

A-1082-84

A-1082-84

Yves Létourneau (Applicant)

v.

Canada Employment and Immigration Commission (Respondent)

and

Marie Lefrançois, Chairperson of the Board of Referees,

and

Jean-Marc Bourbonnais, a member of the Board of Referees,

and

Philippe Vaillancourt, a member of the Board of Referees, (Mis-en-cause in their capacity as members of the Board of Referees under the Unemployment Insurance Act),

and

Deputy Attorney General of Canada (Mis-en-cause)*INDEXED AS: LÉTOURNEAU V. CANADA EMPLOYMENT AND IMMIGRATION COMMISSION***Court of Appeal, Pratte, Marceau and MacGuigan JJ.—Montreal, September 13; Ottawa, October 11, 1985.***Unemployment insurance — Work stoppage due to labour dispute — Disentitlement provision — Whether applicable to employee leaving employment prior to and because of foreseen strike — Disqualification period — Unemployment Insurance Act, 1971, S.C. 1970-71-72, c. 48, ss. 41, 43 (as am. by S.C. 1974-75-76, c. 80, s. 16), 44(1) — Federal Court Act, R.S.C. 1970 (2nd Supp.), c. 10, s. 28.*

The applicant left his employment two days before the employees of the company where he worked went on strike, because he knew the strike was coming.

When the applicant applied for unemployment insurance benefits, the Commission informed him that he was not entitled to them because he had lost his employment by reason of a strike. A six-week disqualification was imposed pursuant to sections 41 and 43 of the Act because he was considered to have voluntarily left his employment without just cause.

The Board of Referees dismissed his appeal from these two decisions. This is a section 28 application to set aside the Board's decision.

Yves Létourneau (requérant)

c.

Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada (intimée)

et

Marie Lefrançois, présidente du conseil arbitral,

et

Jean-Marc Bourbonnais, membre du conseil arbitral,

et

Philippe Vaillancourt, membre du conseil arbitral, (mis-en-cause ès-qualité de membres du conseil arbitral en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage),

et

Le sous-procureur général du Canada (mis-en-cause)*RÉPERTORIÉ: LÉTOURNEAU C. COMMISSION DE L'EMPLOI ET DE L'IMMIGRATION DU CANADA***Cour d'appel, juges Pratte, Marceau et MacGuigan—Montréal, 13 septembre; Ottawa, 11 octobre 1985.***Assurance-chômage — Arrêt de travail dû à un conflit collectif — Disposition prévoyant l'inadmissibilité — S'applique-t-elle à un employé qui quitte son emploi parce qu'il prévoit une grève? — Période d'exclusion du bénéfice des prestations — Loi de 1971 sur l'assurance-chômage, S.C. 1970-71-72, chap. 48, art. 41, 43 (mod. par S.C. 1974-75-76, chap. 80, art. 16), 44(1) — Loi sur la Cour fédérale, S.R.C. 1970 (2^e Supp.), chap. 10, art. 28.*

Le requérant, sachant que les employés de la société pour laquelle il travaillait se mettraient en grève, a quitté son emploi deux jours avant le début de cette grève.

Le requérant ayant demandé des prestations d'assurance-chômage, la Commission l'a prévenu qu'il n'était pas admissible à celles-ci parce qu'il avait perdu son emploi à cause d'une grève. Le requérant s'est vu imposer une période d'exclusion de six semaines en vertu des articles 41 et 43 de la Loi parce qu'elle a considéré qu'il avait quitté volontairement son emploi sans justification.

Le conseil arbitral a rejeté l'appel qu'il a interjeté de ces deux décisions. La demande en l'espèce, fondée sur l'article 28, conclut à l'annulation de cette décision.

Held, the application should be allowed with respect to the disentitlement issue but the disqualification period should be maintained.

Per Pratte J.: For subsection 44(1) to apply, the loss of employment must have been caused by the work stoppage itself. That is not the case here. Since the applicant quit before the strike began, it was always possible that the strike would not take place, and he would not have recovered his job. The applicant lost his employment because he foresaw that the strike would occur.

With respect to the disqualification period, the Board could, without committing any reviewable error, find that foreseeing a strike is not a reason for an employee to leave his employment. It was therefore justified in imposing a disqualification period on the applicant.

Per Marceau J.: Nearly all Umpire decisions on the question have held that a voluntary departure which is clearly motivated by the fact that a strike is imminent is a loss of employment by reason of a stoppage of work attributable to a labour dispute. The Umpires generally referred to the "true cause" of the loss of employment, to "the decisive factor leading to the resignation" and to the intention of the legislator.

However, as the wording itself makes clear, a person who resigns before the stoppage of work has not lost his employment by reason of the work stoppage.

This literal interpretation is also in conformity with the spirit of the provision. Unemployment insurance is intended for workers who lose their employment outside the context of a labour dispute. A person who resigns before a strike begins has not lost his employment as strikers do: in his case, the loss of employment is individual, makes him unemployed and is final. There is no reason for the disentitlement aimed at strikers and locked-out workers to apply to him unless the resignation is only a subterfuge and is simply a means of bringing on a strike, as would be the case with mass resignations. The intent of the legislator is clearly not circumvented when the resignation is real, genuine and individual.

However, since the applicant left his employment without just cause, he is subject to the six-week disqualification contemplated in section 41.

Per MacGuigan J.: Section 44 is not concerned with a resignation tendered by claimant prior to a stoppage of work to avoid the loss of benefits as a striker. It is a question of objective event, not subjective intent. While a striker retains his ties with the employer, an employee who resigns abandons completely his right to return to work. If this is correct, then the case of *Goulet v. Canada Employment and Immigration Commission* was wrongly decided.

The resignation herein is clearly a voluntary loss of employment without just cause, subject to a six-week disqualification.

Arrêt: la demande devrait être accueillie pour ce qui se rapporte à l'inadmissibilité mais la période d'exclusion devrait être maintenue.

a Le juge Pratte: Pour que le paragraphe 44(1) s'applique, il faut que la perte d'emploi ait été causée par l'arrêt de travail lui-même. Ce n'est pas le cas en l'espèce. Comme le requérant avait démissionné avant que la grève ne commence, il était toujours possible que la grève n'ait pas lieu, et, alors, le requérant n'aurait pas retrouvé son emploi. Le requérant a perdu son emploi parce qu'il prévoyait que la grève aurait lieu.

b En ce qui a trait à la période d'exclusion, le conseil pouvait, sans commettre d'erreur susceptible d'examen et d'annulation, juger que le fait qu'un employé prévoit une grève n'est pas un motif qui le justifie de quitter son emploi. Il était donc en droit d'imposer une période d'exclusion au requérant.

c Le juge Marceau: La quasi-totalité des décisions rendues par les juges-arbitres sur cette question ont conclu qu'un départ volontaire clairement motivé par l'imminence d'une grève constitue une perte d'emploi du fait d'un arrêt de travail dû à un conflit collectif. Les juges-arbitres ont généralement fait appel à l'idée de la «cause véritable» de la perte d'emploi, de «l'élément décisif qui a amené la démission» ainsi qu'à l'intention du législateur.

d Toutefois, ainsi qu'il ressort clairement du libellé de l'article, celui qui démissionne avant l'arrêt de travail ne perd pas son emploi du fait de l'arrêt de travail.

e Cette interprétation littérale est également fidèle à l'esprit de la disposition visée. L'assurance-chômage est destinée aux travailleurs qui perdent leur emploi dans un contexte autre que celui d'un conflit collectif. Celui qui démissionne avant le début d'une grève ne perd pas son emploi à la manière du gréviste: dans son cas, la perte d'emploi est individuelle, elle le rend chômeur et elle est définitive. L'inadmissibilité touchant les grévistes et les travailleurs soumis à un lock-out ne doit s'appliquer à celui-ci que si la démission n'est qu'apparente et ne constitue qu'une façon de déclencher une grève, comme ce serait le cas de démissions collectives. Il est clair que l'intention du législateur n'est pas contournée lorsque la démission est réelle, vraie et individuelle.

f Le requérant doit toutefois encourir l'exclusion de six semaines prévue à l'article 41 puisqu'il a quitté son emploi sans justification.

g Le juge MacGuigan: L'article 44 ne vise pas le cas d'un prestataire qui offre sa démission avant un arrêt de travail afin d'échapper à la perte de prestations que subissent les grévistes. Son application dépend d'un événement objectif et non d'une intention subjective. Contrairement au gréviste, qui retient ses liens avec l'employeur, le démissionnaire a complètement abandonné son droit de retourner à son emploi. Si tel est le cas, la décision rendue dans l'affaire *Goulet c. Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada* est entachée d'erreur.

h Il est clair que la démission en l'espèce constitue une perte volontaire d'emploi sans justification et déclenche l'application de l'exclusion de six semaines.

CASE JUDICIALLY CONSIDERED

REFERRED TO:

Goulet v. Canada Employment and Immigration Commission, [1984] 1 F.C. 653 (C.A.).

COUNSEL:

Roland Cousineau for applicant.
Carole Bureau for respondent and mis-en-cause.

SOLICITORS:

Campeau, Cousineau & Ouellet, Montreal, for applicant.
Deputy Attorney General of Canada for respondent and mis-en-cause.

The following is the English version of the reasons for judgment rendered by

PRATTE J.: The applicant is asking the Court, pursuant to section 28 of the *Federal Court Act* [R.S.C. 1970 (2nd Supp.), c. 10], to set aside a decision of a Board of Referees under the *Unemployment Insurance Act, 1971* [S.C. 1970-71-72, c. 48].

The applicant worked for the company Bakers Pride Ltée until January 13, 1984. On the following Monday, January 16, he did not appear for work and the next day, January 17, informed his employer that he was quitting. Two days later, on January 19, 1984, the employees of Bakers Pride Ltée went on strike. The applicant then filed an initial application for unemployment insurance benefits. He told the Commission that he had left his employment because he knew that the employees of Bakers Pride Ltée would be going on strike a few days later.

On March 29, 1984, the Commission informed the applicant that it considered that under subsection 44(1) of the Act he was not entitled to benefits, since he had lost his employment by reason of a stoppage of work.

On March 29, 1984, the Commission informed the applicant that it considered he had lost his employment by reason of a stoppage of work attributable to a labour dispute, and that he was therefore not entitled to benefits under subsection

JURISPRUDENCE

DÉCISION CITÉE:

Goulet c. Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada, [1984] 1 C.F. 653 (C.A.).

AVOCATS:

Roland Cousineau pour le requérant.
Carole Bureau pour l'intimée et les mis-en-cause.

PROCUREURS:

Campeau, Cousineau & Ouellet, Montréal, pour le requérant.
Le sous-procureur général du Canada pour l'intimée et les mis-en cause.

Voici les motifs du jugement rendus en français par

LE JUGE PRATTE: Le requérant demande l'annulation, en vertu de l'article 28 de la *Loi sur la Cour fédérale* [S.R.C. 1970 (2^e Supp.), chap. 10], d'une décision prononcée par un conseil arbitral en vertu de la *Loi de 1971 sur l'assurance-chômage* [S.C. 1970-71-72, chap. 48].

Le requérant travailla pour la société Bakers Pride Ltée jusqu'au 13 janvier 1984. Le lundi suivant, 16 janvier, il ne se présenta pas au travail et le lendemain, 17 janvier, il prévint son employeur qu'il quittait définitivement son emploi. Deux jours plus tard, le 19 janvier 1984, les employés de Bakers Pride Ltée faisaient grève. Le requérant déposa ensuite une demande initiale de prestations d'assurance-chômage. Il déclara à la Commission qu'il avait quitté son emploi parce qu'il savait que les employés de Bakers Pride Ltée feraient grève quelques jours plus tard.

Le 29 mars 1984, la Commission prévenait le requérant qu'elle jugeait que le paragraphe 44(1) de la Loi le rendait inadmissible aux prestations puisqu'il avait perdu son emploi du fait d'un arrêt de travail.

Le 29 mars 1984, la Commission prévenait le requérant qu'elle jugeait qu'il avait perdu son emploi du fait d'un arrêt de travail dû à un conflit collectif et qu'il était, en conséquence, inadmissible au bénéfice des prestations en vertu du paragraphe

44(1) of the Act.¹ The Commission also told him that it considered he had voluntarily left his employment without just cause and that, because of this, it was imposing on him a six-week disqualification pursuant to sections 41 and 43 [as am. by S.C. 1974-75-76, c. 80, s. 16].²

The applicant appealed these two decisions to a Board of Referees. The Board dismissed the two appeals in the decision now being appealed by the applicant.

The primary question in the case at bar is whether the disentitlement imposed by subsection 44(1) applies to a claimant who, foreseeing a strike by the group of employees to which he belongs, has finally left his employment before it occurs. The record clearly indicated that the applicant would have had to go on strike on January 19 if he had not left his employment two days earlier, because he foresaw the strike.

Counsel for the applicant argued that subsection 44(1) did not apply to the latter because, as he had already lost his employment at the time of the strike on January 19, he could not lose it by reason of the stoppage of work. Counsel for the respon-

¹ The wording of section 44(1) is as follows:

44. (1) A claimant who has lost his employment by reason of a stoppage of work attributable to a labour dispute at the factory, workshop or other premises at which he was employed is not entitled to receive benefit until

(a) the termination of the stoppage of work,
(b) he becomes *bona fide* employed elsewhere in the occupation that he usually follows, or

(c) he has become regularly engaged in some other occupation,

whichever event first occurs.

² The relevant provisions of sections 41 and 43 are the following:

41. (1) A claimant is disqualified from receiving benefits under this Part if he lost his employment by reason of his own misconduct or if he voluntarily left his employment without just cause.

43. (1) Where a claimant is disqualified under section 40 or 41 from receiving benefits, the disqualification shall be for such weeks following his waiting period, not exceeding six, for which benefit would otherwise be payable as are determined by the Commission.

44(1) de la Loi¹. La Commission le prévint aussi qu'elle considérait qu'il avait quitté volontairement son emploi sans justification et qu'elle lui imposait, à cause de cela, une exclusion de six semaines en vertu des articles 41 et 43 [mod. par. S.C. 1974-75-76, chap. 80, art. 16]².

Le requérant en appela à un conseil arbitral de ces deux décisions. Le conseil rejeta ces deux appels par la décision que le requérant attaque aujourd'hui.

La question principale que soulève cette affaire est celle de savoir si l'inadmissibilité décrétée par le paragraphe 44(1) s'applique au prestataire qui, prévoyant une grève du groupe d'employés dont il fait partie, a quitté définitivement son emploi avant qu'elle n'ait lieu. Le dossier révèle clairement, en effet, que le requérant aurait dû faire grève le 19 janvier s'il n'avait quitté son emploi deux jours auparavant parce qu'il prévoyait cette grève.

L'avocat du requérant a prétendu que le paragraphe 44(1) ne s'appliquait pas au requérant parce que celui-ci, ayant déjà perdu son emploi au moment de la grève du 19 janvier, n'avait pu le perdre du fait de cet arrêt de travail. L'avocate de

¹ Le texte du paragraphe 44(1) est le suivant:

44. (1) Un prestataire qui a perdu son emploi du fait 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 tant que ne s'est pas réalisée l'une des éventualités suivantes, à savoir:

a) la fin de l'arrêt de travail,
b) son engagement de bonne foi à un emploi exercé ailleurs dans le cadre de l'occupation qui est habituellement la sienne,
c) le fait qu'il s'est mis à exercer quelque autre occupation d'une façon régulière.

² Les dispositions pertinentes des articles 41 et 43 sont les suivantes:

41. (1) Un prestataire est exclu du bénéfice des prestations servies en vertu de la présente Partie s'il perd son emploi en raison de sa propre inconduite ou s'il quitte volontairement son emploi sans justification.

43. (1) Lorsqu'un prestataire est exclu du bénéfice des prestations en vertu des articles 40 ou 41, il l'est pour un nombre de semaines qui suivent le délai de carence et pour lesquelles il aurait sans cela droit à des prestations. Ces semaines sont déterminées par la Commission et leur nombre ne doit pas dépasser six.

dent argued that what must be done here is to determine the true cause of the applicant losing his employment, and viewing the problem in this light, it was clear that the applicant had lost his employment because of the strike, since he left work because he knew the strike would occur.

At the hearing I indicated that I was inclined to think that the respondent was correct. On reflection I have come to a different conclusion.

Subsection 44(1) states that a claimant "who has lost his employment by reason of a stoppage of work attributable to a labour dispute" is not entitled to benefits. For this provision to apply, therefore, the loss of employment must have been caused by the work stoppage itself. That is not the case here. It is logically impossible for one event to have caused another if the other event would have occurred even if the first had not done so. As the applicant had left his employment before the strike began, it was still possible for the strike not to take place, and the applicant would then not have recovered his employment. In actual fact, therefore, the applicant did not lose his employment "by reason" of the strike; he actually lost it because he foresaw that the strike would occur.

Accordingly, I consider that the Board of Referees erred in finding that under subsection 44(1) the applicant was not entitled to receive benefits.

I do not think it is necessary to add anything regarding the part of the decision impugned which imposed a disqualification on the applicant because he had voluntarily left his employment without just cause. The Board could undoubtedly, without committing one of the errors mentioned in subsection 28(1) of the *Federal Court Act*, find that the fact of an employee foreseeing a strike is not a reason for him to leave his employment.

Accordingly, I would allow the application, set aside the part of the decision impugned relating to the disentitlement of the applicant pursuant to subsection 44(1) and refer the matter back to the Board to be decided by it on the assumption that the disentitlement imposed by subsection 44(1) does not apply to an employee who, before a strike begins, finally leaves his employment.

* * *

l'intimée, elle, a soutenu qu'il fallait s'attacher ici à découvrir la cause véritable pour laquelle le requérant avait perdu son emploi et que, envisageant le problème sous ce jour, il était clair que le requérant avait perdu son emploi à cause de la grève puisque c'est parce qu'il savait que cette grève aurait lieu qu'il avait quitté son travail.

À l'audience, j'ai indiqué que j'inclinai à penser que l'intimée avait raison. Après réflexion, j'en suis venu à une autre conclusion.

Le paragraphe 44(1) déclare inadmissible le prestataire «qui a perdu son emploi du fait d'un arrêt de travail dû à un conflit collectif». Pour que cette disposition s'applique, il faut donc que la perte d'emploi ait été causée par l'arrêt du travail lui-même. Ce n'est pas le cas ici. Il est logiquement impossible qu'un événement en ait causé un autre si cet autre événement se serait produit même si le premier n'avait pas eu lieu. Comme le requérant avait quitté son emploi avant que la grève ne commence, il était toujours possible que cette grève n'ait pas lieu et, alors, le requérant n'aurait pas retrouvé son emploi. En réalité, le requérant n'a donc pas perdu son emploi «du fait» de la grève; il l'a perdu, plutôt, parce qu'il prévoyait que la grève aurait lieu.

Je suis donc d'opinion que le conseil arbitral a eu tort de juger que le paragraphe 44(1) rendait le requérant inadmissible au bénéfice des prestations.

Quant à cette partie de la décision attaquée qui impose une exclusion au requérant parce qu'il aurait sans justification quitté volontairement son emploi, je n'y trouve rien à redire. Le conseil pouvait certainement, sans commettre l'une des erreurs mentionnées au paragraphe 28(1) de la *Loi sur la Cour fédérale*, juger que le fait qu'un employé prévoit une grève n'est pas un motif qui le justifie de quitter son emploi.

Je ferais donc droit à la demande, je casserais cette partie de la décision attaquée qui se rapporte à l'inadmissibilité du requérant en vertu du paragraphe 44(1) et je renverrais l'affaire au conseil pour qu'il la décide en prenant pour acquis que l'inadmissibilité décrétée par le paragraphe 44(1) ne s'applique pas à l'employé qui, avant qu'une grève ne commence, a quitté définitivement son emploi.

* * *

The following is the English version of the reasons for judgment rendered by

MARCEAU J.: The real question raised by this section 28 application, and the only one which really presents a problem, can, as Pratte J. explains, be simply and precisely stated: does section 44 of the *Unemployment Insurance Act, 1971*, which states that an employee who loses his employment by reason of a stoppage of work attributable to a labour dispute is not entitled to benefits, apply to someone who finally resigns and leaves his employment just before the beginning of a strike by the employees in the unit to which he belongs?

The applicant, who is seeking to avoid the consequences of an affirmative reply, came directly to this Court without going through the Umpire, and one can understand why. The answer to the question raised seems clear-cut in terms of earlier decisions by the Umpires. There are a few rare cases in which Umpires have hesitated, citing the particular facts of the case under consideration (see, in particular, CUB 5498), but nearly all the decisions have held that a voluntary departure which is clearly motivated by the fact that a strike is imminent cannot place an employee outside the scope of section 44 (see, *inter alia*, CUB 1131, 2398, 2948, 2954, 3440, 4363, 5157 and 5498). Reference has generally been made to the concept of the "true cause" of the loss of employment, its *causa causans*, "the decisive factor leading to the resignation", and to the impossibility of allowing the intention of the legislator to be so easily circumvented. However, it would appear that this is the first time—surprising as it may seem—that this Court has been called on to decide the question, and on reflection I have to say that I also feel that the traditional reply given to it by the Umpires does not appear to be correct.

It is undoubtedly hard to argue that this position, traditionally taken by Umpires, is based on a literal reading of the section. The wording itself applies to anyone "who has lost his employment by reason of a stoppage of work attributable to a labour dispute": a person who resigns and voluntarily leaves before the stoppage of work clearly has not lost his employment by reason of the stoppage of work. Introduction of the concepts of "true cause" or "*causa causans*"—however edify-

Voici les motifs du jugement rendus en français par

LE JUGE MARCEAU: La question véritable que soulève cette demande en vertu de l'article 28 et la seule qui fait vraiment problème peut, comme l'explique monsieur le juge Pratte, se formuler de façon simple et précise: l'article 44 de la *Loi de 1971 sur l'assurance-chômage*, qui déclare inadmissible aux bénéficiaires des prestations l'employé qui perd son emploi par suite d'un arrêt de travail dû à un conflit collectif, s'applique-t-il à celui qui démissionne et quitte définitivement son emploi juste avant que ne soit déclenchée une grève des employés de l'unité dont il fait partie?

Le requérant qui cherche à s'éviter les effets d'une réponse affirmative s'est adressé à cette Cour directement sans aller devant le juge-arbitre et on comprend pourquoi. Au niveau de la jurisprudence arbitrale, la réponse à la question posée paraît acquise. On trouve quelques rares cas où les juges-arbitres ont hésité en évoquant les faits particuliers de l'espèce (voir notamment CUB 5498), mais les décisions, dans leur quasi-totalité, sont à l'effet qu'un départ volontaire clairement motivé par l'imminence d'une grève ne saurait dégager un employé de l'application de l'article 44 (voir entre autres CUB 1131, 2398, 2948, 2954, 3440, 4363, 5157 et 5498). On fait appel généralement à l'idée de la «cause véritable» de la perte d'emploi, de sa *causa causans*, de «l'élément décisif qui a emmené la démission», et on évoque l'impossibilité d'admettre que la volonté du législateur puisse être aussi aisément contournée. Il semble cependant que ce soit la première fois,—aussi étonnant que cela puisse paraître,—que cette Cour soit appelée à se pencher sur la question et après réflexion, je dois dire qu'à moi aussi la réponse traditionnelle que lui donne les juges-arbitres ne me paraît pas correcte.

Que cette position traditionnelle de la jurisprudence arbitrale ne s'appuie pas sur une interprétation littérale de l'article, il est sans doute difficile de le contester. C'est celui «qui a perdu son emploi du fait d'un arrêt de travail dû à un conflit collectif» que le texte lui-même vise; celui qui démissionne et quitte volontairement avant l'arrêt de travail ne perd évidemment pas son emploi du fait de l'arrêt de travail. L'introduction des concepts de «cause véritable» ou de «*causa causans*»—pour ce

ing these concepts may be in themselves—cannot in any way alter what is so clear.

In my view, however, the traditional approach not only contradicts the literal wording of the provision, but its very spirit as well, and this is the point I would like to emphasize. The origin of section 44 should not be forgotten (a section so fundamental that it appears to have its counterpart in all other unemployment insurance legislation: in the 1934 *Convention ensuring benefits or allowances to the involuntarily unemployed*, (1949) 40 U.N.T.S. 45, at Art. 10(2)(a); in the *Convention (No. 102) concerning minimum standards of social security*, (1955) 210 U.N.T.S. 131, at Art. 69(i); in the *European Code of Social Security*, (1968) 648 U.N.T.S. 235, at Art. 68(i); and see also as to this the publication by the International Labour Office, *Unemployment Insurance Schemes*, Geneva, ILO, 1955, at pages 131-136). The purpose, in short, is to prevent a possible diversion of unemployment insurance funds, which would be particularly reprehensible: unemployment insurance funds are intended for workers who, after losing their employment, are unable to find new employment immediately; they are not intended for employees who are inactive because they have directly (a strike) or indirectly (a lock-out) chosen to be so, and who in any case are not really unemployed; and if these funds were to be used in some way to finance striking employees, the interplay or market forces which should control the outcome of labour disputes would be entirely overthrown. The section uses the phrase “lost his employment”, but this should not be misunderstood: it refers to the “loss of employment” of a striker (or someone who is affected by a lock-out), a very special type of loss of employment resulting from a collective “stoppage of work”, which does not create a condition of unemployment and is simply one stage in the resolution of an employer-employee dispute. A person who resigns before the strike begins has not “lost his employment” as the striker has done: the loss of employment is individual in his case, makes him unemployed and is final. There is no longer any reason for the disentanglement of the striker to apply to him: it is only fair that he should have access to the funds intended to aid workers who have lost their employment and are seeking new employ-

que ces concepts peuvent en eux-mêmes contenir de vraiment éclairant—ne saurait rien changer à une telle évidence.

a Mais, à mon avis, ce n'est pas uniquement le texte pris littéralement que la manière de voir traditionnelle contredit, c'est l'esprit même de la disposition, et c'est sur ce point que je voulais insister. Il ne faut pas oublier en effet la raison b d'être de cet article 44, (un article si fondamental qu'on retrouve son pendant, apparemment, dans toutes les législations d'assurance-chômage (dans la Convention de 1934 sur l'assurance-chômage (*Convention assurant aux chômeurs involontaires des indemnités ou des allocations*), (1949) 40 U.N.T.S. 45, c'est l'alinéa 10(2)a); dans la Convention (n° 102) concernant la norme minimum de la sécurité sociale, (1955) 210 U.N.T.S. 131, c'est le par. 69i); dans le Code européen de sécurité sociale, (1968) 648 U.N.T.S. 235, c'est le par. 68i); voir aussi à ce sujet la publication du Bureau international du travail, *Les systèmes d'assurance-chômage*, Genève, B.i.t., 1955, aux pages 131-136). Il s'agit en somme d'éviter un détournement possible des fonds d'assurance-chômage, qui serait tout spécialement déplorable: les fonds d'assurance-chômage sont destinés à des travailleurs qui, après avoir perdu leur emploi, ne parviennent pas à s'en trouver immédiatement un nouveau; ils ne sont pas destinés à des employés qui sont inactifs parce qu'ils ont directement (grève) ou indirectement (lock-out) choisi de l'être et qui, de toute façon, ne sont pas véritablement en chômage; et s'il fallait que ces fonds servent de quelque façon à financer des employés en grève, le jeu des forces économiques devant présider à la solution des conflits ouvriers pourrait être complètement faussé. L'article utilise l'expression «perd son emploi» mais, il ne faut pas s'y tromper, il s'agit de la «perte d'emploi» du gréviste (ou de celui qui est sous le coup d'un lock-out), une perte d'emploi fort spéciale qui résulte d'une «cessation de travail» collective, ne crée pas d'état de chômage, et constitue une simple étape de solution d'un conflit employeur-employés. Or, celui qui démissionne avant le déclenchement de la grève ne «perd pas son emploi» à la manière du gréviste: la perte d'emploi dans son cas est individuelle, elle le rend chômeur et elle est définitive. On n'a plus aucune raison de maintenir à son égard l'inadmissibilité du gréviste: il n'est que justice qu'il ait accès à des

ment, since he is in precisely this position; and there is no reason to fear that the benefits he may receive will influence his conduct in relation to the labour dispute, since he is not on strike and his loss of employment is final. A person who resigns before the strike and so avoids the disentitlement imposed on the striker is not circumventing the intent of the legislator: section 44 is not a punitive provision. He avoids the disentitlement because, by completely altering his status, he never becomes a striker—unless his resignation is only a subterfuge, and is simply a means of bringing on a strike, as would be the case with mass resignations instigated by a group of employees, resignations which the employer could not in practice accept. That would undoubtedly be a fraud on the Act which would immediately be penalized; but there is no question of that here: this was a real, genuine and individual resignation.

By resigning on the eve of the strike the applicant, in my opinion, legitimately placed himself beyond the scope of section 44. However (and I add this to answer the secondary question raised by this case), it is clear that his "loss of employment" was essentially that contemplated by section 41, and the fact that he initiated it himself must subject him to the six-week disqualification applicable to anyone who leaves his employment without just cause.

I would therefore dispose of this application as suggested by Pratte J.

* * *

The following is the English version of the reasons for judgment rendered by

MACGUIGAN J.: I concur.

The Employment and Immigration Commission and the majority on the Board of Referees were right in the sense that the ulterior intent (or motive)³ of the claimant was clearly, by resigning, to avoid the loss of benefits as a striker.

³ For the distinction between immediate and ulterior intent (motive), see Glanville Williams, *Criminal Law: The General Part*, 2nd ed., London, Stevens & Sons Ltd., 1961, No 21, p. 48.

fonds destinés à aider des travailleurs qui ont perdu leur emploi et s'en cherchent un nouveau, puisqu'il est exactement dans cette situation; et il n'y a aucune raison de craindre que les bénéfices qu'il peut recevoir influencent son comportement par rapport au conflit ouvrier, puisqu'il n'est pas gréviste et que sa perte d'emploi est définitive. Celui qui démissionne avant la grève et évite ainsi l'inadmissibilité réservée au gréviste ne contourne pas la volonté du législateur; l'article 44 n'est pas une disposition punitive. Il évite l'inadmissibilité parce qu'en modifiant complètement son état il ne devient jamais gréviste. À moins que la démission ne soit qu'apparente et ne constitue qu'une façon de déclencher une grève comme ce serait le cas de démissions collectives fomentées par un groupe d'employés, démissions auxquelles l'employeur ne pourrait, en pratique, donner effet. Il y aurait là sans doute une fraude à la Loi qui serait immédiatement sanctionnée. Mais rien de tel ici, on parle d'une démission réelle, vraie, individuelle.

En démissionnant la veille de la grève, le requérant s'est, à mon sens, à bon droit dégagé de l'application de l'article 44. Cependant, (et j'ajoute ceci pour rejoindre la question secondaire que soulève le dossier) il est clair que sa «perte d'emploi», là, était celle définitive prévue à l'article 41 et que le fait qu'il l'ait lui-même provoquée doit lui faire encourir la disqualification de six semaines qui frappe celui qui quitte son emploi sans justification.

Je disposerais donc de cette demande comme le suggère monsieur le juge Pratte.

* * *

Voici les motifs du jugement rendu en français par

LE JUGE MACGUIGAN: Je suis d'accord.

La Commission de l'emploi et de l'immigration et la majorité du conseil arbitral eurent raison dans le sens que l'intention ultérieure (ou le motif)³ du prestataire fut clairement, en démissionnant, d'éviter la perte des prestations comme gréviste.

³ Pour la distinction entre l'intention immédiate et l'intention ultérieure (motif) voir Glanville Williams, *Criminal Law: The General Part*, 2^e éd., London, Stevens & Sons Ltd., 1961, n^o 21, p. 48.

However, the wording of subsection 44(1) of the *Unemployment Insurance Act* ("the Act") does not suggest such a subjective interpretation:

44. (1) A claimant who has lost his employment by reason of a stoppage of work attributable to a labour dispute at the factory, workshop or other premises at which he was employed is not entitled to receive benefit until

(a) the termination of the stoppage of work,

The provision refers to loss of employment by reason of a stoppage of work attributable to a labour dispute, and the French wording appears to have the same meaning as the English. It is then a question of an objective event, not a subjective intent, and nothing in the context suggests the need for any other construction. Indeed, a striker retains his ties with the employer,⁴ but an employee who resigns abandons completely his right to return to work. In the case at bar the claimant broke his ties with his employer by his act of resignation, and it would be unrealistic under the Act to characterize this act as anything other than a voluntary loss without just cause. Accordingly, the applicable subsection of the Act is 41(1), not 44(1).

I would therefore dispose of this application as suggested by Mr. Justice Pratte.

⁴ It is apparent that I concur in the dissenting reasons of Marceau J. in *Goulet v. Canada Employment and Immigration Commission*, [1984] 1 F.C. 653 (C.A.), that the loss of employment during a labour dispute envisaged by section 44 is essentially a temporary loss of employment. The judgment in *Goulet* will have to be reconsidered at an appropriate time.

Mais le texte du paragraphe 44(1) de la *Loi sur l'assurance-chômage* (la Loi) ne suggère pas une interprétation si subjective:

44. (1) Un prestataire qui a perdu son emploi du fait 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 tant que ne s'est pas réalisée l'une des éventualités suivantes, à savoir:

(a) la fin de l'arrêt du travail,

Le libellé réfère à une perte d'emploi du fait d'un arrêt de travail dû à un conflit collectif, et le texte anglais apparaît avoir le même sens. C'est alors une question d'un événement objectif et pas d'une intention subjective, et il n'y a rien dans le contexte qui indique la nécessité d'une autre interprétation. En effet, le gréviste retient ses liens avec son employeur⁴ mais le démissionnaire a complètement abandonné son droit de retourner à son emploi. En l'espèce le prestataire a rompu ses liens avec son employeur par son acte de démission et il ne serait pas réaliste selon la Loi de caractériser cet acte autrement qu'une perte volontaire sans justification. En conséquence, le paragraphe de la Loi qui s'y applique est 41(1) et non 44(1).

Je disposerais donc de cette demande comme le suggère monsieur le juge Pratte.

⁴ Il est évident que je suis d'accord avec les motifs dissidents du juge Marceau dans l'affaire *Goulet c. Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, [1984] 1 C.F. 653 (C.A.), que la perte d'emploi envisagée à l'article 44 pendant un conflit collectif est une perte d'emploi essentiellement temporaire. À une occasion appropriée il sera nécessaire de réexaminer la décision dans *Goulet*.