

	A-1036-92		A-1036-92
Josephine White, Gerald Orchowski, Stanley Wylie, Nelson Struk, James Morrison, Gregory Madry and John Rapso (<i>Applicants</i>)		Josephine White, Gerald Orchowski, Stanley Wylie, Nelson Struk, James Morrison, Gregory Madry et John Rapso (<i>requérants</i>)	
v.	a	v.	c.
Her Majesty the Queen (<i>Respondent</i>)		Sa Majesté la Reine (<i>intimée</i>)	
	A-1037-92		A-1037-92
Antonio Gamboa (<i>Applicant</i>)		Antonio Gamboa (<i>requérant</i>)	
v.	b	v.	c.
Her Majesty the Queen (<i>Respondent</i>)		Sa Majesté la Reine (<i>intimée</i>)	
	A-1039-92		A-1039-92
Janie Harding (<i>Applicant</i>)		Janie Harding (<i>requérante</i>)	
v.	c	v.	d c.
Her Majesty the Queen (<i>Respondent</i>)		Sa Majesté la Reine (<i>intimée</i>)	
<i>INDEXED AS: WHITE v. CANADA (C.A.)</i>		<i>RÉPERTORIÉ: WHITE c. CANADA (C.A.)</i>	
Court of Appeal, Isaac C.J., Heald and Linden J.J.A. —Edmonton, December 14, 1993; Ottawa, January 14, 1994.	e	Cour d'appel, juge en chef Isaac, juges Heald et Linden, J.C.A. —Edmonton, 14 décembre 1993; Ottawa, 14 janvier 1994.	
<i>Unemployment insurance — In anticipation of strike, employer distributing work to others, laying off employees just before commencement of strike — Applicants not disentitled to U.I. benefits under s. 31(1) — Umpire erred in finding no loss of employment because of historic pattern of layoffs and recalls — No recall date specified — No right to recall — Mere expectation of recall insufficient — Cannot lose what did not have — Also erred in asking whether applicants lost employment due to labour dispute — Sequential approach to s. 31(1) correct — Question whether work stoppage caused by labour dispute — Conclusion consistent with purposes of s. 31(1) — Recent S.C.C., F.C.A. cases to be followed rather than earlier, conflicting decisions of Umpires.</i>	f	<i>Assurance-chômage — En prévision d'une grève, l'employeur avait distribué du travail à d'autres, mettant à pied des employés tout juste avant le commencement de la grève — Les requérants n'étaient pas inadmissibles au bénéfice des prestations d'assurance-chômage en application de l'art. 31(1) — L'arbitre a eu tort de conclure qu'il n'y avait pas eu perte d'emploi car la perte d'emploi suivie du rappel au travail était, historiquement parlant, monnaie courante — Il n'y avait pas de date précise de rappel — Pas de droit d'être rappelé au travail — La simple attente d'un rappel ne suffit pas — On ne peut perdre ce qu'on ne possède pas — L'arbitre a également eu tort de se demander si les requérants avaient perdu leur emploi en raison d'un conflit collectif — L'approche séquentielle de l'art. 31(1) est fondée — Il s'agit de déterminer si l'arrêt de travail était dû à un conflit collectif — Conclusion conforme aux fins de l'art. 31(1) — Il y a lieu de suivre, non pas les décisions antérieures contradictoires des juges-arbitres, mais les arrêts récents de la C.S.C. et de la C.A.F.</i>	g
	h		i
<i>These were applications for judicial review of the Umpire's decisions that the applicants were disentitled to unemployment insurance benefits for the duration of a strike. Unemployment Insurance Act, subsection 31(1) disentitles a claimant who has lost his employment by reason of a stoppage of work attributable to a labour dispute from benefits. During contract negotiations, and in anticipation of a strike, the employer reduced the amount of work being done at the plant where the applicants</i>	j	<i>Il s'agit de demandes de contrôle judiciaire des décisions du juge-arbitre selon lesquelles les requérants n'étaient pas admissibles au bénéfice des prestations d'assurance-chômage au cours de la grève. Le paragraphe 31(1) de la Loi sur l'assurance-chômage rend un requérant qui a perdu son emploi du fait d'un arrêt de travail dû à un conflit collectif inadmissible au bénéfice des prestations. Au cours des négociations en vue de la conclusion d'un contrat et en prévision d'une grève, l'em-</i>	

were employed, and issued lay-off notices effective July 27, 1990. A strike began on July 30 and lasted until September 21. But for the reduction of work, there would have been sufficient work for the applicants to do. The issues were (1) whether the Umpire erred when he held that there was no loss of employment because of the historic pattern of lay-offs and recalls, even though there was no definite recall date; (2) whether the Umpire erred when he found "as a fact" that the loss of employment resulted from a stoppage of work attributable to a labour dispute; (3) whether subsection 31(1) disentitled the claimants to receive unemployment insurance benefits during the strike.

Held, the applications should be allowed.

(1) The Umpire erred in finding that there was no loss of employment because of the historic pattern of layoffs and recalls even though there was no recall date. The applicants did not have continuing employment following their layoff. A mere expectation of recall is not enough. They had no right to be recalled. Thus they could not lose what they did not have (their employment).

(2) The finding that the loss of employment resulted from a stoppage of work attributable to a labour dispute was a conclusion of law, inextricably intertwined with the third issue.

(3) The Supreme Court of Canada has urged courts to support the claims to benefits where the language permits a choice.

The three disentitling events set out in subsection 31(1), labour dispute, work stoppage, and loss of employment, are sequential in that order. It has been held that a person who resigns before a strike is not disentitled to benefits. *A fortiori* a person who is laid off prior to a strike or lock-out is also not disentitled to benefits. The employer's action in anticipation of the strike (i.e. laying off employees) must be treated the same way as the resignation of an employee who foresees a strike. The result is the same—termination of the employment relationship. The applicants did not lose their employment by reason of a work stoppage attributable to a labour dispute, but by the actions of the employer. The Umpire erred in asking whether the applicants lost their employment by reason of a labour dispute; he should have asked whether they lost it by reason of a stoppage of work attributable to a labour dispute. Furthermore, if employees can start receiving benefits as soon as a strike is settled, but before they all actually return to work, employees who are laid off in anticipation of a strike cannot be denied them.

This conclusion is consistent with the purposes of section 31: the preservation of Government neutrality during labour disputes, and avoidance of the inequity of using an employer's contribution to the unemployment insurance fund to finance a strike against himself. There was no interference with Govern-

ployeur a réduit la somme de travail accomplie à l'usine où les requérants étaient employés, et il a émis des avis de licenciement qui entraient en vigueur le 27 juillet 1990. Une grève a débuté le 30 juillet et a duré jusqu'au 21 septembre. N'eût été la réduction du travail, les requérants auraient eu suffisamment de travail. Il s'agit de déterminer 1) si le juge-arbitre a eu tort de conclure qu'il n'y avait pas eu perte d'emploi étant donné que la perte d'emploi suivie du rappel au travail était, historiquement parlant, monnaie courante, même s'il n'y avait pas de date précise de rappel; 2) si le juge-arbitre a commis une erreur lorsqu'il a tiré la conclusion «de fait» que la perte d'emploi résultait d'un arrêt de travail dû à un conflit collectif; 3) si le paragraphe 31(1) rendait les requérants inadmissibles au bénéfice des prestations d'assurance-chômage au cours de la grève.

Jugement: les demandes doivent être accueillies.

1) Le juge-arbitre a eu tort de conclure qu'il n'y avait pas eu perte d'emploi étant donné que la perte d'emploi suivie du rappel au travail était, historiquement parlant, monnaie courante, même s'il n'y avait pas de date de rappel. Les requérants n'avaient plus d'emploi continu après leur mise à pied. La simple attente d'un rappel ne suffit pas. Ils n'avaient pas le droit d'être rappelés au travail. Aussi ne pouvaient-ils perdre ce qu'ils ne possédaient pas (leur emploi).

2) La conclusion que la perte d'emploi résulte d'un arrêt de travail dû à un conflit collectif est une conclusion de droit, inextricablement liée à la troisième question.

3) La Cour suprême du Canada incite les tribunaux à reconnaître le droit aux prestations lorsque le libellé de la Loi laisse un choix.

Les trois événements donnant lieu à l'inadmissibilité exposés au paragraphe 31(1), à savoir le conflit collectif, l'arrêt de travail et la perte d'emploi, se présentent dans cet ordre. Il a été jugé qu'une personne qui démissionne avant une grève ne devient pas inadmissible au bénéfice des prestations. Il en va de même à plus forte raison pour une personne qui est mise à pied avant une grève ou un lock-out. La mesure prise par l'employeur en prévision de la grève (c.-à-d. la mise à pied d'employés) doit être considérée de la même façon que la démission d'un employé qui prévoit le déclenchement d'une grève. Le résultat est le même—la fin de la relation employeur-employé. Les requérants n'ont pas perdu leur emploi du fait d'un arrêt de travail dû à un conflit collectif. Ils l'ont plutôt perdu comme conséquence des mesures prises par l'employeur. Le juge-arbitre a commis une erreur lorsqu'il s'est demandé si les requérants avaient perdu leur emploi du fait d'un conflit collectif; il aurait dû se demander s'ils avaient perdu leur emploi du fait d'un arrêt de travail dû à un conflit collectif. De plus, si les employés peuvent commencer à toucher des prestations dès que la grève est réglée, mais avant que tous soient effectivement retournés au travail, on ne peut refuser ces prestations aux employés mis à pied dans l'expectative d'une grève.

Cette conclusion est compatible avec l'objet de l'article 31 qui vise à préserver la neutralité du gouvernement au cours des conflits collectifs et à éviter l'iniquité qu'il y aura à utiliser la contribution de l'employeur au fonds de l'assurance-chômage pour financer une grève contre lui. Il n'y a eu aucune atteinte à

ment neutrality since the employees did not participate in the strike action. There was no forced employer subsidy for striking employees because the workers were not on strike, but were laid off prior to the commencement of the strike.

Certain older decisions of Umpires which conflict with more recent Supreme Court and Federal Court of Appeal decisions ought no longer to be followed.

STATUTES AND REGULATIONS JUDICIALLY CONSIDERED

Unemployment Insurance Act, R.S.C., 1985, c. U-1, ss. 2(1), 31(1),(2).

CASES JUDICIALLY CONSIDERED

APPLIED:

Morissette v. Canada (Employment and Immigration Commission), A-692-90, Pratte J.A., judgment dated 21/3/91, F.C.A., not reported; *Gionest v. Unemployment Insurance Commission*, [1983] 1 F.C. 832; (1982), 5 D.L.R. (4th) 686; 84 CLLC 14,019; 52 N.R. 49 (C.A.); *Attorney General of Canada v. Aubin* (1991), CUB 17664; *Abrahams v. Attorney General of Canada*, [1983] 1 S.C.R. 2; (1983), 142 D.L.R. (3d) 1; 83 CLLC 14,010; 46 N.R. 185; *Hills v. Canada (Attorney General)*, [1988] 1 S.C.R. 513; (1988), 48 D.L.R. (4th) 193; 88 CLLC 14,011; 84 N.R. 185; *Létourneau v. Canada Employment and Immigration Commission*, [1986] 2 F.C. 82; (1985), 24 D.L.R. (4th) 688; 86 CLLC 14,010 (C.A.); *Canada Employment and Immigration Commission v. Bilodeau* (1985), CUB 9830-A; *Caron v. Canada (Canada Employment and Immigration Commission)*, [1989] 1 F.C. 628; (1988), 55 D.L.R. (4th) 274; 89 CLLC 14,027; 91 N.R. 1 (C.A.); affd [1991] 1 S.C.R. 48; (1991), 77 D.L.R. (4th) 172; 47 Admin. L.R. 161; 35 C.C.E.L. 1; 91 CLLC 14,007; 123 N.R. 302.

DISTINGUISHED:

Albright v. Canada Employment and Immigration Commission (1989), CUB 16604; *Morrison v. Canada (Employment & Immigration Commission)* (1990), 70 D.L.R. (4th) 559; 114 N.R. 272 (F.C.A.).

OVERRULED:

International Longshoremen's Association (1978), CUB 4769; *Peters* (1979), CUB 5410; *Coull* (1984), CUB 8498; *Baronette et al.* (1991), CUB 19771 (affd on issue of s. 31(2) *Canada (Attorney General) v. Baronette*, A-594-91, Mahoney J.A., judgment dated 3/9/92, F.C.A., not yet reported).

CONSIDERED:

Canada (Attorney General) v. Valois, [1986] 2 S.C.R. 439; (1986), 32 D.L.R. (4th) 381; 22 Admin. L.R. 94; 86 CLLC 14,057; 70 N.R. 319.

la neutralité de l'État, puisque les employés n'ont pas participé à la grève. Il n'y a pas eu contribution forcée de l'employeur aux employés en grève parce que les employés en cause n'étaient pas grévistes, ayant été mis à pied avant le début de la grève.

On ne devrait plus suivre certaines anciennes décisions des juges-arbitres qui ne sont pas en accord avec les décisions plus récentes de la Cour suprême et de la Cour d'appel fédérale.

LOIS ET RÈGLEMENTS

Loi sur l'assurance-chômage, L.R.C. (1985), ch. U-1, art. 2(1), 31(1),(2).

JURISPRUDENCE

DÉCISIONS APPLIQUÉES:

Morissette c. Canada (Commission de l'emploi et de l'immigration), A-692-90, juge Pratte, J.C.A., jugement en date du 21-3-91, C.A.F., inédit; *Gionest c. Commission d'assurance-chômage*, [1983] 1 C.F. 832; (1982), 5 D.L.R. (4th) 686; 84 CLLC 14,019; 52 N.R. 49 (C.A.); *Procureur général du Canada c. Aubin* (1991), CUB 17664; *Abrahams c. Procureur général du Canada*, [1983] 1 R.C.S. 2; (1983), 142 D.L.R. (3d) 1; 83 CLLC 14,010; 46 N.R. 185; *Hills c. Canada (Procureur général)*, [1988] 1 R.C.S. 513; (1988), 48 D.L.R. (4th) 193; 88 CLLC 14,011; 84 N.R. 185; *Létourneau c. Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, [1986] 2 C.F. 82; (1985), 24 D.L.R. (4th) 688; 86 CLLC 14,010 (C.A.); *Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada c. Bilodeau* (1985), CUB 9830-A; *Caron c. Canada (Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada)*, [1989] 1 C.F. 628; (1988), 55 D.L.R. (4th) 274; 89 CLLC 14,027; 91 N.R. 1 (C.A.); conf. par [1991] 1 R.C.S. 48; (1991), 77 D.L.R. (4th) 172; 47 Admin. L.R. 161; 35 C.C.E.L. 1; 91 CLLC 14,007; 123 N.R. 302.

DISTINCTION FAITE AVEC:

Albright c. Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada (1989), CUB 16604; *Morrison c. Canada (Commission de l'emploi et de l'immigration)* (1990), 70 D.L.R. (4th) 559; 114 N.R. 272 (C.A.F.).

DÉCISIONS REJETÉES:

Association internationale des débardeurs (1978), CUB 4769; *Peters* (1979), CUB 5410; *Coull* (1984), CUB 8498; *Baronette et autres* (1991), CUB 19771 (décision confirmée sur la question de l'art. 31(2) par *Canada (Procureur général) c. Baronette*, A-594-91, juge Mahoney, J.C.A., jugement en date du 3-9-92, C.A.F., encore inédit).

DÉCISION EXAMINÉE:

Canada (Procureur général) c. Valois, [1986] 2 R.C.S. 439; (1986), 32 D.L.R. (4th) 381; 22 Admin. L.R. 94; 86 CLLC 14,057; 70 N.R. 319.

REFERRED TO:

Carpentier et al. (1983), CUB 7464; *International Longshoremen's Association* (1978), CUB 4769.

AUTHORS CITED

Hickling, M. A. "Labour Disputes and Disentitlement to Benefits" in *Unemployment Insurance*. Course coordinator Allan H. MacLean. Vancouver: Continuing Legal Education Society of British Columbia, 1983.

Hickling, M. A. *Labour Disputes and Unemployment Insurance Benefits in Canada and England*. Don Mills, Ontario: CCH Canadian, 1975.

APPLICATIONS for judicial review of Umpire's decisions that the applicants, who had been laid off shortly before a strike began, were not entitled to benefits pursuant to *Unemployment Insurance Act*, subsection 31(1) because the loss of employment resulted from a stoppage of work attributable to a labour dispute. Applications allowed.

COUNSEL:

Lyle S. R. Kanee and *David T. Williams* for applicants.

W. L. Softley for respondent.

SOLICITORS:

Chivers, Greckol & Kanee, Edmonton, for applicants.

Deputy Attorney General of Canada for respondent.

The following are the reasons for judgment rendered in English by

LINDEN J.A.: These three applications, heard together, raise the same main issue—whether subsection 31(1) of the *Unemployment Insurance Act*, R.S.C., 1985, c. U-1 disentitles the claimants, who were laid off just before a strike, to receive unemployment insurance benefits during the period of the strike. The section, with the relevant part underlined, reads as follows:

31. (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,

DÉCISIONS CITÉES:

Carpentier et autres (1983), CUB 7464; *Association internationale des débardeurs* (1978), CUB 4769.

DOCTRINE

Hickling, M. A. «Labour Disputes and Disentitlement to Benefits» in *Unemployment Insurance*. Course coordinator Allan H. MacLean. Vancouver: Continuing Legal Education Society of British Columbia, 1983.

Hickling, M. A. *Labour Disputes and Unemployment Insurance Benefits in Canada and England*. Don Mills, Ontario: CCH Canadian, 1975.

DEMANDES de contrôle judiciaire des décisions du juge-arbitre selon lesquelles les requérants, qui avaient été mis à pied peu de temps avant le début d'une grève, n'étaient pas admissibles au bénéfice des prestations en application du paragraphe 31(1) de la *Loi sur l'assurance-chômage* parce que la perte d'emploi résultait d'un arrêt de travail dû à un conflit collectif. Demandes accueillies.

AVOCATS:

Lyle S. R. Kanee et *David T. Williams* pour les requérants.

W. L. Softley pour l'intimée.

PROCUREURS:

Chivers, Greckol & Kanee, Edmonton, pour les requérants.

Le sous-procureur général du Canada pour l'intimée.

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

LE JUGE LINDEN, J.C.A.: Ces trois demandes, entendues ensemble, soulèvent la même question principale, qui consiste à savoir si le paragraphe 31(1) de la *Loi sur l'assurance-chômage*, L.R.C. (1985), ch. U-1 rend les requérants, qui ont été mis à pied juste avant une grève, inadmissibles au bénéfice des prestations d'assurance-chômage pendant la durée de la grève. L'article, dont les parties applicables sont soulignées, est libellé comme suit:

31. (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:

a) la fin de l'arrêt de 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.

(2) Subsection (1) is not applicable if a claimant proves that

(a) he is not participating in or financing or directly interested in the labour dispute that caused the stoppage of work; and

(b) he does not belong to a grade or class of workers that, immediately before the commencement of the stoppage, included members who were employed at the premises at which the stoppage is taking place and are participating in, financing or directly interested in the dispute. [Underlining added.]

Subsection 2(1) of the Act defines "labour dispute" and reads as follows:

2. (1) In this Act,

"labour dispute" means any dispute between employers and employees, or between employees and employees, that is connected with the employment or non-employment, or the terms or conditions of employment, of any persons.

The three applicants were labourers at the Shaw Pipe Protection Ltd. plant during the summer of 1990 and belonged to the Construction and General Workers Union Local 92. The collective agreement expired on May 31, 1990 and negotiations for a new contract were commenced. On July 18, 1990, because the employer began distributing work to other plants, a notice of layoff was communicated to the claimants to be effective July 27, 1990. In the meantime, a strike vote was taken by the Union on July 24 and 25, 1990 which authorized a strike beginning on July 30, 1990. The applicants were laid off, pursuant to the notice they received, on July 27, 1990. The strike began on July 30, 1990.

The applicants received unemployment insurance benefits at first, but they were later said by the Unemployment Insurance Commission (the Commission) to be disentitled to them for the period of the strike, July 30 to September 21, 1990, on the basis of subsection 31(1). The applicants appealed and three dif-

b) son engagement de bonne foi à un emploi exercé ailleurs dans le cadre de l'occupation qui est habituellement la sienne;

c) le fait qu'il s'est mis à exercer quelque autre occupation d'une façon régulière.

(2) Le paragraphe (1) n'est pas applicable si le prestataire prouve:

a) d'une part, qu'il ne participe pas au conflit collectif qui a causé l'arrêt de travail, qu'il ne le finance pas et qu'il n'y est pas directement intéressé;

b) d'autre part, qu'il n'appartient pas à un groupe ou à une catégorie de travailleurs dont certains exerçaient, immédiatement avant le début de l'arrêt de travail, un emploi à l'endroit où s'est produit l'arrêt de travail et participent au conflit collectif, le financent ou y sont directement intéressés. [Soulignements ajoutés.]

Le paragraphe 2(1) de la Loi donne la définition de l'expression «conflit collectif». En voici le libellé:

2. (1) Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente loi.

«conflit collectif» Conflit, entre employeurs et employés ou entre employés, qui se rattache à l'emploi ou aux modalités d'emploi de certaines personnes ou au fait qu'elles ne sont pas employées.

Les trois requérants étaient manœuvres à l'usine Shaw Pipe Protection Ltd. au cours de l'été 1990 et ils appartenaient à la section locale 92 du Construction and General Workers Union. La convention collective avait expiré le 31 mai 1990 et des négociations en vue de la conclusion d'un nouveau contrat avaient commencé. Le 18 juillet 1990, parce que l'employeur avait commencé à distribuer du travail à d'autres usines, les prestataires ont reçu un avis de licenciement qui entrainait en vigueur le 27 juillet 1990. Entre-temps, le syndicat a pris un vote de grève les 24 et 25 juillet 1990, lequel a autorisé la grève à compter du 30 juillet 1990. Les requérants ont été mis à pied, conformément à l'avis qu'ils ont reçu, le 27 juillet 1990. La grève a débuté le 30 juillet 1990.

Au début, les requérants ont reçu des prestations d'assurance-chômage, mais la Commission de l'assurance-chômage (la Commission) a plus tard déclaré qu'ils y étaient inadmissibles au cours de la grève, du 30 juillet au 21 septembre 1990, en application du paragraphe 31(1). Les requérants ont interjeté appel,

ferent boards of referees dismissed their appeals, upholding the decisions of the Commission. The applicants appealed further to the Umpire and each appeal was again dismissed. Hence, this application for judicial review. I am of the view that the applica-
a tion should succeed.

THE ISSUES

There were three issues argued on this application. The first is this—was the Umpire correct when he held that there was no loss of employment in this case because of the historic pattern of layoffs and recalls? The Umpire held that there was not a definite recall date set, but he, nevertheless, relied on the case of *Albright v. Canada Employment and Immigration Commission* (1989), CUB 16604, a case in which it was held [at page 3] that “[a]n actual date of recall had been established and there [was] no doubt that [the applicant], a full-time worker, would have been recalled.” The language used by Mr. Justice Walsh, therefore, referring [at page 5] to a “pattern of regular recalls” by which “casual workers” were “considered part of the work-force”, was only *obiter*. In any event, even if the analysis were correct, it would be available only in the rare cases described by the Court. The actual holding in *Albright* is consistent with *Morrison v. Canada (Employment & Immigration Commission)* (1990), 70 D.L.R. (4th) 559 (F.C.A.) where this Court held that benefits were not allowed in a case where a recall notice had been issued to the applicant, even though he was not yet actually working.

In my view, the applicants did not have continuing employment following their layoff. They lost their employment by layoff. They were at the complete mercy of their employer as to whether there would be a recall or not. The past was little guide to their future. There was no recall date and no evidence that they would be recalled, though they may have had some hope in that regard. It has been held that a mere expectation of recall is not enough. (*Morissette v. Canada (Employment and Immigration Commission)*, A-692-90, Pratte J.A., judgment dated 21/3/91, not

et trois conseils arbitraux différents ont rejeté leurs appels et confirmé les décisions de la Commission. Les requérants ont alors fait appel auprès d’un juge-arbitre, et chacun des appels a encore été rejeté. En dernier ressort, les requérants ont demandé le contrôle judiciaire. Je suis d’avis que leur demande devrait être accueillie.

LES QUESTIONS LITIGIEUSES

On a soulevé trois questions litigieuses dans le cadre de cette demande. La première consiste à savoir si le juge-arbitre a eu raison de conclure qu’il n’y avait pas eu perte d’emploi en l’espèce, étant donné que la perte d’emploi suivie du rappel au travail était, historiquement parlant, monnaie courante. Le juge-arbitre a conclu qu’il n’y avait pas de date précise de rappel, mais il s’est néanmoins fondé sur *Albright c. Commission de l’emploi et de l’immigration du Canada* (1989), CUB 16604, une affaire dans laquelle on a jugé [à la page 3] qu’«[u]ne date précise de rappel avait été fixée et il n’y a aucun doute que [le requérant], travailleur à plein temps, aurait été rappelé». Les propos du juge Walsh lorsqu’il a parlé [à la page 5] d’«habitude de rappel» en vertu de laquelle les «travailleurs occasionnels» étaient «considérés comme faisant partie de la main-d’œuvre», n’étaient donc qu’une remarque incidente. En tout état de cause, même si l’analyse était juste, elle ne pourrait s’appliquer que dans les rares circonstances décrites par la Cour. La conclusion tirée dans l’affaire *Albright* est conforme à l’arrêt *Morrison c. Canada (Commission de l’emploi et de l’immigration)* (1990), 70 D.L.R. (4th) 559 (C.A.F.) dans lequel cette Cour a décidé qu’il n’y avait pas admissibilité aux prestations dans le cas où le requérant avait reçu un avis de rappel, même s’il ne travaillait pas encore.

À mon sens, les requérants n’ont pas eu un emploi continu après leur mise à pied. Ils ont perdu leur emploi en raison de la mise à pied. Ils étaient à la merci totale de leur employeur en matière de rappel au travail. Le passé renseignait peu sur l’avenir. Il n’y avait aucune date de rappel et aucune preuve qu’ils seraient rappelés, bien qu’ils aient pu entretenir certains espoirs. On a conclu que la simple attente d’un rappel ne suffit pas. (*Morissette c. Canada (Commission de l’emploi et de l’immigration)*, A-692-90, le juge Pratte, J.C.A., jugement en date du 21-3-91, iné-

reported.) They had no right to be recalled, although, if recalls did occur, the collective agreement required a certain order to be followed in the process. Thus, as Mr. Justice Pratte so clearly explained in *Gionest v. Unemployment Insurance Commission*, [1983] 1 F.C. 832 (C.A.), at page 835:

One cannot lose what one does not have. A person cannot lose his employment if he does not first have employment which he subsequently loses. It is true that someone who is unemployed and who misses a chance, an opportunity to be employed, in a sense loses that employment; but he does not lose his employment, since the employment never was his. In the case at bar, applicants were already unemployed when the employer delayed opening the plant because of the negotiations in progress. At that time, they had no employment and they accordingly could not lose their employment. Perhaps they had the right, under the expired collective agreement, to be called back to work when the plant opened; but that right was not employment. Moreover, they never lost it; the right was conditional on the plant being opened and it only existed after such reopening.

Following *Gionest* is *Attorney General of Canada v. Aubin* (1991), CUB 17664, (affirmed Federal Court of Appeal (1991), CUB 17664) where, because an employer reserved the right to terminate the applicant's employment at any time by giving notice, it was held that the applicant was "not entitled to any employment and never enjoyed any." (See also *Carpentier et al.* (1983), CUB 7464.) The Umpire, therefore, erred on this issue.

The second issue was said to be a factual one. It was argued that the Umpire erred when he found "as a fact" that the loss of employment resulted from a stoppage of work attributable to a labour dispute. In my view, however, this is not a factual matter at all; rather it is a conclusion of law based on certain facts found by the Umpire. There is really no dispute with regard to the facts. They are, that the employer, in anticipation of the strike, reduced the amount of work being done in the plant and laid off these applicants because of that. In addition, there was evidence before the Umpire that, but for the reduction of work by the employer, there would have been sufficient work for the applicants to do. This issue, therefore, is inextricably intertwined with the third issue, to which I now turn.

dit.) Ils n'avaient aucun droit de rappel, mais s'il y avait rappel, la convention collective imposait un certain protocole. Ainsi, comme l'a si clairement expliqué le juge Pratte dans l'arrêt *Gionest c. Commission d'assurance-chômage*, [1983] 1 C.F. 832 (C.A.) à la page 835:

On ne peut perdre ce qu'on ne possède pas. Une personne ne peut perdre son emploi si elle n'a d'abord un emploi qu'elle perd subséquemment. Il est vrai que celui qui est sans emploi et qui perd une chance, une occasion d'être employé, perd, en un certain sens, un emploi; mais il ne perd pas son emploi puisque cet emploi n'a jamais été le sien. En l'espèce, les requérants étaient déjà en chômage lorsque l'employeur, en raison des négociations en cours, a retardé l'ouverture de l'usine. Ils n'avaient, à ce moment, aucun emploi et, à cause de cela, ne pouvaient perdre leur emploi. Peut-être avaient-ils, en vertu de la convention collective expirée, le droit d'être rappelés au travail lors de l'ouverture de l'usine. Mais ce droit n'était pas un emploi. Et, en outre, ils ne l'ont jamais perdu: ce droit était conditionnel à la réouverture de l'usine et n'existait qu'après cette réouverture.

Après l'arrêt *Gionest*, mentionnons la décision *Procureur général du Canada c. Aubin* (1991), CUB 17664 (confirmée par la Cour d'appel fédérale (1991), CUB 17664) dans laquelle, parce que l'employeur s'était réservé le droit de mettre fin à l'emploi de la requérante en tout temps en lui donnant préavis, on a conclu que cette dernière «n'y avait aucun droit et n'en a jamais joui». (Voir aussi la décision *Carpentier et autres* (1983), CUB 7464). Le juge-arbitre a donc commis une erreur à l'égard de cette question.

On a dit que la seconde question portait sur les faits. On a soutenu que le juge-arbitre a commis une erreur lorsqu'il a tiré la conclusion «de fait» que la perte d'emploi résultait d'un arrêt de travail dû à un conflit collectif. À mon avis, il ne s'agit pas là du tout d'une question de fait, mais plutôt d'une conclusion de droit fondée sur certaines conclusions de fait du juge-arbitre. Les faits ne sont pas vraiment contestés. Ils se résument à ce que l'employeur, s'attendant à une grève, a réduit la somme de travail accomplie à l'usine et, comme conséquence, il a mis les requérants à pied. De plus, le juge-arbitre disposait d'éléments de preuve selon lesquels, n'était-ce la réduction du travail imposée par l'employeur, les requérants auraient eu suffisamment de travail. Cette question est par conséquent inextricablement liée à la troisième question, à laquelle j'arrive maintenant.

The third issue is the proper interpretation and application of subsection 31(1) in this case. The twin purposes of section 31 were said to be the preservation of Government neutrality during labour disputes and the avoidance of the inequity of using an employer's contribution to the unemployment insurance fund to finance a strike against himself. (See *Hills, infra*, at page 538). As contended by Hickling, *Labour Disputes and Unemployment Insurance Benefits in Canada and England* (1975), at page 1:

The neutrality of the state is to be preserved, and funds to which employers are compelled to contribute are not to be used against them.

This rationale has been criticized by some, but, since there have been no legislative amendments, it remains nevertheless the policy basis for section 31. (See *Hills, infra*, at page 538; see also Hugessen J.A. in *Caron, infra*, at page 641.)

In approaching the interpretation of the *Unemployment Insurance Act*, generally one must keep in mind the advice of Madam Justice Wilson of the Supreme Court of Canada in *Abrahams v. Attorney General of Canada*, [1983] 1 S.C.R. 2, at page 10:

Since the overall purpose of the Act is to make benefits available to the unemployed, I would favour a liberal interpretation of the re-entitlement provisions. I think any doubt arising from the difficulties of the language should be resolved in favour of the claimant.

A similar point of view was articulated by Madam Justice L'Heureux-Dubé in *Hills v. Canada (Attorney General)*, [1988] 1 S.C.R. 513, at page 537:

Since the purpose of the Act is to make benefits available to the unemployed, a liberal interpretation of the re-entitlement provisions is warranted, given that the Act was not designed to deprive innocent victims of a labour dispute of the benefits of the Act and also given that employees do contribute to the unemployment insurance fund.

Further, Madam Justice L'Heureux-Dubé at page 559 extended the reach of this principle beyond re-entitlement to the disentitlement of employees under the old section 44 [*Unemployment Insurance Act, 1971, S.C. 1970-71-72, c. 48*] (now section 31):

La troisième question porte sur la bonne interprétation et l'application régulière du paragraphe 31(1) en l'espèce. On a dit que l'article 31 visait à la fois à préserver la neutralité du gouvernement au cours des conflits collectifs et à éviter l'iniquité qu'il y aurait à utiliser la contribution de l'employeur au fonds de l'assurance-chômage pour financer une grève contre lui. (Voir l'arrêt *Hills*, à la page 538, cité plus loin.) Comme l'a affirmé Hickling dans *Labour Disputes and Unemployment Insurance Benefits in Canada and England* (1975), à la page 1:

[TRADUCTION] La neutralité de l'État doit être maintenue et le fonds auquel les employeurs sont tenus de contribuer ne doit pas être utilisé contre eux.

Certains ont critiqué ce raisonnement, mais en l'absence de modifications législatives, il demeure le fondement de la politique qui sous-tend l'article 31. (Voir l'arrêt *Hills*, cité plus loin, à la page 538; voir aussi les motifs du juge Hugessen, J.C.A., dans l'arrêt *Caron*, cité plus loin, à la page 641.)

Lorsqu'on interprète la *Loi sur l'assurance-chômage*, on doit, règle générale, garder à l'esprit le conseil de Madame le juge Wilson de la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Abrahams c. Procureur général du Canada*, [1983] 1 R.C.S. 2, à la page 10:

Puisque le but général de la Loi est de procurer des prestations aux chômeurs, je préfère opter pour une interprétation libérale des dispositions relatives à la réadmissibilité aux prestations. Je crois que tout doute découlant de l'ambiguïté des textes doit se résoudre en faveur du prestataire.

Le même point de vue a été repris par Madame le juge L'Heureux-Dubé dans l'arrêt *Hills c. Canada (Procureur général)*, [1988] 1 R.C.S. 513, à la page 537:

Comme la Loi vise à assurer des prestations aux personnes sans travail, il est justifié de donner une interprétation libérale aux dispositions relatives à la réadmissibilité aux prestations, étant donné que la Loi n'est pas conçue pour priver des avantages qu'elle confère les victimes innocentes d'un conflit de travail et compte tenu également du fait que les employés cotisent à la caisse d'assurance-chômage.

Plus loin, à la page 559, Madame le juge L'Heureux-Dubé a étendu la portée de ce principe au-delà de la réadmissibilité aux prestations jusqu'à l'inadmissibilité des employés en vertu de l'ancien article 44 [*Loi de 1971 sur l'assurance-chômage, S.C. 1970-71-72, ch. 48*] (aujourd'hui l'article 31):

... the purpose of the section [44, now 31] (to disentitle strikers from benefits) as well as the purpose of the Act as a whole (to provide benefits to involuntarily unemployed persons) dictate that a narrow interpretation be given to the disentitlement provisions of that section. Any doubt, as Wilson J. pointed out in *Abrahams* ... should be resolved in favour of the claimant

Thus, courts are urged by the Supreme Court of Canada to support the claims of workers to benefits where the language permits a choice.

Focusing more on the narrow issue in this case, in *Canada (Attorney General) v. Valois*, [1986] 2 S.C.R. 439, the Supreme Court of Canada allowed certain employees to receive unemployment insurance benefits when they did not work because they refused to cross a picket line of another union on account of threats made to them by picketers. At pages 444-445 of the decision, Mr. Justice Chouinard quoted with approval the article of Professor Hickling, entitled "Labour Disputes and Disentitlement to Benefits", published in *Unemployment Insurance*, B.C. Continuing Legal Education Society, 1983. Professor Hickling explained section 44 (now section 31) as follows:

Before the claimant is disentitled the onus is on the U.I.C. to establish

- (1) That there was a labour dispute at the premises in question;
- (2) That the labour dispute caused a stoppage of work there; and
- (3) That the claimant lost his employment by reason of that stoppage.

If those points are established then the claimant is disentitled to benefit until one of the following events occurs:

- (4) The stoppage of work due to the labour dispute has come to an end; or
- (5) he becomes bona fide employed elsewhere in the occupation he usually follows; or
- (6) he has become regularly engaged in some other occupation.

Further, a claimant who is thrown out of work as a result of a labour dispute at his place of employment has another avenue of escape if he can bring himself within the protection of s. 44(2). To do this he must show that neither he nor any member of his grade or class employed at the site of the dispute imme-

... l'objet de l'article (c'est-à-dire rendre les grévistes inadmissibles aux prestations) ainsi que l'objet de la Loi dans son ensemble (c'est-à-dire fournir des prestations aux personnes qui se trouvent involontairement sans emploi) commandent une interprétation restrictive des dispositions de l'article qui prévoient l'inadmissibilité aux prestations. Comme l'a souligné le juge Wilson dans l'arrêt *Abrahams*, ... tout doute doit bénéficier au prestataire ...

Ainsi, la Cour suprême du Canada incite les tribunaux à reconnaître le droit des travailleurs aux prestations lorsque le libellé de la Loi laisse un choix.

Si l'on se concentre davantage sur la question bien précise en l'espèce, on constate, dans l'arrêt *Canada (Procureur général) c. Valois*, [1986] 2 R.C.S. 439, que la Cour suprême du Canada a permis à certains employés de recevoir des prestations d'assurance-chômage lorsqu'ils ne travaillaient pas parce qu'ils refusaient de franchir la ligne de piquetage d'un autre syndicat en raison des menaces que les piquets de grève leur avaient faites. Aux pages 444 et 445 de l'arrêt, le juge Chouinard a cité en l'approuvant l'article du professeur Hickling intitulé «Labour Disputes and Disentitlement to Benefits», publié dans *Unemployment Insurance*, B.C. Continuing Legal Education Society, 1983. Le professeur Hickling a expliqué comme suit l'article 44 (aujourd'hui l'article 31):

[TRADUCTION] Le prestataire n'est inadmissible que si la Commission d'assurance-chômage établit

- (1) qu'il y avait un conflit collectif à l'usine en question;
- (2) que le conflit collectif y a causé un arrêt de travail; et
- (3) que le prestataire a perdu son emploi en raison de l'arrêt de travail.

Du moment que ces points sont prouvés, le prestataire est inadmissible au bénéfice des prestations tant que l'une des éventualités suivantes ne s'est pas produite:

- (4) la fin de l'arrêt de travail dû au conflit collectif; ou
- (5) son engagement de bonne foi à un emploi exercé ailleurs dans le cadre de l'occupation qui est habituellement la sienne; ou
- (6) le fait qu'il s'est mis à exercer quelque autre occupation d'une façon régulière.

De plus, une autre possibilité s'offre à un prestataire qui perd son emploi par suite d'un conflit de travail chez son employeur, s'il peut satisfaire aux exigences du par. 44(2). Pour cela, il doit démontrer que ni lui ni aucun membre du groupe de travailleurs de même classe ou de même rang

diately prior to the stoppage are participating in, financing, or have any direct interest in the dispute.

It was submitted, however, by counsel for the respondent that neither the *Valois* decision nor the passage from the article by Professor Hickling suggests that a specific sequence of events is mandated by section 31. On counsel's view, a proper interpretation of subsection 31(1) does not require that the first three events, identified by Professor Hickling as elements of disentitlement, occur in the order in which he has stated them. It is only necessary, in counsel's view, that all three elements be present without reference to their sequence.

I am unable to agree with this view of the matter. The *Caron* decision *infra*, supports Professor Hickling's "sequential" approach. At pages 638-639 thereof, Hugessen and Desjardins J.J.A. said:

In other words, subsection 44(1) does not deal only with one cause, the labour dispute, and one effect, the work stoppage, but with a chain of causation: the first cause, the labour dispute, is followed by an initial effect, the work stoppage, which in turn becomes the cause of a second effect, the claimant's loss of employment. [Emphasis added.]

In harmony with the Supreme Court decisions, this Court held, in *Létourneau v. Canada Employment and Immigration Commission*, [1986] 2 F.C. 82, that a person who resigns two days before a strike began, because he foresaw such a strike, is not disentitled from collecting unemployment insurance benefits by subsection 31(1). Mr. Justice Pratte explained at page 86:

Subsection 44(1) [now subsection 31(1)] states that a claimant "who has lost his employment by reason of a stoppage of work attributable to a labour dispute" is not entitled to benefits. For this provision to apply, therefore, the loss of employment must have been caused by the work stoppage itself. That is not the case here. It is logically impossible for one event to have caused another if the other event would have occurred even if the first had not done so. As the applicant had left his employment before the strike began, it was still possible for the strike not to take place, and the applicant would then not have recovered his employment. In actual fact, therefore, the applicant did not lose his employment "by reason" of the strike: he actually lost it because he foresaw that the strike would occur.

Mr. Justice Marceau agreed at pages 88-89:

employés immédiatement avant l'arrêt de travail dans l'entrepris touchée par le conflit ne participe au conflit collectif, ne le finance ni n'y est directement intéressé.

L'avocat de l'intimée a cependant avancé que ni l'arrêt *Valois* ni l'extrait de l'article du professeur Hickling ne laissent à entendre que l'article 31 exige un ordre particulier de faits. Selon lui, la bonne interprétation du paragraphe 31(1) ne demande pas que les trois premiers événements, considérés par le professeur Hickling comme étant des motifs d'inadmissibilité, se produisent dans l'ordre qu'il leur a donné. L'avocat de l'intimée estime que la présence des trois motifs d'inadmissibilité suffit, indépendamment de l'ordre dans lequel ils se présentent.

Je ne partage pas son avis. La décision *Caron*, citée plus loin, appuie d'ailleurs l'approche «séquentielle» du professeur Hickling. Aux pages 638 et 639, les juges Hugessen et Desjardins, J.C.A., ont dit ce qui suit:

En d'autres termes, le paragraphe 44(1) ne parle pas seulement d'une cause, le conflit collectif, et d'un effet, l'arrêt de travail, mais plutôt d'une chaîne de causalité; la première cause, le conflit collectif, est suivi d'un premier effet, l'arrêt de travail, qui lui devient à son tour la cause d'un second effet, la perte de l'emploi du prestataire. [Soulignement ajouté.]

Dans le même sens que les décisions de la Cour suprême, cette Cour a conclu, dans l'arrêt *Létourneau c. Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, [1986] 2 C.F. 82, que celui qui démissionne deux jours avant le début d'une grève parce qu'il la prévoyait, ne devient pas inadmissible aux prestations d'assurance-chômage en raison du paragraphe 31(1). Le juge Pratte a donné l'explication suivante à la page 86:

Le paragraphe 44(1) [aujourd'hui le paragraphe 31(1)] déclare inadmissible le prestataire «qui a perdu son emploi du fait d'un arrêt de travail dû à un conflit collectif». Pour que cette disposition s'applique, il faut donc que la perte d'emploi ait été causée par l'arrêt du travail lui-même. Ce n'est pas le cas ici. Il est logiquement impossible qu'un événement en ait causé un autre si cet autre événement se serait produit même si le premier n'avait pas eu lieu. Comme le requérant avait quitté son emploi avant que la grève ne commence, il était toujours possible que cette grève n'ait pas lieu et, alors, le requérant n'aurait pas retrouvé son emploi. En réalité, le requérant n'a donc pas perdu son emploi «du fait» de la grève; il l'a perdu, plutôt, parce qu'il prévoyait que la grève aurait lieu.

Le juge Marceau a exprimé son accord aux pages 88 et 89:

A person who resigns before the strike begins has not “lost his employment” as the striker has done: the loss of employment is individual in his case, makes him unemployed and is final. There is no longer any reason for the disentitlement of the striker to apply to him: it is only fair that he should have access to the funds intended to aid workers who have lost their employment and are seeking new employment, since he is in precisely this position; and there is no reason to fear that the benefits he may receive will influence his conduct in relation to the labour dispute, since he is not on strike and his loss of employment is final. A person who resigns before the strike and so avoids the disentitlement imposed on the striker is not circumventing the intent of the legislator: s. 44 [now section 31] is not a punitive provision. He avoids the disentitlement because, by completely altering his status, he never becomes a striker—unless his resignation is only a subterfuge

Mr. Justice MacGuigan concurred at page 90 stating that an “employee who resigns abandons completely his right to return to work”, while “a striker retains his ties with the employer.”

If a person who resigns his position before a strike is not disentitled to benefits, then *a fortiori* a person who is laid off prior to a strike or lock-out is also not disentitled to those benefits. Here the employer, like the employee in *Létourneau*, foresaw that a strike was coming and took steps to minimize its impact on his business by distributing work to others and laying off employees. This action, because of the foresight of the employer, cannot be treated differently than similar action taken because of the foresight of an employee. In each case the result was the same—termination of the employment relationship. As a consequence the applicants did not lose their employment “by reason of a stoppage of work attributable to a labour dispute”. Rather, they lost it by the actions of the employer who took steps, which, from his perspective, were calculated to minimize the disruption resulting from the impending stoppage of work. In other words, the Umpire erred when he asked whether the applicants lost their employment by reason of a labour dispute—they, of course, did; he should have asked whether they lost it by reason of a stoppage of work attributable to a labour dispute—they did not. They lost their employment because they were laid off in anticipation of a work stoppage, not because of a stoppage of work attributable to a labour dispute.

Or, celui qui démissionne avant le déclenchement de la grève ne «perd pas son emploi» à la manière du gréviste: la perte d'emploi dans son cas est individuelle, elle le rend chômeur et elle est définitive. On n'a plus aucune raison de maintenir à son égard l'inadmissibilité du gréviste: il n'est que justice qu'il ait accès à des fonds destinés à aider des travailleurs qui ont perdu leur emploi et s'en cherchent un nouveau, puisqu'il est exactement dans cette situation; et il n'y a aucune raison de craindre que les bénéfices qu'il peut recevoir influencent son comportement par rapport au conflit ouvrier, puisqu'il n'est pas gréviste et que sa perte d'emploi est définitive. Celui qui démissionne avant la grève et évite ainsi l'inadmissibilité réservée au gréviste ne contourne pas la volonté du législateur; l'article 44 [aujourd'hui l'article 31] n'est pas une disposition punitive. Il évite l'inadmissibilité parce qu'en modifiant complètement son état il ne devient jamais gréviste. À moins que la démission ne soit qu'apparente

Le juge MacGuigan a souscrit à cette opinion à la page 90 lorsqu'il a dit que «le démissionnaire a complètement abandonné son droit de retourner à son emploi» alors que «le gréviste retient ses liens avec son employeur».

Si celui qui démissionne avant une grève reste admissible aux prestations, il en va de même à plus forte raison pour celui qui est mis à pied avant une grève ou un lock-out. En l'espèce, l'employeur, comme l'employé dans l'affaire *Létourneau*, prévoyait la grève et il a pris des mesures pour en réduire les conséquences sur son entreprise en attribuant du travail à certains employés et en en mettant d'autres à pied. Cette mesure, attribuable à la prévoyance de l'employeur, ne peut être traitée différemment de la même mesure due à la prévoyance de l'employé. Dans chaque cas, le résultat est le même, la fin de la relation employeur-employé. Conséquemment, les requérants n'ont pas perdu leur emploi «du fait d'un arrêt de travail dû à un conflit collectif». Ils l'ont plutôt perdu comme conséquence des mesures prises par l'employeur, destinées, dans son esprit, à réduire les inconvénients d'un arrêt de travail imminent. En d'autres termes, le juge-arbitre a commis une erreur lorsqu'il s'est demandé si les requérants avaient perdu leur emploi du fait d'un conflit collectif, ce qui était évidemment le cas; il aurait dû se demander s'ils avaient perdu leur emploi du fait d'un arrêt de travail dû à un conflit collectif, ce qui n'était pas le cas. Ils ont perdu leur emploi parce qu'ils ont été mis à pied dans l'expectative d'un arrêt de travail, et non du fait d'un arrêt de travail dû à un conflit collectif.

A case that is directly on all fours with this one is *Canada Employment and Immigration Commission v. Bilodeau* (1985), CUB 9830-A, where Mr. Justice Joyal, acting as umpire stated (at page 4):

On April 7, 1982, when the claimant was laid off, work had not stopped at the plant. It stopped only the next day, April 8, 1982. Although the claimant's dismissal and the work stoppage are not far removed from one another, a work stoppage cannot be claimed for the purpose of Section 44 [now 31]. It would matter little if it were established that the claimant was dismissed in anticipation of a work stoppage which was to begin the following day as the result of a lockout. The text of Section 44 [now 31] makes no reference to loss of employment in anticipation of a work stoppage. A work stoppage is essential to the loss of employment provided for under Section 44 [now 31]. Under the circumstances, the reason the employer dismissed the claimant is not relevant to this matter.

This was exactly the situation in this case. I accept the analysis of Mr. Justice Joyal, which is in complete accord with the more recent Supreme Court of Canada decisions as well as those in this Court.

Consistent with this analysis is that of this Court, dealing with the situation at the end of a strike. In *Caron v. Canada (Canada Employment and Immigration Commission)*, [1989] 1 F.C. 628 (affirmed [1991] 1 S.C.R. 48), this Court held that a work stoppage ended once it was agreed to settle a strike, and before all employees returned to work. Mr. Justice Hugessen explained at pages 638-640:

In our opinion it is clear that the work stoppage mentioned in paragraph 44(1)(a) [now subsection 31(1)] is the same as that mentioned in the introductory words of the subsection, that is, a work stoppage attributable to a labour dispute. However, it is not the same thing as the loss of employment caused to a claimant. In other words, subsection 44(1) [now subsection 31(1)] does not deal only with one cause, the labour dispute, and one effect, the work stoppage, but with a chain of causation: the first cause, the labour dispute, is followed by an initial effect, the work stoppage, which in turn becomes the cause of a second effect, the claimant's loss of employment. The first cause by definition involves a group. The first effect, the work stoppage, also involves a group: it affects several employees, usually nowadays all members of the same bargaining unit. The loss of employment, by comparison, is always individual, peculiar to each claimant who as a consequence of the work stoppage no longer has "his" employment. Even though the general stoppage has ended, it often happens

La décision *Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada c. Bilodeau* (1985), CUB 9830-A, traite de faits exactement semblables à ceux de l'espèce. Le juge Joyal, qui agissait comme juge-arbitre, a dit (à la page 4):

Cette modification est fondée sur le texte précis de l'article 44. À la date de la mise-à-pied, soit le 7 avril 1982, il n'existait pas d'arrêt de travail à l'usine. L'arrêt de travail n'est survenu que le lendemain, le 8 avril 1982. Même si l'écart entre le congédiement et l'arrêt de travail n'ait été que de courte durée, on ne pourrait prétendre, pour fins de l'article 44, qu'un arrêt de travail existait. Il importe peu qu'il soit établi que le congédiement ait eu lieu en prévision d'un arrêt de travail qui devait s'effectuer le lendemain par voie d'un «lock-out». Le texte de l'article 44 ne parle pas d'une perte d'emploi en prévision d'un arrêt de travail. Le fait d'un arrêt de travail est essentiel à la perte d'emploi prévue à l'article 44. Dans les circonstances, le motif de l'employeur en congédiant le prestataire n'est pas pertinent à la cause.

C'était exactement la situation en l'espèce. Je souscris à l'analyse du juge Joyal, qui est en parfaite harmonie avec les décisions plus récentes de la Cour suprême du Canada et de notre Cour.

Une décision de cette Cour, qui traitait de la situation à la fin d'une grève, est compatible avec l'analyse susmentionnée. Dans l'arrêt *Caron c. Canada (Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada)*, [1989] 1 C.F. 628 (confirmé par [1991] 1 R.C.S. 48), notre Cour a conclu que l'arrêt de travail cessait dès que l'on avait convenu de mettre fin à la grève, et avant même que tous les employés retournent au travail. Le juge Hugessen a donné plus de précisions aux pages 638 à 640:

Il est certain, à notre sens, que l'arrêt de travail dont parle l'alinéa 44(1)a) [aujourd'hui le paragraphe 31(1)] est le même que celui que mentionne la partie introductive, c'est-à-dire l'arrêt de travail dû à un conflit collectif. Il n'est pas, pourtant, la même chose que la perte d'emploi qu'il cause chez le prestataire. En d'autres termes, le paragraphe 44(1) [aujourd'hui le paragraphe 31(1)] ne parle pas seulement d'une cause, le conflit collectif, et d'un effet, l'arrêt de travail, mais plutôt d'une chaîne de causalité; la première cause, le conflit collectif, est suivi d'un premier effet, l'arrêt de travail, qui lui devient à son tour la cause d'un second effet, la perte de l'emploi du prestataire. La première cause est, par définition, collective. Le premier effet, l'arrêt de travail, est collectif aussi; il touche plusieurs employés, généralement aujourd'hui tous membres d'une même unité de négociation. Par comparaison la perte d'emploi est toujours individuelle, propre à chaque prestataire qui n'a plus «son» emploi du fait de l'arrêt de travail. Même si l'arrêt général a pris fin, il arrive fréquemment que certains

that some or indeed several employees continue to suffer its consequences: they still do not have their jobs back.

However, what essentially characterizes the section 44 [now section 31] work stoppage and distinguishes it from the claimant's loss of employment is the aspect of "intent": a work stoppage due to a labour dispute always results from the fact that one or other of the parties to a contract of service does not wish to perform it. If it is the employer who feels this way, the stoppage is called a lockout; if it is the employees who refuse to provide their services, it is called a strike. In either case it is the lack of intent which is the essence of the work stoppage. The loss of employment, on the other hand, is a phenomenon completely independent of intent, which is capable of affecting both those directly involved in the work stoppage, the strikers or employees who are locked out, and those who are not in any way concerned but who have lost their employment as a result nevertheless.

In light of this analysis, we feel it cannot be said that a work stoppage attributable to a labour dispute can continue in being after the point at which the parties to the dispute have indicated a desire to resume performance of their contracts of service and have in fact resumed such performance. If, as in the case at bar, the resumption of work takes place gradually and in stages, the last ones recalled to work will continue to be without their employment because of a work stoppage attributable to a labour dispute until the time they are recalled; however, paragraph 44(1)(a) [now subsection 31(1)] provides that their disqualification for unemployment insurance benefits ceases as soon as the work stoppage which is the cause of their being unemployed terminates, even if its effects continue to exist.

We feel that this approach is also consistent with the recent decisions of the Supreme Court of Canada [*Hills* and *Valois*, *supra*].

Consequently, if employees can start receiving benefits as soon as a strike is settled, but before they all actually return to work, employees who are laid off in anticipation of a strike cannot be denied them.

All of this is consistent with the purpose of section 31 and its underlying philosophy. In this case, there is no interference with the neutrality of Government during a strike, since the employees in question did not participate in the strike action. They were not even a part of the striking bargaining unit at the time the strike began, having been laid off. Nor were they entitled to strike pay. Further, there is no forced employer subsidy for striking employees here, because these workers were not on strike, but were laid off prior to the commencement of the strike.

employés, voire plusieurs, continuent d'en souffrir les conséquences; ils n'ont donc pas encore repris leurs emplois.

Mais ce qui caractérise essentiellement l'arrêt de travail de l'article 44 [aujourd'hui l'article 31] et le distingue de la perte de l'emploi du prestataire est l'aspect «volonté»: un arrêt de travail dû à un conflit collectif provient toujours du fait que l'une ou l'autre des parties au contrat de louage de services ne veut pas l'exécuter. S'il s'agit de la partie patronale, on appelle l'arrêt un lockout; dans le cas où ce sont les employés qui refusent de fournir leurs services, on parle d'une grève. Dans l'un et l'autre cas c'est le manque de volonté qui constitue l'essence de l'arrêt de travail. La perte d'emploi, par contre, est un phénomène complètement indépendant de la volonté, qui est susceptible de toucher tant ceux qui sont directement impliqués dans l'arrêt de travail, les grévistes ou les employés qui font l'objet du lockout, que ceux qui n'y sont aucunement intéressés mais qui ont quand même perdu leurs emplois en conséquence.

Or, à la lumière de cette analyse, il nous semble impossible de soutenir qu'un arrêt de travail dû à un conflit collectif puisse subsister après le moment où les parties au conflit ont manifesté le désir de recommencer l'exécution de leurs contrats de louage de services et ont, en fait, recommencé cette exécution. Si, comme dans le cas présent, la reprise des travaux s'effectue graduellement et par étapes, les derniers rappelés au travail continuent de subir une perte de leur emploi du fait d'un arrêt de travail dû à un conflit collectif jusqu'au moment de leur rappel; toutefois l'alinéa 44(1)a) [aujourd'hui le paragraphe 31(1)] décrète que leur inadmissibilité aux prestations d'assurance-chômage cesse dès que l'arrêt de travail qui est la cause de leur état de chômage aura pris fin et même si ses effets continuent d'exister.

Cette approche nous paraît également conforme à la jurisprudence récente de la Cour suprême du Canada [Arrêt *Hills* et *Valois* précités.]

Conséquemment, si les employés peuvent commencer à toucher des prestations dès que la grève est réglée, mais avant que tous soient effectivement retournés au travail, on ne peut refuser ces prestations aux employés mis à pied dans l'expectative d'une grève.

Tout cela est compatible avec l'objet de l'article 31 et la philosophie qui le sous-tend. En l'espèce, il n'y a eu aucune atteinte à la neutralité de l'État au cours de la grève, puisque les employés en question n'ont pas participé à la grève. Ils ne faisaient même pas partie de l'unité de négociation en grève au moment où la grève a commencé, ayant été mis à pied. Ils n'avaient pas non plus droit de toucher une indemnité de grève. De plus, il n'est pas question en l'espèce de contribution forcée de l'employeur aux employés en grève, parce que les employés en cause n'étaient pas

There are some older decisions of umpires that are in conflict with this jurisprudence, but, with respect, they are not in harmony with the new Supreme Court decisions and the cases in this Court and ought no longer to be followed. (See *International Longshoremen's Association* (1978), CUB 4769; *Peters* (1979), CUB 5410; *Coull* (1984), CUB 8498; *Baronette et al.* (1991), CUB 19771 (affirmed Federal Court of Appeal September 3, 1992, A-594-91, only on the issue of subsection 31(2)).)

These applications will, therefore, be allowed, the decisions of the umpire dated May 13, 1992 will be set aside and the matters will be remitted to an umpire to be dealt with in accordance with these reasons.

ISAAC C.J.: I agree.

HEALD J.A.: I agree.

grévistes, ayant été mis à pied avant le début de la grève.

Il existe d'anciennes décisions de juges-arbitres incompatibles avec cette jurisprudence, mais, en toute déférence, elles ne sont pas en accord avec les nouveaux arrêts de la Cour suprême ni avec ceux de notre Cour, et on ne devrait plus les suivre. (Voir *Association internationale des débardeurs* (1978), CUB 4769; *Peters* (1979), CUB 5410; *Coull* (1984), CUB 8498. *Baronette et autres* (1991), CUB 19771 (décision confirmée par la Cour d'appel fédérale le 3 septembre 1992, A-594-91, seulement sur la question du paragraphe 31(2)).)

Ces demandes seront par conséquent accueillies, les décisions du juge-arbitre en date du 13 mai 1992 seront annulées et les affaires seront renvoyées à un juge-arbitre pour qu'il en décide conformément à ces motifs.

LE JUGE EN CHEF ISAAC: Je souscris à ces motifs.

LE JUGE HEALD, J.C.A.: Je souscris à ces motifs.