jours en révision administrative. (article 358)

Si vous n'êtes pas satisfait de la décision de la révision administrative celle-ci peut être contestée à la Commission des lésions professionnelles (CLP) dans les 45 jours.

PROCÉDURE D'ASSIGNATION TEMPORAIRE

Avant de procéder à une assignation temporaire, l'employeur doit obtenir l'autorisation du médecin traitant de la travailleuse ou du travailleur après avoir rempli les conditions suivantes :

1. L'employeur, avant l'assignation, fournit à la travailleuse ou au travailleur et à son médecin, une description complète du poste de travail et des tâches à accomplir. Il indique la charge de travail, les horaires de même que la durée de l'assignation.
2. Le travail proposé est une activité productive, normale et qui concourt directement aux fins de l'entreprise.
3. Le médecin traitant détermine si trois conditions sont remplies relativement au travail proposé : a) la travailleuse ou le travailleur est raisonnablement en mesure de l'accomplir; b) le travail ne comporte pas de danger, compte tenu de la lésion; c) le travail est favorable à sa réadaptation.
4. Son salaire et ses avantages lui sont versés comme s'il s'agissait de son emploi régulier. (selon l'article 18.10 de la convention collective)

Si l'employeur déroge à l'assignation temporaire prescrite, avisez votre syndicat.

Le refus de l'assignation par le médecin traitant ne peut être contesté ni par l'employeur, ni par la CSST. Malgré l'opinion de son médecin, la travailleuse ou le travailleur peut considérer ne pas être en mesure d'accomplir le travail proposé. Dans ce cas, consultez votre syndicat sans délai. Il n'y a pas d'obligation d'effectuer le travail proposé. Tant qu'une décision finale n'a pas été rendue, l'indemnité de remplacement du revenu continue à être versée. Sous certaines conditions, cette indemnité peut être recouvrable.