

A-327-86

A-327-86

Marc-André Bélanger (*Appellant*)

v.

Minister of National Revenue (*Respondent*)

and

Jean-Hugues Bélanger (*Intervenor*)

INDEXED AS: BÉLANGER v. M.N.R.

Court of Appeal, Pratte, Marceau and Hugessen JJ.—Québec, March 18; Ottawa, March 26, 1987.

Unemployment insurance — Insurable employment — Meaning of “excepted employment” in s. 3(2)(b) of Act — Application to set aside Tax Court decision holding applicant’s employment excepted under s. 3(2)(b) — Applicant farmer periodically employed as lumberjack by agronomist brother — Application allowed — Tax Court erred in holding “employment of casual nature” referring to employer’s work — Employment must meet two conditions in s. 3(2)(b) — Nature of employment not determined by reference to either employer or employee but by meaning both contracting parties give to contractual relationship — Necessary to consider all surrounding circumstances — Unemployment Insurance Act, 1971, S.C. 1970-71-72, c. 48, ss. 2 (as am. by S.C. 1976-77, c. 54, s. 26), 3(2)(b) — Federal Court Act, R.S.C. 1970 (2nd Supp.), c. 10, s. 28.

This is an application to set aside a decision of the Tax Court of Canada, holding that the applicant’s employment was excepted from insurable employment under paragraph 3(2)(b) of the Act. The applicant is a farmer, but also an experienced lumberjack. His brother, an agronomist, owns a woodlot, which he bought for eventual resale. The applicant was employed by his brother, two years in succession from March to October and from August to October, to clean and cut wood. The Tax Court held that “employment of a casual nature” refers to the employer’s, and not the employee’s, work. Since the employer was an agronomist by trade, the applicant’s employment was held to be of a casual nature other than for the purpose of the employer’s trade.

Held, the application should be allowed.

Paragraph 3(2)(b) has two parts. To be excepted, the employment must be “casual” and be “other than for the purpose of the employer’s trade or business.” The exception is stated first, followed by the qualification to the exception. It is the employment which must meet the two conditions stated. The definition of employment does not refer to the occupation or trade or the purpose of the work. Casual employment within the meaning of paragraph 3(2)(b) can only be employment which exhibits no continuity, regularity or periodic recurrence, and that employment may be casual even though the services rendered are connected with the employee’s trade (it is not the

Marc-André Bélanger (*appelant*)

c.

Ministre du Revenu national (*intimé*)

et

Jean-Hugues Bélanger (*intervenant*)

b

RÉPERTORIÉ: BÉLANGER c. M.R.N.

Cour d’appel, juges Pratte, Marceau et Hugessen—Québec, 18 mars; Ottawa, 26 mars 1987.

Assurance-chômage — Emploi assurable — Sens de l’expression «emplois exclus» figurant à l’art. 3(2)(b) de la Loi — Demande d’annulation d’une décision de la Cour de l’impôt concluant que l’emploi de la requérante était un emploi exclu par application de l’art. 3(2)(b) — Le requérant, un fermier, a été périodiquement employé comme bûcheron par son frère agronome — Demande accueillie — La Cour de l’impôt s’est trompée lorsqu’elle a conclu que l’emploi visé était un «emploi occasionnel» en faisant référence à l’emploi de l’employeur — L’emploi doit satisfaire aux deux conditions énoncées à l’art. 3(2)(b) — La nature de l’emploi ne devra point se déterminer par rapport à l’employeur ou à l’employé mais en fonction du sens que les deux parties contractantes attribuent à leur relation contractuelle — Il est nécessaire de prendre en considération l’ensemble des circonstances de l’espèce — Loi de 1971 sur l’assurance-chômage, S.C. 1970-71-72, chap. 48, art. 2, 3(2)(b) — Loi sur la Cour fédérale, S.R.C. 1970 (2^e Supp.), chap. 10, art. 28.

Il s’agit d’une demande d’annulation d’une décision de la Cour canadienne de l’impôt qui a conclu que l’emploi du requérant était exclu des emplois assurables par application de l’alinéa 3(2)(b) de la Loi. Le requérant, un fermier, est également un bûcheron d’expérience. Son frère, qui est agronome, est propriétaire d’un boisé qu’il a acquis pour le revendre éventuellement. Le requérant a été employé par son frère deux années de suite, du mois de mars au mois d’octobre et du mois d’août au mois d’octobre, pour nettoyer et couper du bois. La Cour de l’impôt a conclu que l’expression «emploi occasionnel» faisait référence au travail de l’employeur et non à celui de l’employé. Comme l’employeur était un agronome de profession, il a été conclu que l’emploi du requérant était un emploi occasionnel à des fins autres que celles de l’activité professionnelle de l’employeur.

Arrêt: la demande devrait être accueillie.

L’alinéa 3(2)(b) se décompose en deux parties. Pour être exclu, l’emploi doit être «occasionnel» et être «à des fins autres que celles de l’activité professionnelle ou de l’entreprise de l’employeur». L’exclusion est énoncée la première, suivie de la réserve dont elle se trouve assortie. C’est l’emploi qui doit satisfaire aux deux conditions exprimées. La définition du terme emploi ne mentionne point l’occupation ou le métier ou l’objet du travail. L’emploi occasionnel, au sens de l’alinéa 3(2)(b), ne peut être que celui qui n’a aucun caractère de continuité, de régularité ou de retour périodique, et un tel emploi pourra être occasionnel même si les services rendus sont

occupation which is in question), and may not be casual even though it is unconnected with the employer's professional activity or business (the two conditions stand independently of each other).

What is involved is employment, which results from a contractual relationship between two parties. The nature of the employment should not be determined by reference to one of the two parties only, but by the meaning which the two contracting parties give to their contractual relationship. All the circumstances surrounding the establishment, continuation and termination of the contractual relationship must be considered. In the event of a misunderstanding, the employee's impression should prevail, provided it is based on objective evidence. The most telling evidence will be from the employer and his present and future needs, since it is the employer who created the employment and only he can define it.

CASES JUDICIALLY CONSIDERED

CONSIDERED:

Aspirot et al. v. Minister of National Revenue, U.I. 25 A-H (NR 324) (P.A.B.); *Minister of National Revenue v. Gagné*, U.I. 35 F (NR 356) (P.A.B.).

REFERRED TO:

Minister of National Revenue v. Poirier et al., U.I. 27-29 (NR 352) (P.A.B.); *Gauthier v. Minister of National Revenue*, U.I. 31 (NR 378) (P.A.B.); *Minister of National Revenue v. Sater et al.*, U.I. 39-40 (NR 462) (P.A.B.); *Minister of National Revenue v. Ouellet*, U.I. 45C (NR 496) (P.A.B.).

COUNSEL:

Louis Robillard for appellant.
Pierre Cossette for respondent.

SOLICITORS:

Lebel, Pelletier, Rioux, Bossé & Associés,
Rivière-du-Loup, for appellant.
Deputy Attorney General of Canada for
respondent.

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

MARCEAU J.: The decision challenged by this application to set aside under section 28 of the *Federal Court Act* [R.S.C. 1970 (2nd Supp.), c. 10] was made by a Deputy Judge of the Tax Court of Canada pursuant to the *Unemployment Insurance Act, 1971* [S.C. 1970-71-72, c. 48]. By that decision, which affirmed an earlier opinion of the respondent Minister, the Judge found that the employment held by the applicant for a time was

liés au métier de l'employé (ce n'est pas de l'occupation dont il est question) comme il pourra ne pas être occasionnel même s'il ne se rattache pas à l'activité professionnelle ou à l'entreprise de l'employeur (les deux conditions sont autonomes l'une par rapport à l'autre).

^a Il est question de l'emploi et un emploi résulte d'une relation contractuelle entre deux parties. La nature de l'emploi ne devra pas se déterminer par rapport à l'une des deux parties seulement mais en fonction du sens que les deux contractants attribuent à leur relation contractuelle. L'ensemble des circonstances qui ont entouré l'établissement, la continuation et la terminaison de la relation contractuelle doit être considéré. En cas de malentendu, c'est l'impression de l'employé qui doit prévaloir, pourvu qu'elle soit fondée sur des éléments objectifs. L'élément objectif le plus révélateur se trouvera du côté de l'employeur et de ses besoins actuels et futurs; car c'est lui qui a fait naître l'emploi et lui seul qui pouvait le définir.

JURISPRUDENCE

DÉCISIONS EXAMINÉES:

Aspirot et al. c. Ministre du Revenu national, U.I. 25 A-H (NR 324) (C.A.P.); *Ministre du Revenu national c. Gagné*, U.I. 35 F (NR 356) (C.A.P.).

DÉCISIONS CITÉES:

Ministre du Revenu national c. Poirier et al., U.I. 27-29 (NR 352) (C.A.P.); *Gauthier c. Ministre du Revenu national*, U.I. 31 (NR 378) (C.A.P.); *Minister of National Revenue c. Sater et al.*, U.I. 39-40 (NR 462) (C.A.P.); *Ministre du Revenu national c. Ouellet*, U.I. 45C (NR 496) (C.A.P.).

AVOCATS:

Louis Robillard pour l'appellant.
Pierre Cossette pour l'intimé.

PROCUREURS:

Lebel, Pelletier, Rioux, Bossé & Associés,
Rivière-du-Loup, pour l'appellant.
Le sous-procureur général du Canada, pour
l'intimé.

Voici les motifs du jugement rendu en français par

LE JUGE MARCEAU: La décision attaquée par cette demande d'annulation portée en vertu de l'article 28 de la *Loi sur la Cour fédérale* [S.R.C. 1970 (2^e Supp.), chap. 10] émane d'un juge suppléant de la Cour canadienne de l'impôt agissant sous l'autorité de la *Loi de 1971 sur l'assurance-chômage* [S.C. 1970-71-72, chap. 48]. Par cette décision, qui confirmait un avis préalable du ministre-intimé, le juge déclarait que l'emploi occupé un

excepted from insurable employment under paragraph 3(2)(b) of the Act, which reads as follows:

3. ...

(2) Excepted employment is

(b) employment of a casual nature other than for the purpose of the employer's trade or business;

It can quickly be seen from consulting the case reports dealing with unemployment insurance that this provision of paragraph 3(2)(b) of the Act has been and is still being discussed in many decisions not only of umpires about also of the Pension Appeals Board, the tribunal which until recently exercised final appellate jurisdiction in cases involving the determination of whether employment was insurable. This is not unduly surprising, as the exception provided by the provision could not fail to be regularly sought. However, it is a little harder to understand why the rule is still frequently misunderstood and at times clearly misconstrued, after so many attempts at clarification have been made in applying it to all kinds of practical situations. Reading the decisions and the leading cases certainly does not provide a full answer as to the meaning to be given to the word "casual", and in particular, it leaves the impression of a conflict and uncertainty between the idea that whether employment is casual is to be determined in reference to the employer and its professional activity (see *Minister of National Revenue v. Poirier et al.*, U.I. 27-29 [NR 352] (P.A.B.); *Minister of National Revenue v. Gagné*, U.I. 35F [NR 356] (P.A.B.); *Gauthier v. Minister of National Revenue*, U.I. 31 [NR 378] (P.A.B.); *Aspirot et al. v. Minister of National Revenue*, U.I. 25 A-H [NR 324] (P.A.B.); *Minister of National Revenue v. Sater et al.*, U.I. 39-40 [NR 462] (P.A.B.)) and the idea that, on the contrary, it is to be determined by reference to the employee and his trade or usual occupation (the leading case in this regard is the decision of the Pension Appeals Board in 1982 in *Minister of National Revenue v. Ouellet*, U.I. 45C [NR 496] (P.A.B.)). This is the first time that this Court, which did not become the appellate tribunal in this area until 1983, has been called upon to take a position on the meaning and scope of the exception contained in the provision, and it is perhaps desirable for it to attempt in this regard to dispel certain ambiguities which can

certain temps par le requérant était un emploi exclu des emplois assurables par application de l'alinéa 3(2)b) de la Loi qui se lit comme suit:

3. ...

^a (2) Les emplois exclus sont les suivants:

b) tout emploi occasionnel à des fins autres que celles de l'activité professionnelle ou de l'entreprise de l'employeur;

^b On se rend tout de suite compte en consultant les recueils de jurisprudence en matière d'assurance-chômage que cette disposition de l'alinéa 3(2)b) de la Loi a été et est encore mise en cause dans nombre de décisions non seulement de juges-arbitres mais aussi de la Commission d'appel des pensions, le tribunal qui jusqu'à récemment exerçait la dernière juridiction d'appel dans les litiges portant sur la détermination de l'assurabilité des emplois: Il n'y a pas lieu de s'étonner outre mesure ^d qu'il en soit ainsi, l'exclusion édictée par la disposition ne pouvant manquer d'être d'application courante. Mais qu'après tant de tentatives de clarification à l'occasion de son application à toutes sortes de cas pratiques, la règle soit restée souvent ^e mal perçue et parfois nettement mal interprétée est un peu plus difficile à comprendre. La lecture des décisions et des principaux arrêts ne satisfait certes pas pleinement quant au sens à attribuer au mot «occasionnel» et surtout elle laisse l'impression ^f d'une opposition et d'un vacillement entre l'idée que le caractère occasionnel d'un emploi doit se vérifier par rapport à l'employeur et à son activité professionnelle (voir: *Ministre du Revenu national c. Poirier et al.*, U.I. 27-29 [NR 352] (C.A.P.); *Ministre du Revenu national c. Gagné*, U.I. 35F [NR 356] (C.A.P.); *Gauthier c. Ministre du Revenu National*, U.I. 31 [NR 378] (C.A.P.); *Aspirot et al. c. Ministre du Revenu national*, U.I. 25 A-H [NR 324] (C.A.P.); *Minister of National Revenue c. Sater et al.*, U.I. 39-40 [NR 462] (C.A.P.)) et l'idée qu'il doit vérifier au contraire ^g par rapport à l'employé et à son métier ou son occupation habituelle (l'arrêt majeur en ce sens est celui de la Commission d'appel des pensions en 1982 dans *Ministre du Revenu national c. Ouellet*, U.I. 45C [NR 496] (C.A.P.)). C'est la première fois que cette Cour, qui est devenue tribunal d'appel en cette matière depuis 1983 seulement, est ^j appelée à prendre parti sur le sens et la portée de l'exclusion que la disposition édicte et peut-être convient-il qu'elle tente de dissiper à cet égard les

be seen to underly most of the cases. In any event, I will attempt so far as I can to explain my approach as clearly as possible.

As always in a matter involving interpretation, everything will depend on a careful analysis of the provision itself from the standpoint of logic and grammar. Three conclusions emerge from such an analysis. First, it can be seen that though the proposition in which the exception is defined is stated as a single characteristic, it breaks down into two parts, each involving a condition: to be excepted, the employment must first be "casual" and second, be "other than for the purpose of the employer's trade or business." It can be seen, then, that while these two conditions are to be applied together, they must nonetheless be checked separately and to some extent independently of each other, contrary to what might be indicated by a provision reading, for example, "of a casual nature because it is other than for the purposes of the employer's trade or business"; what is stated first here is an exception, casual employment, and then a qualification to the exception, casual employment other than for the purposes of the employer's trade or business. Finally, it should be borne clearly in mind that it is the employment which must meet the two conditions stated, a word which according to the definition in section 2 [as am. by 1976-77, c. 54, s. 26] of the Act, "means the act of employing or the state of being employed": no mention is made of the occupation or trade or the purpose of the work. Bearing in mind these basic conclusions from a simple analysis of the provision, and remembering the purpose of the exceptions in subsection 3(2) of the Act, which is manifestly to prevent misuse of the system by shifting it away from its primary concern of protecting the employee against the loss of his livelihood, it can readily be concluded that casual employment within the meaning of this provision can only be employment which exhibits no continuity, regularity or periodic recurrence, and that employment may be casual even though the services rendered are connected with the employee's trade (it is not the occupation which is in question), and may not be casual even though it is unconnected with the

quelques équivoques que l'on discerne à la base de la plupart des litiges. Je veux essayer, en tout cas, pour ma part d'exposer le plus clairement possible ma façon de voir.

^a Comme toujours en matière d'interprétation, tout doit reposer sur une analyse soignée du texte lui-même sur le plan logique et grammatical. De cette analyse, trois constatations se dégagent. On se rend compte d'abord que même si la proposition qui définit l'exclusion s'exprime en un seul trait, elle se décompose en deux parties, chacune impliquant une condition: l'emploi, pour être exclu, doit, d'une part, être «occasionnel» et, d'autre part, être «à des fins autres que celles de l'activité professionnelle ou de l'entreprise de l'employeur». On peut voir ensuite que si ces deux conditions doivent être concomitantes, elles doivent néanmoins être vérifiées l'une après l'autre et dans une certaine mesure indépendamment l'une de l'autre, contrairement à ce qu'il faudrait comprendre d'un texte qui dirait, par exemple, «occasionnelle parce que pour des fins autres que celles de l'activité professionnelle de l'employeur»; ici, ce qui est d'abord exprimé, c'est une exclusion: l'emploi occasionnel, et ensuite une réserve à l'exclusion: l'emploi occasionnel pour les fins de l'activité professionnelle de l'employeur. Il faut bien noter enfin que c'est l'emploi qui doit satisfaire aux deux conditions exprimées, un terme qui, selon la définition de l'article 2 de la Loi, «désigne le fait d'employer ou l'état d'employé»; il n'est pas question de l'occupation ou du métier ou de l'objet du travail. Si l'on tient compte de ces constatations de base tirées d'une simple analyse du texte et qu'on garde présent à l'esprit le but des exclusions du paragraphe 3(2) de la Loi, qui est manifestement d'empêcher que l'on fausse le système en le détournant de sa préoccupation qui est la protection de l'employé contre la perte de son gagne-pain, on n'a aucune peine à conclure que l'emploi occasionnel, au sens de la disposition, ne peut être que celui qui n'a aucune peine à conclure que l'emploi occasionnel, au sens de la disposition, ne peut être que celui qui n'a aucun caractère de continuité, ou de régularité ou de retour périodique, et qu'un emploi pourra être occasionnel même si les services rendus sont liés au métier de l'employé (ce n'est pas de l'occupation dont il est question) comme il pourra ne pas être occasionnel même s'il ne se rattache pas à l'activité professionnelle ou de l'entreprise de l'em-

employer's professional activity or business (the two conditions stand independently of each other).

The reason the ambiguities to which I have referred have always persisted is undoubtedly because in dealing with specific cases tribunals have moved away from the fundamental analysis of the provision. In fact, however, it should be noted that these ambiguities originate in the very first decisions of the Pension Appeals Board, two decisions which were rendered on the same day and which are constantly referred to, those of *Aspirot et al.* and *Gagné, supra*. Both cases concerned carpenters who had worked on the building of single-family homes for different individuals in various occupations, and while one of the two umpires hearing an initial group of cases regarded the employments as casual, the other who heard another group of cases thought that this was not true for persons who were carpenters by trade. The Board upheld the position of the first umpire, but in rejecting the view of the second it observed that what should be considered was not the employee but the employer's occupation and profession. The notion that whether employment was casual should be determined by reference to either the employer or the employee persisted, probably because it appeared to offer a readily applicable rule; as we have seen, however, it distorts the legislation.

What is involved is the employment, and employment results from a contractual relationship between two parties: there is no reason to think that the nature of an employment should be determined by reference to one of the two parties only, the employer or the employee. It is the meaning which the two contracting parties give to their contractual relationship which makes the employment something stable, which can continue to exist or at least be renewed at regular intervals, and on which the employee can rely, or on the other hand something ephemeral, transitory, merely casual. It is only by considering all the circumstances surrounding the establishment, continuation and termination of the contractual relationship that it will be possible to decide on the meaning which the parties give to their relationship. Some constants may exist. Thus, I think that in the event of a misunderstanding between the parties as to the nature of their relationship, it is

ployeur (les deux conditions sont autonomes l'une par rapport à l'autre).

C'est sans doute parce qu'au contact des cas pratiques on s'est éloigné de l'analyse de base du texte que les équivoques dont j'ai fait état ont toujours persisté. Mais en fait, il faut bien le noter, ces équivoques ont leur source dans les toutes premières décisions de la Commission d'appel des pensions, deux décisions rendues le même jour auxquelles il est constamment fait référence, celles de *Aspirot et al.* et de *Gagné* ci-haut citées. Dans les deux cas, il s'agissait de menuisiers qui avaient travaillé à la construction de maisons unifamiliales pour le compte de différents particuliers aux professions diverses et alors que l'un des deux juges-arbitres saisis d'un premier groupe de dossiers avait considéré les emplois comme étant occasionnels, l'autre, saisi des autres dossiers, avait pensé que, pour des menuisiers de métier, il ne pouvait en être ainsi. La Commission confirma la position du premier juge, mais, en rejetant celle du deuxième, elle fit valoir que ce n'était pas l'employé qu'il fallait considérer mais l'employeur avec son occupation et sa profession. Et l'idée que le caractère occasionnel devait se vérifier par rapport à l'un ou à l'autre de l'employeur ou de l'employé persista, probablement parce qu'elle semblait fournir un critère facile d'application. Mais l'idée, on l'a vu, fausse le texte.

Il est question de l'emploi et un emploi résulte d'une relation contractuelle entre deux parties: rien n'autorise à penser que la nature d'un emploi devra se déterminer par rapport à l'une des deux parties seulement, l'employeur ou l'employé. C'est le sens que les deux contractants attribuent à leur relation contractuelle qui fera de l'emploi quelque chose de stable, susceptible de demeurer ou à tout le moins de se répéter à intervalles réguliers et sur quoi l'employé peut compter, ou au contraire quelque chose d'éphémère, de passager, d'occasionnel seulement. Or, ce ne peut être qu'en considérant l'ensemble des circonstances qui ont entouré l'établissement, la continuation et la terminaison de la relation contractuelle qu'on pourra juger du sens que les parties attribuaient à leur relation. Des constantes existent peut-être. Je pense ainsi qu'en cas de malentendu entre les parties au sujet du caractère de leur relation, c'est l'impression de l'employé qui doit prévaloir, pourvu qu'elle soit

the employee's impression which should prevail, provided it is based on objective evidence, as in that case he was really relying on the employment and to this extent merits the protection which the system can offer. It is also clear that the most telling objective evidence will be from the employer and its present and future needs, for it is the employer who created the employment and only he could define it. Apart from these few constants, however, everything depends on weighing the circumstances and on the conclusions drawn from the evidence. The process may at times be very cumbersome, but it must be gone through in all cases, and I know of no formula which can simplify it. That is my view of the matter.

Naturally, I must rule on the validity of the decision rendered in the case at bar in terms of what appears to me to be the scope of this exception created by paragraph 3(2)(b) of the Act. The situation disclosed by the evidence is straightforward and typical. The applicant is a farmer, who raises beef cattle, but also an experienced lumberjack. His brother, an agronomist, owns a woodlot which he bought for eventual resale. The applicant was employed by his brother, two years in succession, from March 14 to October 21, 1983 and from August 13 to October 26, 1984, to clean and cut wood affected by a budworm infestation on the woodlot. The gist of the Judge's decision reads as follows:

According to the decision in *Aspirot and MNR* and *Robert Gagné and MNR* and others cited, employment of a casual nature refers to the employer's and not the employee's work

. . . Jean-Hugues Bélanger, an agronomist by trade . . . worked the woodlot on occasion and in exceptional circumstances, such as a budworm infestation.

Thus, the appellant's employment was of a casual nature other than for the purpose of Jean-Hugues Bélanger's trade. In fact, as mentioned earlier, the employer was an agronomist by trade, who was employed by the federal government. That was his trade and he had no business. This employment, which consisted mainly in logging and clearing the land, was quite different from that of an agronomist, which was the employer's trade

For all these reasons, the appellant's employment with his employer, Jean-Hugues Bélanger, was employment excepted from insurable employment since it was employment of a casual nature other than for the purpose of the employer's trade, within the meaning of section 3(2)(b) of the *Unemployment Insurance Act, 1971*.

fondée sur des éléments objectifs, car alors il comptait vraiment sur l'emploi et mérite, en ce sens, la protection que le système veut assurer. Il est certain aussi que l'élément objectif le plus révélateur se trouvera du côté de l'employeur et de ses besoins actuels et futurs; car c'est lui qui a fait naître l'emploi et lui seul qui pouvait le définir. Mais par delà ces quelques constantes, tout est fonction d'appréciation des circonstances et de conclusions tirées de la preuve. L'exercice peut être à l'occasion fort embarrassant mais il s'impose dans tous les cas et je ne connais pas de formule qui soit de nature à le simplifier. Voilà ma façon de voir.

C'est naturellement en fonction de ce que m'apparaît être la portée de cette exclusion établie par l'alinéa 3(2)(b) de la Loi que je dois me prononcer sur la validité de la décision rendue en l'instance. La situation révélée par la preuve est simple et typique. Le requérant est un fermier, éleveur d'animaux de boucherie, mais aussi un bûcheron d'expérience. Son frère, un agronome, est propriétaire d'un boisé qu'il a acquis pour le revendre éventuellement. Le requérant a été employé par son frère, deux années de suite, soit du 14 mars au 21 octobre 1983 et du 13 août au 26 octobre 1984, pour nettoyer et couper dans le boisé atteint par la tordeuse des bourgeons de l'épinette. Et voici l'essentiel du jugement du juge:

. . . L'emploi occasionnel est, selon la décision dans *Aspirot vs M.R.N.* et *Robert Gagné vs M.R.N.* et autres cités par rapport au travail de l'employeur et non de l'employé . . .

. . . par rapport à Jean-Hugues Bélanger, ce dernier étant un agronome de profession . . . c'est occasionnellement qu'il exploite ledit boisé et dans de circonstances exceptionnelles, comme lors d'une épidémie de tordeuse.

Ainsi, il s'agit pour l'appelant d'un emploi occasionnel. Et cela est à des fins autres que celles de l'activité professionnelle de Jean-Hugues Bélanger qui est un agronome de profession qui est un fonctionnaire à l'emploi du gouvernement fédéral; cela est son activité professionnelle et il ne possède pas d'entreprise. Cet emploi, qui était d'effectuer l'abattage d'arbres principalement et le nettoyage du terrain, était très différent de la profession d'agronome qui constituait l'activité professionnelle de l'employeur . . .

Pour toutes ces raisons, l'emploi de l'appelant pour son employeur Jean-Hugues Bélanger était un emploi exclu de l'assurabilité puisqu'il s'agissait d'un emploi occasionnel à des fins autres que celles de l'activité professionnelle de l'employeur, selon l'article 3(2)(b) de la *Loi de 1971 sur l'Assurance-chômage*.

It is clear that the approach taken by the Judge in weighing the facts does not correspond to the views I stated above. In my opinion it indicates a misunderstanding of what casual employment is within the meaning of paragraph 3(2)(b) of the Act. It is undoubtedly quite possible that the employment here is in fact casual in the proper sense, but it is not the function of this Court to weigh the facts at first instance, at least when a difficulty of this kind exists: that is for the judge of fact to do.

I would accordingly allow the application, set aside the subject decision and refer the matter back to the Tax Court of Canada to be again decided by it, considering whether on the basis of the evidence in the record or any other evidence which may be provided if it is thought proper to reopen the hearing, the exception in paragraph 3(2)(b) as above interpreted should be applied.

PRATTE J.: I concur.

HUGESSEN J.: I concur.

Il est clair que l'approche adoptée par le juge pour apprécier les faits ne correspond pas aux vues que j'exposais ci-haut. Elle témoigne d'une compréhension, à mon sens, erronée de ce qu'est un emploi occasionnel au sens de l'alinéa 3(2)b) de la Loi. Sans doute est-il fort possible que l'emploi ici soit effectivement occasionnel au sens propre du terme, mais il n'appartient pas à cette Cour d'apprécier les faits en premier ressort, du moins lorsqu'une difficulté sur ce plan existe; cela revient au juge des faits.

Je maintiendrais donc la demande, annulerais la décision attaquée et retournerais l'affaire à la Cour canadienne de l'impôt pour qu'elle la décide de nouveau en examinant si, sur la base de la preuve au dossier ou toute autre preuve qui pourrait être fournie si une réouverture d'enquête est jugée nécessaire, l'exclusion de l'alinéa 3(2)b) tel qu'interprété ci-haut doit recevoir application.

LE JUGE PRATTE: Je suis d'accord.

LE JUGE HUGESSEN: J'y souscris.