

A-875-96

A-875-96

Robert Smith (*Applicant*)**Robert Smith** (*requérant*)

v.

c.

Attorney General of Canada (*Respondent*)**Procureur général du Canada** (*intimé*)**INDEXED AS: SMITH v. CANADA (ATTORNEY GENERAL)**
(C.A.)**RÉPERTORIÉ: SMITH c. CANADA (PROCUREUR GÉNÉRAL)**
(C.A.)Court of Appeal, Marceau, Desjardins and McDonald
J.J.A.—Ottawa, September 3 and 11, 1997.Cour d'appel, juges Marceau, Desjardins et McDonald,
J.C.A.—Ottawa, 3 et 11 septembre 1997.

Unemployment insurance — Judicial review of Umpire's decision applicant disqualified from receiving benefits under Unemployment Insurance Act, s. 28 (employment lost due to misconduct, or for leaving job voluntarily without just cause) — Applicant quitting job as truck driver when licence suspended upon conviction for impaired driving offence committed prior to commencing employment — Desjardins J.A. examining notions of "just cause", "misconduct" — Holding conviction, resulting in loss of licence, employment, not "just cause" — That required to resign following loss of licence, breach of duty occurring during employment — Direct result of misconduct — McDonald J.A. holding misconduct occurring before employment relationship considered under s. 28 when punishment for misconduct impacting on employment relationship so as to cause employee to breach express provision of employment contract — Marceau J.A. (dissenting) holding misconduct must occur during employment for disqualification under s. 28.

Assurance-chômage — Contrôle judiciaire de la décision d'un juge-arbitre estimant que le requérant n'était pas admissible aux prestations en raison de l'art. 28 de la Loi sur l'assurance-chômage (perte d'emploi due à l'inconduite, ou au fait que l'employé quitte volontairement son emploi sans justification) — Le requérant a démissionné de son emploi de chauffeur de camion lorsque son permis de conduire a été suspendu pour conduite en état d'ébriété, infraction antérieure au commencement de son emploi — Le juge Desjardins examine les notions de «justification» et d'«inconduite», estimant que la condamnation entraînant la perte du permis de conduire, et partant de l'emploi, n'est pas une «justification» — Que le fait que le requérant se soit vu obligé de démissionner à la suite de la perte de son permis constitue un manquement à une obligation, qui a eu lieu pendant que le requérant exerçait son emploi — Ce manquement est directement lié à l'inconduite — Le juge McDonald a estimé qu'il peut être tenu compte, aux fins de l'art. 28, de l'inconduite qui a eu lieu avant que la relation employeur-employé prenne naissance lorsque la peine relative à l'inconduite a pour effet d'amener l'employé à violer une condition expresse de son contrat de travail — Le juge Marceau (dissident) est d'avis que l'inconduite doit avoir eu lieu pendant la période d'emploi pour qu'il y ait exclusion en vertu de l'art. 28.

This was an application for judicial review of an Umpire's decision that the claimant was disqualified under *Unemployment Insurance Act*, section 28, which disqualifies from receiving benefits a claimant who has lost his employment by reason of misconduct or has left his job voluntarily without just cause. The applicant started working as a truck driver in February 1994. In June 1994 he advised his employer that he could not continue working as a driver because his driver's licence had been suspended because of an offence that he had committed before he had started working there. The Commission and the Board of Referees disqualified the applicant from unemployment insurance benefits under *Unemployment Insurance Act*, section 28 on the basis that he did not have just cause for voluntary leaving. The Umpire confirmed those decisions, and added that where a term of employment is the maintenance of a driver's licence, the loss thereof occasioned by the actions

Il s'agissait d'une demande de contrôle judiciaire visant la décision d'un juge-arbitre excluant le requérant en vertu de l'article 28 de la *Loi sur l'assurance-chômage*, qui refuse au prestataire le bénéfice des prestations s'il a perdu son emploi en raison d'une inconduite ou s'il a quitté son travail volontairement sans justification. Le requérant a commencé à travailler comme chauffeur de camion en février 1994. En juin 1994 il a informé son employeur qu'il ne pouvait pas continuer à travailler comme chauffeur parce que son permis de conduire venait d'être suspendu en raison d'une infraction qu'il avait commise avant de commencer son travail. La Commission et le conseil arbitral ont exclu le requérant du bénéfice des prestations d'assurance-chômage en vertu de l'article 28 de la *Loi sur l'assurance-chômage* au motif qu'il avait quitté volontairement son emploi sans justification. Le juge-arbitre a confirmé ces décisions, ajoutant que lorsqu'une condition de l'emploi exige le maintien d'un permis

of the claimant is sufficient to constitute losing his employment by virtue of his own misconduct.

Held (Marceau J.A. dissenting), the application should be dismissed.

Per Desjardins J.A.: The notions of “misconduct” and “voluntary leaving without just cause” are treated distinctly under the Act although they are related and are sanctioned similarly by special disqualification. “Just cause” means that an employee who has voluntarily left his employment is only justified in so doing if, at the time he left, circumstances existed which excused him from thus taking the risk of causing others to bear the burden of his unemployment. It is of the essence of insurance that the assured shall not deliberately create or increase the risk. The applicant voluntarily increased the risk of losing his employment. He sought employment in the area of trucking while his driving licence was clouded with the likelihood of a suspension. He could not expect to share in the unemployment insurance fund thereby causing others to bear the burden of his unemployment. Under the basic principles of insurance, the applicant placed himself from the beginning in a situation of high risk in terms of losing his employment without “just cause”. Subsection 28(4) enumerates circumstances which constitute “just cause” for voluntarily leaving an employment, all of which indicate situations occurring independently from the will or participation of the claimant and beyond his control. The reason applicant left his employment was the loss of his driving licence for which he was responsible, having been found guilty of a drinking and driving offence. This was not “just cause”.

That the applicant had to resign following the loss of his licence was a breach of duty which occurred during his employment. This breach was a direct result of his misconduct. To argue that the misconduct occurred prior to the employment and therefore was not a cause for disqualification fails to appreciate that the timing factor is but another facet of the causal link which must exist between the misconduct and the loss of employment.

Per McDonald J.A.: Parliament could not have intended that section 28 be interpreted in a manner that would encourage an employee who was charged with an offence to quit his job and seek an identical job from another employer so that, if convicted of an offence, he would be entitled to unemployment insurance benefits, since the misconduct did not arise during the second employment relationship. It would be absurd and unrealistic to conclude that all misconduct arising before the employment relationship began cannot be considered under section 28.

de conduire, la perte de ce permis en raison des actions du prestataire est suffisante pour constituer une perte d'emploi attribuable à sa propre inconduite.

Arrêt (le juge Marceau, J.C.A., dissident): la demande est rejetée.

Le juge Desjardins, J.C.A.: Les concepts d'«inconduite» et de «quitter volontairement son emploi sans justification» sont traités différemment dans la Loi, même s'ils sont sanctionnés de la même façon par une exclusion spéciale. L'employé qui quitte volontairement son emploi n'est justifié d'avoir agi ainsi que s'il existait des circonstances qui l'excusent d'avoir ainsi pris le risque de faire supporter par d'autres le fardeau de son chômage. Il est de l'essence de l'assurance que l'assuré ne crée ou n'accroisse pas délibérément le risque. Le requérant a volontairement accru le risque de perdre son emploi. Il a cherché de l'emploi dans l'industrie du camionnage pendant que son permis de conduire risquait d'être suspendu. Il ne pouvait pas s'attendre à partager le fonds d'assurance-chômage et obliger d'autres personnes à supporter le fardeau de son chômage. Selon les principes fondamentaux de l'assurance, le requérant s'est au départ mis dans une situation où il risquait fort de perdre son emploi sans «justification». Le paragraphe 28(4) de la Loi énumère des circonstances constituant une «justification» lorsqu'un employé quitte volontairement son emploi, et toutes démontrent qu'il s'agit de situations indépendantes de la volonté du prestataire ou de situations dans lesquelles le prestataire n'y est pour rien. En l'espèce, le départ du prestataire était attribuable à la perte de son permis de conduire, dont il était responsable puisqu'il avait été déclaré coupable de conduite en état d'ébriété. Cela ne constituait pas une «justification».

Le fait que le requérant se soit vu obligé de démissionner à la suite de la perte de son permis constitue un manquement à une obligation qui s'est produit pendant que le requérant exerçait son emploi. Ce manquement découlait directement de l'inconduite du requérant. Affirmer que l'inconduite a eu lieu avant que le requérant exerce son emploi, et qu'il ne s'agit donc pas d'un motif d'exclusion, ne tient pas compte du fait que le facteur temps n'existe pas isolément et qu'il n'est qu'un aspect particulier du lien de causalité qui doit exister entre l'inconduite et la perte de l'emploi.

Le juge McDonald, J.C.A.: Le législateur ne peut pas avoir voulu que l'article 28 soit interprété de façon à encourager l'employé à démissionner et à chercher un emploi identique chez un autre employeur de façon que, s'il est déclaré coupable d'une infraction, il ait droit aux prestations d'assurance-chômage, étant donné que l'inconduite n'a pas été commise pendant la seconde relation employeur-employé. Il serait absurde et irréaliste de conclure qu'il ne peut être tenu compte, aux fins de l'article 28, de l'inconduite qui a lieu avant que la relation employeur-employé prenne naissance.

Misconduct occurring before the employment relationship may only be considered when the punishment for the misconduct impacts on the employment relationship in such a way as to cause the employee to breach an express provision of the employment contract. Here, an express provision of the employment contract was that an employee have and maintain a Class A driver's licence. The applicant's licence was suspended as a result of his own misconduct. Thus, it was his own actions that caused him to break an express provision of his employment contract. There must still be a causal nexus between the misconduct and the loss of employment.

Per Marceau J.A. (*dissenting*): Two conditions are required for the application of section 28: the reprehensible conduct, which causes the loss of employment, must (1) bear some relation to the duties of the employment if committed outside the place of work; and (2) have occurred during the period of employment. This last requirement is in keeping with the rationale behind subsection 28(1), a provision in an Act which creates a system of insurance against unemployment. It must be interpreted in accordance with the duty that ordinarily applies to any insured, not to deliberately cause the risk to occur. If the reprehensible act that renders an employee unable to satisfy the requirements of his employment was committed before the employment contract was entered into, the act is not misconduct of an insured employee by which the employee was increasing the risk of losing his job or jeopardizing his employment contract. The applicant could not be disqualified on the basis of section 28, the suspension of his licence being due to an offence committed before the employment on the basis of which he was claiming benefits.

STATUTES AND REGULATIONS JUDICIALLY CONSIDERED

Unemployment Insurance Act, R.S.C., 1985, c. U-1, s. 28(1),(4) (as enacted by S.C. 1990, c. 40, s. 21; 1993, c. 13, s. 19).

CASES JUDICIALLY CONSIDERED

CONSIDERED:

Canada (Attorney General) v. Easson (1994), 2 C.C.E.L. (2d) 82; 167 N.R. 232 (F.C.A.); *Tanguay v. Unemployment Ins. Comm.* (1985), 10 C.C.E.L. 239; 68 N.R. 154 (F.C.A.); *Crewe v Social Security Comr.*, [1982] 2 All ER 745 (C.A.); *Canada (Attorney General) v. Brissette*, [1994] 1 F.C. 684; (1993), 2 C.C.E.L. (2d) 86; 94 CLLC 14,016; 168 N.R. 60 (C.A.); *Canada (Attorney General) v. Nolet*, A-517-91, Pratte J.A., judgment dated 19/3/92, F.C.A., not reported; affg *Nolet* (1991), CUB 19706.

Il ne peut être tenu compte de pareille inconduite que si la peine s'y rapportant influe sur la relation employeur-employé de façon que l'employé soit amené à violer une disposition expresse de son contrat de travail. En l'espèce, une disposition expresse du contrat de travail prévoyait que l'employé devait avoir et conserver un permis de conduire de la catégorie A. Le permis du requérant a été suspendu par suite de sa propre inconduite. Par conséquent, ce sont ses propres actions qui ont amené l'employé à violer une disposition expresse de son contrat de travail. Il doit exister un lien de causalité entre l'inconduite et la perte de l'emploi.

Le juge Marceau, J.C.A. (*dissentant*): Deux conditions sont nécessaires pour que l'article 28 s'applique: la conduite répréhensible, qui peut être identifiée comme cause de la perte de l'emploi, 1) doit avoir un certain rapport avec les fonctions de l'emploi si elle a lieu ailleurs qu'au travail; et 2) elle doit avoir eu lieu pendant la période d'emploi. Cette dernière exigence est conforme au raisonnement qui sous-tend le paragraphe 28(1), disposition qui établit un système d'assurance contre le chômage. Cette disposition doit être interprétée en ayant égard à l'obligation qui pèse normalement sur tout assuré, de ne pas provoquer délibérément la réalisation du risque. Si l'acte répréhensible qui empêche l'employé de satisfaire aux exigences de son emploi a été commis avant que le contrat de travail ait été conclu, on ne peut pas dire que l'acte est l'inconduite d'un employé assuré par lequel ce dernier a accru le risque de perdre son emploi ou compromis son contrat de travail. Le requérant ne pouvait pas être exclu sur la base de l'article 28, la suspension de son permis étant attribuable à une infraction commise avant qu'il exerce l'emploi sur lequel il se fonde pour demander les prestations.

LOIS ET RÈGLEMENTS

Loi sur l'assurance-chômage, L.R.C. (1985), ch. U-1, art. 28(1),(4) (édité par L.C. 1990, ch. 40, art. 21; 1993, ch. 13, art. 19).

JURISPRUDENCE

DÉCISIONS EXAMINÉES:

Canada (Procureur général) c. Easson (1994), 2 C.C.E.L. (2d) 82; 167 N.R. 232 (C.A.F.); *Tanguay c. Commission d'assurance-chômage* (1985), 10 C.C.E.L. 239; 68 N.R. 154 (C.A.F.); *Crewe v Social Security Comr.*, [1982] 2 All ER 745 (C.A.); *Canada (Procureure générale) c. Brissette*, [1994] 1 C.F. 684; (1993), 2 C.C.E.L. (2d) 86; 94 CLLC 14,016; 168 N.R. 60 (C.A.); *Canada (Procureure générale) c. Nolet*, A-517-91, juge Pratte, J.C.A., jugement en date du 19-3-92, C.A.F., inédit; conf. *Nolet* (1991), CUB 19706.

REFERRED TO:

Allen (1993), CUB 23199; *Gionet* (1977), CUB 4567; *Canada (Attorney General) v. McLaughlin*, [1995] 1 F.C. 734; (1994), 121 D.L.R. (4th) 48 (C.A.).

AUTHORS CITED

Black's Law Dictionary, 5th ed. St. Paul, Minn.: West Publishing Co., 1979. "*ex turpi causa non oritur actio*".

APPLICATION for judicial review of an Umpire's decision that the claimant was disqualified under *Unemployment Insurance Act*, section 28 from receiving benefits because of conduct occurring prior to his employment, the penalty for which resulted in him no longer being able to satisfy a term of his employment contract. Application dismissed.

COUNSEL:

John Ross Done for applicant.
Anne M. Turley for respondent.

SOLICITORS:

Kingston Community Legal Clinic, Kingston, Ontario, for applicant.
Deputy Attorney General of Canada for respondent.

The following are the reasons for judgment rendered in English by

[1] MARCEAU J.A. (*dissenting*): This application for judicial review brought against a decision of an umpire acting under the authority of the *Unemployment Insurance Act*, R.S.C., 1985, c. U-1, raises once again a problem of the proper interpretation and application of section 28 of the Act. This is the well-known section that disqualifies a claimant from receiving benefits if he or she has lost his or her employment by reason of misconduct or has left his or her job voluntarily without just cause.¹ It may be surprising that a provision which has given rise to so much litigation over so many years can still present difficulties of basic understanding as to its actual

DÉCISIONS CITÉES:

Allen (1993), CUB 23199; *Gionet* (1977), CUB 4567; *Canada (Procureur général) c. McLaughlin*, [1995] 1 C.F. 734; (1994), 121 D.L.R. (4th) 48 (C.A.).

DOCTRINE

Black's Law Dictionary, 5th ed. St. Paul, Minn.: West Publishing Co., 1979. «*ex turpi causa non oritur actio*».

DEMANDE de contrôle judiciaire de la décision d'un juge-arbitre excluant le requérant du bénéfice des prestations d'assurance-chômage en vertu de l'article 28 de la *Loi sur l'assurance-chômage* en raison d'une infraction commise avant qu'il ait commencé à exercer son emploi, infraction qui s'est accompagnée d'une sanction qui ne permettait plus au requérant de satisfaire à une des conditions de son contrat de travail. La demande est rejetée.

AVOCATS:

John Ross Done pour le requérant.
Anne M. Turley pour l'intimé.

PROCUREURS:

Kingston Community Legal Clinic, Kingston (Ontario), pour le requérant.
Le sous-procureur général du Canada, pour l'intimé.

Ce qui suit est la version française des motifs du jugement rendus par

[1] LE JUGE MARCEAU, J.C.A. (*dissident*): La présente demande de contrôle judiciaire, qui a été présentée à la suite d'une décision que le juge-arbitre avait rendue en vertu de la *Loi sur l'assurance-chômage*, L.R.C. (1985), ch. U-1, soulève encore une fois un problème d'interprétation et d'application de l'article 28 de la Loi. Il s'agit d'une disposition bien connue qui exclut le prestataire du bénéfice des prestations s'il a perdu son emploi en raison d'une inconduite ou s'il a quitté son travail volontairement sans justification¹. Il peut être surprenant qu'une disposition qui a donné lieu à un si grand nombre de litiges au fil des ans puisse encore poser des problè-

scope. The facts cannot be more simple and the issue they raise more obvious.

[2] The applicant started working as a truck driver for Highland Creek Drivers Limited in February of 1994. In June of 1994, he advised his employer that he could not carry on working as a driver because his driver's licence had just been suspended by a decision of a court sanctioning, after much delay, an offence he had committed in July of 1993, seven months before he started working for Highland. The question obviously is whether the applicant is to be subject to the disqualification provision of section 28 of the Act.

[3] The Commission ruled that the disqualification applied because the claimant did not have just cause for voluntarily leaving his employment and the Board of Referees upheld the ruling. As for the Umpire, he was no less firm. He simply wrote:

The law is well settled where a term of employment is the maintenance of a driver's license the loss of the driver's license by the actions of the Claimant is sufficient to constitute losing his employment by virtue of his own misconduct. The fact that he voluntarily left his employment because of a loss of license can by no stretch of the imagination fit into the term of "just cause" within the meaning of the Act. It was the Appellant's own action, regardless of when the offense occurred, that led to his loss of license. The fact that the suspension itself took place after his employment, in my view, can no way alter the requirements of the Act and clearly he is precluded from benefits by virtue of section 28(1) of the Act.

[4] The Umpire's reaction is, at first blush, quite understandable. It obviously gives effect to the idea that a person should not be paid benefits if the loss of his or her employment is due to circumstances for which he or she can only be blamed. It is an idea, however, that loses strength with reflection and one that this Court, in any event, has always refused to adhere to without some qualifications. The last time that it had occasion to reiterate those qualifications, to which I will arrive at shortly, was in *Canada (Attor-*

mes lorsqu'il s'agit de comprendre d'une façon générale sa portée réelle. Les faits ne peuvent pas être plus simples et la question qu'ils soulèvent est tout à fait évidente.

[2] Le requérant a commencé à travailler comme chauffeur de camion pour Highland Creek Drivers Limited en février 1994. En juin 1994, il a avisé son employeur qu'il ne pouvait pas continuer à travailler comme chauffeur parce que son permis de conduire venait d'être suspendu à la suite d'une décision par laquelle un tribunal confirmait, avec un retard énorme, une infraction qu'il avait commise en juillet 1993, soit sept mois avant qu'il commence de travailler pour Highland. De toute évidence, il s'agit de savoir si le requérant doit être assujéti à la disposition d'exclusion de l'article 28 de la Loi.

[3] La Commission a décidé que l'exclusion s'appliquait parce que le prestataire avait volontairement quitté son emploi sans justification et le conseil arbitral a confirmé la décision. Quant au juge-arbitre, il s'est montré aussi ferme. Il a simplement dit ceci:

[TRADUCTION] Il est bien établi en droit que lorsqu'une condition de l'emploi exige le maintien d'un permis de conduire, la perte de ce permis attribuable aux actions du prestataire est suffisante pour constituer une perte d'emploi attribuable à sa propre inconduite. Le fait que le prestataire a volontairement quitté son emploi parce qu'il avait perdu son permis ne peut aucunement être considéré comme une «justification» au sens de la Loi. C'était la propre action de l'appelant, indépendamment de la question de savoir à quel moment l'infraction a été commise, qui a entraîné la perte de son permis. Le fait que la suspension elle-même a eu lieu après son emploi, à mon avis, ne peut aucunement modifier les exigences de la Loi et le prestataire est clairement exclu du bénéfice des prestations en vertu du paragraphe 28(1) de la Loi.

[4] La réaction du juge-arbitre est à première vue tout à fait compréhensible. De toute évidence, il adopte le point de vue selon lequel une personne ne devrait pas toucher de prestations si la perte de son emploi est attribuable à des circonstances qui ne sont imputables qu'à elle seule. Toutefois, après mûre réflexion, ce point de vue perd de la force; de toute façon, cette Cour a toujours refusé de l'adopter sans réserves. La dernière fois qu'elle a eu l'occasion de faire des réserves, et j'en reparlerai ci-dessous, c'était

ney General) v. Brissette.²

[5] I have no difficulty with the finding that section 28 of the Act must be applied in the case of a claimant who becomes unemployed because, after suspension of his or her driver's licence, he or she can no longer satisfy a requirement of the employment. Technically speaking, the case is not one of rejection by the employer, nor is it one of the employee leaving voluntarily. Neither the employer nor the employee had any choice. It is the case of an employee becoming suddenly unable to carry on in his job. However, as Létourneau J.A., speaking for a unanimous Court, said in *Brissette, supra*, agreeing thereby with comments found in prior decisions, "concluding that the loss of employment resulted from the loss of the licence and not from the licence-holder's misconduct amounts to indulging in too narrow an analysis and interpretation of the situation and of subsection 28(1) of the Act".³ It is now well settled that while the loss of the licence, the immediate cause of the employment coming to an abrupt end, is not in itself an act of the employee, it came about as a result of actions of the employee, and in the spirit of the provision, it is these actions, if reprehensible, that must be considered.

[6] I also have no difficulty with the position taken by the Umpire that it does not matter whether the employer or the employee took the initiative in severing the employment relationship. The employment is terminated by necessity, and if a reprehensible act is to be identified as the real cause of that sudden situation, it is misconduct exclusive of just cause whether you approach it from either of the two branches of subsection 28(1).

[7] Where the Umpire erred, and before him the Commission and the Board of Referees, was in giving the idea behind his reaction unlimited scope and in seeking to treat it as a sort of application of the civil law maxim *ex turpi causa non oritur actio*.⁴ Such a rigid application could possibly be more acceptable in a purely social assistance scheme and with less drastic consequences. However, the scheme here is not purely

en rendant jugement dans l'affaire *Canada (Procureure générale) c. Brissette*.²

[5] Il ne m'est pas difficile de conclure que l'article 28 de la Loi doit s'appliquer dans le cas d'un prestataire qui perd son emploi pour le motif qu'une fois son permis de conduire suspendu, il ne peut plus satisfaire à une exigence de l'emploi. En théorie, il ne s'agit pas d'un cas de rejet par l'employeur, ni d'un départ volontaire de l'employé. Ni l'employeur ni l'employé n'avaient le choix. Il s'agit du cas d'un employé qui soudainement ne peut plus exécuter son travail. Toutefois, comme le juge Létourneau, J.C.A., qui parlait au nom de la Cour dans son ensemble, l'a dit dans l'arrêt *Brissette*, ci-dessus, en souscrivant ainsi aux remarques qui avaient été faites dans des décisions antérieures, «c'est se livrer à une analyse et à une interprétation trop étroites de la situation et du paragraphe 28(1) de la Loi que de conclure que la perte de l'emploi résulte de la perte du permis et non de l'inconduite de son titulaire»³. Il est maintenant établi que la perte du permis, soit la cause immédiate de la cessation brusque de l'emploi, ne constitue pas en soi un acte commis par l'employé, mais résulte des actions de l'employé et que, conformément à l'esprit de la disposition, c'est de ces actions, si elles sont répréhensibles, dont il faut tenir compte.

[6] Il m'est également difficile d'adopter la position que le juge-arbitre a prise, à savoir qu'il importe peu que l'employeur ou l'employé ait pris l'initiative de mettre fin à la relation employeur-employé. Il a été mis fin à l'emploi par nécessité, et si un acte répréhensible doit être identifié à titre de cause réelle de cette situation soudaine, c'est l'inconduite, indépendamment d'une justification, et ce, selon l'un ou l'autre volet du paragraphe 28(1).

[7] Là où le juge-arbitre a commis une erreur, et avant lui, la Commission et le conseil arbitral, c'est en donnant au point de vue sur lequel il s'est fondé une portée illimitée et en cherchant à le considérer comme un cas d'application de la maxime de droit civil *ex turpi causa non oritur actio*.⁴ Pareille application rigoureuse serait peut-être plus acceptable dans le cadre d'un programme d'aide purement social compor-

social and the penalty is the loss of all regular benefits.

[8] It is now well established⁵ that two conditions are required for the coming into play of section 28: first, the reprehensible conduct, which may be identified as the cause of the loss of employment, must bear some relation to the duties of the employment if committed outside the place of work; and second, in all cases, the reprehensible conduct must have occurred during the period of employment. This last requirement is in keeping with the rationale behind subsection 28(1), which rationale Pratte J.A., speaking for a unanimous Court in *Tanguay, supra*, [at page 244] had occasion to state clearly:

This subsection is an important provision in an Act which creates a system of insurance against unemployment, and its language must be interpreted in accordance with the duty that ordinarily applies to any insured, not to deliberately cause the risk to occur.⁶

If the reprehensible act that renders an employee unable to satisfy the requirements of his employment was committed before the employment contract was entered into, the act cannot be said to be the misconduct of an insured employee by which the employee was increasing the risk of losing his job or was jeopardizing his employment contract.

[9] The applicant, therefore, could not be declared disqualified on the basis of section 28 of the Act, the suspension of his licence being due to an offence committed before the employment on the basis of which he was claiming benefits.

[10] The application, in my view, should only be allowed, the impugned decision of the Umpire set aside and the matter referred back to him for a new adjudication quashing the ruling of disqualification taken by the Commission and upheld by the Board of Referees.

tant des conséquences moins draconiennes. Toutefois, il ne s'agit pas ici d'un programme purement social et la peine en cause est la perte de toutes les prestations régulières.

[8] Il est maintenant établi⁵ que deux conditions sont nécessaires pour que l'article 28 s'applique: en premier lieu, la conduite répréhensible, qui peut être identifiée comme la cause de la perte de l'emploi, doit avoir un certain rapport avec les fonctions de l'emploi si elle est commise ailleurs qu'au lieu de travail et, en second lieu, dans tous les cas, la conduite répréhensible doit avoir eu lieu pendant la période d'emploi. Cette dernière exigence est conforme au raisonnement qui sous-tend le paragraphe 28(1) et que le juge Pratte, J.C.A., qui parlait au nom de la Cour dans son ensemble dans l'arrêt *Tanguay*, ci-dessus [à la page 244], a eu l'occasion d'énoncer clairement:

Ce paragraphe est une disposition importante d'une loi qui établit un système d'assurance contre le chômage et ses termes doivent être interprétés en ayant égard à l'obligation qui pèse normalement sur tout assuré de ne pas provoquer délibérément la réalisation du risque⁶.

Si l'acte répréhensible qui empêche l'employé de satisfaire aux exigences de son emploi a été commis avant que le contrat de travail ait été conclu, on ne peut pas dire que l'acte est l'inconduite d'un employé assuré par laquelle ce dernier accroissait le risque de perdre son emploi ou compromettait son contrat de travail.

[9] Par conséquent, le requérant ne pourrait pas être exclu sur la base de l'article 28 de la Loi, la suspension de son permis étant attribuable à une infraction commise avant qu'il exerce l'emploi sur lequel il se fonde pour demander les prestations.

[10] À mon avis, il devrait être fait droit à la demande, la décision contestée du juge-arbitre devrait être infirmée et l'affaire devrait être renvoyée pour nouvelle décision annulant la décision que la Commission avait rendue au sujet de l'exclusion du requérant, laquelle avait été confirmée par le conseil arbitral.

The following are the reasons for judgment rendered in English by

[11] DESJARDINS J.A.: The facts are not in dispute.

[12] The applicant was charged, on July 9, 1993, with the offence of “driving while over 80”. He obtained employment with Highland Drivers Limited from February 7, 1994 until May 14, 1994, as a truck driver. He was then on sick leave from May 16, 1994 until June 1, 1994. A condition of his employment was that he maintain a Class A driver’s licence. On May 31, 1994 the Provincial Court (Criminal Division) ordered that the applicant’s driving privileges be suspended for one year starting May 31, 1994. He informed his employer that he had lost his licence due to a drinking and driving offence and resigned voluntarily on June 4, 1994.

[13] Both the Commission and the Board of Referees disqualified the applicant from unemployment insurance benefits on the basis that he did not have just cause for voluntary leaving under subsection 28(1) of the *Unemployment Insurance Act*.⁷ The Umpire confirmed those decisions. He added, however, a second ground, namely that “where a term of employment is the maintenance of a driver’s licence, the loss of the driver’s licence by the actions of the claimant is sufficient to constitute losing his employment by virtue of his own misconduct”.

[14] My colleague Marceau J.A. concludes that the applicant could not be declared disqualified on the basis of section 28 of the *Unemployment Insurance Act*, since the suspension of the applicant’s licence was due to an offence committed before the employment occurred.

[15] I do not agree.

[16] The notions of “misconduct” and “voluntary leaving without just cause” are two distinct concepts which are treated distinctly under the Act although, as

Ce qui suit est la version française des motifs du jugement rendus par

[11] LE JUGE DESJARDINS, J.C.A.: Les faits ne sont pas contestés.

[12] Le 9 juillet 1993, le requérant avait été accusé de l’infraction de «conduite avec un taux d’alcool de plus de 0,08». Il a travaillé comme chauffeur de camion pour Highland Drivers Limited du 7 février au 14 mai 1994. Il a ensuite pris un congé de maladie du 16 mai au 1^{er} juin 1994. Selon une condition de son emploi, le requérant devait être titulaire d’un permis de conduire de la catégorie A. Le 31 mai 1994, la Cour provinciale (Division criminelle) a ordonné que le permis de conduire du requérant soit suspendu pour un an à compter du 31 mai 1994. Le requérant a informé son employeur qu’il avait perdu son permis parce qu’il avait conduit un véhicule pendant qu’il était en état d’ébriété et il a démissionné volontairement le 4 juin 1994.

[13] La Commission et le conseil arbitral ont tous les deux exclu le requérant du bénéfice des prestations d’assurance-chômage pour le motif qu’il avait quitté volontairement son emploi sans justification, au sens du paragraphe 28(1) de la *Loi sur l’assurance-chômage*⁷. Le juge-arbitre a confirmé ces décisions. Toutefois, il a ajouté un second motif, à savoir que [TRADUCTION] «lorsqu’une condition de l’emploi exige le maintien d’un permis de conduire, la perte de ce permis attribuable aux actions du prestataire est suffisante pour constituer une perte d’emploi attribuable à sa propre inconduite».

[14] Mon collègue le juge Marceau, J.C.A., conclut que le requérant ne pouvait pas être exclu sur la base de l’article 28 de la *Loi sur l’assurance-chômage* étant donné que la suspension de son permis était attribuable à une infraction commise avant qu’il ait commencé à exercer son emploi.

[15] Je ne suis pas d’accord.

[16] Lorsqu’il est question d’«inconduite» et du fait que l’employé «quitte volontairement son emploi sans justification», il s’agit de deux concepts distincts qui

noted by Marceau J.A. in *Canada (Attorney General) v. Easson*,⁸ they are related and are sanctioned similarly by special disqualification. Both the Commission and the Board of Referees based their decisions on the ground of voluntary leaving the employer “without just cause”. It is this concept that I will analyse first.

[17] “Just cause” is undefined under the Act. Its meaning is one of law. In *Tanguay v. Unemployment Ins. Comm.*,⁹ a group of employees had left their jobs so as to make room for younger ones. The Board of Referees accepted the reason given as amounting to “just cause” but the Umpire rejected it. Pratte J.A., for the Court, confirmed stating the following:¹⁰

... it seems clear that the board decided as it did because it was of the view that the applicants had acted reasonably in leaving their employment. This indicates a complete misunderstanding of the words “just cause” in s. 41(1). In the context in which they are used these words are not synonymous with “reason” or “motive”. An employee who has won a lottery or inherited a fortune may have an excellent reason for leaving his employment: he does not thereby have just cause within the meaning of s. 41(1). This subsection is an important provision in an Act which creates a system of insurance against unemployment, and its language must be interpreted in accordance with the duty that ordinarily applies to any insured, not to deliberately cause the risk to occur. To be more precise, I would say that an employee who has voluntarily left his employment and has not found another has deliberately placed himself in a situation which enables him to compel third parties to pay him unemployment insurance benefits. He is only justified in acting in this way if, at the time he left, circumstances existed which excused him from thus taking the risk of causing others to bear the burden of his unemployment.

[18] Pratte J.A. cited with approval the following statement of Donaldson L.J. of the English Court of Appeal in *Crewe v Social Security Comr.*¹¹

It is of the essence of insurance that the assured shall not deliberately create or increase the risk.¹²

sont traités différemment en vertu de la Loi et ce, même si, comme l’a fait remarquer le juge Marceau, J.C.A., dans l’arrêt *Canada (Procureur général) c. Easson*⁸, ils sont liés et sont sanctionnés de la même façon par une exclusion spéciale. La Commission et le conseil arbitral ont fondé leurs décisions sur le fait que l’employé avait volontairement quitté son emploi «sans justification». C’est ce concept que j’examinerai en premier lieu.

[17] La Loi ne définit pas ce qu’on entend par «justification». Le sens attribué à cette notion est fondé sur le droit. Dans la décision *Tanguay c. Commission d’assurance-chômage*⁹, des employés avaient quitté leur emploi de façon que des employés plus jeunes puissent les remplacer. Le conseil arbitral a retenu le motif invoqué comme constituant une «justification», mais le juge-arbitre a rejeté ce motif. Le juge Pratte, J.C.A., au nom de la Cour, a confirmé le jugement en disant ceci¹⁰:

... il semble clair que le conseil a décidé comme il l’a fait parce qu’il était d’opinion que les requérants avaient agi raisonnablement en quittant leur emploi. Cela manifeste une incompréhension totale du mot «justification» dans le paragraphe 41(1). En effet, le mot, dans le contexte où il est employé, n’est pas synonyme de «raison» ou «motif». L’employé qui a gagné le gros lot ou hérité d’une fortune peut avoir une excellente raison de quitter son emploi; il n’est pourtant pas justifié de le faire au sens du paragraphe 41(1). Ce paragraphe est une disposition importante d’une loi qui établit un système d’assurance contre le chômage et ses termes doivent être interprétés en ayant égard à l’obligation qui pèse normalement sur tout assuré de ne pas provoquer délibérément la réalisation du risque. Pour être plus précis, je dirais que l’employé qui a volontairement quitté son emploi et n’en a pas trouvé un autre s’est placé délibérément dans une situation lui permettant de forcer des tiers à lui payer des prestations d’assurance-chômage. Il n’est justifié d’avoir agi ainsi que s’il existait, au moment où il a quitté, des circonstances qui l’excusent d’avoir ainsi pris le risque de faire supporter par d’autres le fardeau de son chômage.

[18] Le juge Pratte a cité, en l’approuvant, la remarque suivante que lord Donaldson, de la Cour d’appel anglaise, avait faite dans le jugement *Crewe v Social Security Comr.*¹¹:

[TRADUCTION] Il est de l’essence de l’assurance que l’assuré ne crée pas ou n’accroisse pas délibérément le risque¹².

[19] In the case at bar, the applicant voluntarily increased the risk of losing his employment. He sought employment in the area of trucking while his driving licence was clouded with the likelihood of a suspension. Can he, in those circumstances, expect to share the unemployment insurance fund causing others to bear the burden of his unemployment? I do not think so. Under the basic principles of insurance, the applicant placed himself from the beginning in a situation of high risk in terms of losing his employment without “just cause”.

[20] Subsection 28(4) [as enacted by S.C. 1990, c. 40, s. 21; 1993, c. 13, s. 19] of the Act¹³ provides some understanding for the meaning of the phrase “just cause” for voluntarily leaving an employment. It provides for an examination of “all the circumstances”, including those enumerated in that section, so as to determine if “the claimant had no reasonable alternative to leaving the employment”. An examination of the enumerated circumstances indicate situations occurring independently from the will or participation of the claimant and beyond his control. This is true with regard to all the headings, but one should note in particular paragraph (j) which reads:

28. (4) . . .

(j) antagonistic relations between an employee and a supervisor for which the employee is not primarily responsible;

This is not our case. Admittedly, the applicant in the case at bar had no other reasonable alternative but to leave his employment. But the reason for his leaving was the loss of his driving licence for which he was responsible, having been found guilty of a drinking and driving offence. This was not a “just cause”.

[21] The Umpire referred to the misconduct of the applicant. This is not a case where the applicant lost his employment by reason of misconduct, since he voluntarily left his employment. But it was not an error on the part of the Umpire to assert that where a term of employment is the maintenance of a driver’s Class A licence, the loss of that licence by the actions

[19] En l’espèce, le requérant a volontairement accru le risque de perdre son emploi. Il a cherché de l’emploi dans l’industrie du camionnage pendant que son permis de conduire risquait d’être suspendu. Dans ces circonstances, peut-il s’attendre à partager le fonds d’assurance-chômage et obliger d’autres personnes à supporter le fardeau de son chômage? Je ne le crois pas. Selon les principes fondamentaux de l’assurance, le requérant s’est au départ mis dans une situation où il risquait fort de perdre son emploi sans «justification».

[20] Le paragraphe 28(4) [édicte par L.C. 1990, ch. 40, art. 21; 1993, ch. 13, art. 19] de la Loi¹³ permet de comprendre dans une certaine mesure le sens du mot «justification» lorsqu’un employé quitte volontairement son emploi. Cette disposition prévoit l’examen de «toutes les circonstances», notamment celles qui y sont énumérées, de façon qu’il soit possible de déterminer si «son départ constituait la seule solution raisonnable dans son cas». L’examen des circonstances énumérées montre qu’il s’agit de situations indépendantes de la volonté du prestataire ou de situations auxquelles le prestataire n’y est pour rien. Cela s’applique à toutes les catégories de circonstances, mais il importe de noter en particulier l’alinéa j) qui se lit comme suit:

28. (4) . . .

j) relations conflictuelles, dont la cause ne lui est pas essentiellement imputable, avec un supérieur;

Ce n’est pas ici le cas. À vrai dire, le départ du requérant constituait la seule solution raisonnable dans son cas. Cependant, son départ était attribuable à la perte de son permis de conduire, dont il était responsable puisqu’il avait été déclaré coupable de conduite en état d’ébriété. Cela ne constituait pas une «justification».

[21] Le juge-arbitre a parlé de l’inconduite du requérant. Il ne s’agit pas d’un cas où le requérant a perdu son emploi en raison d’une inconduite, puisqu’il a volontairement quitté son emploi. Cependant, le juge-arbitre ne s’est pas trompé lorsqu’il a déclaré que si une condition de l’emploi exige le maintien d’un permis de conduire de la catégorie A, la perte de ce

of the applicant amounted to losing his employment by reason of his misconduct. This statement is not contradictory to the decision of this Court in *Canada (Attorney General) v. Nolet*¹⁴ cited in *Canada (Attorney General) v. Brissette*.¹⁵

[22] In *Nolet*, the claimant, who had been hired as a school bus driver since January 4, 1989, was incarcerated for a period of around six weeks, during his employment, following accusations of sexual abuses against his daughter during the years 1979 to 1987. He was dismissed on his return to work on the basis that the employer could not retain persons who were not beyond reproach considering the nature of the work. The Umpire¹⁶ and this Court held that the Commission and the Board of Referees had erred in concluding that section 28 of the Act could apply. The Umpire, Denault J., noted that the facts retained by the employer to dismiss him had no relation to the accomplishment of his work, and had not been committed during the time of his employment. It is in this context that Pratte J.A. confirmed:

We are all of the opinion that the misconduct contemplated in subsection 28(1) of the *Unemployment Insurance Act* is such as would constitute a breach of a duty that is express or implied in the contract of employment. The umpire was therefore correct to conclude that criminal acts committed by an employee more than a year before he was hired did not constitute misconduct within the meaning of the provision.

Accordingly, the application will be dismissed. [My emphasis.]

[23] The essence of the ruling in *Nolet* is, therefore, the existence of a causal link between the misconduct and the employment. This is why the misconduct reproached must have occurred at the time of employment.

[24] In *Canada (Attorney General) v. Brissette*,¹⁷ the respondent was employed as a truck driver. Possession of a valid driver's licence was an essential condition of his employment. Brissette lost his driver's licence

permis, attribuable aux actions du requérant, équivaut à la perte de l'emploi en raison de son inconduite. Cette remarque ne contredit pas la décision que cette Cour a rendue dans l'affaire *Canada (Procureure générale) c. Nolet*¹⁴, citée dans le jugement *Canada (Procureure générale) c. Brissette*¹⁵.

[22] Dans l'affaire *Nolet*, le prestataire, qui travaillait comme chauffeur d'autobus scolaire depuis le 4 janvier 1989, avait été incarcéré pour une période d'environ six semaines pendant qu'il exerçait son emploi, parce qu'il avait été accusé de s'être livré à des agressions sexuelles sur la personne de sa fille, de 1979 à 1987. Le prestataire avait été congédié à son retour au travail pour le motif que l'employeur ne pouvait pas retenir les services de personnes qui n'étaient pas irréprochables compte tenu de la nature du travail. Le juge-arbitre¹⁶ et cette Cour ont statué que la Commission et le conseil arbitral avaient commis une erreur en concluant que l'article 28 de la Loi pouvait s'appliquer. Le juge-arbitre, soit le juge Denault, a fait remarquer que les faits que l'employeur avait invoqués pour congédier le prestataire n'étaient pas liés à l'exercice des fonctions de ce dernier, et que le prestataire n'avait pas commis les actes en question pendant qu'il travaillait. C'est dans ce contexte que le juge Pratte, J.C.A., a confirmé la décision:

Nous sommes tous d'avis que l'inconduite visée au paragraphe 28(1) de la *Loi sur l'assurance-chômage* est celle qui constitue un manquement à une obligation résultant expressément ou implicitement du contrat de travail. Le juge-arbitre a donc eu raison de conclure que des actes criminels qu'un employé aurait commis plus d'un an avant son engagement ne constituaient pas une inconduite au sens de cette disposition.

La demande sera donc rejetée. [Je souligne.]

[23] La décision *Nolet* est donc essentiellement fondée sur l'existence d'un lien de causalité entre l'inconduite et l'emploi. C'est pourquoi l'inconduite reprochée doit avoir été commise pendant que le prestataire travaillait.

[24] Dans l'affaire *Canada (Procureure générale) c. Brissette*¹⁷, l'intimé travaillait comme chauffeur de camion. La possession d'un permis de conduire valide était une condition essentielle de son emploi. M.

for driving while impaired outside working hours. The *Umpire* held that the employee's conduct did not constitute misconduct within the meaning of section 28 of the Act, since misconduct implies a deliberate or voluntary act by an employee in regard to an employer. This Court allowed the Commission's appeal stating that the employee breached an express duty in the employment contract as a result of his wrongful act. *Létourneau J.A.* said the following [at page 690]:

There must, first, be a causal relationship between the misconduct and the dismissal. It is not sufficient, in order for the disqualification to come into play, for the misconduct to be a mere excuse or pretext for the dismissal (see *Raphaël Fuller*, CUB-4503, February 4, 1977, Mahoney J.). It must cause the loss of employment and must be an operative cause. It is not necessary for the purposes of this case to determine whether it must be the only operative cause of the dismissal.

On this point, we would recall that counsel for the respondent contended that the loss of employment was caused by the loss of the driver's licence. In our view, concluding that the loss of employment resulted from the loss of the licence and not from the licence-holder's misconduct amounts to indulging in too narrow an analysis and interpretation of the situation and of subsection 28(1) of the Act. Take, for example, the case of an employee who deliberately and systematically violates the conditions of his or her employment, right in the workplace, with the result that the exasperated employer dismisses the employee. Can it seriously be argued that the employee was dismissed not for misconduct, but merely for failure to comply with the conditions of his or her employment? Clearly, we must examine the cause of the failure to comply with the conditions of the employment. An employee may fail to comply with the conditions of the employment because he or she is ill or incompetent, has no operating licence or is misbehaving.

In addition to the causal relationship, the misconduct must be committed by the employee while he or she was employed by the employer, and must constitute a breach of a duty that is express or implied in the contract of employment (*Canada (Attorney General) v. Nolet*, F.C.A., A-517-91, March 19, 1992).

[25] He later concluded:¹⁸

In the case at bar, the employee was required, as an essential concrete condition of his employment, to hold a valid driver's licence. By losing it as a result of his wrong-

Brissette avait perdu son permis de conduire parce qu'il avait conduit pendant qu'il était en état d'ébriété en dehors de ses heures de travail. Le juge-arbitre avait statué que l'employé n'avait pas commis d'inconduite au sens de l'article 28 de la Loi, puisque l'inconduite laisse entendre que l'employé a commis un acte délibéré ou volontaire à l'endroit de son employeur. Cette Cour a accueilli l'appel interjeté par la Commission en disant que l'employé avait manqué à une obligation expresse du contrat de travail par suite de l'acte illicite qu'il avait commis. Voici ce que le juge *Létourneau, J.C.A.*, a dit [à la page 690]:

Il faut tout d'abord une relation causale entre l'inconduite et le congédiement. Il ne suffit pas, pour que l'exclusion joue, que l'inconduite ne serve que de simple excuse ou prétexte pour le renvoi (voir *Raphaël Fuller*, CUB-4503, 4 février, 1977, juge Mahoney). Il faut qu'elle cause la perte d'emploi et qu'elle en soit une cause opérante. Il n'est pas nécessaire pour les fins du présent litige de déterminer si elle doit être la seule cause opérante du renvoi.

À cet égard, rappelons que le procureur de l'intimé soutient que la perte de l'emploi fut occasionnée par la perte du permis de conduire. À notre avis, c'est se livrer à une analyse et à une interprétation trop étroites de la situation et du paragraphe 28(1) de la Loi que de conclure que la perte de l'emploi résulte de la perte du permis et non de l'inconduite de son titulaire. Prenons par exemple le cas d'un employé qui, sur les lieux mêmes du travail, viole délibérément et systématiquement les conditions de son emploi de sorte que l'employeur exaspéré le congédie. Peut-on sérieusement prétendre qu'il n'est pas congédié pour son inconduite, mais seulement pour son défaut de respecter les conditions de son emploi? Il est évident qu'il faut examiner la cause du défaut de respecter les conditions de l'emploi. Un employé peut faire défaut de respecter les conditions de l'emploi parce qu'il est malade, incompetent, sans permis d'opérer ou parce qu'il se conduit mal.

Il faut également, en plus de la relation causale, que l'inconduite soit commise par l'employé alors qu'il était à l'emploi de l'employeur et qu'elle constitue un manquement à une obligation résultant expressément ou implicitement du contrat de travail (*Canada (Procureure générale) c. Nolet*, C.A.F., A-517-91, 19 mars 1992).

[25] Le juge a ensuite conclu ceci¹⁸:

Dans le présent cas, l'employé devait, comme condition matérielle essentielle de son emploi, détenir un permis de conduire valide. En le perdant par sa faute, il a manqué à

ful act, he breached an express duty in the contract of employment. This breach was a direct result of his misconduct.

[26] The applicant, in the case at bar, was charged with a drinking and driving offence prior to his employment. He later found work in the trucking industry where possession of a valid driver's licence was an essential condition of his employment.¹⁹ The fact that he could not retain his employment and had to resign following the loss of his licence is certainly a breach of duty which occurred during his employment. This breach was a direct result of his misconduct. To claim that the misconduct occurred prior to the employment and, therefore, is not a cause for disqualification is too mechanical an application of *Brissette* and *Nolet*. It fails to appreciate that the timing factor does not stand alone. It is but another facet of the causal link which must exist between the misconduct and the loss of employment.

[27] I would dismiss this application for judicial review.

* * *

The following are the reasons for judgment rendered in English by

[28] MCDONALD J.A.: I have read the reasons of my colleague, Mr. Justice Marceau, and, with the greatest respect, I have come to the conclusion that I must disagree with his finding that the Umpire, the Commission and the Board of Referees erred in holding that the applicant was not entitled to benefits as he was disqualified under section 28 of the *Unemployment Insurance Act*, R.S.C., 1985, c. U-1.

[29] In my opinion, in limited circumstances, misconduct occurring before the employment relationship begins can be considered under section 28 of the Act. These limited circumstances exist when the punishment for the misconduct arises during the employment relationship and prevents the employee from being able to fulfil an express condition of his or her em-

une obligation explicite du contrat de travail. Ce manquement découle directement de son inconduite.

[26] En l'espèce, le requérant a été accusé de conduite en état d'ébriété avant de commencer à exercer son emploi. Il a par la suite trouvé du travail dans l'industrie du camionnage, où la possession d'un permis de conduire valide était une condition essentielle de son emploi¹⁹. Le fait que le requérant n'a pas pu conserver son emploi et qu'il s'est vu obligé de démissionner à la suite de la perte de son permis constitue certainement un manquement à une obligation qui s'est produit pendant que le requérant exerçait son emploi. Ce manquement découlait directement de l'inconduite du requérant. Affirmer que l'inconduite a eu lieu avant que le requérant exerce son emploi et qu'il ne s'agit donc pas d'un motif d'exclusion, c'est appliquer les jugements *Brissette* et *Nolet* d'une façon trop mécanique. On omet de tenir compte du fait que le facteur temps n'existe pas isolément. Ce n'est qu'un aspect particulier du lien de causalité qui doit exister entre l'inconduite et la perte de l'emploi.

[27] Je rejeterais la demande de contrôle judiciaire.

* * *

Ce qui suit est la version française des motifs du jugement rendus par

[28] LE JUGE MCDONALD, J.C.A.: J'ai lu les motifs de mon collègue le juge Marceau et, avec égards, je dois dire que je ne souscris pas à la conclusion qu'il a tirée, à savoir que le juge-arbitre, la Commission et le conseil arbitral ont commis une erreur en concluant que le requérant n'avait pas droit aux prestations étant donné qu'il était exclu en vertu de l'article 28 de la *Loi sur l'assurance-chômage*, L.R.C. (1985), ch. U-1.

[29] À mon avis, dans des circonstances spéciales, il peut être tenu compte, aux fins de l'article 28 de la Loi, de l'inconduite qui a eu lieu avant que la relation employeur-employé prenne naissance. Ces circonstances spéciales existent lorsque la peine relative à l'inconduite est infligée pendant qu'il existe une relation employeur-employé et empêche l'employé

ployment contract. In coming to this conclusion, I am mindful of the fact that previous decisions have held that the misconduct must take place during the period of employment.²⁰ However, it is important to note that these decisions did not deal with a fact situation similar to the one currently before this Court. Moreover, I do not read these decisions as precluding misconduct occurring before the employment relationship begins from ever being considered under section 28.

[30] As my colleague, Mr. Justice Marceau states, the facts of this case are simple and straightforward. On 9 July 1993, the applicant was charged with driving while under the influence of alcohol. On 31 May 1994, after much delay, he was found guilty and his licence and driving privileges were suspended for one year (from 31 May 1994 until 31 May 1995). During the time he was charged with the offence and his being found guilty of the offence, the applicant sought and found employment as a truck driver. From 7 February 1994 until 14 May 1994, the applicant was employed as a truck driver by Highland Creek Drivers Limited (Highland). He therefore sought a job as a truck driver knowing he faced a charge that might result in the suspension of his licence. He was also aware that a condition of his employment was that at all times he must hold a valid Class A drivers licence.

[31] On 16 May 1994 the applicant went on medical leave and began to collect workers' compensation. He was off work and collecting compensation until 1 June 1994, at which time he was expected back at work by his employer. On 6 June 1994, however, the applicant informed his employer that he would not be returning to his employment. The applicant explained that he had lost his driver's licence as a result of a criminal offence committed prior to his employment by Highland. The applicant applied for unemployment insurance benefits seven days later.

[32] By letter dated 11 July 1994, an agent of Employment and Immigration Canada (the Commis-

d'être capable de remplir une condition expresse de son contrat de travail. En arrivant à cette conclusion, je tiens compte du fait que, dans des décisions antérieures, il a été jugé que l'inconduite doit avoir lieu pendant la période d'emploi²⁰. Toutefois, il est important de remarquer que ces décisions ne portaient pas sur une situation semblable à celle qui nous occupe. En outre, je n'interprète pas ces décisions comme voulant dire qu'il ne peut pas être tenu compte, en vertu de l'article 28, de l'inconduite qui a eu lieu avant que la relation employeur-employé prenne naissance.

[30] Comme mon collègue le juge Marceau le dit, les faits de la présente affaire sont simples: le 9 juillet 1993, le requérant a été accusé de conduite en état d'ébriété. Le 31 mai 1994, après maints retards, il a été déclaré coupable et son permis de conduire a été suspendu pour un an (du 31 mai 1994 au 31 mai 1995). Entre le moment où il avait été accusé de l'infraction et celui où il en avait été déclaré coupable, le requérant a cherché et trouvé un emploi comme camionneur. Du 7 février au 14 mai 1994, il a travaillé comme chauffeur de camion pour Highland Creek Drivers Limited (Highland). Il a donc cherché du travail comme camionneur en sachant qu'il faisait face à une accusation qui pourrait entraîner la suspension de son permis de conduire. Il savait également que, selon une condition de son emploi, il devait en tout temps être titulaire d'un permis de conduire valide de la catégorie A.

[31] Le 16 mai 1994, le requérant a pris un congé de maladie et a commencé à toucher une indemnité d'accident du travail. Il a été en congé et a touché une indemnité jusqu'au 1^{er} juin 1994, date à laquelle il devait retourner travailler chez l'employeur. Toutefois, le 6 juin 1994, le requérant a informé son employeur qu'il ne retournerait pas travailler. Il a expliqué qu'il avait perdu son permis de conduire par suite d'une infraction commise avant qu'il commence à travailler pour Highland. Le requérant a présenté une demande de prestations d'assurance-chômage sept jours plus tard.

[32] Par une lettre datée du 11 juillet 1994, un agent d'Emploi et Immigration Canada (la Commission) a

sion) informed the applicant that he had been disqualified from receiving unemployment insurance benefits because he had voluntarily left his employment without just cause.

[33] The applicant appealed the decision of the Commission to the Board of Referees. By decision dated 26 August 1994, the Board unanimously dismissed the applicant's appeal, concluding that the applicant had voluntarily left his employment without just cause within the meaning of subsection 28(1) of the *Unemployment Insurance Act*.

[34] The applicant appealed the decision of the Board of Referees to the Umpire. The Umpire dismissed the applicant's appeal on the basis that the applicant had lost his employment due to his own misconduct and the mere fact that he had quit voluntarily, rather than being fired, would not constitute "just cause". The reasons for his judgment have been reproduced by my colleague.

[35] In coming to the conclusion that the Umpire erred in law, Mr. Justice Marceau found that the misconduct at issue in any case must take place during the employment relationship in order to qualify as a disqualifying measure under section 28 of the Act. In his opinion, if the misconduct occurs in the absence of an employment relationship, regardless of the circumstances, it cannot be considered under section 28. He cites both the *Brissette, supra* and *Nolet, supra* cases as authority for this proposition. As previously mentioned, contrary to the opinion of my colleague, I do not read these cases as holding that a claimant can never be disqualified from receiving benefits for misconduct which occurred before the employment relationship began. Indeed, in my opinion the *ratio* of *Nolet* (which *Brissette* cites as authority for the above proposition) is that there must be a causal relationship between the misconduct and the loss of employment in order to be disqualified under section 28 and not that misconduct occurring before the employment relationship begins can never be considered under section 28. This becomes evident once the factual context in *Nolet* is made explicit.

informé le requérant qu'il avait été exclu du bénéfice des prestations d'assurance-chômage parce qu'il avait volontairement quitté son emploi sans justification.

[33] Le requérant a interjeté appel devant le conseil arbitral contre la décision de la Commission. Par une décision datée du 26 août 1994, le conseil a rejeté à l'unanimité l'appel et a conclu que le requérant avait volontairement quitté son emploi sans justification au sens du paragraphe 28(1) de la *Loi sur l'assurance-chômage*.

[34] Le requérant a interjeté appel contre la décision du conseil arbitral devant le juge-arbitre, qui a rejeté l'appel pour le motif que le requérant avait perdu son emploi à cause de sa propre inconduite et que le simple fait qu'il avait démissionné volontairement, au lieu d'être congédié, ne constituerait pas une «justification». Les motifs de la décision du juge-arbitre ont été reproduits par mon collègue.

[35] En concluant que le juge-arbitre a commis une erreur de droit, le juge Marceau a conclu que, pour être considérée comme un motif d'exclusion en vertu de l'article 28 de la Loi, l'inconduite en question doit de toute façon être commise pendant qu'il y a une relation employeur-employé. À son avis, si l'inconduite se produit lorsqu'il n'y a pas de relation employeur-employé, indépendamment des circonstances, il ne peut pas en être tenu compte en vertu de l'article 28. Le juge cite les arrêts *Brissette*, ci-dessus, et *Nolet*, ci-dessus, à titre d'arrêts faisant autorité à l'égard de cette thèse. Comme il en a déjà été fait mention, contrairement à l'opinion de mon collègue, je n'interprète pas ces arrêts comme voulant dire que le prestataire ne peut jamais être exclu du bénéfice des prestations en raison d'une inconduite qui a eu lieu avant que la relation employeur-employé prenne naissance. De fait, à mon avis, le raisonnement qui a été fait dans l'arrêt *Nolet* (qui, dans l'arrêt *Brissette*, est cité comme faisant autorité à l'égard de la thèse susmentionnée) est que, pour qu'il y ait exclusion en vertu de l'article 28, il doit y avoir une relation causale entre l'inconduite et la perte d'emploi et non qu'il ne peut jamais être tenu compte, aux fins de

[36] In *Nolet* the claimant was convicted of sexually assaulting his daughter between 1979 and 1987 (before he was employed as a bus driver). When he was released from prison, he wished to return to work but his employer terminated him, claiming he did not have the necessary integrity to perform the job. The Commission and the Board of Referees disqualified the claimant from obtaining benefits on the basis that he had been terminated for his own misconduct. The Umpire, however, quashed the decision of the Board stating:

In the instant case the actions alleged against the claimant took place between 1979 and 1987, that is, well before he started working for his employer on January 4, 1989. Moreover, the facts alleged against the claimant have nothing to do with the actual performance of his job and were not committed as part thereof

In short, while the employer may have been justified, in order to maintain its credibility with the clients, in discharging the employee of dubious morals, although this was a question that the Commission did not have to decide, this does not mean, on the other hand, that we are dealing with a case of misconduct within the meaning of section 28 of the *Unemployment Insurance Act*.²¹

[37] The Court therefore was stressing the need for there to be a causal nexus between the misconduct and the termination. It recognized that if there were no such nexus, a claimant with a criminal record could never qualify for benefits under the Act, even if his or her loss of employment was unrelated to the criminal offences committed in the past. The case does not say that misconduct related to an event which occurred prior to the employment relationship, the punishment for which occurs during an employment relationship, and which causes the employee to be unable to perform his or her job can never be a cause for disqualification under section 28.

l'article 28, de l'inconduite qui a eu lieu avant que la relation employeur-employé prenne naissance. Cela devient évident une fois que le contexte factuel de l'affaire *Nolet* est connu.

[36] Dans l'affaire *Nolet*, le prestataire avait été déclaré coupable d'agressions sexuelles sur la personne de sa fille, lesquelles avaient été commises de 1979 à 1987 (avant que le prestataire commence à travailler comme chauffeur d'autobus). Lorsqu'il a été mis en liberté, le prestataire voulait retourner travailler, mais son employeur a mis fin à son emploi, en alléguant qu'il n'avait pas l'intégrité nécessaire pour s'acquitter de sa tâche. La Commission et le conseil arbitral ont statué que le prestataire était exclu du bénéfice des prestations pour le motif qu'il avait été mis fin à son emploi à cause de sa propre inconduite. Toutefois, le juge-arbitre a annulé la décision de la Commission en disant ceci:

En l'espèce, les actes reprochés au prestataire ont eu lieu entre 1979 et 1987, soit bien avant que ne débute son engagement chez son employeur, le 4 janvier 1989. De plus, les faits reprochés au prestataire n'ont rien à voir avec l'exercice même de son emploi, ni n'ont été commis dans le cadre de celui-ci

Bref, si l'employeur était peut-être justifié, pour maintenir sa crédibilité auprès de sa clientèle, de congédier cet employé aux mœurs douteuses, ce dont la Commission n'avait pas à décider, cela n'implique pas pour autant qu'il s'agissait d'un cas d'inconduite au sens de l'article 28 de la *Loi sur l'assurance-chômage*.²¹

[37] Par conséquent, la Cour a souligné qu'il devait exister un lien de causalité entre l'inconduite et la cessation d'emploi. Elle a reconnu qu'en l'absence de pareil lien, le prestataire qui a un casier judiciaire ne pourrait jamais être admissible aux prestations en vertu de la Loi, même si la perte de son emploi n'était pas liée aux infractions commises par le passé. L'arrêt ne dit pas que l'inconduite se rapportant à un événement qui s'est produit avant que la relation employeur-employé prenne naissance, à l'égard de laquelle une peine est infligée pendant qu'il existe une relation employeur-employé et qui rend l'employé incapable d'exercer ses fonctions, ne peut jamais être un motif d'exclusion en vertu de l'article 28.

[38] I reach my conclusion that in limited circumstances similar to the facts of this case, misconduct occurring before the employment relationship began can be considered as a disqualifying measure under section 28 because I am aware of the mischief that would result if my colleague's interpretation prevails: the result would be to encourage employees who are charged with reckless driving while employed to quit their jobs because if they were to hold on to their jobs they would not be entitled to unemployment benefits if convicted. However, those employees who immediately quit their jobs but then seek another job in the very same field knowing that, if convicted, they may not be able to fulfil an essential job requirement, will be able to receive unemployment insurance benefits for the sole reason that they quit their job and found another. In my opinion, it is this type of arbitrary distinction that led the Court in *Brissette* to conclude that misconduct occurring after working hours but while in an employment relationship could be considered under section 28. Indeed, I draw support for my conclusion from the following remarks of Létourneau J.A., speaking on behalf of a unanimous Court:

Contrary to the respondent's intention, it is not, in our view, necessary that this misconduct be committed at work, in the workplace or in the course of the employment relationship with the employer It would be absurd and unrealistic to conclude that there is no loss of the licence unless it occurs when the wrongful act is committed by the employee during working hours Finally, what could we say about an employee who is sentenced to serve a six-month term of imprisonment and who is dismissed by his or her employer as a result, other than that the loss of employment resulted from the employee's own misconduct which prevents the employee from meeting a concrete condition of the contract of employment, the performance of services? Here again, it matters little whether or not the crime was committed by the employee against his or her employer or in the course of his or her employment relationship with the employer.²²

[39] In this passage, it is clear that the Court recognized how absurd the consequences would be if it were to hold that misconduct arising during working

[38] Je conclus que dans certaines circonstances, semblables à celles qui existent en l'espèce, l'inconduite qui a lieu avant que la relation employeur-employé prenne naissance peut être considérée comme un motif d'exclusion en vertu de l'article 28 parce que je connais les effets néfastes qui se produiraient si l'interprétation de mon collègue devait l'emporter: en effet, cela encouragerait les employés qui sont accusés de conduite dangereuse pendant qu'ils exercent un emploi à démissionner parce que, s'ils continuaient à travailler, ils n'auraient pas droit aux prestations d'assurance-chômage en cas de déclaration de culpabilité. Toutefois, les employés qui démissionnent immédiatement, mais qui cherchent ensuite un autre emploi dans le même domaine en sachant que, s'ils sont déclarés coupables, il se peut qu'ils ne soient pas capables de satisfaire à une exigence essentielle de leur emploi, pourront toucher des prestations d'assurance-chômage pour la seule raison qu'ils ont démissionné et qu'ils ont trouvé un autre emploi. À mon avis, c'est ce genre de distinction arbitraire qui a amené la Cour, dans l'affaire *Brissette*, à conclure qu'il pourrait être tenu compte, en vertu de l'article 28, de l'inconduite qui se produit en dehors des heures de travail, mais pendant qu'il existe une relation employeur-employé. De fait, ma conclusion est étayée par les remarques suivantes que le juge Létourneau, J.C.A., qui parlait au nom de la Cour dans son ensemble, a faites:

Contrairement à ce que prétend l'intimé, il n'est pas, selon nous, nécessaire que cette inconduite soit commise au travail, sur les lieux du travail ou dans le cadre de la relation de travail avec l'employeur Il serait absurde et irréaliste de conclure que la perte de permis n'existe que si elle survient alors que la faute est commise par l'employé durant ses heures de travail. Enfin, que dire de l'employé qui est condamné à purger une peine d'emprisonnement de six mois et qui, en conséquence, se voit congédier par son employeur si ce n'est que la perte d'emploi résulte de sa propre inconduite, laquelle l'empêche de satisfaire à une condition matérielle essentielle du contrat de travail, soit la prestation du service? Encore là, il importe peu que le crime ait été ou non commis par l'employé contre son employeur ou dans le cadre de sa relation de travail avec l'employeur²².

[39] Il ressort clairement de ce passage que la Cour a reconnu jusqu'à quel point on aboutirait à des conséquences absurdes s'il devait être jugé qu'il faut

hours should be considered, but conduct occurring after working hours should not be considered. The Court understood that in either scenario, the penalty is the same: the employee can not continue in the employment relationship. The Court therefore felt it would be incongruous to distinguish between the two situations and rejected this argument.

[40] In my opinion, the reasoning of *Brissette* applies to this case. Parliament could not have intended that section 28 be interpreted in a manner that would encourage an employee to quit his or her job and seek an identical job from another employer so that if convicted of an offence he or she would be entitled to unemployment insurance benefits since the misconduct did not arise during the second employment relationship. Indeed, it would be “absurd and unrealistic to conclude” that all misconduct arising before the employment relationship began cannot be considered under section 28. As was stated by the Court in *Brissette*: “In the case at bar, the employee was required, as an essential concrete condition of his employment, to hold a valid driver’s licence. By losing it as a result of his wrongful act, he breached an express duty in the contract of employment. This breach was a direct result of his misconduct.”²³ It therefore follows that the Umpire was correct to hold that the applicant is disqualified under section 28 of the Act from receiving unemployment insurance benefits.

[41] In stating my conclusion, however, I am careful to stress once again the limited nature in which misconduct occurring before the employment relationship begins can be used as a means for disqualification under section 28 of the Act. Misconduct occurring before the employment relationship may only be considered when the punishment for this misconduct impacts on the employment relationship in such a way as to cause the employee to breach an express provision of his or her employment contract. In this case, an express provision of the employment contract was that an employee have and maintain a Class A drivers licence. The applicant’s licence was suspended for a year as a result of his own misconduct. Thus, it was

tenir compte de l’inconduite qui a lieu pendant les heures de travail, mais qu’il ne faut pas tenir compte de l’inconduite qui a lieu en dehors des heures de travail. La Cour a compris que, dans l’un ou l’autre cas, la peine est la même; la relation employeur-employé ne peut pas continuer. La Cour a donc jugé qu’il ne conviendrait pas de faire une distinction entre les deux cas et a rejeté cet argument.

[40] À mon avis, le raisonnement qui a été fait dans l’arrêt *Brissette* s’applique en l’espèce. Le législateur ne peut pas avoir voulu que l’article 28 soit interprété de façon à encourager l’employé à démissionner et à chercher un emploi identique chez un autre employeur de façon que, s’il est déclaré coupable d’une infraction, il ait droit aux prestations d’assurance-chômage, étant donné que l’inconduite n’a pas été commise pendant la seconde relation employeur-employé. De fait, il serait «absurde et irréaliste de conclure» qu’il ne peut être tenu compte de l’inconduite qui a lieu avant que la relation employeur-employé prenne naissance en vertu de l’article 28. Comme la Cour l’a mentionné dans l’arrêt *Brissette*: «Dans le présent cas, l’employé devait, comme condition matérielle essentielle de son emploi, détenir un permis de conduire valide. En le perdant par sa faute, il a manqué à une obligation explicite du contrat de travail. Ce manquement découle directement de son inconduite²³.» Par conséquent, le juge-arbitre a eu raison de statuer que le requérant est exclu du bénéfice des prestations d’assurance-chômage en vertu de l’article 28 de la Loi.

[41] Toutefois, en énonçant ma conclusion, je tiens à souligner ici encore la nature restreinte de l’inconduite se produisant avant que la relation employeur-employé prenne naissance qui peut être utilisée comme motif d’exclusion en vertu de l’article 28 de la Loi. Il ne peut être tenu compte de pareille inconduite que si la peine s’y rapportant influe sur la relation employeur-employé de façon que l’employé soit amené à violer une disposition expresse de son contrat de travail. En l’espèce, une disposition expresse du contrat de travail prévoyait que l’employé devait avoir et conserver un permis de conduire de la catégorie A. Le permis du requérant a été suspendu pour un an par suite de sa propre inconduite. Par conséquent, ce sont

his own actions that caused him to break an express provision of his employment contract. It is also important to note that the requirement that there be a causal nexus between the misconduct and the loss of employment must still be met which thereby ensures that fact situations like those in *Brissette* will not be used as a means for disqualification under section 28.

[42] I would therefore dismiss the application for judicial review, and affirm the decision of the Umpire, which upheld the determination by the Board of Referees that the applicant should be disqualified from receiving benefits under the Act. The Umpire did not make any reviewable error which would warrant interference by this Court.

¹ The first paragraph, which establishes the rules, reads thus:

28. (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.

² Reported at [1994] 1 F.C. 684 (C.A.).

³ *Ibid.*, at p. 690.

⁴ This maxim is defined in *Black's Law Dictionary*, 5th ed. (St. Paul, Minn.: West Publishing Co., 1979), as follows: Out of a base [illegal, or immoral] consideration, an action does [can] not arise.

⁵ Apart from *Brissette*, *supra*, see *Tanguay v. Unemployment Ins. Comm.* (1985), 10 C.C.E.L. 239 (F.C.A.); *Canada (Attorney General) v. Nolet*, A-517-91, Pratte J.A., judgment dated March 19, 1992, F.C.A., not reported; aff. (1991), CUB 19706; and in the umpire jurisprudence, *Allen*, CUB 23199, dated reported, October 18, 1993, and my own decision in *Gionet*, CUB 4567, dated April 5, 1977.

⁶ See also the comments of Robertson J.A. in *Canada (Attorney General) v. McLaughlin*, [1995] 1 F.C. 734 (C.A.), at p. 740.

⁷ S. 28(1) of the *Unemployment Insurance Act*, R.S.C., 1985, c. U-1:

28. (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.

⁸ (1994), 2 C.C.E.L. (2d) 82 (F.C.A.), at p. 84.

⁹ (1985), 10 C.C.E.L. 239 (F.C.A.).

¹⁰ *Ibid.*, at p. 243.

¹¹ [1982] 2 All ER 745 (C.A.).

ses propres actions qui ont amené l'employé à violer une disposition expresse de son contrat de travail. Il est également important de noter que l'exigence selon laquelle il doit exister un lien de causalité entre l'inconduite et la perte de l'emploi doit néanmoins être satisfaite, de façon à assurer que des situations comme celle qui existait dans l'affaire *Brissette* ne soient pas utilisées comme motif d'exclusion en vertu de l'article 28.

[42] Je rejetterais donc la demande de contrôle judiciaire, et je confirmerais la décision par laquelle le juge-arbitre a confirmé la décision rendue par le conseil arbitral, à savoir que le requérant devrait être exclu du bénéfice des prestations en vertu de la Loi. Le juge-arbitre n'a pas commis d'erreur susceptible de révision justifiant l'intervention de cette Cour.

¹ Le premier paragraphe, qui établit les règles, se lit comme suit:

28. (1) Un prestataire est exclu du bénéfice des prestations versées 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.

² Publié dans [1994] 1 C.F. 684 (C.A.).

³ *Ibid.*, à la p. 690.

⁴ Cette maxime est définie comme suit dans *Black's Law Dictionary*, 5^e éd. (St. Paul, Minn.: West Publishing Co., 1979): [TRADUCTION] Une action ne prend pas sa naissance [ne peut pas prendre naissance] par suite d'une vile considération [illégal ou immorale].

⁵ À part *Brissette*, ci-dessus, voir *Tanguay c. Commission d'assurance-chômage* (1985), 10 C.C.E.L. 239 (C.A.F.); *Canada (Procureur général) c. Nolet*, A-517-91, le juge Pratte, J.C.A., jugement en date du 19-3-92, C.A.F., inédit; confirmant (1991), CUB 19706; ainsi que les décisions des juges-arbitres, *Allen*, CUB 23199, 18 octobre 1993, et la décision que j'ai rendue dans *Gionet*, CUB 4567, 5 avril 1977.

⁶ Voir également les remarques que le juge Robertson, J.C.A. a faites dans *Canada (Procureur général) c. McLaughlin*, [1995] 1 C.F. 734 (C.A.), à la p. 740.

⁷ L'art. 28(1) de la *Loi sur l'assurance-chômage*, L.R.C. (1985), ch. U-1 est ainsi libellé:

28. (1) Un prestataire est exclu du bénéfice des prestations versées 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.

⁸ (1994), 2 C.C.E.L. (2d) 82 (C.A.F.), à la p. 84.

⁹ (1985), 10 C.C.E.L. 239 (C.A.F.).

¹⁰ *Ibid.*, à la p. 243.

¹¹ [1982] 2 All ER 745 (C.A.).

¹² *Supra*, note 9, at p. 244.

¹³ S. 28(4) of the *Unemployment Insurance Act*:

28. . . .

(4) For the purposes of this section, "just cause" for voluntarily leaving an employment exists where, having regard to all the circumstances, including any of the following circumstances, the claimant had no reasonable alternative to leaving the employment:

- (a) sexual or other harassment;
- (b) obligation to accompany a spouse or dependent child to another residence;
- (c) discrimination on a prohibited ground of discrimination within the meaning of the *Canadian Human Rights Act*;
- (d) working conditions that constitute a danger to health or safety;
- (e) obligation to care for a child or a member of the immediate family;
- (f) reasonable assurance of another employment in the immediate future;
- (g) significant modification of terms and conditions respecting wages or salary;
- (h) excessive overtime work or refusal to pay for overtime work;
- (i) significant changes in work duties;
- (j) antagonistic relations between an employee and a supervisor for which the employee is not primarily responsible;
- (k) practices of an employer that are contrary to law;
- (l) discrimination with regard to employment because of membership in any association, organization or union of workers;
- (m) undue pressure by an employer on employees to leave their employment; and
- (n) such other reasonable circumstances as are prescribed.

¹⁴ (19 March 1992), A-517-91 (F.C.A.), not reported.

¹⁵ *Supra*, note 2, at p. 690.

¹⁶ *Nolet* (27 May 1991), CUB 19706 (Denault J.).

¹⁷ *Supra*, note 2.

¹⁸ *Ibid.*, at p. 691.

¹⁹ *Ibid.*, at p. 688.

²⁰ See *Canada (Attorney General) v. Brissette*, [1994] 1 F.C. 684 (C.A.); *Tanguay v. Unemployment Ins. Comm.* (1985), 10 C.C.E.L. 239 (F.C.A.); *Canada (Attorney General) v. Nolet*, A-517-91, judgment dated March 19, 1992, not reported; affg CUB 19706.

²¹ CUB 19706 dated 27 May 1991, per Denault J., affirmed by the Federal Court of Appeal (not reported), A-517-91, 19 March, 1992.

²² *Brissette*, *supra*, note 2, at pp. 690-691.

²³ *Ibid.*, at p. 691.

¹² *Supra*, note 9, à la p. 244.

¹³ L'art. 28(4) de la *Loi sur l'assurance-chômage* est ainsi libellé:

28. . . .

(4) Pour l'application du présent article, le prestataire était fondé à quitter volontairement son emploi si, compte tenu de toutes les circonstances, notamment de celles qui sont énumérées ci-après, son départ constituait la seule solution raisonnable dans son cas:

- a) harcèlement, de nature sexuelle ou autre;
- b) nécessité d'accompagner son conjoint ou un enfant à charge vers un autre lieu de résidence;
- c) discrimination fondée sur des motifs de distinction illicite, au sens de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*;
- d) conditions de travail dangereuses pour sa santé ou sa sécurité;
- e) nécessité de prendre soin d'un enfant ou d'un proche parent;
- f) assurance raisonnable d'un autre emploi dans un avenir immédiat;
- g) modification importante de ses conditions de rémunération;
- h) excès d'heures supplémentaires ou non-rémunération de celles-ci;
- i) modification importante des fonctions;
- j) relations conflictuelles, dont la cause ne lui est pas essentiellement imputable, avec un supérieur;

k) pratiques de l'employeur contraires au droit;

l) discrimination relative à l'emploi en raison de l'appartenance à une association, une organisation ou un syndicat de travailleurs;

m) incitation induite par l'employeur à l'égard d'employés à quitter leur emploi;

n) toute autre circonstance raisonnable prescrite.

¹⁴ (19 mars 1992), A-517-91 (C.A.F.), inédit.

¹⁵ *Supra*, note 2, à la p. 690.

¹⁶ *Nolet* (27 mai 1991), CUB 19706 (juge Denault).

¹⁷ *Supra*, note 2.

¹⁸ *Ibid.*, à la p. 691.

¹⁹ *Ibid.*, à la p. 688.

²⁰ Voir *Canada (Procureure générale) c. Brissette*, [1994] 1 C.F. 684 (C.A.); *Tanguay c. Commission d'assurance-chômage* (1985), 10 C.C.E.L. 239 (C.A.F.); *Canada (Procureure générale) c. Nolet*, A-517-91, jugement en date du 19 mars 1992, inédit; confirmant CUB 19706.

²¹ CUB 19706 du 27 mai 1991, juge Denault, confirmé par la Cour d'appel fédérale (inédit), A-517-91, 19 mars 1992.

²² *Brissette*, *supra*, note 2, aux p. 690 et 691.

²³ *Ibid.*, à la p. 691.