

A-358-83

A-358-83

**Gilles Goulet (Applicant)**

v.

**Canada Employment and Immigration Commission, Léo Lavigne, Chairman of the Board of Referees, Denise Gagnon, Member of the Board of Referees and Madeleine Brosseau, Member of the Board of Referees (Respondents)**

and

**Deputy Attorney General of Canada (Mis-en-cause)**

Court of Appeal, Pratte, Marceau and Hugessen JJ.—Montreal, October 4; Ottawa, October 26, 1983.

*Unemployment insurance — Application to review decision of Board of Referees upholding Unemployment Insurance Commission's imposition of six-week disqualification period — Applicant locked out in June — Work stoppage ending November — Applicant not recalled because of alleged misconduct during dispute against employer — S. 41 Unemployment Insurance Act, 1971 providing claimant disqualified from receiving benefits if losing employment by reason of own misconduct — S. 43(1) imposing maximum disqualification period of six weeks — Applicant alleging lost employment when work stoppage began — Applicant also submitting s. 59 Unemployment Insurance Regulations barring application of s. 41 — S. 59 providing employment terminating more than 13 weeks prior to claim for benefits not employment for purposes of s. 41 of Act — Application allowed — S. 41(1) imposing exception to general rule and must be strictly interpreted — Cannot lose what do not have — Applicant losing employment as result of work stoppage attributable to labour dispute — S. 44(1) providing "claimant who has lost his employment by reason of a stoppage of work attributable to a labour dispute" applies — Dissenting opinion that "lost his employment" having different meanings in ss. 41 and 44 and application should be dismissed — Unemployment Insurance Act, 1971, S.C. 1970-71-72, c. 48, ss. 2(1)(n) (as am. by S.C. 1976-77, c. 54, s. 26(7)), 17 (as am. by S.C. 1978-79, c. 7, s. 4), 41(1),(2), 43 (as am. by S.C. 1974-75-76, c. 80, s. 16; S.C. 1976-77, c. 54, s. 42), 44(1), 94 — Federal Court Act, R.S.C. 1970 (2nd Supp.), c. 10, s. 28 — Unemployment Insurance Regulations, C.R.C., c. 1576, s. 59(1).*

COUNSEL:

R. Cousineau and G. Campeau for applicant.

G. Leblanc and C. Bureau for respondents.

**Gilles Goulet (requérant)**

c.

**Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada, Léo Lavigne, président du conseil arbitral, Denise Gagnon, membre du conseil arbitral et Madeleine Brosseau, membre du conseil arbitral (intimés)**

et

**Sous-procureur général du Canada (mis-en-cause)**

Cour d'appel, juges Pratte, Marceau et Hugessen—Montréal, 4 octobre; Ottawa, 26 octobre 1983.

*Assurance-chômage — Demande visant à faire annuler une décision d'un conseil arbitral qui a maintenu l'exclusion de six semaines imposée par la Commission d'assurance-chômage — Le requérant a été mis en lock-out au mois de juin — L'arrêt de travail a pris fin au mois de novembre — Le requérant n'a pas été rappelé à cause de ses agissements envers son employeur au cours du conflit — L'art. 41 de la Loi de 1971 sur l'assurance-chômage prévoit qu'un prestataire est exclu du bénéfice des prestations s'il perd son emploi en raison de sa propre inconduite — L'art. 43(1) fixe la durée maximale de l'exclusion à six semaines — Le requérant prétend avoir perdu son emploi au moment où l'arrêt de travail a débuté — Le requérant fait également valoir que l'art. 59 du Règlement sur l'assurance-chômage s'oppose à toute application de l'art. 41 — L'art. 59 prévoit que l'emploi qu'un prestataire cesse d'exercer plus de 13 semaines avant sa demande de prestations n'est pas un emploi aux fins de l'application de l'art. 41 de la Loi — Demande accueillie — L'art. 41(1) crée une exception à la règle générale et doit donc être interprété de façon stricte — On ne peut perdre ce que l'on n'a pas — Le requérant a perdu son emploi en raison d'un arrêt de travail décrété dans le cadre d'un conflit de travail — L'art. 44(1) qui prévoit qu'un «prestataire qui a perdu son emploi du fait d'un arrêt de travail dû à un conflit collectif» s'applique — Selon la dissidence, l'expression «a perdu son emploi» n'est pas utilisée dans le même sens dans les art. 41 et 44 et la demande devrait être rejetée — Loi de 1971 sur l'assurance-chômage, S.C. 1970-71-72, chap. 48, art. 2(1)n) (mod. par S.C. 1976-77, chap. 54, art. 26(7)), 17 (mod. par S.C. 1978-79, chap. 7, art. 4), 41(1),(2), 43 (mod. par S.C. 1974-75-76, chap. 80, art. 16; S.C. 1976-77, chap. 54, art. 42), 44(1), 94 — Loi sur la Cour fédérale, S.R.C. 1970 (2<sup>e</sup> Supp.), chap. 10, art. 28 — Règlement sur l'assurance-chômage, C.R.C., chap. 1576, art. 59(1).*

AVOCATS:

R. Cousineau et G. Campeau pour le requérant.

G. Leblanc et C. Bureau pour les intimés.

## SOLICITORS:

*Campeau & Cousineau*, Montreal, for applicant.

*Department of Justice*, Montreal, for respondents.

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

MARCEAU J. (*dissenting*): This application made in accordance with section 28 of the *Federal Court Act* [R.S.C. 1970 (2nd Supp.), c. 10] seeks to set aside a decision rendered by a Board of Referees sitting pursuant to section 94 of the *Unemployment Insurance Act, 1971*, S.C. 1970-71-72, c. 48.

The facts which gave rise to the decision *a quo* are straightforward and clear. On June 19, 1982 the directors of David Biscuits Inc. of Montreal, when negotiations for the conclusion of a new collective agreement with their employees broke down, ordered that their plant be closed, and thus ordered a lock-out which the employees quickly followed by a strike vote. The work stoppage continued for over five months, as it was not until November 22 that the parties were finally able to arrive at a settlement. The plant immediately reopened and work gradually resumed. There was no question of continuing operations at the same pace as before the work stoppage, first because of the time of year, traditionally less active, and second because of an adverse economic climate; recall lists accordingly had to be prepared in accordance with the plant's needs and the seniority rights of employees, and in the end several employees were not recalled. However, of the employees not recalled once operations were back to normal, five had been disqualified by the company's managers on a ground other than the lack of work. They were laid off for good and dismissed because of their actions during the dispute (they had apparently thrown "Molotov cocktails" at the company's building). Applicant was one of the five employees.

The Commission officer responsible for considering applicant's application for benefits felt that this was a case to which section 41 of the Act

## PROCUREURS:

*Campeau & Cousineau*, Montréal, pour le requérant.

*Ministère de la Justice*, Montréal, pour les intimés.

*Voici les motifs du jugement rendu en français par*

LE JUGE MARCEAU (*dissident*): Cette demande portée en vertu de l'article 28 de la *Loi sur la Cour fédérale* [S.R.C. 1970 (2<sup>e</sup> Supp.), chap. 10] vise à obtenir l'annulation d'une décision rendue par un conseil arbitral siégeant sous l'autorité de l'article 94 de la *Loi de 1971 sur l'assurance-chômage*, S.C. 1970-71-72, chap. 48.

Les faits qui ont conduit à la décision attaquée sont simples et clairs. Le 19 juin 1982, les administrateurs de la maison Biscuits David Inc. de Montréal, suite à l'échec des négociations avec leurs employés en vue de la passation d'une nouvelle convention collective, ordonnaient la fermeture de leur usine, décrétant ainsi un lock-out que les employés s'empressaient de doubler d'un vote de grève. L'arrêt de travail devait se poursuivre plus de cinq mois, car ce n'est que le 22 novembre que les parties pouvaient enfin venir à un règlement. L'usine aussitôt rouvrit ses portes et le travail reprit progressivement. Il n'était pas question de reprendre les opérations au même rythme qu'avant l'arrêt de travail, d'abord à cause de la période de l'année traditionnellement moins active et aussi de la conjoncture économique défavorable; aussi fut-il nécessaire d'établir des listes de rappel en fonction des besoins de l'usine et compte tenu des droits d'ancienneté des travailleurs, et finalement, plusieurs employés ne furent pas rappelés. Mais parmi les employés non rappelés une fois les opérations redevenues normales, cinq avaient été exclus par les dirigeants de la compagnie pour un motif autre que le manque de travail: ils avaient été définitivement mis de côté et congédiés à cause de leurs agissements au cours du conflit (ils avaient apparemment lancé des «cocktails Molotov» sur l'immeuble de la compagnie). Le requérant était l'un de ces cinq employés.

L'officier de la Commission chargé d'examiner la demande de prestations du requérant considéra qu'il se trouvait devant un cas d'application de

applied, and he issued a six-week disqualification notice in respect of applicant. Subsection (1) of section 41 of the Act provides that: "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", a disqualification which subsection 43(1) [as am. by S.C. 1974-75-76, c. 80, s. 16] fixes at a maximum of six weeks.

Applicant objected to imposition of this disqualification and appealed to a Board of Referees. His position was that, as he had ceased to work when the plant was closed down on June 18, and his application for benefits was not submitted by him until November 3, subsection 59(1) of the [Unemployment Insurance] Regulations [C.R.C., c. 1576] adopted pursuant to the Act was a bar to any application of subsection 41(1) of the Act, since the provision which it contains reads as follows:

59. (1) Employment of a claimant that terminates more than 13 weeks prior to the time his claim for benefit is made is not employment for the purposes of section 41 of the Act.

The Board refused to accept applicant's arguments, and this is the decision *a quo*.

Applicant maintained that the Board erred in its interpretation of subsection 59(1) of the Regulations as well as in its [TRANSLATION] "interpretation of the concept of 'loss of employment' used in section 41 of the Act". His argument was still that over thirteen weeks had elapsed between the time when he ceased working (June 17, 1982) and that when he filed his application for benefits (November 3, 1982). Besides, he added he [TRANSLATION] "could not lose his employment with David Biscuits in November 1982, since he had been unemployed since June 17, 1982 as the result of a labour dispute", a statement which he said he based directly on the wording of subsection (1) of section 44 of the Act, which states:

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,

l'article 41 de la Loi et il émit à l'adresse du prestataire un avis d'exclusion de six semaines. Le paragraphe (1) de l'article 41 de la Loi stipule, en effet, que: «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», exclusion que le paragraphe (1) de l'article 43 [mod. par S.C. 1974-75-76, chap. 80, art. 16] fixe à une durée maxima de six semaines.

Le requérant s'objecta à l'imposition de l'exclusion et en appela à un conseil arbitral. Sa position était qu'ayant cessé de travailler au moment où l'usine avait fermé ses portes le 18 juin et sa demande de prestations ayant été présentée par lui le 3 novembre seulement, le paragraphe 59(1) du Règlement [sur l'assurance-chômage, C.R.C., chap. 1576] adopté sous l'empire de la Loi s'opposait à toute application du paragraphe 41(1) de la Loi, puisque la disposition qu'il contient se lit comme suit:

59. (1) L'emploi qu'un prestataire cesse d'exercer plus de 13 semaines avant la date à laquelle est formulée sa demande de prestations n'est pas un emploi aux fins d'application de l'article 41 de la Loi.

Le conseil refusa de suivre le requérant dans ses prétentions et c'est cette décision qui est ici attaquée.

Le requérant prétend que le conseil a erré dans son interprétation du paragraphe 59(1) du Règlement comme dans son «interprétation du concept de "perte d'emploi" énoncé à l'article 41 de la Loi». Son argumentation est encore que plus de treize semaines se sont écoulées entre le moment où il a cessé d'exercer son emploi (17 juin 1982) et celui où il a formulé sa demande de prestations (3 novembre 1982). Il ajoute d'ailleurs qu'il «ne pouvait perdre son emploi chez Biscuits David en novembre 1982, puisqu'il était sans emploi depuis le 17 juin 1982 suite à un conflit de travail», affirmation qu'il dit tirer directement du texte même du paragraphe (1) de l'article 44 de la Loi qui dit:

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,

(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.

As may be seen, applicant challenges the validity of the Board's decision by appealing to the actual wording used in the provisions of the Act and Regulations which, in his opinion, are at issue, namely those of subsections 41(1) and 44(1) of the Act and 59(1) of the Regulations.

I think that subsection 59(1) of the Regulations must quickly be eliminated from the discussion. Applicant started with the proposition that, within the meaning of the Act, he lost his employment on June 17 and could not lose it again. If he is right, he has no need to rely on any exceptional provision to protect himself from the application of section 41 of the Act. In fact, applicant weakens his case by citing 59(1), since this leads to an admission on his part that his being laid off was in some way connected with his misconduct, which would necessarily mean that he would have to use a date subsequent to June 15, and this is in direct contradiction with the starting point of his argument, unless the consequences of his misconduct are to be given retroactive effect, which is quite inconceivable.

In fact, it is only the use of this very expression "lost his employment" in sections 41 and 44 that enables applicant to give his argument a strong appearance of plausibility, by proclaiming that he could not lose what he had already lost. How is it that these provisions lend plausibility to applicant's arguments? Because, of course, one is inclined to assume that the expression "lost his employment" is used in the same way in both subsections 41(1) and 44(1). This is a normal reaction, but with respect for those who take a different view, I feel it must be revised, for I think the expression clearly has not been used in the same way in the two subsections.

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.

Le requérant, on le voit, conteste la validité de la décision du conseil en faisant appel aux termes mêmes utilisés dans les dispositions de la Loi et du Règlement qui seraient, à son avis, mises en cause, soit celles des paragraphes 41(1), 44(1) de la Loi et 59(1) du Règlement.

Il faut, je pense, s'empresse d'éliminer du débat le paragraphe 59(1) du Règlement. Le requérant part de la proposition qu'au sens de la Loi, il a perdu son emploi le 17 juin et qu'il ne pouvait le perdre de nouveau. S'il a raison, il n'a aucunement besoin de se rabattre sur quelque disposition d'exception pour se protéger de l'application de l'article 41 de la Loi. Le requérant affaiblit même sa thèse en invoquant 59(1), puisqu'il en résulterait une admission de sa part que sa mise à pied est rattachée de quelque façon à de l'inconduite, ce qui conduirait nécessairement à lui attribuer une date postérieure au 15 juin, en contradiction directe avec le point de départ de son argumentation, à moins de songer à donner un effet rétroactif aux conséquences de son inconduite, ce qui est difficilement pensable.

De fait, c'est strictement l'utilisation de la même expression «perdu son emploi»\* dans les deux articles 41 et 44 qui fournit au requérant la possibilité de donner à sa prétention une forte apparence d'évidence en proclamant qu'il ne pouvait perdre ce qu'il avait déjà perdu. Et d'où vient que les textes prêtent à la thèse du requérant cette apparence d'évidence? Bien sûr, de ce que l'on est porté à prendre pour acquis que l'expression «perdre son emploi» est utilisée dans le même sens dans les deux paragraphes 41(1) et 44(1). La réaction est normale mais je crois, avec respect pour ceux qui ne partagent pas mon avis, qu'elle est à revoir, car il m'apparaît clair que l'expression n'a pas été utilisée dans le même sens dans les deux paragraphes.

\* [Note de l'arrêstiste: l'expression est tirée du paragraphe 44(1) dont le texte français diffère, quant à la forme seulement, de celui du paragraphe 41(1) où l'expression employée est «perd son emploi». Le texte anglais emploie, dans les deux cas, *lost his employment*.]

Two points indicate that the words "lost his employment" do not have the same meaning in both provisions. The first is straightforward. Section 41 expressly distinguishes someone who has "lost his employment" from someone who has "voluntarily left", thereby limiting the scope of the phrase to a forced departure, a lay-off. Section 44 speaks of someone who loses his employment by reason of a work stoppage attributable to a labour dispute, covering both the case of a strike voted on by employees and of a lock-out ordered by the employer.

The second point is less easy, because it requires some analysis of the provision, but in my opinion it is still conclusive. The loss of employment involved in section 41 is loss of employment which "qualified" the insured to receive benefits, since the section imposes a disqualification: the insured will be denied benefits to which he would otherwise have been entitled. As we know, in order to be entitled to benefits, an insured must have had "an interruption of earnings from employment" (section 17 of the Act [as am. by S.C. 1978-79, c. 7, s. 4]), an expression which refers essentially (paragraph 2(1)(n)) to: "that interruption that occurs in the earnings of an insured person when after a period of employment with an employer the insured person has a lay-off or separation from that employment". In 1977 the words "or a reduction in his hours of work for that employer resulting in a prescribed reduction in earnings" (S.C. 1976-77, c. 54, s. 26(7)) were added to this basic definition, but the principle that an interruption of earnings, complete or partial, must be final in order to qualify an insured remains the same. It follows from this that the loss of employment under section 41 is necessarily a final loss of employment. On the other hand, the loss of employment referred to in section 44 is essentially a temporary loss of employment, since it results strictly from a work stoppage attributable to a labour dispute, and will end as such at the end of

Deux constatations permettent de réaliser que les mots «a perdu son emploi» n'ont pas le même sens dans les deux textes. La première est simple. L'article 41 distingue expressément celui qui a «perdu son emploi» et celui qui le «quitte volontairement», limitant ainsi la portée de l'expression au cas d'un départ forcé, d'une mise à pied. L'article 44, lui, parle de celui qui perd son emploi par suite d'un arrêt de travail dû à un conflit collectif, visant à la fois le cas de grève voté par les employés et celui de lock-out décrété par le patron.

La seconde constatation est moins facile parce qu'elle exige une certaine analyse de la disposition mais elle reste, à mon sens, aussi concluante. La perte d'emploi dont il s'agit à l'article 41 est une perte d'emploi qui «qualifiait» l'assuré à des prestations, puisqu'il est question d'exclusion (en anglais, *disqualification*): l'assuré se voit dénier des prestations auxquelles, autrement, il avait droit. Or, l'on sait que pour avoir droit à des prestations, un assuré doit avoir subi un «arrêt de la rémunération provenant de son emploi»<sup>1</sup> (article 17 de la Loi [mod. par S.C. 1978-79, chap. 7, art. 4]), expression qui désigne, fondamentalement, (alinéa 2(1)n): «l'arrêt de la rémunération d'un assuré lorsque celui-ci cesse d'être à l'emploi d'un employeur par suite de mise à pied ou pour toute autre raison»<sup>2</sup>. En 1977, ont été ajoutés à cette définition de base les mots «ou une réduction de ses heures de travail entraînant une réduction de rémunération telle que prescrite» (S.C. 1976-77, chap. 54, art. 26(7)), mais le principe que l'arrêt de rémunération, qu'il soit complet ou partiel, doit être définitif pour qualifier un assuré est resté le même. Il faut conclure de là que la perte d'emploi de l'article 41 est une perte d'emploi nécessairement définitive. En revanche, la perte d'emploi envisagée à l'article 44 est une perte d'emploi essentiellement temporaire, puisqu'elle résulte strictement d'un arrêt de travail dû à un conflit collectif et qu'elle se terminera en tant que telle au

<sup>1</sup> Dans la version anglaise: «an interruption of earnings from employment».

<sup>2</sup> Dans la version anglaise: «interruption that occurs in the earnings of an insured person when after a period of employment with an employer the insured person has a lay-off or separation from that employment».

the work stoppage at the latest. The section does not speak of a disqualification but of the individual being not entitled, because it concerns a loss which in itself does not qualify him for benefits: the employee does not cease to be employed by the employer and the employer-employee relationship has not been dissolved. Furthermore, while section 44 clearly states that one of the conditions of eligibility for benefits is not being unemployed because of a labour dispute, it should be noted that it was adopted, judging from its structure, solely in order to determine the extent of the disentitlement period, that is, the period during which the insured will be presumed to be unemployed because of a labour dispute for the purposes of the Act.

Thus, the phrase "lost his employment" is not used in the same sense in sections 44 and 41, and it cannot be said, solely on the basis of the legislation, that section 44 automatically excludes any possible application of section 41. Why would this be the case? What could rationally support the argument that someone who has lost his employment temporarily because of a labour dispute could then no longer finally lose it at the end of the dispute as a result of his own misconduct? Clearly, there would not seem to be any reason. If an employee who is on strike acts in such a way as to authorize the employer to prohibit him from returning to work, once the dispute is at an end, why would he be exempt from the penalty imposed on anyone who becomes unemployed, not despite his best efforts, but on the contrary through his own fault?

I cannot think that for the purposes of giving effect to the *Unemployment Insurance Act, 1971*, applicant and his four companions, who were struck from the recall lists because of reprehensible behaviour, should be treated exactly the same way as individuals who were not recalled to work solely because there was no longer any work for them to do. I consider that for both groups, the end of the work stoppage was the starting point for the final loss of employment that caused the interruption of earnings on which the qualification for benefits is based under the Act, and this is the relevant time for the application, if appropriate, of section 41.

plus tard à la fin de l'arrêt de travail. L'article ne parle pas d'exclusion ou de *disqualification* mais d'inadmissibilité (*not entitled*), parce qu'il s'agit d'une perte qui en elle-même ne qualifie pas à des prestations, l'employé ne cessant pas d'être à l'emploi de l'employeur et le lien employeur-employé n'étant pas dissous. D'ailleurs, si l'article 44 atteste bien que l'une des conditions pour être éligible à des prestations est de n'être pas sans travail à cause d'un conflit collectif, il convient de noter qu'il a été adopté, si on s'en remet à sa forme, uniquement en vue de déterminer l'étendue de la période d'inadmissibilité, c'est-à-dire de la période au cours de laquelle l'assuré sera présumé pour les fins d'application de la Loi comme étant sans travail à cause du conflit collectif.

Ainsi, l'expression «a perdu son emploi» n'est pas utilisée dans le même sens aux articles 44 et 41 de sorte qu'on ne saurait, sur la seule base des textes, dire que l'article 44 exclut automatiquement toute possibilité d'application de l'article 41. Et pourquoi alors en serait-il ainsi? Quel motif pourrait conduire à soutenir rationnellement que celui qui a perdu son emploi temporairement à cause d'un conflit collectif ne pourrait plus ensuite le perdre définitivement, à la fin du conflit, en raison de sa propre inconduite? Il me semble évident qu'il y en a aucun. Si un employé en grève agit de façon à autoriser l'employeur à lui dénier toute possibilité de retour au travail, une fois le conflit résolu, pourquoi serait-il exempt de la pénalité imposée à celui qui tombe en chômage, non pas malgré lui, mais au contraire par sa propre faute?

Je ne me résigne pas à penser que pour les fins d'application de la *Loi de 1971 sur l'assurance-chômage*, le requérant et ses quatre compagnons qui ont été rayés des listes de rappel à cause de gestes répréhensibles doivent être traités exactement comme ceux qui n'ont pas été rappelés à l'usine pour le seul motif qu'il n'y avait plus de travail pour eux. Et je crois que pour les uns et pour les autres, c'est au moment de la fin de l'arrêt de travail que débute la perte d'emploi définitive produisant l'arrêt de rémunération susceptible au sens de la Loi de qualifier à des prestations, et c'est à ce moment qu'il faut se placer pour les fins d'application, le cas échéant, de l'article 41.

Accordingly, I do not feel that the Board of Referees erred in maintaining the six-week disqualification imposed on applicant under sections 41 and 43 of the Act. This application for review made against their decision is without foundation and I would dismiss it.

\* \* \*

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

HUGESSEN J.: This is an application in accordance with section 28, from a decision of a board of referees established pursuant to the *Unemployment Insurance Act, 1971*.

Applicant was employed by the company David Biscuits. On June 19, 1982, the employer ordered a lock-out, so that applicant's last working day was June 17, 1982. The dispute dragged on and employees only began returning to work gradually between November 22 and 29, 1982. However, applicant was not called back: the employer refused to re-hire him because of certain allegations of criminal offences committed by him against the employer and its property during the dispute. He applied for unemployment insurance benefits, but respondent Commission imposed on him a six-week disqualification pursuant to section 41 and section 43 of the Act. His appeal to the Board of Referees was dismissed: hence this application in accordance with section 28 of the *Federal Court Act*.

Subsection 41(1) of the *Unemployment Insurance Act, 1971* reads as follows:

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. [My emphasis.]

This subsection, which by its very wording imposes an exception to the general rule, must be strictly interpreted.

With respect, it appears to me that the Commission and the Board of Referees erred in law. In their view, applicant lost his employment by reason of his own misconduct. This loss allegedly occurred in November, when his employer refused to re-hire him. You cannot lose what you do not have. At the time that employees returned to work in November 1982, applicant had already lost his

Je ne crois donc pas que le conseil arbitral ait erré en maintenant l'exclusion de six semaines imposée au requérant sous l'autorité des articles 41 et 43 de la Loi. Cette demande de révision faite à l'encontre de leur décision n'est pas fondée et je la rejetterais.

\* \* \*

*Voici les motifs du jugement rendu en français par*

LE JUGE HUGESSEN: Il s'agit d'une demande en vertu de l'article 28, à l'encontre d'une décision du conseil arbitral constitué sous l'empire de la *Loi de 1971 sur l'assurance-chômage*.

Le requérant était à l'emploi de la compagnie Biscuits David. Le 19 juin 1982, l'employeur a décrété un lock-out, de telle sorte que le dernier jour de travail du requérant a été le 17 juin 1982. Le conflit a traîné en longueur et la rentrée au travail n'eut lieu que progressivement entre le 22 et le 29 novembre 1982. Le requérant, toutefois, ne fut pas rappelé: l'employeur a refusé de le réengager en raison de certaines accusations d'actes criminels qu'il aurait commis à l'égard de l'employeur et de sa propriété dans le cours du conflit. Il a fait une demande de prestations d'assurance-chômage, mais la Commission intimée lui a imposé une exclusion de six semaines en vertu des articles 41 et 43 de la Loi. Son appel au conseil arbitral a été rejeté, d'où la présente demande en vertu de l'article 28 de la *Loi sur la Cour fédérale*.

Le paragraphe 41(1) de la *Loi de 1971 sur l'assurance-chômage* se lit comme suit:

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 inculpation ou s'il quitte volontairement son emploi sans justification. [Mes soulignés.]

Ce paragraphe, qui par ses termes mêmes impose une exclusion de la règle générale, doit recevoir une interprétation stricte.

Avec respect, il me semble que la Commission et le conseil des arbitres ont erré en droit. D'après eux, le requérant a perdu son emploi en raison de sa propre inculpation. Cette perte aurait eu lieu au mois de novembre, au moment où son employeur a refusé de le réengager. Or, on ne peut perdre ce qu'on ne possède pas. Au moment de la rentrée au travail au mois de novembre 1982, le requérant

employment within the meaning of the Act as a result of the lock-out. This can be seen merely by reading the introductory portion of subsection 44(1):

44. (1) A claimant who has lost his employment by reason of a stoppage of work attributable to a labour dispute . . . [My emphasis.]

There is no doubt in the case at bar that there was a labour dispute at David Biscuits from June 19, 1982 onwards. That accordingly is when applicant lost his employment; as he did not resume it when the dispute was over, in November, he then became eligible within the meaning of the Act, without having to undergo a disqualification period.

At the hearing, respondents cited subsection (2) of section 41, which reads as follows:

41. . . .

(2) For the purposes of this section, loss of employment within the meaning of subsection (1) does not include loss of employment on account of membership in, or lawful activity connected with any association, organization or union of workers. [My emphasis.]

This subsection does not help in solving the case at bar. The wording itself indicates that it only applies to the loss of employment mentioned in subsection (1) of the section, that is a loss of employment by reason of the employee's misconduct. In other words, all that subsection 41(2) provides is that participation in a lawful activity of a union cannot constitute misconduct within the meaning of the Act. In the case of applicant, he lost his employment at the time of the lock-out in June 1982, and there was no question of misconduct on his part at that time. Once it had been lost, this employment was never recovered and applicant could not lose it a second time, for misconduct or any other cause.

I would accordingly allow the application, set aside the decision of the Board of Referees and refer the case back to it to be again decided on the assumption that applicant did not lose his employment by reason of his own misconduct.

PRATTE J.: I concur.

avait déjà perdu son emploi au sens de la Loi par le fait du lock-out. Il suffit de lire les mots introductifs du paragraphe 44(1) pour s'en rendre compte:

44. (1) Un prestataire qui a perdu son emploi du fait d'un arrêt de travail dû à un conflit collectif . . . [Mes soulignés.]

Il ne fait aucun doute, dans le présent dossier, qu'il y a eu conflit collectif (en anglais, «*labour dispute*») chez Biscuits David à partir du 19 juin 1982. Donc c'est à ce moment-là que le requérant a perdu son emploi; comme il ne l'a pas repris à la fin du conflit, au mois de novembre, il devenait, dès lors, admissible, au sens de la Loi, sans avoir à subir une période d'exclusion.

À l'audience, les intimés ont invoqué le deuxième paragraphe de l'article 41, qui se lit comme suit:

41. . . .

(2) Aux fins du présent article, la perte d'emploi au sens où l'entend le paragraphe (1) ne comprend pas la perte d'emploi pour affiliation à une association, une organisation ou un syndicat de travailleurs ou pour activité licite s'y rattachant. [Mes soulignés.]

Ce paragraphe n'aide pas à la solution du présent litige. Par ses termes mêmes, il ne s'applique qu'à la perte d'emploi mentionnée au paragraphe (1) du même article, c'est-à-dire une perte d'emploi en raison de l'inconduite de l'employé. En d'autres termes, tout ce que le paragraphe (2) de l'article 41 décrète, c'est que la participation à une activité licite d'un syndicat ne peut pas constituer une inconduite au sens de la Loi. Or, dans le cas du requérant, il a perdu son emploi au moment du lock-out, en juin 1982, et il n'était pas alors question d'inconduite de sa part. Une fois perdu, cet emploi n'a jamais été repris et le requérant ne pouvait pas le perdre une seconde fois, pour inconduite ou pour quelque autre cause que ce soit.

Je suis donc d'opinion d'accueillir la demande, de casser la décision du conseil arbitral et de lui renvoyer l'affaire pour qu'il statue à nouveau en prenant pour acquis que le requérant n'a pas perdu son emploi en raison de sa propre inconduite.

LE JUGE PRATTE: Je suis d'accord.