



[TRADUCTION]

Citation : *TG et al. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2024 TSS 32

## Tribunal de la sécurité sociale du Canada Division d'appel

# Décision

**Appelante :** Commission de l'assurance-emploi du Canada  
**Représentant :** Ian McRobbie

**Intimée :** T. G.  
**Représentant :** D. M.

---

**Décision portée en appel :** Décision de la division générale datée du 31 mars 2023  
(GE-21-2242)

---

**Membre du Tribunal :** Melanie Petrunia

**Type d'audience :** Vidéoconférence

**Date de l'audience :** Le 24 août 2023

**Personnes présentes à l'audience :** Appelante  
Représentant de l'appelante  
Représentant de l'intimée

**Date de la décision :** Le 10 janvier 2024

**Numéro de dossier :** AD-23-386

## Décision

[1] L'appel est accueilli. La prestataire n'est pas admissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

## Aperçu

[2] La *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)* prescrit que les prestataires qui ne travaillent plus « en raison d'un arrêt de travail dû à un conflit collectif » ne sont pas admissibles au bénéfice des prestations d'assurance-emploi. Le présent appel porte sur le sens du terme « arrêt de travail » tel qu'il est utilisé dans la *Loi*.

[3] L'appelante, T. G. (la prestataire), est une employée municipale et membre d'un syndicat. Elle est la prestataire représentante dans le présent appel collectif. Elle et 73 de ses collègues ont demandé des prestations régulières d'assurance-emploi après que leur employeur eut imposé un lock-out pendant un conflit collectif.

[4] L'intimée, la Commission de l'assurance-emploi du Canada (Commission), a décidé que la prestataire n'était pas admissible au bénéfice des prestations parce qu'elle ne travaillait pas en raison d'un arrêt de travail dû à un conflit collectif.

[5] La prestataire a fait appel avec succès de la décision de la Commission devant la division générale du Tribunal. La division générale a conclu qu'il y avait eu un conflit collectif, mais que la Commission n'avait pas prouvé qu'il y avait eu arrêt de travail.

[6] La Commission fait maintenant appel de la décision de la division générale auprès de la division d'appel. Elle soutient que la division générale a mal interprété le terme « arrêt de travail » tel qu'il est utilisé dans la *Loi*.

[7] J'ai décidé que la division générale a commis une erreur dans son interprétation d'un arrêt de travail au sens de l'article 36 de la *Loi*. J'ai également décidé de rendre la décision que la division générale aurait dû rendre, c'est-à-dire que la prestataire n'est pas admissible au bénéfice des prestations.

## Questions préliminaires

[8] Comme il a été mentionné précédemment, la prestataire est la prestataire représentante dans le présent appel collectif. Son appel en l'espèce a été joint à ceux de ses 73 collègues devant la division générale. Les parties ont convenu de déposer des éléments de preuve et des arguments uniquement relativement à son appel, et une seule décision s'appliquant à tous les prestataires a été rendue. De même, les parties se sont entendues pour dire que la présente décision d'appel s'applique à tous les prestataires faisant partie du groupe.

## Questions en litige

[9] Les questions en litige dans le présent appel sont les suivantes :

- a) La division générale a-t-elle commis une erreur de droit dans son interprétation de l'« arrêt de travail » au sens de l'article 36 de la *Loi*?
- b) Dans l'affirmative, comment l'erreur devrait-elle être corrigée?

## Analyse

[10] Je ne peux intervenir dans la présente affaire que si la division générale a commis une erreur pertinente. Je dois donc déterminer si la division générale a commis l'une des erreurs suivantes<sup>1</sup> :

- elle a omis de suivre une procédure équitable;
- elle a omis de trancher une question qu'elle aurait dû trancher ou a tranché une question qu'elle n'aurait pas dû trancher;
- elle a commis une erreur de droit en rendant sa décision;

---

<sup>1</sup> Les erreurs pertinentes, officiellement appelées « moyens d'appel », sont énumérées à l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (Loi sur le MEDS).

- elle a fondé sa décision sur une erreur importante concernant les faits de l'affaire.

[11] Dans la présente affaire, l'interprétation d'un arrêt de travail dans le contexte de la *Loi* est une question de droit<sup>2</sup>. Cela signifie que je dois décider si l'interprétation d'« arrêt de travail » par la division générale est bonne ou mauvaise.

– **Le terme « arrêt de travail » au sens de la loi**

[12] La loi prescrit que le prestataire qui a perdu un emploi ou qui ne peut le reprendre en raison d'un arrêt de travail dû à un conflit collectif dans son lieu de travail n'est pas admissible au bénéfice des prestations. Son inadmissibilité prend fin à la fin de l'arrêt de travail ou le jour où il a commencé à exercer un emploi ailleurs d'une façon régulière.

[13] Le libellé de la loi est important dans le présent appel. Le voici :

**Conflits collectifs**

36 (1) Sous réserve des règlements, le prestataire qui a perdu un emploi ou qui ne peut reprendre un emploi en raison d'un arrêt de travail dû à un conflit collectif à l'usine, à l'atelier ou en tout autre local où il exerçait un emploi n'est pas admissible au bénéfice des prestations avant :

- a) soit la fin de l'arrêt de travail;
- b) soit, s'il est antérieur, le jour où il a commencé à exercer ailleurs d'une façon régulière un emploi assurable<sup>3</sup>.

[14] La *Loi* définit le « conflit collectif », mais pas l'« arrêt de travail ». Le *Règlement sur l'assurance-emploi (Règlement)* traite des situations où un arrêt de travail prend fin. Cette disposition est libellée comme suit :

---

<sup>2</sup> Voir la décision CUB 15919 et l'arrêt *Canada (Procureur général) c Palmer*, 2008 CAF 372.

<sup>3</sup> Article 36(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)*.

## **Fin d'un arrêt de travail**

**53 (1)** Pour l'application de l'article 36 de la Loi et sous réserve du paragraphe (2), l'arrêt de travail à une usine, à un atelier ou en tout autre local prend fin lorsque :

**a)** d'une part, le nombre d'employés présents au travail représente au moins 85 pour cent du niveau normal;

**b)** d'autre part, les activités qui y sont exercées pour la production de biens ou de services représentent au moins 85 pour cent du niveau normal.

**(2)** Lorsque, par suite d'un arrêt de travail, il survient des circonstances qui font en sorte que le nombre d'employés présents au travail et les activités liées à la production de biens ou de services à une usine, à un atelier ou en tout autre local ne représentent pas au moins 85 pour cent du niveau normal, l'arrêt de travail prend fin :

**a)** dans le cas d'une cessation des affaires ou d'une restructuration permanente des activités ou dans un cas de force majeure, au moment où ce nombre et ces activités représentent au moins 85 pour cent du niveau normal rajusté en fonction des nouvelles circonstances;

**b)** dans le cas où les conditions économiques ou du marché changent ou dans le cas où surviennent des changements technologiques, au moment où :

**(i)** d'une part, il y a une reprise des activités à l'usine, à l'atelier ou en tout autre local,

**(ii)** d'autre part, ce nombre et ces activités représentent au moins 85 pour cent du niveau normal rajusté en fonction des nouvelles circonstances.

**(3)** Aux fins du calcul des pourcentages visés aux paragraphes (1) et (2), il n'est pas tenu compte des mesures exceptionnelles ou temporaires prises par l'employeur avant ou pendant l'arrêt de travail dans le but d'en compenser les effets.

## – Contexte

[15] Le syndicat de la prestataire et l'employeur ont entamé des négociations en vue d'une nouvelle convention collective le 20 novembre 2020<sup>4</sup>. Les négociations ont échoué, et l'employeur a présenté une demande de conciliation, ce qu'il était tenu de faire conformément à la loi provinciale régissant les négociations pour le lieu de travail<sup>5</sup>.

[16] Un rapport de conciliation a été signé le 15 juin 2021 et l'employeur a présenté une offre finale le 30 juin 2021. La division générale l'a appelée l'offre finale n° 1. Le syndicat a répondu par une offre intitulée Syndicat n° 8. L'employeur a ensuite présenté l'offre finale n° 2<sup>6</sup>. Le comité de négociation a combiné l'offre du syndicat n° 8 et l'offre finale n° 2 et a présenté l'offre ainsi combinée aux membres du syndicat pour un vote<sup>7</sup>.

[17] Les membres ont rejeté l'offre finale combinée préparée par le comité de négociation et un vote de grève a été tenu. Les membres ont voté à 99 % en faveur d'une grève<sup>8</sup>. L'employeur a été informé du rejet et des résultats du vote de grève le 6 juillet 2021<sup>9</sup>.

[18] Le 14 juillet 2021, l'employeur a écrit au représentant syndical national et au président de la section locale pour les informer qu'il mettrait ses employés en lock-out à 5 h le lendemain. L'employeur a également affiché l'annonce du lock-out sur sa page Facebook le soir même<sup>10</sup>.

## – La décision de la division générale

[19] La division générale a examiné en détail la chronologie susmentionnée et a conclu qu'il y avait eu un conflit collectif. Elle s'est ensuite demandé s'il y avait eu un arrêt de travail causé par ce conflit.

---

<sup>4</sup> Décision de la division générale au para 18.

<sup>5</sup> Décision de la division générale au para 20.

<sup>6</sup> Décision de la division générale au para 22.

<sup>7</sup> Décision de la division générale au para 23.

<sup>8</sup> Décision de la division générale au para 23.

<sup>9</sup> Décision de la division générale au para 24.

<sup>10</sup> Décision de la division générale au para 25.

[20] La division générale a fait remarquer qu'il incombe à la Commission de prouver qu'il y a eu arrêt de travail<sup>11</sup>. Compte tenu du fait que la *Loi* ne définit pas l'« arrêt de travail », la division générale a examiné l'article 53 du *Règlement* concernant le moment où un arrêt de travail prend fin<sup>12</sup>.

[21] La prestataire avait fait valoir qu'il n'y avait pas eu d'arrêt de travail parce que l'employeur avait continué d'offrir au moins 85 pour cent de ses services normaux à la ville<sup>13</sup>. Il a continué d'offrir des services en faisant appel à des employés étudiants, à des entrepreneurs privés, au personnel chargé des événements spéciaux et aux membres de la direction en place.

[22] La Commission a fait valoir qu'un arrêt de travail n'est pas seulement une baisse de la production ou du niveau de services, mais aussi une perturbation du cours normal des activités de l'employeur<sup>14</sup>. Elle a précisé que le *Règlement* concernant la fin d'un arrêt de travail prévoit qu'il n'est pas tenu compte des mesures exceptionnelles ou temporaires pour déterminer si le nombre d'employés a atteint 85 pour cent de son niveau normal, ce qui inclurait le personnel non syndiqué et les travailleurs contractuels utilisés par l'employeur pendant le lock-out<sup>15</sup>.

[23] La division générale a conclu que les critères utilisés pour déterminer quand un arrêt de travail a pris fin, dans le *Règlement*, ne sont pas pertinents pour déterminer si un arrêt de travail a eu lieu ou s'il est en cours. Elle a conclu qu'elle devait tenir compte de toutes les circonstances pour déterminer si un arrêt de travail s'est produit, et non seulement de la mesure de la réduction sur le plan de la production<sup>16</sup>.

[24] Après s'être prononcée sur la pertinence du *Règlement*, la division générale a également conclu que les mesures exceptionnelles et temporaires ne sont exclues de

---

<sup>11</sup> Décision de la division générale au para 32, citant une décision du juge-arbitre canadien (CUB), CUB 15424.

<sup>12</sup> Décision de la division générale au para 33.

<sup>13</sup> Décision de la division générale au para 35.

<sup>14</sup> Décision de la division générale au para 69.

<sup>15</sup> Décision de la division générale au para 71.

<sup>16</sup> Décision de la division générale au para 107.

l'analyse que pour déterminer si l'arrêt de travail a pris fin<sup>17</sup>. Elle a affirmé que l'« arrêt de travail » renvoie aux activités de l'employeur et non au travail de l'employé<sup>18</sup>.

[25] La division générale a examiné des décisions de la Cour d'appel fédérale et du juge-arbitre canadien (CUB). Les décisions CUB sont des décisions du juge-arbitre, un juge de la Cour fédérale, qui représentait le deuxième palier d'appel dans le cadre de l'ancien régime d'appel administratif pour les questions d'assurance-emploi. Comme la division générale l'a fait remarquer, elle n'est pas tenue de suivre les décisions CUB, mais elle peut être persuadée par le raisonnement qui y est énoncé<sup>19</sup>.

[26] La division générale a conclu que ces décisions appuient le principe selon lequel c'est le niveau des activités d'un employeur qui permet de déterminer si un arrêt de travail a eu lieu ou s'il est en cours. Elle a déclaré que les moyens par lesquels un employeur maintient ses activités ne sont pas déterminants. Il n'y a pas d'arrêt de travail dans les cas où il n'y a pas d'interruption ou de réduction appréciable des activités<sup>20</sup>.

[27] La division générale a conclu qu'il n'y avait pas eu d'arrêt de travail au lieu de travail de la prestataire parce que les activités de la municipalité ont été maintenues sans grande perturbation attribuable au lock-out<sup>21</sup>.

[28] La division générale a examiné la preuve et les témoignages de la prestataire et d'autres personnes prenant part au conflit collectif. Les parties ne contestent pas les conclusions de fait de la division générale.

[29] La division générale a tiré les conclusions de fait pertinentes suivantes à l'appui de sa conclusion selon laquelle les activités de l'employeur se sont poursuivies en grande partie sans interruption par suite du lock-out :

---

<sup>17</sup> Décision de la division générale au para 108.

<sup>18</sup> Décision de la division générale au para 109, citant la décision CUB 16553.

<sup>19</sup> Décision de la division générale, note de bas de page 34.

<sup>20</sup> Décision de la division générale au para 114.

<sup>21</sup> Décision de la division générale au para 115.

- a) L'employeur a informé le public qu'il avait pris des mesures pour qu'il y ait le moins de perturbations possible.
- b) Les témoins ont confirmé par leurs témoignages que les services municipaux avaient été maintenus.
- c) Les activités récréatives n'ont pas été perturbées.
- d) Les travaux d'immobilisations entrepris avant le lock-out se sont poursuivis et certains ont été achevés pendant le lock-out.
- e) La municipalité a continué de percevoir les taxes et de délivrer les permis, mais elle l'a fait au téléphone plutôt qu'en personne.
- f) La collecte des ordures s'est poursuivie sans interruption; elle a été assurée par un entrepreneur avec qui des arrangements avaient été pris avant le lock-out<sup>22</sup>.

[30] La division générale a noté que l'employeur avait cessé de fournir des services de répartition des services d'incendie à une municipalité voisine<sup>23</sup>. Elle a constaté que 25 pour cent de l'effectif de l'employeur n'était pas syndiqué et continuait de fournir des services, tout comme le faisaient des employés étudiants pendant les mois d'été. L'employeur comptait aussi sur du personnel non syndiqué chargé des événements spéciaux. Enfin, la division générale a ajouté que l'employeur avait déclaré des économies globales pendant le lock-out<sup>24</sup>.

#### – **L'appel de la Commission**

[31] La Commission soutient que la division générale a commis une erreur de droit lorsqu'elle a conclu qu'il n'y avait pas eu d'arrêt de travail parce qu'il n'y avait pas eu d'interruption ou de réduction appréciable des activités. Elle affirme que la division

---

<sup>22</sup> Décision de la division générale au para 115.

<sup>23</sup> Décision de la division générale au para 116.

<sup>24</sup> Décision de la division générale au para 117.

générale a fait fi du contexte et de l'objet de l'article 36 de la *Loi* dans son interprétation de l'« arrêt de travail ».

[32] La Commission soutient que la division générale ne s'est pas demandé si son interprétation de l'« arrêt de travail » cadrerait avec l'objectif législatif de préserver la neutralité du programme d'assurance-emploi dans les conflits collectifs.

[33] Selon la Commission, l'« arrêt de travail » doit être interprété au sens large, car il doit s'appliquer aux situations où les employés et l'employeur ne s'entendent pas sur les conditions d'emploi et où les employés cessent de travailler en conséquence. La Commission s'appuie sur le passage suivant de l'arrêt *Caron* de la Cour suprême du Canada :

[...] un arrêt de travail dû à un conflit collectif provient toujours du fait que l'une ou l'autre des parties au contrat de louage de services ne veut pas l'exécuter. S'il s'agit de la partie patronale, on appelle l'arrêt un lockout; dans le cas où ce sont les employés qui refusent de fournir leurs services, on parle d'une grève. Dans l'un ou l'autre cas c'est le manque de volonté qui constitue l'essence de l'arrêt de travail.<sup>25</sup>

[34] La Commission soutient également que la division générale a fait fi du contexte fourni par le *Règlement* lorsqu'elle a interprété l'« arrêt de travail ». Elle affirme que le *Règlement* traite directement du moment où un arrêt de travail prend fin, mais qu'il fournit également des directives sur la question de savoir s'il y a arrêt de travail.

[35] La division générale devait tenir compte du texte, du contexte et de l'objet de l'article 36 de la *Loi* lorsqu'elle a interprété « arrêt de travail ». La Commission soutient qu'elle n'a examiné que le texte et qu'elle a fait fi du contexte et de l'objet.

[36] La Commission soutient également que la division générale a mal interprété la jurisprudence. Elle affirme qu'elle s'est fondée sur une interprétation erronée de l'arrêt de la Cour d'appel fédérale *Procureur général c Simoneau* lorsqu'elle a conclu que des

---

<sup>25</sup> *Caron c Canada (Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada)*, 1991 CanLII 108 (CSC) [*Caron*].

mesures temporaires ou extraordinaires ne sont prises en considération que pour déterminer si un arrêt de travail a pris fin<sup>26</sup>.

[37] La Commission cite la décision CUB 13355 dans laquelle le juge-arbitre s'est fondé sur l'arrêt *Simoneau* et a déclaré ce qui suit :

Il reste la question de savoir si la cessation de travail était un « arrêt de travail ». Il est clair qu'il y a eu une cessation de travail de la part des 1 100 membres du syndicat. Sans avancer de définition générale de ce qu'est un « arrêt de travail », il me semble clair qu'un arrêt de travail est censé s'être produit lorsqu'une usine est fermée par suite de la cessation de travail de certains ou de l'ensemble de ses employés habituels ou lorsque la production n'est maintenue que par des moyens extraordinaires. Le simple maintien de la production par des moyens extraordinaires n'empêche pas un « arrêt de travail » de s'être produit au sens de la Loi : voir *Procureur général du Canada c. Simoneau* [1982] 1 C.F. 469 (C.A.).<sup>27</sup>

[38] La division générale a cité la décision CUB 69098C dans sa décision, mais, soutient la Commission, elle n'a pas suivi les directives formulées par le juge-arbitre dans cette affaire. Le juge-arbitre avait conclu qu'il y avait eu arrêt de travail. Il a affirmé que les mesures temporaires et extraordinaires prises avant et pendant l'arrêt de travail ne pouvaient être prises en compte pour déterminer si les niveaux de service étaient descendus sous la barre des 85 pour cent<sup>28</sup>.

[39] La prestataire soutient que la division générale n'a pas commis d'erreur dans son interprétation de l'« arrêt de travail ». Elle invoque le principe de neutralité énoncé par la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Hills c Canada (Procureur général)*<sup>29</sup> et affirme que les employés qui sont les victimes innocentes d'un conflit collectif ne devraient pas

---

<sup>26</sup> Voir la page AD3-8, citant *Procureur général du Canada c Simoneau*, 1981 CanLII 4703 (CAF) [*Simoneau*].

<sup>27</sup> *Re: Wager*, CUB 13355.

<sup>28</sup> Voir la décision CUB 69098C.

<sup>29</sup> Voir l'arrêt *Hills c Canada (Procureur général)*, 1988 CanLII 67 (CSC) [*Hills*].

être contraints d'accepter des conditions de travail défavorables par crainte de ne pas toucher de prestations<sup>30</sup>.

[40] La prestataire affirme que les faits dans l'affaire *Caron* étaient différents et que l'existence d'un arrêt de travail n'était pas en cause, de sorte que les principes tirés de cette affaire sont peu pertinents.

[41] La prestataire soutient que le cours normal des activités de l'employeur n'a pas été perturbé par le conflit collectif. Elle affirme que les faits prouvent que l'employeur n'a subi aucune conséquence et qu'il a poursuivi ses activités comme d'habitude le jour même du lock-out.

[42] La prestataire fait valoir que la division générale avait à sa disposition tous les faits et toutes les observations. Il lui était loisible d'interpréter l'« arrêt de travail » comme elle l'a fait, et elle n'a pas commis d'erreur lorsqu'elle a appliqué ses conclusions de fait à cette interprétation.

### **La division générale a mal interprété l'« arrêt de travail » dont il est question à l'article 36 de la *Loi***

[43] Pour interpréter l'« arrêt de travail », la division générale s'est fondée sur les principes qu'elle a tirés de la jurisprudence. Je conclus cependant que la division générale a mal interprété les directives énoncées dans certaines des affaires sur lesquelles elle s'est fondée et qu'elle n'a pas traité de celles qui contredisaient son interprétation.

[44] La division générale a conclu que les critères, énoncés dans le *Règlement*, pour déterminer à quel moment un arrêt de travail prend fin, ne s'appliquent pas à la question de savoir si l'arrêt de travail a commencé ou s'il est en cours.

[45] La division générale s'est appuyée sur l'arrêt de la Cour d'appel fédérale *Procureur général du Canada c Daigneault*<sup>31</sup>. Dans cette affaire, le juge-arbitre avait

---

<sup>30</sup> Voir la page AD5-8.

<sup>31</sup> *Procureur général du Canada c Daigneault*, 1979 CanLII 4132 (CAF) [*Daigneault*].

conclu qu'une entreprise continuait de fonctionner et que la production se poursuivait à plus de 85 pour cent du niveau normal. La Cour d'appel fédérale a conclu que le juge-arbitre avait commis une erreur de droit lorsqu'il avait conclu qu'il n'y avait pas eu d'arrêt de travail. La Cour suprême a dit ceci :

Lorsque, comme ici, tous les employés d'une unité de négociation ont, en fait, cessé de travailler, cette cessation de travail peut, ou non, suivant les circonstances, constituer un arrêt de travail au sens de l'article 44. Mais le fait que cette cessation de travail se traduise par une diminution de production de toute l'entreprise, inférieure à 15 p. 100, n'est pas un motif suffisant pour conclure qu'il n'y a pas d'arrêt de travail au sens de l'article 44.

[46] Compte tenu de la conclusion susmentionnée de la Cour d'appel fédérale, la division générale a conclu que les circonstances générales doivent être prises en compte pour déterminer s'il y a eu arrêt de travail et non seulement si la production a été réduite de plus de 15 pour cent<sup>32</sup>.

[47] La division générale s'est également appuyée sur cette déclaration tirée de l'arrêt *Daigneault* pour conclure que l'article 53(3) du *Règlement* ne s'applique qu'aux fins de déterminer si un arrêt de travail a pris fin. Elle a conclu qu'il ressort clairement du libellé de l'article 53(3) que le recours à des mesures temporaires ou extraordinaires est exclu du calcul des 85 pour cent des niveaux de production ou des employés pour décider si un arrêt de travail a pris fin.

[48] La division générale a conclu que le *Règlement* ne s'applique pas à la question de savoir si un arrêt de travail a commencé ou est en cours.

[49] Je conclus que l'arrêt *Daigneault* n'appuie pas la conclusion de la division générale selon laquelle l'article 53 du *Règlement* ne s'applique pas lorsqu'il s'agit de déterminer si un arrêt de travail a eu lieu. Dans cette affaire, la Cour a conclu qu'il était erroné en droit de conclure qu'il n'y avait pas eu arrêt de travail parce que le niveau de production était demeuré supérieur à 85 pour cent.

---

<sup>32</sup> Décision de la division générale au para 107.

[50] L'arrêt *Daigneault* a été rendu avant l'entrée en vigueur de l'article 53 du *Règlement*. Les tribunaux et les juges-arbitres ont généralement adopté l'approche selon laquelle un arrêt de travail prend fin lorsque les niveaux de production ou le nombre d'employés ont atteint 85 pour cent du niveau normal. Cette approche a été codifiée, dans une certaine mesure, par l'adoption de ce qui est maintenant l'article 53 du *Règlement*.

[51] L'arrêt *Daigneault* n'appuie pas la conclusion de la division générale selon laquelle le recours à des mesures temporaires ou extraordinaires est exclu du calcul des 85 pour cent des niveaux de production ou des employés seulement pour décider si un arrêt de travail a pris fin. Les motifs de cette décision sont brefs et mentionnent simplement que le maintien d'un niveau de production supérieur à 85 pour cent ne signifie pas nécessairement qu'il n'y a pas eu d'arrêt de travail.

[52] Je conclus que la division générale a commis une erreur dans son interprétation de cette décision lorsqu'elle a conclu que l'article 53 du *Règlement* ne s'applique pas. La décision ne traite pas de la pertinence de mesures temporaires ou extraordinaires aux fins de décider s'il y a eu arrêt de travail.

[53] La division générale a également cité l'arrêt *Simoneau* de la Cour d'appel fédérale à l'appui de la proposition selon laquelle ce n'est qu'au moment de déterminer si un arrêt de travail a pris fin que les mesures temporaires ou extraordinaires prises par un employeur sont prises en compte<sup>33</sup>. Encore une fois, je suis d'avis qu'il s'agit d'une interprétation erronée de l'arrêt *Simoneau*.

[54] L'arrêt *Simoneau* concernait une grève des employés d'une station de radio. Le juge-arbitre a conclu que l'arrêt de travail avait pris fin lorsque l'employeur a diffusé une programmation « presque normale ». Il a pu reprendre ce niveau de diffusion à l'aide d'un ordinateur, ce que le juge-arbitre a qualifié de « mesures temporaires et exceptionnelles »<sup>34</sup>.

---

<sup>33</sup> Voir l'arrêt *Simoneau*.

<sup>34</sup> Voir l'arrêt *Simoneau* à la p. 470.

[55] La Cour d'appel fédérale a conclu que le juge-arbitre avait commis une erreur de droit. Elle a renvoyé l'affaire au juge-arbitre, lui ordonnant de trancher l'affaire :

...[en tenant pour acquis que ] lorsqu'un employeur est victime d'une grève, on ne peut dire que l'arrêt de travail de ses employés ait pris fin pour le seul motif que l'employeur a réussi à maintenir ou rétablir sa production (mis en évidence par la soussignée).

[56] L'arrêt *Simoneau* portait sur la question de savoir si un arrêt de travail avait pris fin. Il n'était pas contesté dans cette affaire qu'il y avait eu un arrêt de travail.

[57] Cela ne signifie toutefois pas que la Cour d'appel fédérale a conclu que les mesures temporaires ou extraordinaires prises par un employeur ne sont pertinentes que pour déterminer si un arrêt de travail a pris fin. Comme l'indique le passage souligné, la Cour a de toute évidence fait référence à un employeur qui réussit à maintenir ses activités, et pas seulement à reprendre celles-ci ultérieurement. Encore une fois, cette décision est antérieure à l'entrée en vigueur de l'article 53 du *Règlement*.

[58] Plusieurs décisions CUB se sont appuyées sur l'arrêt *Simoneau* pour affirmer que des mesures temporaires ou extraordinaires sont pertinentes pour déterminer s'il y a eu arrêt de travail.

[59] Dans la décision CUB 19727, le juge-arbitre Strayer a cité l'arrêt *Simoneau* lorsqu'il a déclaré ce qui suit :

Essentiellement, le prestataire plaide qu'il n'y a pas eu d'arrêt de travail, parce que la direction a recruté des travailleurs remplaçants pour que les salles de cinéma, y compris celle pour laquelle il travaillait, continuent de fonctionner pendant le lock-out. Toutefois, la jurisprudence ici encore est claire : si le travail se poursuit au moyen de mesures extraordinaires et non grâce au retour de la majorité des anciens employés, il y a « arrêt de travail ». <sup>35</sup>

[60] Dans une autre décision, la décision CUB 13355, le juge-arbitre Strayer s'est également appuyé sur l'arrêt *Simoneau* lorsqu'il a déclaré ce qui suit :

---

<sup>35</sup> Voir la décision CUB 19727 à la page 2, note 1.

Sans avancer de définition générale de ce qu'est un « arrêt de travail », il me semble clair qu'un arrêt de travail est censé s'être produit lorsqu'une usine est fermée par suite de la cessation de travail de certains ou de l'ensemble de ses employés habituels ou lorsque la production n'est maintenue que par des moyens extraordinaires. Le simple maintien de la production par des moyens extraordinaires n'empêche pas un « arrêt de travail » de s'être produit au sens de la Loi : voir *Procureur général du Canada c Simoneau* [1982] 1 C.F. 469 (C.A.).<sup>36</sup>

[61] La décision CUB 15919 concernait un appel représentatif mettant en cause 87 travailleurs qui avaient été mis en lock-out par l'employeur. L'employeur a maintenu les services grâce aux heures supplémentaires des surveillants et à l'exécution de travaux par des sous-traitants. Le conseil arbitral a jugé qu'il n'y a pas eu arrêt de travail.

[62] En appel, le juge-arbitre Jerome s'est fondé sur la définition d'arrêt de travail énoncée dans la décision CUB 13355 et a conclu qu'il y avait un arrêt de travail parce que des mesures extraordinaires avaient été prises pour maintenir la production aux niveaux antérieurs à l'arrêt de travail<sup>37</sup>.

[63] Dans la décision CUB 15424, le juge-arbitre Dubé s'est fondé sur l'arrêt *Simoneau* lorsqu'il a conclu qu'« un arrêt de travail a lieu si l'employeur doit avoir recours à des mesures exceptionnelles pour continuer ses activités »<sup>38</sup>.

[64] Il est évident que la division générale a commis une erreur dans son interprétation de l'arrêt *Simoneau* lorsqu'elle a conclu que les mesures temporaires et extraordinaires prises par un employeur ne sont pertinentes que pour déterminer à quel moment un arrêt de travail prend fin.

[65] Enfin, la division générale a renvoyé à la décision CUB 69098C, signalant que le juge-arbitre dans cette affaire avait conclu qu'un arrêt de travail s'était produit et que,

---

<sup>36</sup> Voir CUB 13355 à la p. 2.

<sup>37</sup> Voir la décision CUB 15919 à la p. 1.

<sup>38</sup> Voir la décision CUB 15424 à la p. 2.

conformément à l'article 53(3) du *Règlement*, on ne pouvait tenir compte des mesures extraordinaires ou temporaires prises par l'employeur.

[66] Malgré ce renvoi à la décision CUB 69098C, la division générale a conclu ce qui suit :

Je suis convaincue, compte tenu des principes énoncés dans les décisions CUB citées, que c'est le niveau des activités d'un employeur qui permet de déterminer si un arrêt de travail a eu lieu ou s'il est en cours. La façon dont le niveau des activités est atteint, que ce soit au moyen de mesures temporaires ou extraordinaires, n'est pas déterminante. Autrement dit, peu importe les moyens utilisés pour maintenir les opérations, lorsqu'il n'y a pas d'interruption ou de réduction appréciable des opérations, il n'y a pas d'arrêt de travail.

[67] La division générale a conclu que les activités de l'employeur se sont poursuivies en grande partie sans interruption attribuable au lock-out. Elle n'a tiré aucune conclusion sur la question de savoir si cela était attribuable aux mesures extraordinaires ou temporaires prises par l'employeur, mais elle a manifestement conclu que la façon dont les activités ont été maintenues n'était pas pertinente.

[68] Je conclus que la division générale a fondé sa décision sur ce qui constitue un arrêt de travail sur une interprétation erronée de la jurisprudence.

[69] Je suis d'avis également que la division générale a commis une erreur dans son interprétation de l'« arrêt de travail ». Les tribunaux ont dit que, lorsqu'il interprète la loi, le Tribunal doit tenir compte du texte, du contexte et de l'objet de la loi<sup>39</sup>. La division générale n'est pas tenue de procéder à un exercice officiel d'interprétation législative, mais son interprétation doit cadrer avec le texte, le contexte et l'objet.

---

<sup>39</sup> Voir *Canada (ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration) c Vavilov*, 2019 CSC 65 (*Vavilov*) au para 121, où la Cour a statué que « [l]a tâche du décideur administratif est d'interpréter la disposition contestée d'une manière qui cadre avec le texte, le contexte et l'objet, compte tenu de sa compréhension particulière du régime législatif en cause ».

## Le sens d'arrêt de travail dont il est question à l'article 36

[70] Le terme « arrêt de travail » n'est pas défini dans la loi. Au cours des nombreuses années où l'article 36 de la *Loi* et ses prédécesseurs ont existé dans la loi, aucune définition claire de l'« arrêt de travail » n'a non plus été énoncée dans la jurisprudence.

[71] Dans l'arrêt *Canada (Procureur général) c Palmer* [appel de la décision CUB 69098], la Cour d'appel fédérale a renvoyé l'affaire au juge-arbitre en chef, signalant que la décision antérieure n'avait pas analysé une « question importante, à savoir ce qui constitue un arrêt de travail en droit »<sup>40</sup>.

[72] La décision CUB 69098C a suivi la décision de la Cour d'appel fédérale. Dans sa décision, le juge-arbitre a dit ceci :

Le syndicat prétend que je devrais me pencher sur l'expression « arrêt de travail » et en donner une définition pour obéir à la directive de la Cour d'appel fédérale. Je ne suis pas convaincu que tel est le sens de la décision de la Cour. Je dois certainement tirer une conclusion concernant l'arrêt de travail, mais selon mon interprétation, le jugement de la Cour n'exige pas que je redéfinisse l'« arrêt de travail ». Il est vrai qu'il n'en existe pas de définition dans la *Loi* ou dans le *Règlement*, mais il y a peut-être de bonnes raisons à cela.

[...]

À mon avis, le sens de l'expression est dicté par le contexte. Je préfère m'en remettre à ce que je considère toujours comme une solide jurisprudence de la Cour d'appel fédérale.

[...]

Il y a eu un arrêt de travail selon les balises établies dans l'affaire *Caron* précitée. Celui-ci est survenu parce que l'une des parties n'a pas respecté son obligation. Telle est l'essence d'un arrêt de travail attribuable à un conflit collectif. Il serait peu pratique de

---

<sup>40</sup> Voir *Canada (Procureur général) c Palmer*, 2008 CAF 372.

tenter de donner une nouvelle définition de l'expression « arrêt de travail ». <sup>41</sup>

[73] Je suis d'accord pour dire qu'une définition stricte d'« arrêt de travail » pourrait être peu pratique et que l'analyse de la question de savoir s'il y a eu un arrêt de travail sera toujours dictée par le contexte. Bien que la jurisprudence n'ait offert aucune définition claire, on peut y trouver les consignes suivantes :

- Il y a arrêt de travail lorsque le travail est maintenu par des moyens extraordinaires et non par le retour de la majorité des travailleurs<sup>42</sup>.
- Un arrêt de travail peut être le résultat d'une grève ou d'un lock-out<sup>43</sup>.
- Il s'agit d'une question de volonté et de la conséquence du refus de l'une des parties au contrat d'exécuter celui-ci<sup>44</sup>.
- L'arrêt de travail renvoie aux activités de l'employeur et non au travail de l'employé<sup>45</sup>.
- Un arrêt de travail est censé s'être produit lorsqu'une usine est fermée par suite de l'arrêt de travail de certains ou de l'ensemble de ses employés habituels ou lorsque la production n'est maintenue que par des moyens extraordinaires<sup>46</sup>.
- Un arrêt de travail signifie que les opérations normales d'un employeur cessent<sup>47</sup>.

---

<sup>41</sup> Voir la décision CUB 69098C à la p. 10. Le juge-arbitre a fait référence ici à l'arrêt *Caron* de la CAF.

<sup>42</sup> Voir la décision CUB 19727.

<sup>43</sup> Voir l'arrêt *Caron* et la décision CUB 13355.

<sup>44</sup> Voir l'arrêt *Caron*.

<sup>45</sup> Voir la décision CUB16553.

<sup>46</sup> Voir la décision CUB 13355.

<sup>47</sup> *Létourneau c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, [1986] 2 C.F. 82.

- Un arrêt de travail peut être causé par l'employeur, l'employé ou le syndicat<sup>48</sup>.

[74] Je retiens de la jurisprudence qu'un arrêt de travail peut résulter d'une grève ou d'un lock-out et qu'il survient lorsque les activités normales d'un employeur cessent. Pour déterminer si les activités normales ont cessé, il n'est pas tenu compte des mesures temporaires ou extraordinaires prises par un employeur pour maintenir les services. La réponse à la question de savoir s'il y a eu un arrêt de travail est dictée par le contexte.

[75] L'intention des parties est un facteur clé pour déterminer si un « arrêt de travail » a eu lieu ou s'il est en cours. Comme l'a conclu la Cour d'appel fédérale à la majorité dans l'arrêt *Caron* :

(...) ce qui caractérise essentiellement l'arrêt de travail de l'article 44 et le distingue de la perte de l'emploi du prestataire est l'aspect « volonté » : un arrêt de travail dû à un conflit collectif provient toujours du fait que l'une ou l'autre des parties au contrat de louage de services ne veut pas l'exécuter. S'il s'agit de la partie patronale, on appelle l'arrêt un lockout; dans le cas où ce sont les employés qui refusent de fournir leurs services, on parle d'une grève. Dans l'un ou l'autre cas c'est le manque de volonté qui constitue l'essence de l'arrêt de travail.<sup>49</sup>

[76] Lorsque les employés décident intentionnellement de cesser de travailler en faisant la grève, il y a arrêt de travail. Lorsque l'employeur décide intentionnellement d'empêcher les employés de travailler en imposant un lock-out, il y a aussi arrêt de travail. Lorsque les parties règlent leur différend et mettent fin à la grève ou au lock-out, l'arrêt de travail prend fin même si les employés ne peuvent pas tous revenir au travail en même temps.

[77] Cette interprétation de l'« arrêt de travail » dont il est question à l'article 36 cadre avec le texte, le contexte et l'objet de la disposition.

---

<sup>48</sup> Voir la décision CUB 17681.

<sup>49</sup> Voir l'arrêt *Caron c Canada (Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada)*, 1988 CanLII 9429 (CAF) à la p. 639.

– **Le texte est clair**

[78] Le libellé de l'article 36 de la *Loi*, énoncé précédemment dans la présente décision, est clair. Rien dans le texte de la disposition ne suggère de s'écarter du sens ordinaire des mots.

**Conflits collectifs**

36 (1) Sous réserve des règlements, le prestataire qui a perdu un emploi ou qui ne peut reprendre un emploi en raison d'un arrêt de travail dû à un conflit collectif à l'usine, à l'atelier ou en tout autre local où il exerçait un emploi n'est pas admissible au bénéfice des prestations avant :

a) soit la fin de l'arrêt de travail;

b) soit, s'il est antérieur, le jour où il a commencé à exercer ailleurs d'une façon régulière un emploi assurable.<sup>50</sup>

[79] Le terme « arrêt de travail » dans cette disposition sous-entend une cessation ou un arrêt de travail au lieu de travail qui entraîne la perte d'emploi. Cette cessation de travail doit être attribuable à un conflit collectif au lieu de travail du prestataire.

[80] Je conclus que le texte de l'article 36 permet que soit pris en compte le *Règlement* dans l'interprétation de l'« arrêt de travail » et que l'article 53 du *Règlement* fournit un contexte important. L'article prescrit « sous réserve des règlements » et prévoit qu'une inadmissibilité prendra fin à la fin de l'arrêt de travail. De même, l'article 53 du *Règlement* renvoie à l'article 36 de la *Loi*, ce qui montre que les deux articles s'appliquent ensemble.

– **Le contexte suggère d'exclure la prise en compte de mesures temporaires ou extraordinaires**

[81] L'article 53 du *Règlement* prescrit à quel moment un « arrêt de travail » prend fin pour l'application de l'article 36. Encore une fois, le texte est important et je le répéterai ici.

---

<sup>50</sup> Article 36(1) de la *Loi*.

### **Fin d'un arrêt de travail**

53 (1) Pour l'application de l'article 36 de la Loi et sous réserve du paragraphe (2), l'arrêt de travail à une usine, à un atelier ou en tout autre local prend fin lorsque :

- a) d'une part, le nombre d'employés présents au travail représente au moins 85 pour cent du niveau normal;
- b) d'autre part, les activités qui y sont exercées pour la production de biens ou de services représentent au moins 85 pour cent du niveau normal.

(2) Lorsque, par suite d'un arrêt de travail, il survient des circonstances qui font en sorte que le nombre d'employés présents au travail et les activités liées à la production de biens ou de services à une usine, à un atelier ou en tout autre local ne représentent pas au moins 85 pour cent du niveau normal, l'arrêt de travail prend fin :

- a) dans le cas d'une cessation des affaires ou d'une restructuration permanente des activités ou dans un cas de force majeure, au moment où ce nombre et ces activités représentent au moins 85 pour cent du niveau normal rajusté en fonction des nouvelles circonstances;
- b) dans le cas où les conditions économiques ou du marché changent ou dans le cas où surviennent des changements technologiques, au moment où :
  - (i) d'une part, il y a une reprise des activités à l'usine, à l'atelier ou en tout autre local,
  - (ii) d'autre part, ce nombre et ces activités représentent au moins 85 pour cent du niveau normal rajusté en fonction des nouvelles circonstances.

(3) Aux fins du calcul des pourcentages visés aux paragraphes (1) et (2), il n'est pas tenu compte des mesures exceptionnelles ou temporaires prises par l'employeur pendant l'arrêt de travail dans le but d'en compenser les effets.

[82] La disposition prescrit « pour l'application de l'article 36 de la Loi », ce qui laisse entendre qu'il s'applique à l'ensemble de la disposition et non seulement à l'article 36(1)a). La question de savoir si l'article 53(3) n'est pertinent que pour

déterminer si un arrêt de travail a pris fin est une question déterminante dans le présent appel.

[83] La disposition prescrit en des termes clairs que les mesures exceptionnelles ou temporaires prises par un employeur avant et pendant un arrêt de travail ne sont pas prises en compte pour déterminer si le nombre d'employés et le niveau d'activités ont atteint 85 pour cent des niveaux normaux.

[84] Il est illogique d'affirmer que de telles mesures prises par un employeur avant un arrêt de travail dans le but d'en compenser les effets ne doivent pas être prises en compte pour déterminer si l'arrêt a pris fin, mais qu'elles peuvent être prises en compte pour décider si l'arrêt a commencé.

[85] L'exemple suivant témoigne de l'illogisme de cette interprétation :

- Scénario n° 1 – Un milieu de travail constate une réduction évidente du nombre d'employés et du niveau de production par suite d'une grève ou d'un lock-out, ce qui déclenche un arrêt de travail. Une semaine plus tard, l'employeur met en place pour maintenir les services des mesures temporaires et exceptionnelles qui subsistent jusqu'à la fin du conflit collectif. Ce n'est que grâce à ces mesures temporaires et exceptionnelles que le travail se poursuit.
- Scénario n° 2 – Dans le même lieu de travail, en prévision d'une grève ou d'un lock-out, l'employeur met en place les mêmes mesures temporaires et exceptionnelles une semaine plus tôt. Il n'y a aucune réduction des effectifs ou de la production, uniquement grâce aux mesures temporaires. Celles-ci sont maintenues jusqu'à la fin du conflit collectif.

[86] Si l'article 53(3) du *Règlement* ne s'appliquait que pour déterminer si l'arrêt de travail a pris fin, selon le scénario n° 1, l'arrêt de travail ne serait terminé qu'à la fin du conflit collectif. Les employés seraient inadmissibles au bénéfice des prestations pendant la durée du conflit collectif.

[87] Dans le scénario n° 2, si l'article 53(3) ne s'appliquait pas pour déterminer si l'arrêt a commencé, il n'y aurait pas d'arrêt de travail et, par conséquent, aucune inadmissibilité pendant la durée du conflit collectif. L'arrêt de travail qui n'a jamais commencé ne pourrait prendre fin. J'estime que cette interprétation ne cadre pas avec le contexte et le régime législatif.

[88] Je conclus que le contexte appuie l'exclusion des mesures temporaires et exceptionnelles pour déterminer s'il y a eu réduction des effectifs ou des niveaux de production et, par conséquent, un arrêt de travail.

– **Objet**

[89] L'objet de l'article 36 a été énoncé par la Cour suprême du Canada et confirmé par la Cour d'appel fédérale : il consiste à maintenir la neutralité dans les conflits collectifs et à éviter qu'un employeur finance indirectement ses employés pendant un conflit collectif<sup>51</sup>. Cet objet a été critiqué, mais aucun autre objet n'a été suggéré.

[90] La prestataire invoque la décision *Hills* à l'appui de sa thèse selon laquelle une inadmissibilité dans sa situation punit les victimes innocentes d'un conflit collectif. Elle affirme que la Cour dans cette affaire a fait remarquer qu'une telle approche pourrait forcer les employés à accepter des conditions de travail défavorables par crainte d'être mis en lock-out et de se voir refuser des prestations.

[91] Dans l'affaire *Hills*, les juges à la majorité ont examiné l'historique de la disposition et signalé que la raison d'être initiale [traduction] « n'est plus très bien reçue aujourd'hui »<sup>52</sup>. L'arrêt *Hills* concernait principalement ce qui était alors l'article 44(2)a de la *Loi*, maintenant l'article 36(4). Celui-ci prévoit que l'inadmissibilité ne s'applique pas si le prestataire peut prouver qu'il « ne participe pas au conflit collectif qui a causé l'arrêt de travail, qu'il ne le finance pas et qu'il n'y est pas directement intéressé ».

[92] Dans l'arrêt *Hills*, le prestataire appartenait à un syndicat et a été mis à pied par suite d'une grève d'employés représentés par une section locale différente du même

---

<sup>51</sup> Voir *Canada (Procureur général) c Valois*, [1986] 2 R.C.S. 439, *Hills* à la p. 537 et *Caron* à la p. 640.

<sup>52</sup> Voir *Hills* à la p. 539.

syndicat. Le prestataire n'a pas reçu d'indemnité de grève, mais une partie des cotisations qu'il devait verser à son syndicat a servi à verser une indemnité aux membres de l'autre section locale en grève.

[93] Dans l'arrêt *Hills*, le prestataire a été considéré comme étant inadmissible au bénéfice des prestations sur le fondement de l'article 44 (maintenant l'article 36) de la *Loi* et la Commission a décidé qu'il n'avait pas réussi à prouver qu'il ne finançait pas le conflit collectif. La Cour suprême du Canada s'est penchée sur la question de savoir si le paiement obligatoire des cotisations syndicales détourné vers un fonds de grève équivalait au financement d'un conflit collectif.

[94] Les juges à la majorité ont conclu que l'inadmissibilité du prestataire, qui ne touchait aucune indemnité de grève, ne participait pas à la grève ou n'était pas susceptible d'en tirer profit, était incompatible avec l'objectif déclaré de la neutralité gouvernementale<sup>53</sup>. Toutefois, la juge L'Heureux-Dubé a déclaré ce qui suit :

Il est indéniable que la participation active d'un prestataire à un conflit collectif qui se déroule à son lieu de travail ou une contribution libre et volontaire de sa part à un fonds de grève qui sert à soutenir un conflit à ce même lieu de travail entraînerait l'application de la disposition prévoyant l'exclusion du bénéfice des prestations dans le cas d'un conflit collectif.<sup>54</sup>

[95] Je conclus que les commentaires de la Cour suprême du Canada concernant le maintien de la neutralité doivent être lus à la lumière de l'accent mis dans cette affaire sur la disposition de réadmissibilité prévue à l'article 44(2)a) de l'époque. Le commentaire ci-dessus montre que la Cour ne concluait pas que les prestataires qui sont directement intéressés par le conflit collectif pourraient ne pas être inadmissibles.

[96] Je conclus qu'il serait contraire à l'intention de maintenir la neutralité du gouvernement dans les conflits collectifs d'obliger la Commission ou le Tribunal à déterminer si un prestataire en lock-out ou en grève est une victime innocente d'un

---

<sup>53</sup> Voir *Hills* à la p. 548.

<sup>54</sup> Voir *Hills* à la p. 552.

conflit collectif. Cela consisterait à évaluer le bien-fondé des thèses des parties dans un conflit collectif, ce qui ne permettrait pas de maintenir la neutralité.

[97] Je conclus que l'objet de l'article est maintenu par l'exclusion des mesures temporaires et exceptionnelles pour déterminer s'il y a eu arrêt de travail. Il ne faut manifestement pas tenir compte de ces facteurs pour déterminer si l'arrêt de travail a pris fin, et il est logique de ne pas en tenir compte non plus pour décider s'il y a eu arrêt de travail.

[98] L'interprétation par la division générale d'un « arrêt de travail » comme étant une interruption ou une réduction appréciable des activités d'un employeur, peu importe les moyens que ce dernier utilise pour les maintenir<sup>55</sup>, ne cadre pas avec le texte, le contexte ou l'objet de l'article 36 de la *Loi*.

## Réparation

[99] Les parties s'entendent pour dire que je devrais rendre la décision que la division générale aurait dû rendre si je conclus qu'elle a commis une erreur<sup>56</sup>.

[100] Je suis d'accord. Je conclus qu'il convient en l'espèce de substituer ma propre décision. Les faits ne sont pas contestés et les parties ont eu l'occasion de présenter pleinement leur preuve devant la division générale.

## Il y a eu un arrêt de travail dû à un conflit collectif

[101] La Commission doit démontrer que la prestataire n'a pas droit à des prestations régulières en établissant ce qui suit :

- (1) Il y a eu un conflit collectif dans les lieux en question;
- (2) Le conflit collectif y a causé un arrêt de travail;

---

<sup>55</sup> Décision de la division générale au para 114.

<sup>56</sup> Les articles 59(1) et 64(1) de la Loi sur le MEDS me confèrent le pouvoir de corriger ainsi l'erreur de la division générale de cette façon. Voir également *Nelson c Canada (Procureur général)*, 2019 CAF 222 aux para 16 à 18.

(3) La prestataire a perdu son emploi ou n'a pas pu le reprendre en raison de l'arrêt de travail<sup>57</sup>.

[102] Je conclus que la Commission a prouvé qu'il y a eu un arrêt de travail causé par le conflit collectif.

[103] Les faits démontrent que l'une des parties, l'employeur, n'avait pas la volonté, comme il le fallait, de respecter les modalités de son contrat avec les employés lorsqu'il a imposé le lock-out. Dans son communiqué de presse intitulé : [traduction] « La Ville de Grand Falls-Windsor déclenche l'arrêt de travail des employés syndiqués », l'employeur a expliqué avoir amorcé des moyens de pression et mis les employés en lock-out<sup>58</sup>.

[104] À la suite du lock-out, les employés ont installé des piquets de grève à l'hôtel de ville, au site des travaux publics, au site des parcs et loisirs et à deux aréna<sup>59</sup>. Tous les membres du syndicat en grève ont reçu une indemnité de grève<sup>60</sup>.

[105] L'unité de négociation comptait 90 employés syndiqués, qui ont été mis en lock-out par l'employeur, tandis que 25 membres du personnel étaient exclus de l'unité de négociation et occupaient principalement des postes de gestion<sup>61</sup>. En outre, 25 employés saisonniers travaillaient à temps plein de mai à octobre<sup>62</sup>.

[106] L'employeur a pris les mesures suivantes en prévision d'une grève ou d'un lock-out :

- Il a publié une demande de propositions pour des services d'entretien en électricité « en vue d'un éventuel arrêt de travail »<sup>63</sup>.

---

<sup>57</sup> Voir la décision *White c Canada*, [1994] 2 CF 233.

<sup>58</sup> Page GD3-35.

<sup>59</sup> Page GD3-29.

<sup>60</sup> Page GD3-30.

<sup>61</sup> Page GD3-19.

<sup>62</sup> Page GD3-23.

<sup>63</sup> Pages GD26-422 à 426.

- Il a préparé des contrats en vertu desquels des entrepreneurs pourraient accomplir le travail des employés syndiqués<sup>64</sup>.
- Il a fait venir des entrepreneurs sur les lieux le jour du lock-out<sup>65</sup>.
- Il a formé des cadres intermédiaires et des employés non syndiqués pour effectuer le travail de répartition<sup>66</sup>.
- Il a informé une municipalité voisine qu'il ne fournirait plus de services de répartition des services d'incendie<sup>67</sup>.
- La direction a demandé une liste de tâches dont étaient assortis les postes de l'unité de négociation et a appris comment effectuer le travail associé à ces postes<sup>68</sup>.

[107] En l'espèce, l'employeur a maintenu des services à un niveau équivalent à celui qu'il maintenait avant le lock-out ou s'en approchant. Pour y arriver, il a fait appel à la direction, aux travailleurs contractuels et au personnel saisonnier et non syndiqué. Environ 75 % des employés municipaux faisaient partie du syndicat et étaient visés par le lock-out.

[108] L'employeur a donné en sous-traitance la collecte des ordures et certains travaux supplémentaires habituellement effectués par les membres de l'unité de négociation<sup>69</sup>. Un entrepreneur a effectué des essais d'asphalte normalement effectués par des employés de l'unité de négociation<sup>70</sup>. L'entente de services prévoyait que l'une ou l'autre des parties pouvait résilier l'entente pour quelque raison que ce soit<sup>71</sup>.

---

<sup>64</sup> Page GD26-400.

<sup>65</sup> Page GD26-488.

<sup>66</sup> Page GD26-488.

<sup>67</sup> Page GD26-489.

<sup>68</sup> Page GD26-489.

<sup>69</sup> Voir les coûts de l'arrêt de travail à la page GD26-430.

<sup>70</sup> Voir la décision de la division générale au para 58 résumant le témoignage de TP.

<sup>71</sup> Page GD26-408.

[109] Je conclus que les mesures prises par l'employeur pour que les entrepreneurs et les gestionnaires exécutent les tâches des employés en lock-out étaient temporaires et qu'elles ne doivent donc pas être prises en compte pour déterminer s'il y a eu réduction du nombre d'employés et des niveaux de service.

[110] Rien dans l'entente conclue avec les entrepreneurs ne laissait entendre que la prestation des services se voulait permanente. De même, l'exécution par les gestionnaires des tâches des employés en lock-out est manifestement une mesure temporaire.

[111] La preuve permet de croire que les employés saisonniers et occasionnels faisaient partie des effectifs ordinaires de l'employeur<sup>72</sup>. Le recours à ces travailleurs lors du lock-out n'était pas une mesure temporaire ou exceptionnelle.

[112] Si l'on exclut les mesures temporaires de l'analyse, il est évident que le cours normal des activités de l'employeur a été perturbé. En raison du lock-out, les effectifs ordinaires ont été réduits d'environ 75 pour cent. Si l'on tient compte des employés saisonniers supplémentaires, les effectifs pendant le lock-out étaient encore bien en deçà de 85 pour cent du niveau normal.

[113] Dans le cours normal des activités de l'employeur, les services municipaux étaient principalement fournis par les employés syndiqués. Bien que la prestation de bon nombre de ces services se soit poursuivie, il a fallu pour y arriver avoir recours temporairement à des gestionnaires et à des entrepreneurs.

[114] À l'audience, la prestataire a fait valoir que l'employeur a maintenu ses activités en faisant appel à des gestionnaires, à des entrepreneurs et à des employés occasionnels et saisonniers jusqu'à la fin du conflit collectif et jusqu'au retour des employés syndiqués. Cela concorde avec la preuve.

---

<sup>72</sup> Page GD3-23.

[115] Je conclus que l'arrêt de travail a pris fin à la fin du conflit collectif lorsque les employés syndiqués sont retournés au travail. Je ne vois aucune preuve que l'arrêt de travail a pris fin à un autre moment.

## **Conclusion**

[116] L'appel est accueilli. La prestataire a perdu son emploi en raison d'un arrêt de travail dû à un conflit collectif et elle n'est pas admissible au bénéfice des prestations.

Melanie Petrunia  
Membre de la division d'appel