

Tour de la Bourse  
Bureau 3700, C.P. 242  
800, Place Victoria  
Montréal (Québec) Canada H4Z 1E9



514 397 7400 Téléphone  
514 397 7600 Télécopieur  
1 800 361 6266 Sans frais

Jean-Louis Baudouin  
Direct 514 397 5299  
jbaudouin@fasken.com

Le 8 avril 2011  
N° de dossier : 17076/ 264164.00005

## CONFIDENTIEL

Madame Carmel Laflamme  
Vice-présidente – Santé et sécurité du travail  
**Conseil du patronat du Québec**  
1010, rue Sherbrooke Ouest, bureau 510  
Montréal (Québec) H3A 2R7

**Objet : Avis juridique relativement à l'avis de la Commission des droits de la personne et droits de la jeunesse portant sur la conformité de l'exclusion des domestiques et des gardiens de la protection automatique de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* contrairement à la *Charte des droits et des libertés de la personne***

Madame,

La présente fait suite à votre demande d'avis juridique sur les conclusions de la Commission des droits de la personne et droits de la jeunesse (« CDPDJ ») contenues dans son avis de décembre 2008 (« Avis »), portant sur la conformité de l'exclusion des domestiques et des gardiens de la protection automatique de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (« LATMP ») contrairement à la *Charte des droits et des libertés de la personne* (« Charte »).

Afin de conclure à l'existence d'une discrimination au sens de l'article 10 de la Charte, les éléments suivants doivent être établis :

- une distinction, exclusion ou préférence;
- fondée sur l'un des motifs de discrimination prévus par la Loi;
- qui a pour effet de détruire ou de compromettre le droit à la pleine égalité dans la reconnaissance et l'exercice d'un droit ou d'une liberté de la personne.

Dans le présent avis, nous nous attarderons à l'analyse du caractère approprié du groupe de comparaison choisi par la CDPDJ, qui est à la base même de ses autres conclusions.

Comme l'a décidé la Cour suprême à maintes reprises, notamment dans l'arrêt *Auton (Tutrice à l'instance de) c. Colombie-Britannique (Procureur général)*<sup>1</sup>, le choix du groupe de comparaison approprié est crucial, car il a un impact direct sur chacune des étapes de l'analyse :

« [51] Premièrement, le choix du bon groupe est crucial, car la comparaison avec ce groupe influe sur chacune des étapes de l'analyse. « [L]e fait de choisir un mauvais groupe de comparaison dès le début peut compromettre l'issue de l'ensemble de l'analyse fondée sur le par. 15(1) » [dont l'équivalent est l'article 10 de la Charte]. »  
[Notre emphase et nos soulignements]

Nous concluons en l'espèce que la CDPDJ n'a effectivement pas choisi un groupe de comparaison approprié. Le reste de son analyse portant sur les motifs de discrimination et l'atteinte aux droits prévus à la Charte ne saurait donc être retenu, puisque ce tout premier élément fait défaut.

## **I. Le groupe avec lequel les domestiques et les gardiens peuvent prétendre à l'égalité**

### **a) Introduction**

Dans son Avis, la CDPDJ s'est autorisée autant de l'article 15 de la *Charte canadienne des droits et libertés* (« Charte canadienne ») que de l'article 10 de la Charte québécoise, lesquels prohibent tous deux une discrimination basée sur les motifs invoqués par la CDPDJ, à savoir le sexe, la condition sociale, la race et l'origine ethnique ou nationale :

« 10. Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit. »

« 15. (1) La loi ne fait acception de personne et s'applique également à tous, et tous ont droit à la même protection et au même bénéfice de la loi, indépendamment de toute discrimination, notamment des discriminations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge ou les déficiences mentales ou physiques. » [Notre emphase et nos soulignements]

---

<sup>1</sup> [2004] 3 R.C.S. 657

**b) Groupe de comparaison**

Dans l'arrêt *Law c. Canada (Ministre de l'Emploi et de l'Immigration)*<sup>2</sup>, la Cour suprême a précisé, à juste titre, que toute allégation de discrimination doit être évaluée en fonction de la situation personnelle du demandeur par opposition à celle du groupe de comparaison :

« [23] Dans *Andrews*, la façon d'aborder le par. 15(1) que le juge McIntyre a adoptée s'appuie sur trois éléments majeurs, à savoir: 1) si la loi impose une différence de traitement entre le demandeur et d'autres personnes; 2) si un motif de discrimination énuméré ou analogue constitue le fondement de la différence de traitement, et 3) si la loi en question a un but ou des effets «discriminatoires». [...]

[24] Le juge McIntyre a commencé son exposé portant sur la nécessité qu'il y ait une différence de traitement en faisant remarquer, à la p. 164, que l'égalité était un concept relatif, «dont la matérialisation ne peut être atteinte ou perçue que par comparaison avec la situation des autres dans le contexte socio-politique où la question est soulevée». Il est impossible d'évaluer une allégation fondée sur le par. 15(1) sans identifier les caractéristiques ou la situation personnelles précises de la personne ou du groupe qui la formule et sans comparer le traitement dont cette personne ou ce groupe fait l'objet à un élément de comparaison pertinent. » [Notre emphase et nos soulignements]

**i) Objet et effet des dispositions législatives**

Dans l'arrêt *Law*, précité, la Cour suprême a établi qu'il fallait examiner attentivement à la fois l'objet et l'effet des dispositions législatives, afin de faire ressortir le groupe ou les groupes de comparaison appropriés en utilisant une méthode comparative :

« C. La méthode comparative

[56] Comme je l'ai mentionné plus haut, le juge McIntyre a souligné dans *Andrews*, précité, que la garantie d'égalité est un concept relatif. En dernière analyse, le tribunal doit établir la différence de traitement par comparaison avec une ou plusieurs autres personnes ou groupes. Il est nécessaire de trouver l'élément de comparaison approprié pour cerner la différence de traitement et les motifs de la distinction. Il y aura lieu de trouver l'élément de comparaison approprié au moment de l'examen des nombreux facteurs contextuels dans l'analyse de la discrimination.

[57] Pour déterminer quel est l'élément de comparaison approprié, toute une gamme de facteurs doit être prise en compte, notamment, l'objet des dispositions législatives. Une analyse relative au par. 15(1) n'a pas pour objet de juger de l'égalité dans l'abstrait. Son objet est plutôt de déterminer si les dispositions législatives contestées créent entre le demandeur et les autres, sur le fondement des

<sup>2</sup> [1999] 1 R.C.S. 497

motifs énumérés ou de motifs analogues, une différence de traitement qui entraîne de la discrimination. **Il faut examiner à la fois l'objet et l'effet des dispositions pour faire ressortir le groupe ou les groupes de comparaison appropriés.** D'autres facteurs contextuels peuvent également être pertinents. Les ressemblances ou dissemblances biologiques, historiques et sociologiques peuvent être pertinentes en particulier pour cerner l'élément de comparaison approprié et, de façon plus générale, pour déterminer si les dispositions créent réellement de la discrimination: voir Weatherall, précité, aux pp. 877 et 878. » [Notre emphase et nos soulignements]

L'arrêt *Lovelace c. Ontario*<sup>3</sup> de la Cour suprême est au même effet :

« [62] Comme il a été mentionné précédemment, trois étapes fondamentales doivent être suivies pour déterminer s'il y a eu violation de l'art. 15. En résumé, le tribunal doit conclure (i) à l'existence d'une différence de traitement, (ii) fondée sur un motif énuméré ou analogue, (iii) qui contrevient à l'objet du par. 15(1) et, de ce fait, constitue de la discrimination réelle. À chacune de ces étapes, il y a comparaison avec un ou plusieurs autres groupes pertinents. Pour **trouver les groupes de comparaison appropriés, il faut examiner l'objet et les effets des dispositions législatives, du programme ou de l'activité, en plus de tenir compte du contexte dans son ensemble.** [...] » [Notre emphase et nos soulignements]

Dans l'arrêt *Auton*, précité, la Cour suprême réitérait que l'analyse du libellé des dispositions législatives applicables était déterminante :

« [22] De deux qu'elles étaient dans *Andrews et Eldridge*, précités, ces exigences sont passées à trois dans l'arrêt *Law c. Canada (Ministre de l'Emploi et de l'Immigration)*, [1999] 1 R.C.S. 497, par. 88 : (1) Y a-t-il une différence de traitement sous le régime de la loi; (2) est-elle fondée sur un motif énuméré ou analogue; (3) est-elle discriminatoire?

**[23] Il n'y a pas d'énoncé type des éléments à établir à l'appui d'une demande fondée sur le par. 15(1). C'est le libellé de la disposition qui est déterminant.** Différentes affaires soulèvent différentes questions. Dans la présente espèce, comme nous le verrons, il s'agit de savoir si l'avantage recherché est prévu par la loi. Il importe de s'assurer du respect de toutes les exigences du par. 15(1) au regard des faits de l'espèce. » [Notre emphase et nos soulignements]

Récemment, en 2011, la Cour suprême a fait une synthèse de la jurisprudence précitée dans l'arrêt *Withler c. Canada (Procureur général)*<sup>4</sup> en réitérant que l'objet de dispositions à la lumière du régime législatif complet est un facteur essentiel pour établir le groupe de comparaison.

« [67] Lorsqu'il est question d'un régime de prestations de retraite, comme dans le cas qui nous occupe, **l'examen des facteurs contextuels à la deuxième étape de l'analyse**

<sup>3</sup> [2000] 1 R.C.S. 950

<sup>4</sup> [2011] CSC 12

requis par le par. 15(1) porte en général sur l'objet de la disposition présentée comme discriminatoire, et se fait à la lumière du régime législatif complet. À qui le législateur voulait-il accorder un avantage et pourquoi? Pour trancher la question de savoir si la distinction perpétue un préjugé ou applique un stéréotype à un certain groupe, le tribunal tient compte du fait que de tels programmes sont conçus dans l'intérêt de divers groupes et doivent forcément établir des limites en fonction de certains facteurs comme l'âge. Le tribunal s'interrogera sur l'opportunité générale de telles limites, compte tenu de la situation des personnes touchées et des objets du régime. Point n'est besoin que le programme de prestations corresponde parfaitement à la situation et aux besoins véritables du groupe de demandeurs. Le tribunal pourra également prendre en considération l'affectation des ressources et les objectifs particuliers d'intérêt public visés par le législateur.» [Notre emphase et nos soulignements]

ii) *Critères d'établissement du groupe de comparaison approprié*

Dans l'arrêt *Hodge c. Canada (Ministre du Développement des ressources humaines)*<sup>5</sup>, la Cour suprême a retenu les critères suivants quant à l'établissement du groupe de comparaison approprié :

« [18] Évidemment, le fait de choisir un mauvais groupe de comparaison dès le début peut compromettre l'issue de l'ensemble de l'analyse fondée sur le par. 15(1). En fait, le choix en apparence simple d'un groupe de comparaison s'est révélé être le talon d'Achille de diverses décisions récentes, dont *Granovsky* et *Lovelace*, précitées, et *Nouvelle-Écosse (Workers' Compensation Board) c. Martin*, [2003] 2 R.C.S. 504, 2003 CSC 54. Dans d'autres décisions, comme *M. c. H.*, [1999] 2 R.C.S. 3, et *Gosselin*, précitée, le choix du groupe de comparaison a donné lieu à de longs débats judiciaires. La question du caractère approprié du « groupe de comparaison » proposé par un demandeur a donc soulevé un litige important dans une bonne partie de la jurisprudence portant sur le par. 15(1), et cette question se trouve également, selon moi, au premier plan du présent pourvoi.

[...]

[23] Le groupe de comparaison approprié est celui qui reflète les caractéristiques du demandeur (ou du groupe demandeur) qui sont pertinentes quant au bénéfice ou à l'avantage recherché, sauf que la définition dans la loi prévoit une caractéristique personnelle qui contrevient à la Charte ou omet une caractéristique personnelle d'une manière qui contrevient à la Charte. [...]

[24] Habituellement, il faut tout d'abord analyser la législation (ou la conduite de l'État) qui a donné lieu à la privation de l'avantage ou à l'imposition de l'obligation non désirée. S'il est vrai qu'en l'espèce nous avons affaire à une demande d'accès à un avantage offert par l'État et qu'il faut donc en premier lieu examiner l'objet des

<sup>5</sup> [2004] 3 R.C.S. 357

dispositions législatives, il faut se livrer au même exercice lorsque la demande est fondée sur l'*effet* d'une loi ou d'une action de l'État contestée. [...]

[25] Dans un cas comme dans l'autre, il faut définir l'univers des personnes susceptibles d'avoir droit à un traitement égal à l'égard de l'objet de la demande. J'emploie l'expression « susceptible d'avoir droit » parce que la définition législative, objet de la contestation fondée sur le droit à l'égalité, n'est pas décisive. [...]

[26] Néanmoins, dans une affaire d'avantages offerts par l'État, il faut d'abord se demander ce que le législateur a voulu accomplir. Il n'appartient pas à la cour de redéfinir les modalités du programme législatif, sauf si l'avantage est accordé ou l'obligation imposée de façon discriminatoire.

[...]

[33] Pour que la demande fondée sur le droit à l'égalité soit accueillie, le motif doit être une des caractéristiques personnelles énumérées au par.15(1) ou une caractéristique analogue. Il arrive aussi que cet aspect soit perdu de vue. [...]»  
[Notre emphase et nos soulignements]

C'est cependant dans l'arrêt *Auton*, précité, que la Cour suprême a résumé sa pensée :

« [50] Le droit applicable au choix d'un élément de comparaison a fait l'objet d'une analyse exhaustive dans l'arrêt *Hodge*, précité, et il n'y a pas lieu de la reprendre en l'espèce. Les principes suivants s'en dégagent.

[51] Premièrement, le choix du bon groupe est crucial, car la comparaison avec ce groupe influe sur chacune des étapes de l'analyse. « [L]e fait de choisir un mauvais groupe de comparaison dès le début peut compromettre l'issue de l'ensemble de l'analyse fondée sur le par. 15(1) » : *Hodge*, précité, par. 18.

[52] Deuxièmement, même si l'élément de comparaison arrêté par les demandeurs sert de point de départ, le tribunal doit s'assurer de sa pertinence et, au besoin, le remplacer par celui qu'il juge approprié : *Hodge*, précité, par. 20.

[53] Troisièmement, le groupe de comparaison doit refléter les caractéristiques du demandeur ou du groupe demandeur qui sont pertinentes quant à l'avantage recherché, hormis la caractéristique personnelle correspondant au motif énuméré ou analogue de discrimination qui est invoqué : *Hodge*, précité, par. 23. L'élément de comparaison doit établir un lien entre l'avantage et « l'univers des personnes susceptibles d'[y] avoir droit », d'une part, et le motif de discrimination allégué, d'autre part : *Hodge*, par. 25 et 31.

[54] Quatrièmement, le demandeur qui invoque une caractéristique personnelle liée au motif énuméré de la déficience peut rechercher la comparaison avec les personnes souffrant d'un autre type de déficience ou d'une déficience plus sévère : *Hodge*, précité, par. 28 et 32. [...]

**c) Groupe de comparaison**

Dans son avis, la CDPDJ a conclu de façon erronée, afin d'établir l'existence d'une distinction, exclusion ou préférence au sens de l'article 10 de la Charte, que le groupe des domestiques et des gardiens devait être comparé à celui de l'ensemble des travailleurs, en se basant sur les arguments suivants<sup>6</sup> :

« La LATMP offre des bénéfices à tout travailleur, tel que décrit dans la Loi, selon les conditions d'application édictées à ses articles 7 et 8. Selon la LATMP, le travailleur se définit comme « étant une personne physique qui exécute un travail pour un employeur moyennant rémunération, en vertu d'un contrat de travail ou d'apprentissage, à l'exclusion », notamment, de la domestique et de la gardienne.

Ainsi, sans l'exclusion des domestiques et des gardiennes expressément prévue dans la définition de travailleur, toute personne effectuant les tâches de domestique ou de gardienne pour un employeur particulier moyennant rémunération en vertu d'un contrat de travail serait qualifiée de travailleur.

De plus, en vertu de la règle d'interprétation des lois voulant que le législateur ne parle pas pour rien dire, le législateur confirme que les domestiques et les gardiennes étaient a priori considérées comme des travailleuses. En effet, en excluant expressément les domestiques et les gardiennes de la définition de travailleur, le législateur confirme qu'elles possèdent les caractéristiques nécessaires et énoncées comme telles par la LATMP pour être qualifiées de travailleur.

Dans le même ordre d'idées, la Commission d'appel en matière de lésions professionnelles a reconnu qu'une domestique pouvait être qualifiée de travailleur selon la définition de travailleur de la LSST [CSST c. Lebel et Houle, [1997] CALP, 85524-04-9702, SOQUIJ AZ-4999036417, révision rejetée, 85524-04-9702, 98-10-30, M. Carignan]. La définition générale du travailleur de la LSST se lit comme suit : « une personne qui exécute, en vertu d'un contrat de louage de services personnels ou d'un contrat d'apprentissage, même sans rémunération, un travail pour un employeur [...] ».

La définition du travailleur au sens de la LATMP est similaire à celle de la LSST. Il nous est donc permis de conclure que si une domestique a été qualifiée de travailleur sous la LSST, il pourrait en être de même sous la LATMP si cette loi ne l'excluait pas expressément.

Pour ces motifs, le groupe auquel les domestiques et les gardiennes peuvent à juste titre prétendre à l'égalité est celui des travailleurs tels que définis par la LATMP. »

Les prémisses soutenant la conclusion de la CDPDJ, selon laquelle le groupe de comparaison approprié est l'ensemble des travailleurs, peuvent être résumées de la façon suivante :

---

<sup>6</sup> pp. 18 et 19

1. La LATMP offre des bénéfices à tout travailleur;
  - Cette prémisse est fausse puisque la LATMP offre des bénéfices seulement à un « travailleur » utilisé par un « employeur » aux fins de son « établissement »;
2. Sans l'exclusion des domestiques et des gardiens expressément prévue à la définition de « travailleur », toute personne effectuant les tâches de domestique ou de gardien serait qualifiée de « travailleur »;
  - Cette prémisse est également fausse puisque, même sans l'exclusion des domestiques et des gardiens, ces derniers seraient tout de même exclus de l'application de la LATMP puisqu'ils ne travaillent pas pour un « employeur » les utilisant aux fins de son « établissement ».
3. Puisque la définition du « travailleur » au sens de la LATMP est similaire à celle de la LSST et puisqu'une décision de la Commission d'appel en matière de lésions professionnelles (« CALP ») a qualifié un domestique de « travailleur » au sens de la LSST, il devrait en être de même sous la LATMP.
  - Cette analyse est également fausse puisque, bien que la définition de « travailleur » soit similaire, la définition d'« employeur » dans la LSST est différente, puisqu'elle ne requiert pas, contrairement à celle de la LATMP, que l'« employeur » utilise le « travailleur » aux fins de son « établissement ».

Pour ces motifs, lesquels seront détaillés ci-après, nous sommes d'avis que la CDPDJ n'a donc pas correctement identifié son groupe de comparaison.

i) *La LATMP offre des bénéfices à un travailleur utilisé par un employeur aux fins de son établissement*

Cette erreur fondamentale dans la détermination du groupe de comparaison est due au fait que la CDPDJ a analysé la définition de « travailleur » en vase clos en ne tenant pas compte des définitions d'« employeur » et d'« établissement ».

Cette erreur apparaît clairement lorsqu'elle précise que l'application de la LATMP est déterminée uniquement par la définition de « travailleur »<sup>7</sup> :

**« Comme la LATMP se base sur la définition du travailleur pour circonscrire son application, il semble juste d'aborder les catégories de personnes qui sont exclues de la**

---

<sup>7</sup> p.4

LATMP et qui sont définies par le même type de tâches au cours d'une seule et même analyse. » [Notre emphase et nos soulignements]

Ce faisant, la CDPDJ n'a pas, dans le cadre de l'établissement du groupe de comparaison approprié, suivi les enseignements de la Cour suprême en examinant à la fois l'objet et les effets des dispositions législatives applicables.

À la lecture de la LATMP, on constate en effet que cette loi s'applique lorsque l'« employeur » utilise les services d'un « travailleur » aux fins de son « établissement » et que ce sont ces trois éléments qui ensemble déterminent le champ d'application de la LATMP :

« **travailleur** » : une personne physique qui exécute un travail pour un employeur, moyennant rémunération, en vertu d'un contrat de travail ou d'apprentissage [...]

« **employeur** » : une personne qui, en vertu d'un contrat de travail ou d'un contrat d'apprentissage, utilise les services d'un travailleur aux fins de son établissement;

« **établissement** » : l'ensemble des installations et de l'équipement groupés sur un même site et organisés sous l'autorité d'une même personne ou de personnes liées, en vue de la production ou de la distribution de biens ou de services, à l'exception d'un chantier de construction; ce mot comprend notamment une école, une entreprise de construction ainsi que les locaux mis par l'employeur à la disposition du travailleur à des fins d'hébergement, d'alimentation ou de loisirs, à l'exception cependant des locaux privés à usage d'habitation; » [Notre emphase et nos soulignements]

L'« établissement » doit être utilisé en vue de la production ou de la distribution de biens ou de services. Il semble ne faire aucun doute que le domestique ou le gardien qui offre ses services à des particuliers (lesquels en les engageant ne visent pas la production ou la distribution de biens ou de services) ne travaille donc pas pour un « employeur » aux fins de son « établissement » au sens de la LATMP.

En effet, l'objet de la LATMP a toujours été d'établir un régime d'indemnisation pour les travailleurs utilisés par un employeur aux fins de son établissement et non pour les personnes engagées par des particuliers. D'ailleurs, une étude de l'évolution historique de la LATMP ne laisse aucun doute : le législateur a toujours entendu indemniser les travailleurs, mais seulement lorsqu'ils exercent leurs fonctions pour une industrie déterminée (voir **Annexe A**).

Le législateur a donc voulu exclure de l'application toute personne effectuant des tâches auprès de particuliers, et non seulement les domestiques et les gardiens.

ii) *De toute façon, les domestiques et les gardiens seraient exclus de l'application de la LATMP, puisqu'ils ne travaillent pas pour un employeur les utilisant aux fins de son établissement.*

Dans son Avis, la CDPDJ affirme que, sans l'exclusion des domestiques et des gardiens expressément prévue à la définition de « travailleur », toute personne effectuant les tâches de domestique ou de gardien devrait être qualifiée de travailleur.

Comme nous venons de le voir, cette affirmation est fautive puisque :

- En premier lieu, afin d'être un « travailleur » au sens de la LATMP, cette personne doit être à l'emploi d'un « employeur » qui l'utilise aux fins de son « établissement »;
- En second lieu, l'« établissement » doit être utilisé en vue de la production ou de la distribution de biens ou de services, ce qui exclut la personne engagée par des particuliers.

En outre, même en se basant uniquement sur la définition de « travailleur », la CDPDJ a omis de noter dans son Avis que, tant pour le domestique que pour le gardien, le législateur a précisé que ces derniers étaient exclus lorsqu'ils étaient engagés par des particuliers, ce qui renvoie directement à la définition d'« établissement » :

« « travailleur »: une personne physique qui exécute un travail pour un employeur, moyennant rémunération, en vertu d'un contrat de travail ou d'apprentissage, à l'exclusion:

1° du domestique;

2° de la personne physique engagée par un particulier pour garder un enfant, un malade, une personne handicapée ou une personne âgée, et qui ne réside pas dans le logement de ce particulier;

[...]

« domestique »: une personne physique, engagée par un particulier moyennant rémunération, qui a pour fonction principale, dans le logement de ce particulier:

1° d'effectuer des travaux ménagers; ou

2° alors qu'elle réside dans ce logement, de garder un enfant, un malade, une personne handicapée ou une personne âgée; » [Notre emphase et nos soulignements]

D'ailleurs, aucune décision rendue par la CALP ou la Commission des lésions professionnelles (« CLP ») n'a conclu à l'application de la LATMP dans le cas d'une personne qui rend des services à un particulier, puisque celle-ci ne travaille pas à un « établissement » :

Il en est ainsi :

- d'un jardinier entretenant le jardin d'une résidence secondaire<sup>8</sup>;
- d'un menuisier faisant des rénovations à un chalet<sup>9</sup>;
- d'une personne exécutant des travaux à une résidence<sup>10</sup>;
- d'une personne entretenant une résidence familiale<sup>11</sup>;
- d'une gardienne d'enfant handicapé dans une résidence privée<sup>12</sup>;
- d'une personne faisant de l'entretien ménager et gardant des enfants<sup>13</sup>;
- d'une personne coupant du bois sur le terrain d'une résidence<sup>14</sup>;
- d'une personne posant un plancher dans une résidence en construction<sup>15</sup>;
- d'une personne faisant du ménage<sup>16</sup>;
- d'un menuisier effectuant des travaux de construction à la résidence personnelle<sup>17</sup>;
- d'une personne effectuant la réfection de la toiture d'une résidence personnelle<sup>18</sup>.

---

<sup>8</sup> *Brulotte et Peter D. Curry*, [1991] C.A.L.P. 1096 (Annexe B.3)

<sup>9</sup> *Gendron et Gaston Lieutenant*, C.A.L.P. 20895-05-9008, 14 octobre 1992, Mildred Kolodny, commissaire (Annexe B.4) et *Barlovic et Glen Eagle*, C.A.L.P. 21280-62-9009, 7 septembre 1993, Alain Archambault, commissaire (Annexe B.5)

<sup>10</sup> *Bélanger et Paul Lamoureux Contracteur*, C.A.L.P. 36779-63-9202, 12 novembre 1993, Thérèse Giroux, commissaire (Annexe B.6)

<sup>11</sup> *Plouffe et Holdun Investments inc.*, C.A.L.P. 67504-63-9501, 19 mars 1996, Laurent McCutcheon, commissaire (Annexe B.7) et *Boyer*, C.L.P. 115938-07-9904, 17 août 2000, Réal Brassard, commissaire (Annexe B.8)

<sup>12</sup> *Gauthier et Proulx*, C.L.P. 104715-72-9809, 29 janvier 2001, Micheline Bélanger (Annexe B.9)

<sup>13</sup> *Lemay et Confections St-Élie Pantalons USA*, C.L.P. 146514-04-009, 12 avril 2001, André Gauthier, commissaire (Annexe B.10) et *Métivier et Grant*, C.L.P. 241537-05-0408, 22 juin 2005, François Ranger, commissaire (Annexe B.14)

<sup>14</sup> *Talbot et CSST*, [2003] C.L.P. 182 (Annexe B.11) et *Bouchard et Ferme Lavila inc.*, C.L.P. 239153-04B-0407, 6 octobre 2004, Diane Lajoie, commissaire (Annexe B.13)

<sup>15</sup> *Charpentes d'acier du West Island inc. et Arrelle*, C.L.P. 197425-61-0212, 19 août 2003, Bernard Lemay, commissaire (Annexe B.12)

<sup>16</sup> *Chenel et Techcom inc.*, [2006] C.L.P. 812 (Annexe B.15)

<sup>17</sup> *Paquette et Cyr*, C.L.P.E. 2006LP-262 (Annexe B.16)

Dans la décision *Gauthier et Proulx*, précitée, la CLP agissant en révision devait décider si le premier commissaire avait commis une erreur de droit déterminante en décidant que la gardienne d'un enfant handicapé dans une résidence privée était une travailleuse au sens de la LATMP.

La CLP a cassé la décision du premier commissaire en concluant que, tant en raison de l'exclusion du « gardien » de la définition de « travailleur » qu'en raison de la définition d'« employeur », cette gardienne ne pouvait être qualifiée de « travailleuse » au sens de la LATMP :

« [21] Il prétend notamment que la mention à l'effet que Madame Gauthier est une éducatrice et non une gardienne d'enfant doit être tenue pour avérée. Or, le travail d'éducatrice ne fait pas partie des exclusions qui sont énumérées à l'article 2 de la loi.

[...]

[25] Or, il y a, dans le dossier dont dispose la Commission des lésions professionnelles, une absence totale de preuve à l'effet que la travailleuse agissait à titre d'éducatrice auprès du fils de Monsieur Gauthier. Le travail de gardiennage comporte, à n'en pas douter, certaines fonctions visant à l'acquisition d'apprentissage. **Il n'en demeure pas moins que le travail exécuté par Madame Gauthier consistait à garder un enfant handicapé, dans une résidence privée, en vertu d'un contrat d'engagement intervenu entre elle-même et un particulier (Monsieur Proulx). Ce type d'emploi est expressément exclu de la notion de travailleur.**

[26] **La soussignée est d'avis que le commissaire ne disposait d'aucune preuve permettant d'établir que Madame Gauthier est une travailleuse au sens de la définition prévue à la loi. Au contraire, le travail qu'elle y exécute est expressément exclu.**

[27] **Qui plus est, Monsieur Proulx ne répond à la définition d'employeur, telle qu'énoncée à l'article 2 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, soit :**

« employeur » : une personne qui, en vertu d'un contrat de louage de services personnels ou d'un contrat d'apprentissage, utilise les services d'un travailleur aux fins de son établissement;

[28] Quant à celle d'établissement, la loi réfère à la définition contenue à *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (L.R.Q., chapitre S-2.1), soit :

« établissement » : un établissement au sens de la Loi sur la santé et la sécurité du travail; »

---

<sup>18</sup> *Leblanc et CSST*, C.L.P. 331502-02-0710, 331502-02-0710, 26 février 2008, Jean Grégoire (Annexe B.17)

[29] Le fait que Monsieur Proulx ait embauché Madame Gauthier pour exécuter un travail contre rémunération, en vertu d'un contrat de louage de services personnels, n'est pas contesté. Ce n'est cependant pas « aux fins de son établissement » que Monsieur Proulx utilise les services de Madame Gauthier. En effet, c'est à la résidence privée de Monsieur Proulx que les services de Madame Gauthier sont fournis. Or, une résidence privée n'est pas un établissement au sens de la loi.

[30] Monsieur Proulx n'est donc pas un employeur au sens de la définition qu'en fait la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. En concluant qu'il est l'employeur de Madame Gauthier et que cette dernière a droit aux indemnités prévues à la loi, le commissaire a commis une erreur de droit qui doit être révisée. » [Notre emphase et nos soulignés]

L'étude de l'ensemble de ces décisions montre également que l'objet de la LATMP n'est pas d'exclure uniquement les domestiques et les gardiens, mais toute personne rendant des services à un particulier.

iii) *Bien que la définition de « travailleur » soit similaire, la définition d'« employeur » de la LSST est différente en ce qu'elle ne requiert pas, contrairement à celle de la LATMP, que l'employeur utilise le travailleur aux fins de son établissement.*

Afin de contrer cette jurisprudence abondante et unanime portant sur l'interprétation des définitions de « travailleur », d'« employeur » et d'« établissement » de la LATMP, la CDPDJ s'appuie sur une seule et unique décision, l'affaire CSST et *Lebel*<sup>19</sup>.

Or, cette décision a été rendue sous l'égide de la LSST et non celle de la LATMP et, en outre, le fait pour la CDPDJ d'appuyer sa conclusion pour établir son groupe de comparaison sur cette seule décision est une erreur fatale puisqu'il existe une différence fondamentale entre les définitions d'« employeur » prévues à la LATMP et à la LSST :

« **employeur – LSST** » : une personne qui, en vertu d'un contrat de travail ou d'un contrat d'apprentissage, même sans rémunération, utilise les services d'un travailleur; [...]; »

« **employeur – LATMP** » : une personne qui, en vertu d'un contrat de travail ou d'un contrat d'apprentissage, utilise les services d'un travailleur aux fins de son établissement; » [Notre emphase et nos soulignements]

La définition d'« employeur » de la LSST n'exige pas que ce dernier utilise les services d'un « travailleur » aux fins de son établissement et, conséquemment, afin que la LSST

---

<sup>19</sup> [1997] C.A.L.P. 1470 (Annexe B.1)

trouve application, il faut uniquement s'assurer de rencontrer les critères des définitions de « travailleur » et d'« employeur ».

Dans son Avis, la CDPDJ s'appuie sur cet extrait de la décision *Lebel*, précitée :

« Il a été précisé dans un jugement de la Commission d'appel en matière de lésions professionnelles que l'habitation de l'employeur d'une domestique devait être reconnue comme un établissement en vertu de la définition de la LSST :

« Pour être en présence d'un établissement, il faut retrouver les trois éléments suivants : a) un ensemble d'installations et de l'équipement; b) groupés sur un même site et organisés sous l'autorité d'une même personne ou de personnes liées; c) en vue de la production de biens et de services. Puis, le législateur exclut spécifiquement le chantier de construction de la notion d'établissement, le chapitre XI de la loi prévoyant des dispositions particulières à leur égard. Dans la deuxième proposition de la définition, le législateur précise qu'une école, une entreprise de construction et les locaux mis à la disposition du travailleur à des fins d'hébergement d'alimentation, de loisirs, sauf les locaux privés à usage d'habitation, constituent également un établissement au sens de la la conformité de l'exclusion du domestique et du gardien de la protection automatique de *la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* à la Charte des droits et libertés de la personne. L'exclusion des locaux privés à usage d'habitation vise donc "les locaux mis par l'employeur à la disposition d'hébergement, d'alimentation ou de loisir" et non pas la notion d'établissement. Ainsi, le domicile de l'employeur où la travailleuse exerce ses fonctions constitue un établissement au sens de la LSST. Comme il ne s'agit pas d'un local mis à sa disposition pour des fins d'hébergement, d'alimentation ou de loisirs, l'exclusion des locaux privés à usage d'habitation ne peut ici recevoir application. »

Cet extrait est cité totalement hors contexte puisqu'il ne s'agit que d'un simple *obiter* de la CALP (comme le démontre l'usage du terme « de surcroît ») alors que la *ratio decidendi* se lit comme suit :

« Le procureur de la Commission plaide qu'un domestique travaillant à l'emploi d'un particulier dans un local privé à usage d'habitation n'est pas à l'emploi d'une entreprise, et par conséquent, la L.S.S.T. ne peut s'appliquer.

[...]

**L'analyse des dispositions applicables de la L.S.S.T. ne permet pas de conclure qu'il faille travailler dans un établissement pour avoir droit au retrait préventif. Conclure dans ce sens équivaldrait à ajouter à la loi une condition non spécifiée par le législateur. De surcroît**, même si cette interprétation était retenue, la prétention selon laquelle la définition d'établissement exclut les locaux privés à usage d'habitation ne peut être acceptée. » [Notre emphase et nos soulignements]

Enfin, la CDPDJ omet de préciser (renseignement particulièrement important en l'espèce) que la CLP, en révision de la décision de la CALP, a renversé cet *obiter*, et a confirmé la *ratio decidendi*<sup>20</sup> :

« La Commission des lésions professionnelles estime que, si le législateur avait voulu exclure de l'application de la loi un travailleur parce qu'il n'est pas à l'emploi d'une personne qui exploite une entreprise, il l'aurait mentionné expressément comme il l'a fait dans la L.A.T.M.P. [En référant à la définition d' «Employeur» prévoyant que ce dernier utilise le travailleur aux fins de son établissement].

[...]

Dans le cas qui nous concerne, M<sup>me</sup> Lebel est une travailleuse au sens de la L.S.S.T. et cela n'est pas contesté. Son employeur, M. Houle, répond également à la définition de l'employeur au sens de la loi. Toutefois, celui-ci n'opère pas une entreprise non pas parce que les services de Mme Lebel sont requis à sa résidence, mais plutôt parce qu'il ne rencontre pas la première partie de la définition d'«établissement» :

« **établissement** » : l'ensemble des installations et de l'équipement groupés sur un même site et organisés sous l'autorité d'une même personne ou de personnes liées, en vue de la production ou de la distribution de biens ou de services [...]

Dans sa décision, la Commission d'appel conclut que Mme Lebel rencontre toutes les conditions d'éligibilité énoncées à l'article 40 et qu'elle bénéficie du droit au retrait préventif. La Commission d'appel expose clairement son raisonnement, elle mentionne : «la L.S.S.T. ne permet pas de conclure qu'il faille travailler dans un établissement pour avoir droit au retrait préventif. Conclure dans ce sens équivaldrait à ajouter à la loi une condition non spécifiée par le législateur »

La Commission des lésions professionnelles constate que cette analyse repose sur les dispositions de la loi et qu'il ne s'agit pas d'une interprétation qui peut être qualifiée de manifestement déraisonnable. » [Notre emphase et nos soulignements]

La CDPDJ fait également référence à l'interprétation de la CLP contenue sur son site Internet de la décision de la CALP dans l'affaire *Lebel*, précitée :

« Ce jugement se retrouve sur le site internet de la Commission des lésions professionnelles. Cette dernière y réfère pour indiquer que l'habitation de l'employeur d'une domestique peut être considérée comme constituant un établissement au sens de la LSST. Compte tenu que la définition d'établissement de la LATMP est, par référence, la même que celle de la LSST, cette décision doit être retenue aux fins d'application de la LATMP. » [Notre emphase et nos soulignements]

---

<sup>20</sup> C.L.P. 85524-04-9702, 30 octobre 1998, Michèle Carignan, commissaire (Annexe B.2)

Sur le site Internet de la CLP auquel réfère la CDPDJ, la CLP, en faisant référence à la décision de la CALP dans l'affaire *Lebel*, précitée, fait plutôt état de cette différence fondamentale entre la définition d'« employeur » de la LSST et celle de la LATMP :

« La personne engagée, en vertu d'un contrat de louage de services personnels, moyennant rémunération, à titre d'assistante et d'aide à domicile d'une personne handicapée, est une travailleuse au sens de la LSST et est admissible au retrait préventif, lorsqu'elle remplit les autres conditions d'ouverture de l'article 40. **La loi ne prévoit pas qu'il faille travailler dans un établissement pour avoir droit au retrait préventif.** CSST et Lebel, [1997] C.A.L.P. 1470, révision rejetée, 85524-04-9702, 98-10-30, M. Carignan; aide-ménagère: Massey et CSST, 194224-02-0210, 03-01-06, C. Bérubé. »  
[Notre emphase et nos soulignements]

Cette différence entre la définition d'« employeur » prévue à la LATMP et celle prévue à la LSST suffit à écarter la décision *Lebel*, précitée, sur laquelle s'appuie la CDPDJ.

Par ailleurs, sans que cette question soit l'objet du présent avis, nous émettons de sérieux doutes sur la conclusion à laquelle la CALP arrive puisque, bien que la définition d'« employeur » prévue à la LSST ne réfère pas à la définition d'« établissement », l'étude des articles 32 à 39 de la LSST portant sur le retrait préventif démontre que la travailleuse qui s'en prévaut doit travailler dans un établissement.

### ***Conclusion***

En conclusion, le groupe de comparaison identifié par la CDPDJ n'est pas approprié puisque, contrairement à l'affirmation de celle-ci, les bénéficiaires de la LATMP ne sont pas accordés à tout travailleur au Québec à l'exclusion des domestiques et des gardiens, mais sont plutôt accordés à tout travailleur au Québec utilisé par un employeur aux fins de son établissement, à l'exclusion de toute personne travaillant pour un particulier. Il s'agit là d'une erreur de droit fondamentale qui vicie concrètement le raisonnement de la CDPDJ.

Nous sommes donc d'avis que le groupe de comparaison approprié doit être composé des autres personnes rendant des services pour des particuliers. À l'appui de cette conclusion, nous vous référons aux arrêts suivants de la Cour suprême.

Dans l'arrêt *Hodge*, précité, la demanderesse, une conjointe de fait séparée, prétendait avoir droit aux mêmes avantages que les conjointes mariées séparées non divorcées. La Cour suprême a établi que le groupe de comparaison ne devait pas être les conjointes mariées séparées non divorcées, mais plutôt les conjointes divorcées puisqu'une union de fait se termine par une séparation et un mariage se termine par un divorce (les conjoints mariés étant toujours liés par des obligations l'un envers l'autre, de la séparation au divorce). Puisque les conjoints divorcés n'ont pas droit à une pension de survivant en

vertu du régime de pensions du Canada, il y a absence de discrimination puisque les conjoints de fait séparés subissent la même exclusion.

Dans l'arrêt *Granovski c. Canada (Ministre de l'Emploi et de l'Immigration)*<sup>21</sup>, le demandeur était victime d'une déficience temporaire et prétendait que sa situation devait être comparée à celle d'un travailleur physiquement apte pendant la période cotisable, puisque qu'il était tenu de verser les mêmes cotisations au régime d'invalidité que ce dernier, sans qu'il ne soit tenu compte des périodes de déficience temporaire. Le régime d'invalidité contenait une disposition d'exclusion ayant pour objet de faciliter l'accès de personnes porteuses d'une déficience permanente. La Cour suprême a tranché que le groupe composé des personnes physiquement aptes n'était pas un groupe approprié puisque celles-ci cotisent au régime d'invalidité. Si elles sont atteintes, par la suite, d'une déficience permanente, elles seront considérées comme ayant versé toutes leurs cotisations et n'auront donc pas besoin de recourir à la disposition d'exclusion. Les personnes porteuses d'une déficience permanente sont celles bénéficiant de la disposition d'exclusion dont le demandeur se réclame et constituent donc le groupe de comparaison approprié.

Dans l'arrêt *Nouvelle-Écosse (Workers' Compensation Board) c. Martin*<sup>22</sup>, les demandeurs souffraient de douleurs chroniques à la suite d'une lésion professionnelle et le *Workers' Compensation Board* de la Nouvelle-Écosse avait refusé de les compenser pour celles-ci. La Cour suprême a décidé que le groupe de comparaison approprié était les personnes victimes d'une lésion professionnelle mais qui ne souffraient pas de douleurs chroniques. Les personnes souffrant de douleurs chroniques dont les lésions n'étaient pas liées à leur travail (puisque ces dernières pouvaient s'adresser aux tribunaux pour obtenir une indemnisation appropriée à l'égard de leurs douleurs chroniques) ne constituaient pas un groupe approprié.

La jurisprudence de la Cour suprême a donc clairement établi que le choix législatif d'accorder des avantages en vertu d'une loi ne peut être remis en question, sauf si ce choix est le fruit d'un motif discriminatoire.

Dans l'arrêt *Hodge*, précité, la Cour suprême a réitéré que le législateur demeure toujours libre, en l'absence de discrimination, de viser dans un programme social un groupe particulier de personnes qu'il désire avantager pour des raisons d'intérêt public :

---

<sup>21</sup> [2000] 1 R.C.S. 703

<sup>22</sup> [2003] 2 R.C.S. 504

« [15] Comme l'a fait observer la Cour il y a presque 10 ans dans *Miron c. Trudel*, [1995] 2 R.C.S. 418, la juge McLachlin (maintenant Juge en chef), par. 155, la popularité de l'union de fait est devenue une réalité sociale :

Dernièrement, les législateurs et les juristes dans l'ensemble du pays ont reconnu que c'est ignorer les valeurs ou les réalités sociales de l'heure que d'établir entre les couples qui cohabitent une distinction fondée sur le fait qu'ils sont légalement mariés ou non.

[16] Le processus de modernisation des recueils de lois de manière à ce qu'ils reflètent cette réalité sociale est bien avancé. **Cependant, le législateur demeure toujours libre, dans la mesure où cela n'est pas fait de façon discriminatoire, de viser dans un programme social des personnes qu'il désire avantager pour des raisons d'intérêt public**: *Granovsky c. Canada (Ministre de l'Emploi et de l'Immigration)*, [2000] 1 R.C.S. 703, 2000 CSC 28, par. 61; *Nouvelle-Écosse (Procureur général) c. Walsh*, [2002] 4 R.C.S. 325, 2002 CSC 83, par. 55. »

[...]

[25] **Dans un cas comme dans l'autre, il faut définir l'univers des personnes susceptibles d'avoir droit à un traitement égal à l'égard de l'objet de la demande.** J'emploie l'expression « susceptible d'avoir droit » parce que la définition législative, objet de la contestation fondée sur le droit à l'égalité, n'est pas décisive. [...]

[26] **Néanmoins, dans une affaire d'avantages offerts par l'État, il faut d'abord se demander ce que le législateur a voulu accomplir. Il n'appartient pas à la cour de redéfinir les modalités du programme législatif, sauf si l'avantage est accordé ou l'obligation imposée de façon discriminatoire.** » [Notre emphase et nos soulignements]

L'arrêt *Auton*, précité, est au même effet :

« [41] Il n'est pas loisible au Parlement ou à une législature d'adopter une loi dont les objectifs de politique générale et les dispositions imposent à un groupe défavorisé un traitement moins favorable : *Corbiere c. Canada (Ministre des Affaires indiennes et du Nord canadien)*, [1999] 2 R.C.S. 203. Par contre, la décision du législateur de ne pas accorder un avantage en particulier, lorsque l'existence d'un objectif, d'une politique ou d'un effet discriminatoire n'est pas établie, ne contrevient pas à ce principe ni ne justifie un examen fondé sur le par. 15(1). **Notre Cour a conclu à maintes reprises que le législateur n'a pas l'obligation de créer un avantage en particulier, qu'il peut financer les programmes sociaux de son choix pour des raisons de politique générale, à condition que l'avantage offert ne soit pas lui-même conféré d'une manière discriminatoire**: *Granovsky c. Canada (Ministre de l'Emploi et de l'Immigration)*, [2000] 1 R.C.S. 703, 2000 CSC 28, par. 61; *Nouvelle-Écosse (Procureur général) c. Walsh*, [2002] 4 R.C.S. 325, 2002 CSC 83, par. 55; Hodge, précité, par. 16. » [Notre emphase et nos soulignements]

Dans l'arrêt *Health Services and Support - Facilities Subsector Bargaining Assn. c. Colombie-Britannique*<sup>23</sup> a précisé ce qui suit :

« [164] Il faut alors déterminer si la Loi porte atteinte à l'art. 15 de la Charte et, plus particulièrement, si elle établit contre les travailleurs du secteur de la santé une discrimination fondée sur plusieurs motifs énumérés ou analogues interreliés, notamment le sexe, l'occupation d'un emploi dans le secteur de la santé et le statut des travailleurs du secteur des services non cliniques.

[165] Les tribunaux d'instance inférieure ont conclu à l'absence de discrimination interdite par l'art. 15 de la Charte. Nous sommes d'avis de ne pas modifier ces conclusions. Comme les tribunaux d'instance inférieure, nous concluons que les distinctions créées par la Loi tiennent essentiellement aux différences qui existent entre les secteurs d'emploi, en raison des pratiques suivies de longue date selon lesquelles la réglementation en matière de travail est établie par des mesures législatives propres à chaque secteur du marché du travail, et qu'elles ne constituent pas de la discrimination au sens de l'art. 15 de la Charte. La différenciation et les effets préjudiciables de la loi envers certains groupes de travailleurs tiennent essentiellement au genre de travail qu'ils exécutent et non à leur personne. La preuve ne révèle pas non plus que la Loi reflète une application stéréotypée de caractéristiques personnelles ou de groupe. Sans minimiser l'importance des distinctions de la Loi qui marquent la vie et le travail des employés visés du secteur de la santé, en l'espèce il ne s'agit pas de traitements différents fondés sur des caractéristiques personnelles justifiant qu'on amorce l'analyse de la question de la discrimination.

[166] Par conséquent, rien ne justifie que la Cour s'écarte du point de vue de la juge de première instance, selon qui les effets de la législation sur les travailleurs du secteur des services de santé, si pénibles qu'ils risquent de s'avérer pour eux, ne constituent pas, au vu de la preuve soumise en l'espèce, de la discrimination au sens de l'art. 15 de la Charte. » [Notre emphase et nos soulignements]

Dans notre cas, le choix du législateur d'exclure les personnes travaillant pour des particuliers n'a donc pas été fait en fonction d'un motif discriminatoire et est justifié par le compromis historique établi entre les employeurs et les travailleurs, selon lequel les travailleurs renoncent à une partie de leurs dommages en échange de l'établissement d'un régime de responsabilité sans égard à la faute.

## II. La nature de la distinction, exclusion ou préférence

---

<sup>23</sup> [2007] 2 R.C.S. 391

Nous devons nous demander en second lieu si les domestiques et gardiens souffrent d'une distinction ou exclusion par rapport aux autres personnes rendant des services à des particuliers.

Le gardien est exclu de l'application de la LATMP au même titre que les autres personnes rendant des services à des particuliers et, conséquemment, il y a donc absence de distinction ou d'exclusion.

Pour ce qui est du domestique, ce dernier peut s'inscrire à la CSST et obtenir une protection personnelle en vertu de l'article 18 LATMP et, à ce titre, bénéficier d'une protection supplémentaire à celle accordée aux autres personnes rendant des services à un particulier. Il est donc impossible de conclure à la présence d'une exclusion ou d'une distinction.

Le domestique et le gardien peuvent toujours, contrairement au travailleur au sens de la LATMP, contracter une police d'assurance ou bénéficier de celle du particulier qui requiert ses services.

À cet égard, il n'est pas sans intérêt de noter que le programme fédéral des aides familiaux résidants prévoit que l'employeur paie les coûts d'une assurance médicale et d'une assurance contre les accidents en milieu de travail.

Notons également que, le domestique et le gardien ne sont pas tenus aux limites imposées par les articles 438 et 442 de la LATMP et qu'ils peuvent poursuivre les particuliers les engageant en responsabilité civile.

### **III. Conclusion générale**

En conclusion, on doit constater que l'étude présentée par la CDPDJ est fondée sur une mauvaise compréhension des règles de droit par la Cour suprême. Il nous paraît impossible, dans les circonstances et pour les raisons énoncées ci-haut, de conclure qu'il existe une exclusion ou une distinction en fonction du groupe de comparaison approprié.

Ceci étant établi, il devient évident que l'étude des motifs de discrimination demeure un exercice totalement inutile. Nous restons cependant à votre entière disposition si vous désirez une étude sur cette question.

En l'espèce, nous concluons donc qu'il y a absence de discrimination envers les domestiques et les gardiens et que le choix de permettre à ces personnes d'avoir accès aux bénéficiaires de la LATMP demeure une décision essentiellement politique.

**FASKEN MARTINEAU DuMOULIN S.E.N.C.R.L., s.r.l.**



Jean-Louis Baudouin

JLB/lc

### Annexe A

#### ***Loi concernant les responsabilités des accidents dont les ouvriers sont victimes dans leur travail, et la réparation des dommages qui en résultent [1909]***

« 1. Les accidents survenus par le fait du travail, ou à l'occasion du travail, aux ouvriers, apprentis et employés occupés dans l'industrie du bâtiment, dans les usines, manufactures et ateliers, et dans les chantiers de pierre, de bois ou de charbon; dans les entreprises de transport par terre ou par eau, de chargement ou de déchargement, dans celles de gaz ou d'électricité, de constructions, de réparation ou d'entretien de chemins de fer ou tramways, d'aqueducs, d'égouts, de canaux, de digues, de quais, de docks, d'élévateurs et de ponts; dans les mines, minières, carrières, et, en outre, dans toute exploitation industrielle, dans laquelle sont fabriquées ou mises en œuvre des matières explosives, ou dans laquelle il est fait usage d'une machine mue par une force autre que celle de l'homme ou des animaux, donnent droit, au profit de la victime ou de ses représentants, à une indemnité réglée conformément aux dispositions ci-après.

La présente loi ne s'applique pas à l'industrie agricole ni à la navigation à voile. »

#### ***Loi des accidents du travail [1926]***

« 2. Les accidents survenus par le fait du travail ou à l'occasion du travail, aux apprentis, ouvriers et employés occupés :

- Dans l'industrie du bâtiment, les usines, manufactures et ateliers;
- Dans les chantiers de pierre, de bois, de charbon;
- Dans les opérations forestières, y compris le flottage du bois;
- Dans les entreprises de transport par terre et par eau, de chargement et de déchargement;
- Dans les entreprises de gaz et d'électricité;
- Dans les entreprises de construction, de réparation et d'entretien des voies publiques, chemins de fer ou tramways, aqueducs, égouts, canaux, digues, quais, docks, élévateurs, ponts et travaux similaires;
- Dans les mines, minières et carrières;
- Dans les exploitations industrielles et chantiers dans lesquels sont fabriquées, mises en œuvre ou gardées des matières explosives, ou dans lesquelles il est fait usage d'une machine mue par une force autre que celle de l'homme ou des animaux; mais seulement si l'accident est causé par cette machine ou par l'explosion de ces matières;

Donnent droit, au profit de la victime ou de ses représentants, aux indemnités ci-après déterminées.

3. Le gouvernement de la province de Québec et les corporations publiques et privées sont, au même titre que les particuliers, soumis aux présentes dispositions toutes les fois qu'ils se trouvent dans l'un des cas énumérés à l'article 2.

Ces dispositions s'appliquent également aux établissements commerciaux, mais à raison seulement des accidents qui sont causés à ceux qui y sont préposés par un ascenseur, ou par une machine mue par une force motrice autre que celle de l'homme ou des animaux, ou qui surviennent dans un atelier faisant partie de l'établissement.

4. L'ouvrier qui travaille seul d'ordinaire n'est pas sujet aux responsabilités établies par la présente loi par le fait de la collaboration occasionnelle d'un ou de plusieurs autres ouvriers, ou de la collaboration habituelle des membres de sa famille vivant sous son toit.

La présente loi ne s'applique pas à l'industrie agricole, ni à la navigation à voile, ni aux services domestiques. »

***Loi des accidents du travail [1928]***

« 3. Les accidents survenus par le fait du travail, ou à l'occasion du travail, aux employés, ouvriers et apprentis occupés dans l'une des entreprises assujetties à la présente loi, savoir :

1. L'industrie du bâtiment, y compris les entreprises de démolition;
2. Les usines, manufactures et ateliers;
3. Les chantiers de pierre, de bois, de charbon;
4. Les exploitations forestières, y compris le service de protection et le flottage du bois;
5. Les entreprises de transport par terre et par eau, de chargement et de déchargement;
6. Les exploitations de gaz et d'électricité.
7. Les entreprises de construction, de réparation et d'entretien des voies publiques, chemins de fer, tramways, téléphones, télégraphes, aqueducs, égouts, canaux, digues, quais, docks, élévateurs, ponts et travaux similaires;
8. Les mines, minières et carrières;
9. Les exploitations industrielles et chantiers, dans lesquels sont fabriquées, gardées ou mises en œuvre des matières explosives, ou dans lesquelles il est fait usage d'une machine mue par une force autre que celle de l'homme ou des

animaux, mais seulement si l'accident est causé par cette machine ou par l'explosion de ces matières;

10. Les établissements commerciaux, seulement si l'accident, survenu dans un tel établissement, est causé par un ascenseur à ceux qui y sont préposés, ou est survenu dans un atelier faisant partie de l'établissement et est causé aux ouvriers de ces ateliers par une machine mue par une force motrice autre que celle de l'homme ou des animaux;

Donnent droit au profit de la victime ou de ses ayants droit, aux indemnités ci-après déterminées.

4. 1. L'ouvrier qui travaille seul d'ordinaire n'est pas sujet aux responsabilités établies par la présente loi par le fait de la collaboration occasionnelle d'un ou de plusieurs autres ouvriers ou de la collaboration habituelle des membres de sa famille vivant sous son toit.  
2. L'employeur de moins de sept ouvriers, même de façon permanente, n'est pas assujéti aux dispositions de la présente loi.  
3. Cependant, cet employeur peut se soumettre aux dispositions de la présente loi s'il en donne avis à la commission en la forme déterminée par ses règles spéciales.
5. La présente loi ne s'applique ni à l'industrie agricole, ni aux services domestiques, ni à la navigation à voile même lorsque le bâtiment est muni d'un moteur auxiliaire.
6. Le gouvernement de la province de Québec et les corporations sont, au même titre que les particuliers, soumis aux présentes dispositions, quand ils exploitent une entreprise assujéti à la présente loi.
7. 1. L'employeur non assujéti aux dispositions de la présente loi peut s'y soumettre, s'il en convient par écrit avec ses employés, ouvriers et apprentis individuellement en la manière et suivant la forme prescrites par les règles spéciales établies en vertu des dispositions de la Loi de la commission des accidents du travail (chap. 275). Cette convention ne vaut qu'à compter du jour de sa réception par la commission des accidents du travail.  
2. Pendant la période de temps convenue, les rapports juridiques des signataires de la convention, à raison des accidents survenus par le fait ou à l'occasion du travail, sont régis par les présentes dispositions, à l'exclusion de toute autre loi.
8. La présente loi n'enlève aucun des recours de droit commun appartenant aux personnes qui ne peuvent se prévaloir de ses dispositions.
9. Le mineur âgé de quatorze ans victime d'un accident de travail peut recouvrer seul les indemnités qui lui sont dues en vertu de la présente loi.
10. Les employés, ouvriers et apprentis, domiciliés en cette province, qui y sont engagés pour travailler en dehors de ses limites, ne peuvent, non plus que leurs ayants droit,

bénéficier des dispositions de la présente loi à raison d'accidents survenus en dehors de la province, que si la loi du lieu de l'accident ne leur donne droit à aucune indemnité. »

***Loi des accidents du travail [1931]***

« 2. 1. Dans la présente loi, à moins que le contexte n'indique clairement le contraire, les mots et termes suivants sont employés dans le sens spécial ci-après indiqué, savoir :

f) Le mot « emploi » comprend l'emploi dans une industrie ou dans une partie ou un service quelconque d'une industrie;

[...]

g) Le mot « employeur » signifie toute personne, société association, personne morale ou corporation, qui utilise, en vertu d'un contrat de louage d'ouvrage ou d'apprentissage, écrit ou verbal, exprès ou implicite, les services d'un ouvrier engagé dans un travail quelconque se rattachant à une industrie visée par la présente loi [...];

j) Le mot « industrie » comprend un établissement, une entreprise, un commerce ou négoce;

[...]

o) Le mot « ouvrier » désigne toute personne qui travaille en vertu d'un contrat de louage ou d'apprentissage, écrit ou verbal, exprès ou implicite, et quelle que soit la nature du travail; mais ce mot ne comprend pas ni l'ouvrier indépendant ni un officier de l'Exécutif d'une corporation;

2. Sont considérés employeurs au même titre que les particuliers et soumis aux dispositions de la présente loi, quant ils exploitent une industrie énumérée dans les cédules 1 ou 2 :

a) Le gouvernement de la province et une commission permanente de ce gouvernement engagée dans une industrie prévue par la présente loi;

b) Les corporations municipales et scolaires;

c) Les commissions de services publics;

d) Les commissions exploitant une industrie ou un service pour des fins municipales; et

e) Sujet aux dispositions de la Loi d'indemnisation des employés de l'État (Statuts révisés du Canada de 1927, chapitre 30) le gouvernement du Canada et ses services.

L'obligation pour les gouvernements, les corps publics et les corporations visés par le présent paragraphe 2, de payer une compensation imposée par la présente loi, ne s'étend qu'aux travaux ou aux opérations qui, s'ils étaient exécutés par une corporation ou un individu, constitueraient l'exercice d'une industrie mentionnée dans les cédules 1 ou 2, et aux seuls ouvriers qui sont employés à ces travaux ou opérations.

***Loi des accidents du travail [1978]***

« 2 1. Dans la présente loi, à moins que le contexte n'indique un sens différent, on entend par :

[...]

- f) « emploi » : une occupation génératrice de revenus exercée dans une industrie;
- g) « employeur » : une personne qui, en vertu d'un contrat de louage de service personnel ou d'apprentissage, utilise les services d'un travailleur dans un emploi se rattachant à une industrie; l'employeur qui loue ou prête temporairement les services d'un travailleur demeure l'employeur de ce travailleur pour le temps où ces services sont ainsi loués ou prêtés;

[...]

- i) « industrie » : un établissement, une entreprise, un commerce ou un service;

[...]

- q) « travailleur » : une personne qui, en vertu d'un contrat de louage de service personnel ou d'apprentissage, exécute un travail moyennant rémunération pour un employeur, y compris :

- i. un artisan qui exécute pour une personne exploitant une industrie un travail se rattachant à cette industrie;

- ii. un étudiant qui, sous la responsabilité d'une institution d'enseignement, effectue un stage non rémunéré dans une industrie;

- iii. une personne qui effectue un travail non rémunéré dans une industrie, dans les cas et selon les modalités prévus par règlement. »

**Annexe B.3**

***Brulotte et Peter D. Curry, [1991] C.A.L.P. 1096***

Dans cette décision, la CALP devait décider si un jardinier entretenant le jardin d'une résidence secondaire est un travailleur au sens de la LATMP :

« L'employeur n'opère pas une entreprise. Il ne vend pas de biens ou de services. Les fleurs entretenues par le travailleur servent au bien-être de son propriétaire et ne sont pas destinées à être vendues à des tiers.

Suivre le raisonnement de l'avocat du travailleur signifierait que toute personne venant aider une autre personne dans ses activités personnelles serait un travailleur assujéti à la loi.

On peut penser ainsi au chauffeur privé d'un homme âgé, à celui qui vient aider un locataire à peindre son nouvel appartement, à celle qui viendrait aider une ménagère à préparer une réception, etc.

**Adopter une telle interprétation irait non seulement à l'encontre du texte de l'article 7 de la loi comme on l'a vu mais irait également à l'encontre de l'esprit de la loi.**

En effet, toute la loi est faite en fonction d'un travailleur et d'un employeur qui, à partir d'un établissement, produisent des biens et fournissent des services. Le chapitre X sur le financement dit notamment que la Commission tient des comptes distincts pour chaque établissement d'un employeur [Article 283], que l'employeur doit transmettre un avis écrit de son identité ainsi que les noms et adresses de chacun de ses établissements [Article 290], qu'il transmet à la Commission la nature de ses activités et une estimation des salaires pour chacun de ses établissements [Article 290], que la Commission classe chaque employeur dans une unité selon l'ensemble des activités économiques qui sont exercés dans ses établissements [Article 298], etc.

De ceci, on peut conclure que ce sont les travailleurs au service d'employeurs «assurés» ou pouvant l'être qui peuvent profiter du régime créé par la loi.

Revenant au deuxième alinéa de l'article 7, le législateur a précisé que si l'employeur n'a pas d'établissement au Québec, la loi peut s'appliquer s'il y a une entente avec un autre territoire pour l'application de la loi. Il a donc prévu une exception quant à l'absence d'établissement au Québec et l'a restreinte au cas de l'employeur qui aurait un établissement dans un autre territoire ayant une entente avec le Québec. » [Notre emphase et nos soulignés]

**Annexe B.4**

***Gendron et Gaston Lieutenant, C.A.L.P. 20895-05-9008, 14 octobre 1992, Mildred Kolodny, commissaire***

Dans cette décision, la CALP devait décider si un menuisier faisant des rénovations à un chalet est un travailleur au sens de la LATMP :

« Dans le cas présent, il a été établi que les services rendus par monsieur Gendron quand il a exécuté des rénovations sur le chalet de madame Manseau, n'ont pas été fournis à monsieur Lieutenant aux fins de son établissement, c'est-à-dire ni à sa bergerie ni à ses immeubles locatifs.

**Donc en novembre 1988, il n'y a pas eu de contrat de service entre monsieur Gendron et monsieur Lieutenant aux fins de l'établissement de ce dernier. En conséquence, le 14 novembre 1988, monsieur Lieutenant n'était pas l'employeur de monsieur Gendron au sens de la loi.**

[...]

La Commission d'appel conclut que monsieur Gendron était plutôt un travailleur autonome et non pas un travailleur au service de monsieur Lieutenant.

En conséquence la Commission d'appel conclut que relativement à monsieur Gendron, ni monsieur Lieutenant ni madame Manseau étaient des employeurs au sens de la Loi.

Monsieur Gendron était plutôt un travailleur autonome et non pas un travailleur au service de monsieur Lieutenant » [Notre emphase et nos soulignés]

**Annexe B.5**

***Barlovic et Glen Eagle, C.A.L.P. 21280-62-9009, 7 septembre 1993, Alain Archambault, commissaire.***

Dans cette décision, la CALP devait décider si une personne exécutant des travaux à un chalet est un travailleur au sens de la LATMP :

« Concernant les travaux au chalet de monsieur Munro, l'appelant mentionne que monsieur Munro lui a offert d'effectuer certains travaux à son chalet, comme des travaux de recouvrement, de coupe de bois, certains travaux d'arrangements paysagers et aussi l'érection d'un mur de soutènement.

[...]

La preuve prépondérante est plutôt à l'effet que monsieur Bruce Munro, comme particulier et propriétaire d'un chalet, a retenu les services de l'appelant, un travailleur autonome, aux fins d'effectuer des travaux à son chalet dans la région de Prévost et non à l'immeuble locatif situé au 3940, avenue Côte-des-Neiges.

**Donc, la Commission d'appel est d'avis que l'appelant ne peut être un travailleur au sens de la loi parce qu'il n'exécutait pas, le 8 mai 1987, un travail pour un employeur tel que défini par la loi.** » [Notre emphase et nos soulignés]

**Annexe B.6**

***Bélanger et Paul Lamoureux Contracteur, C.A.L.P. 36779-63-9202, 12 novembre 1993, Thérèse Giroux, commissaire***

Dans cette décision, la CALP devait décider si une personne exécutant des travaux à une résidence est un travailleur au sens de la LATMP :

« La Commission d'appel retient donc la version des faits du travailleur, à savoir, que le 23 juin 1986, il a effectué quelques heures de travail à la demande de monsieur Lamoureux et que celui-ci l'a, par la suite, rémunéré.

[...]

Les faits mis en preuve permettent donc de conclure qu'il y a eu entre le travailleur et monsieur Lamoureux un contrat de louage de services personnels.

**Ceci dit, cela ne suffit pas pour qualifier le travailleur de «travailleur» au sens de la Loi. Pour ce faire, il faut que le travail ait été exécuté par un «employeur» au sens défini par la Loi. Or, comme l'a retenu le bureau de révision, la preuve soumise ne permet pas d'arriver à cette conclusion. Elle n'établit pas que monsieur Lamoureux possède un établissement au sens de la définition précitée. Suivant cette preuve, monsieur Lamoureux est retraité et effectue à l'occasion des petits travaux. Nous sommes bien loin d'un ensemble d'installations et d'équipement organisés sous l'autorité d'une personne en vue de la production de bien ou de services. »** [Notre emphase et nos soulignés]

Annexe B.7

*Plouffe et Holdun Investments inc.*, C.A.L.P. 67504-63-9501, 19 mars 1996, Laurent McCutcheon, commissaire

Dans cette décision, la CALP devait décider si une personne entretenant une résidence familiale est un travailleur au sens de la LATMP :

« La preuve démontre que le travailleur occupe un emploi dans une résidence privée et il s'est blessé dans l'exécution de ses tâches lors de l'entretien de cette résidence.

[...]

La Commission d'appel est alors d'avis que le travailleur était à l'emploi de la famille Dunn lorsqu'il s'est blessé au domicile de cette famille.

[...]

Comme c'est le cas en l'instance, l'employeur n'a pas utilisé le travailleur pour le compte d'un établissement au sens de la loi, mais plutôt pour exécuter des travaux à son domicile. La définition d'établissement ne permet pas d'inclure des locaux d'habitation personnelle aux fins de répondre à la notion de production de biens ou de services.

En pareille situation, pour bénéficier de la loi, le travailleur devait solliciter une protection personnelle. [...] » [Notre emphase et nos soulignés]

**Annexe B.8**

***Boyer, C.L.P. 115938-07-9904, 17 août 2000, Réal Brassard, commissaire***

Dans cette décision, la CLP devait décider si une personne entretenant une résidence familiale est un travailleur au sens de la LATMP :

« [20] En l'espèce, la preuve documentaire nous indique que le requérant effectuait un travail pour un particulier, M<sup>me</sup> Yvette Noël. Le travail consistait à entretenir la propriété de cette dernière en son absence et le requérant habitait même la maison qu'il entretenait. Il effectuait ce travail moyennant rémunération non déclarée.

[21] On ne peut conclure que le requérant exécutait un travail pour un employeur moyennant rémunération, en vertu d'un contrat de louage de services personnels. En effet, la dame Yvette Noël n'est pas un employeur au sens de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, qui définit ce terme comme suit :

« Employeur » : une personne qui, en vertu d'un contrat de louage de services personnels ou d'un contrat d'apprentissage, utilise les services d'un travailleur aux fins de son établissement;

**[22] M<sup>me</sup> Yvette Noël n'a pas d'établissement et n'utilise pas le requérant aux fins d'un établissement.** » [Notre emphase et nos soulignés]

**Annexe B.9**

***Gauthier et Proulx, C.L.P. 104715-72-9809, 29 janvier 2001, Micheline Bélanger***

Dans cette décision, la CLP devait décider si le premier commissaire avait commis une erreur de droit déterminante en décidant que la gardienne d'un enfant handicapé dans une résidence privée est une travailleuse au sens de la LATMP :

« [21] Il prétend notamment que la mention à l'effet que Madame Gauthier est une éducatrice et non une gardienne d'enfant doit être tenue pour avérée. Or, le travail d'éducatrice ne fait pas partie des exclusions qui sont énumérées à l'article 2 de la loi.

[...]

[25] Or, il y a, dans le dossier dont dispose la Commission des lésions professionnelles, une absence totale de preuve à l'effet que la travailleuse agissait à titre d'éducatrice auprès du fils de Monsieur Gauthier. Le travail de gardiennage comporte, à n'en pas douter, certaines fonctions visant à l'acquisition d'apprentissage. Il n'en demeure pas moins que le travail exécuté par Madame Gauthier consistait à garder un enfant handicapé, dans une résidence privée, en vertu d'un contrat d'engagement intervenu entre elle-même et un particulier (Monsieur Proulx). Ce type d'emploi est expressément exclu de la notion de travailleur.

[26] La soussignée est d'avis que le commissaire ne disposait d'aucune preuve permettant d'établir que Madame Gauthier est une travailleuse au sens de la définition prévue à la loi. Au contraire, le travail qu'elle y exécute est expressément exclu.

[27] Qui plus est, Monsieur Proulx ne répond à la définition d'employeur, telle qu'énoncée à l'article 2 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, soit :

« employeur » : une personne qui, en vertu d'un contrat de louage de services personnels ou d'un contrat d'apprentissage, utilise les services d'un travailleur aux fins de son établissement;

[28] Quant à celle d'établissement, la loi réfère à la définition contenue à *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (L.R.Q., chapitre S-2.1), soit :

« établissement » : un établissement au sens de la Loi sur la santé et la sécurité du travail; »

[29] Le fait que Monsieur Proulx ait embauché Madame Gauthier pour exécuter un travail contre rémunération, en vertu d'un contrat de louage de services personnels, n'est pas contesté. Ce n'est cependant pas « aux fins de son établissement » que Monsieur Proulx utilise les services de Madame

Gauthier. En effet, c'est à la résidence privée de Monsieur Proulx que les services de Madame Gauthier sont fournis. Or, une résidence privée n'est pas un établissement au sens de la loi.

[30] Monsieur Proulx n'est donc pas un employeur au sens de la définition qu'en fait la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*. En concluant qu'il est l'employeur de Madame Gauthier et que cette dernière a droit aux indemnités prévues à la loi, le commissaire a commis une erreur de droit qui doit être révisée. » [Notre emphase et nos soulignés]

Annexe B.10

*Lemay et Confections St-Élie Pantalons USA, C.L.P. 146514-04-009, 12 avril 2001,*  
**André Gauthier, commissaire**

Dans cette décision, la CLP devait décider si une personne faisant de l'entretien ménager et gardant des enfants est une travailleuse au sens de la LATMP :

« [15] Dans le présente, il apparaît très clairement que le lieu où travaillait M<sup>me</sup> Ginette Lemay ne pouvait faire partie de la définition d'établissement puisque les locaux privés à usage d'habitation sont expressément exclus de cette définition. Or, justement la travailleuse travaillait à la résidence privée des propriétaires de la compagnie Confections St-Élie Pantalons USA. [...] »

[16] Dans le présent cas, il est tout à fait évident que la travailleuse ne répond pas à la définition de travailleur au sens de la Loi mais plutôt à celle de domestique. [...] » [Notre emphase et nos soulignés]

**Annexe B.11**

***Talbot et CSST, [2003] C.L.P. 182***

Dans cette décision, la CLP devait décider si une personne coupant du bois sur le terrain d'une résidence est un travailleur au sens de la LATMP :

« [95] Qu'en est-il en l'espèce? Peut-on dire que monsieur Paul Talbot utilisait les services de monsieur Jean Talbot aux fins de son établissement? La Commission des lésions professionnelles ne peut conclure en ce sens. En effet, monsieur Paul Talbot était retraité et possédait certains terrains et la preuve ne permet pas de conclure qu'il y avait sur ces terrains des installations et de l'équipement regroupés sur un même site en vue de la production ou de la distribution de biens ou de services, en l'occurrence, un développement domiciliaire.

[...]

[97] Le tribunal estime que la preuve n'a pas été faite que la « production ou la distribution » l'était en vue d'être distribuée à des tiers. La preuve disponible indique plutôt que la coupe de bois profitait uniquement à monsieur Paul Talbot et non à des tiers. En effet, comme précédemment mentionné, la preuve ne permet pas de conclure qu'un réel développement domiciliaire était en cours. Monsieur Paul Talbot n'opérait donc pas une entreprise et ne vendait pas de biens ou de services.

[98] Rappelons par ailleurs que la loi encadre son application à la section III du chapitre I et spécifie bien à l'article 7 que l'employeur doit avoir un établissement au Québec lorsque l'accident survient :

7. La présente loi s'applique au travailleur victime d'un accident du travail survenu au Québec ou d'une maladie professionnelle contractée au Québec et dont l'employeur a un établissement au Québec lorsque l'accident survient ou la maladie est contractée.

**[99] À la lumière de ces derniers éléments et de la jurisprudence sur cette question, la Commission des lésions professionnelles estime que la preuve ne lui permet pas de conclure que le contrat unissant monsieur Jean Talbot à monsieur Paul Talbot était un contrat de louage de services personnels impliquant un employeur possédant un établissement au Québec.** » [Notre emphase et nos soulignés]

Cette décision a fait l'objet d'une requête en révision judiciaire et la Cour supérieure a rejeté cette requête en concluant que la décision de la CLP était logique, motivée et trouve appuie sur la preuve.

**Annexe B.12**

***Charpentes d'acier du West Island inc. et Arrelle, C.L.P. 197425-61-0212, 19 août 2003, Bernard Lemay, commissaire***

Dans cette décision, la CLP devait décider si une personne posant un plancher dans une résidence en construction est un travailleur au sens de la LATMP :

« [46] Cela étant dit, aux fins de quel établissement monsieur Grenier a-t-il utilisé les services de monsieur Arrelle?

[47] Comme indiqué auparavant, il n'y a pas de contrat entre monsieur Arrelle et West Island aux fins de l'établissement de ce dernier.

**[48] Les services rendus par monsieur Arrelle en avril 2002 concernent plutôt une résidence privée dont l'utilisation était destinée uniquement à des fins d'habitation. Puisqu'une résidence privée n'est pas un établissement au sens de la loi, monsieur Grenier n'était donc pas un employeur selon la définition qu'en fait la loi.** » [Notre emphase et nos soulignés]

Annexe B.13

*Bouchard et Ferme Lavila inc., C.L.P. 239153-04B-0407, 6 octobre 2004, Diane Lajoie, commissaire*

Dans cette décision, la CLP devait décider si une personne coupant du bois est un travailleur au sens de la LATMP :

« [43] Au moment de couper du bois qui servira au chauffage de résidences privées, monsieur Bouchard n'exécute pas un travail aux fins de l'établissement de la Ferme Lavila inc. et la Ferme Lavila inc. n'est donc pas son employeur au sens de la loi. »

[...]

[46] La Ferme Lavila inc. que l'on prétend ici être l'employeur de monsieur Bouchard n'utilise pas les services de ce travailleur aux fins de son établissement. Au sens de la loi, cette entreprise n'est donc pas l'employeur de monsieur Bouchard et les dispositions de la loi ne peuvent donc trouver application eu égard à l'événement survenu le 4 novembre 2003.

[47] Les services de coupe de bois de chauffage sont fournis par monsieur Bouchard pour le bénéfice et l'avantage personnels de messieurs Sylvain, Bruno et Jean-François Lavigne. [...] » [Notre emphase et nos soulignés]

Annexe B.14

*Métivier et Grant, C.L.P. 241537-05-0408, 22 juin 2005, François Ranger, commissaire*

Dans cette décision, la CLP devait décider si une personne faisant le ménage et gardant des enfants est une travailleuse au sens de la LATMP :

« [22] D'autre part, en ce qui touche les concepts de travailleur et d'employeur au sens de la loi, il est manifeste que les services de madame Métivier n'étaient pas utilisés dans un établissement. En effet, étant une résidence privée, le lieu où elle fournissait sa prestation de travail ne servait pas à la production ou à la distribution de biens ou de services. D'ailleurs, il a déjà été jugé qu'une résidence privée n'est pas un établissement au sens de la LSST. Par conséquent, madame Métivier n'exécutait pas « un travail pour un employeur » à l'époque qui nous intéresse.

[23] Ensuite, il faut retenir que la loi exclut de la notion de « travailleur » la personne qui est engagée par un particulier pour garder « une personne âgée, et qui ne réside pas dans le logement de ce particulier ». [...] » [Notre emphase et nos soulignés]

Annexe B.15

*Chenel et Techcom inc.*, [2006] C.L.P. 812

Dans cette décision, la CLP devait décider si une personne faisant du ménage est une travailleuse au sens de la LATMP :

« [23] Après analyse, le tribunal estime que la preuve prépondérante démontre qu'au sens de la loi, le statut de madame Chenel n'est pas celui d'une « travailleuse » mais plutôt celui d'une « domestique ».

[...]

[28] [...] Ainsi, même s'il avait retenu que madame Chenel a été engagée par Techcom, le tribunal ne pourrait conclure que cette entreprise est son employeur au sens de la loi puisque la preuve ne démontre pas que Techcom utilisait les services de madame Chenel «aux fins de son établissement». La preuve démontre que les services de femme de ménage de madame Chenel étaient utilisés principalement dans les résidences du couple Kypriaou/Le Barbé. » [Notre emphase et nos soulignés]

Annexe B.16

*Paquette et Cyr, C.L.P.E. 2006LP-262*

Dans cette décision, la CLP devait décider si un menuisier effectuant des travaux de construction à la résidence personnelle d'un contremaître est un travailleur au sens de la LATMP :

« [17] La Commission des lésions professionnelles estime qu'effectivement M. Cyr a embauché M. Paquette pour exécuter un travail contre rémunération en vertu d'un contrat de louage de services personnels. Mais cela ne suffit pas pour qualifier M. Paquette de «travailleur» au sens de la loi. Il faut que le travail ait été exécuté pour un employeur. Or ce n'est pas aux fins de son établissement que M. Cyr a utilisé les services de M. Paquette puisqu'il ne possède pas d'établissement. Il n'est donc pas un employeur au sens de la loi.

[18] Selon les définitions prévues à l'article 2 de la loi, l'employeur doit utiliser les services d'un travailleur «aux fins de son établissement». La notion d'établissement est un concept important et essentiel quant au champ d'application de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

[19] Cette exigence d'un établissement se retrouve également à l'article 7 de la loi qui se lit ainsi :

7. La présente loi s'applique au travailleur victime d'un accident du travail survenu au Québec ou d'une maladie professionnelle contractée au Québec et dont l'employeur a un établissement au Québec lorsque l'accident survient ou la maladie est contractée.

[20] C'est d'ailleurs sur la base de cette exigence relative à un établissement que la jurisprudence de l'ancienne Commission d'appel comme celle de la Commission des lésions professionnelles a conclu qu'il n'y a pas d'employeur au sens de la loi dans les cas où une personne en embauche une autre pour des travaux dans sa résidence privée. » [Notre emphase et nos soulignés]

**Annexe B.17**

**Leblanc et CSST, C.L.P. 331502-02-0710, 331502-02-0710, 26 février 2008, Jean Grégoire**

Dans cette décision, la CLP devait décider si une personne effectuant la réfection de la toiture d'une résidence personnelle est un travailleur au sens de la LATMP :

« [15] Le 21 octobre 2006, monsieur Leblanc effectue, à la demande du propriétaire de la compagnie Potager Therrien (monsieur Michel Therrien), la réfection de la toiture de la résidence personnelle de ce dernier.

[...]

[23] En l'espèce, la preuve démontre l'existence d'un contrat de louage de services personnels entre messieurs Leblanc et Therrien.

[24] Par ce contrat, monsieur Leblanc s'engageait à refaire la toiture de la résidence personnelle de monsieur Therrien, et ce, en fonction d'un tarif horaire de 13\$.

**[25] Toutefois, la définition de travailleur prévue à la loi, exige que le travail exécuté le soit pour un employeur.**

[...]

**[28] Il faut donc déterminer si monsieur Therrien, lorsqu'il demande à monsieur Leblanc de refaire sa toiture, peut être considéré comme un employeur, au sens de la loi.**

**[29] La définition d'employeur prévue à la loi prévoit que, pour être reconnu comme étant un employeur, celui-ci doit utiliser les services d'un travailleur aux fins de son établissement. [...]**

[...]

[31] De plus, la preuve au dossier ne permet pas de conclure que la réfection d'une toiture constitue une activité accessoire ou connexe à la culture de fruits et de légumes, puisque cette réfection de toit s'effectuait sur la résidence privée de monsieur Therrien.

[32] Or, aucune preuve n'a été faite à l'effet que cette résidence privée servait, en tout ou en partie, à l'exploitation de l'entreprise de monsieur Therrien et aurait pu être considérée, par conséquent, comme un établissement au sens de l'article 1 de la LSST.

[...]

**[34] D'ailleurs, plusieurs décisions de la Commission d'appel en matière de lésions professionnelles et de la Commission des lésions professionnelles ont déjà conclu dans ce sens, lorsqu'une personne en embauche une autre pour l'exécution de travaux dans une résidence privée.** » [Notre emphase et nos soulignés]