

A-1198-84

A-1198-84

Canada Employment and Immigration Commission (Applicant)

v.

Martial Roy (Respondent)

and

Yvon Pinard J., Umpire (Mis-en-cause)

Court of Appeal, Pratte, Marceau and MacGuigan JJ.—Montreal, September 11; Ottawa, October 23, 1985.

Unemployment insurance — Respondent finding new employment after losing employment as result of work stoppage due to labour dispute — Whether respondent “regularly engaged in some other occupation” within meaning of Act s. 44(1)(c) — Interpretation of Supreme Court of Canada decision in Abrahams v. Attorney General of Canada — Unemployment Insurance Act, 1971, S.C. 1970-71-72, c. 48, ss. 3(2)(b), 44(1)(b),(c),(2), 58 — Federal Court Act, R.S.C. 1970 (2nd Supp.), c. 10, s. 28 — Unemployment Insurance Regulations, C.R.C., c. 1576, s. 49.

Martial Roy, the respondent herein, Marcel Cournoyer, respondent in case No. A-1199-84 and Gratien Jacques, respondent in case No. A-1201-84 all had for several years been full-time employees of Sidbec-Feruni in Quebec. They lost their employment by reason of a stoppage of work attributable to a labour dispute. All three expected to resume their employment as soon as the dispute was settled. In the meantime, all three obtained alternative employment. The respondent's temporary employment, maintenance work on an ice cream stand, would last only a few days, but the exact duration was not certain at the outset. Jacques, an engine driver, was hired on an exceptional basis by a soft drink company as a bottle washer. He worked for a total of sixty-five hours, spread unevenly over three weeks. Cournoyer, a blacksmith, worked in a packing plant from late July until the end of the harvest in October. The issue is whether, following the guidelines established by the Supreme Court of Canada in *Abrahams*, the respondents should be regarded as being “regularly engaged in some other occupation” within the meaning of paragraph 44(1)(c) of the *Unemployment Insurance Act, 1971*, thereby terminating their entitlement to unemployment benefits while a labour dispute continued. The Commission gave a negative answer in all three cases but the Board of referees and the Umpire took a different view, holding that all three had been “regularly engaged in some other occupation”. This is a section 28 application to review and set aside the Umpire's decision.

Held (Marceau J. dissenting herein and in case No. A-1201-84), the applications should be dismissed.

Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada (requérante)

a c.

Martial Roy (intimé)

et

b **M. le juge Yvon Pinard, juge-arbitre (mis-en-cause)**

c Cour d'appel, juges Pratte, Marceau et MacGuigan—Montréal, 11 septembre; Ottawa, 23 octobre 1985.

Assurance-chômage — L'intimé s'est trouvé un nouvel emploi après avoir perdu le sien par suite d'un arrêt de travail dû à un conflit collectif — L'intimé exerçait-il «quelque autre occupation d'une façon régulière» au sens de l'art. 44(1)c de la Loi? — Interprétation de l'arrêt rendu par la Cour suprême du Canada dans l'affaire Abrahams c. Procureur général du Canada — Loi de 1971 sur l'assurance-chômage, S.C. 1970-71-72, chap. 48, art. 3(2)b, 44(1)b,c,(2), 58 — Loi sur la Cour fédérale, S.R.C. 1970 (2^e Supp.), chap. 10, art. 28 — Règlement sur l'assurance-chômage, C.R.C., chap. 1576, art. 49.

Martial Roy, Marcel Cournoyer et Gratien Jacques, intimés dans la présente cause et dans les causes n^{os} A-1199-84 et A-1201-84 respectivement, étaient, depuis plusieurs années, des employés permanents de la Compagnie Sidbec-Feruni située au Québec. Ils ont perdu leur emploi en raison d'un arrêt de travail attribuable à un conflit collectif. Les trois comptaient reprendre leur emploi une fois le conflit réglé. Entre temps, tous trois se sont trouvés un autre emploi. L'emploi temporaire de l'intimé, qui consistait à effectuer des travaux d'entretien d'un kiosque de vente de crème glacée, ne devait durer que quelques jours, mais au départ la durée exacte n'était pas connue. Jacques, un opérateur de locomotive, a été embauché exceptionnellement par une compagnie de distribution d'eau gazeuse et son travail consistait à laver les bouteilles. Il a travaillé un total de 65 heures réparties inégalement sur trois semaines. Cournoyer, un forgeron, a travaillé dans une conserverie depuis la fin de juillet jusqu'à la fin de la récolte en octobre. Il s'agit de déterminer si, eu égard aux directives établies par la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Abrahams*, il faut considérer que les intimés exerçaient “quelque autre occupation d'une façon régulière”, au sens de l'alinéa 44(1)c de la *Loi de 1971 sur l'assurance-chômage*, mettant ainsi fin à l'inadmissibilité au bénéfice des prestations tant que durerait le conflit de travail. La Commission a répondu négativement dans les trois cas mais le conseil arbitral et le juge-arbitre ont décidé, au contraire, que tous trois avaient exercé “quelque autre occupation d'une façon régulière”. Il s'agit d'une demande fondée sur l'article 28 tendant à l'examen et à l'annulation de la décision du juge-arbitre.

Arrêt (le juge Marceau dissident en l'espèce et dans la cause n^o A-1201-84): les demandes doivent être rejetées.

Per Pratte J.: In *Abrahams*, it was decided that a striking employee could be "regularly engaged" in employment within the meaning of paragraph 44(1)(c) even if that employee intended to leave the new employment at the end of the strike and return to his usual occupation. The Supreme Court of Canada agreed with the Umpire that the required characteristic was not the duration of the hiring but the regularity of the work schedule. The Supreme Court adopted that interpretation because, firstly, the legislator did not, as it could have, specify that the duration of the employment was an essential aspect of its regularity, secondly, because if "regularly" were held to mean "permanently", it would encourage striking employees not to work, which would be inconsistent with the aim of the legislator in enacting subsection 44(1), namely to deter fraud and abuse and, thirdly, because, in cases of doubt, the Act should be interpreted in favour of the payment of benefits to those in need of them. While the ideas of continuity and of a regular work schedule necessarily assume some duration, where an employee has actually been hired to do work in accordance with a regular work schedule, as in the present case, that employee, when he begins work, is regularly engaged in an occupation within the meaning of paragraph 44(1)(c).

Per MacGuigan J.: *Abrahams* identified two conditions for the regularity of employment required by paragraph 44(1)(c): the first is the absence of fraud; the second requires the claimant to establish positively that he regularly engaged in some other occupation. The only regularity required of the employment depends on the nature of the work itself. Thus, seasonal employment requires only seasonal duration, short-term employment, temporary duration. The determination of whether an employment is too short to be accepted as genuine is a question of fact. In the present case, there was no question of fraud and, on the facts, applying the *Abrahams* rules, the respondent was regularly engaged in a new occupation.

Per Marceau J. (dissenting herein and in case No. A-1201-84): As regards the interpretation of paragraph 44(1)(c), *Abrahams* overruled an elaborate and long-standing line of decisions by the Umpire. Previously, most of the Umpires regarded the phrase "regularly engaged in some other occupation" in the sense of undertaking new duties in such a way as to demonstrate some degree of disinvolvement, dissociation or lack of interest in the outcome of the labour dispute.

There never was below, nor is there now, any dispute as to the facts themselves. The point at issue is how they should be characterized, and this clearly raises a question of law. "Firm commitment" are the key words in the entire analytical framework resulting from the *Abrahams* case. The "sort of fraud", which is mentioned as being the "wrong" which Parliament wished to avoid, is that resulting from engaging in an occupation but without a firm and serious commitment and merely to circumvent the disentitlement rule in section 44, without the kind of real commitment a person wishing to leave the ranks of the unemployed is ready to make. This interpretation is to be preferred to that of the Board of referees and of the Umpire which, making the regularity of the work schedule and the absence of fraud the only points to be considered, deprive the

Le juge Pratte: Il a été décidé dans la cause *Abrahams* qu'un employé en grève pouvait exercer un emploi «d'une façon régulière» au sens de l'alinéa 44(1)c) même si cet employé entendait abandonner ce nouvel emploi à la fin de la grève afin de retourner à son emploi habituel. Comme le juge-arbitre, la Cour suprême a estimé que la caractéristique essentielle n'avait pas trait à la durée de l'emploi mais à la régularité de l'horaire de travail. La Cour suprême a préféré cette interprétation premièrement, parce que le législateur n'a pas spécifié, comme il aurait pu le faire, que la durée de l'emploi était un élément essentiel à sa régularité, deuxièmement, parce que l'interprétation suivant laquelle «d'une façon régulière» signifierait «d'une façon permanente» inciterait les employés en grève à ne pas travailler, ce qui serait inconciliable avec le but poursuivi par le législateur en édictant le paragraphe 44(1), qui est d'éviter les fraudes et les abus et, troisièmement, parce que, en cas de doute, la Loi doit être interprétée de façon à favoriser le paiement des prestations à ceux qui en ont besoin. Bien que l'idée de continuité et celle de régularité de l'horaire de travail présupposent nécessairement une certaine durée, lorsqu'un employé a été réellement embauché pour effectuer un certain travail suivant un horaire régulier de travail, comme c'est le cas en l'espèce, cet employé, lorsqu'il commence à travailler, exerce une occupation d'une façon régulière au sens de l'alinéa 44(1)c).

Le juge MacGuigan: L'arrêt *Abrahams* a reconnu deux conditions à la régularité du travail qu'exige l'alinéa 44(1)c): la première est l'absence de fraude; la seconde impose au prestataire l'obligation d'établir positivement qu'il exerçait une autre occupation de façon régulière. La seule régularité exigée de l'emploi dépend de la nature du travail lui-même. Par conséquent, un emploi saisonnier n'exige qu'une durée saisonnière, un emploi à court terme, une durée temporaire. La question de savoir si l'emploi n'a pas duré assez longtemps pour être accepté comme un emploi véritable est une question de fait. En l'espèce, il n'était pas question de fraude et, compte tenu des faits et en appliquant les règles de l'arrêt *Abrahams*, l'intimé occupait d'une façon régulière une nouvelle occupation.

Le juge Marceau (dissent en l'espèce et dans la cause n° A-1201-84): Relativement à l'interprétation de l'alinéa 44(1)c), l'arrêt *Abrahams* a mis fin à une jurisprudence établie de longue date du juge-arbitre. Auparavant, la plupart des juges-arbitres prenaient l'expression «exercer quelque autre occupation d'une façon régulière» dans le sens de s'engager dans des fonctions nouvelles de façon à attester d'un certain éloignement, d'une dissociation, d'un désintéressement de l'issue du conflit syndical.

Les faits ne sont pas contestés et ne l'ont jamais été devant les instances inférieures. Le litige porte sur la qualification qu'il faut en faire et cela soulève de toute évidence une question de droit. Les mots-clés de toute la pensée qui se dégage de l'arrêt *Abrahams* sont les mots «engagement formé». La «forme de fraude» dont il est question comme étant le «mal» que le Parlement a voulu éviter, est celle résultant de l'exercice d'une occupation, mais sans engagement ferme et sérieux et dans le seul but de contourner le principe d'inadmissibilité établi par l'article 44, sans cette sorte d'engagement véritable qu'est prêt à assumer celui qui cherche à sortir de sa situation de sans-emploi. Cette interprétation doit être préférée à celle du conseil arbitral et du juge-arbitre qui, en faisant de la régularité de l'horaire de travail et de l'absence de fraude les seuls éléments à

section 44 disentitlement rule of much of its meaning by making it excessively easy to circumvent. And it is also to be preferred to the interpretation of the Commission which, making it possible to systematically disqualify any employment not permanent as such, makes too little allowance for practical reality and is difficult to reconcile with the liberal spirit which the Supreme Court has indicated must govern the interpretation of the provisions applicable herein. Accordingly, the application herein and in case No. A-1201-84 should be allowed, and that in case No. A-1199-84 should be dismissed.

CASE JUDICIALLY CONSIDERED

FOLLOWED:

Abrahams v. Attorney General of Canada, [1983] 1 S.C.R. 2, overruling [1982] 1 F.C. 839 (C.A.).

COUNSEL:

J. Levasseur and *G. Leblanc* for applicant.
R. Cousineau and *G. Campeau* for respondent.

SOLICITORS:

Deputy Attorney General of Canada for applicant.
Campeau, Cousineau & Ouellet, Montreal, for respondent.

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

PRATTE J.: Marceau J. has indicated the facts underlying these three cases and clearly explained the problem raised by them. I do not need to repeat what he has already said.

The question, then, is as to the interpretation that should be given to paragraph 44(1)(c) of the *Unemployment Insurance Act, 1971* [S.C. 1970-71-72, c. 48]¹ since the decision of the Supreme

¹ The text of subsection 44(1) of this Act is as follows:

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

- (a) the termination of the stoppage of work,
- (b) he becomes *bona fide* employed elsewhere in the occupation that he usually follows, or
- (c) he has become regularly engaged in some other occupation, whichever event first occurs.

considérer, enlève au principe d'inadmissibilité de l'article 44 une grande part de sa portée en le rendant excessivement facile à contourner. Elle doit aussi être préférée à celle de la Commission qui, en rendant possible la disqualification systématique de tout emploi qui n'est pas permanent en soi, tient peu compte de la réalité pratique et est difficilement conciliable avec l'esprit libéral qui, selon la Cour suprême, doit présider à l'interprétation des dispositions applicables en l'espèce. Par conséquent, la présente demande et celle présentée dans le cas du dossier n° A-1201-84 doivent être accueillies, et la requête dans le dossier n° A-1199-84 doit être rejetée.

b

JURISPRUDENCE

DÉCISION SUIVIE:

Abrahams c. Procureur général du Canada, [1983] 1 R.C.S. 2, infirmant [1982] 1 C.F. 839 (C.A.).

c

AVOCATS:

J. Levasseur et *G. Leblanc* pour la requérante.
R. Cousineau et *G. Campeau* pour l'intimé.

d

PROCTUREURS:

Le sous-procureur général du Canada pour la requérante.
Campeau, Cousineau & Ouellet, Montréal, pour l'intimé.

f

Voici les motifs du jugement rendu en français par

LE JUGE PRATTE: Monsieur le juge Marceau relate les faits qui ont donné naissance à ces trois litiges et il expose clairement le problème qu'ils soulèvent. Je n'ai pas à répéter ce qu'il a déjà dit.

Il faut donc préciser l'interprétation que doit recevoir l'alinéa 44(1)c) de la *Loi de 1971 sur l'assurance-chômage* [S.C. 1970-71-72, chap. 48]¹ depuis l'arrêt de la Cour suprême dans *Abrahams*

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

44. (1) Un prestataire qui a perdu son emploi du fait d'un arrêt de travail dû à un conflit collectif à l'usine, à l'atelier ou en tout autre local où il exerçait un emploi n'est pas admissible au bénéfice des prestations tant que ne s'est pas réalisée l'une des éventualités suivantes, à savoir:

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

Court in *Abrahams v. Attorney General of Canada*.²

In *Abrahams*, the Supreme Court reversed a judgment of this Court and restored the decision of the Umpire that a striking employee could be "regularly engaged" in employment within the meaning of paragraph 44(1)(c) if that employee intended to leave the new employment at the end of the strike and return to his usual occupation. Wilson J., speaking for the Court, first considered what interpretation should be given to the words "regularly" in paragraph 44(1)(c). She answered this by approving as follows [at page 8] the reasons given by the Umpire in support of his decision:

The Umpire concluded that "regularly" was used not with the connotation of duration of time but with the connotation of "continuity". It was to be contrasted with "casual" and "intermittent". You would not be "regularly engaged" if, for example, you were simply on call to report in on such days as you were required. "Regularly", he thought, required a fixed pattern rather than a fixed period of employment. Two days a week could be "regular" employment. A particular shift each day could be "regular" employment. The required characteristic was not the duration of the hiring but the regularity of the work schedule. It is implicit in this interpretation that the employment need not be long-term. It may be for the duration of the strike only so long as it is "regular" during the period of its subsistence.

In my view this interpretation is to be preferred for a number of reasons.

Wilson J. went on to indicate the reasons why she preferred this interpretation to that adopted by this Court. The first of these reasons was that if the duration of the employment had been an essential aspect of its regularity, it would have been easy for the legislator to say so; the second was that the interpretation adopted by the Court of Appeal, according to which "regularly" meant "permanently", would encourage striking employees not to work, which would be inconsistent with the aim of the legislator in enacting subsection 44(1). Speaking of the aim sought by Parliament, Wilson J. said the following [at pages 9 and 10]:

I have concluded that again what the legislature was seeking to deter was some sort of fraud on the Commission. A "token" engagement in another occupation should not have the effect of restoring benefits. It has to be a "regular" job and not just a day or two here and there with no firm commitment by either the claimant or the new employer. The legislative purpose in

c. Procureur-général du Canada.²

Dans cette affaire *Abrahams*, la Cour suprême a infirmé un arrêt de cette Cour et rétabli la décision d'un juge-arbitre à l'effet qu'un employé en grève pouvait exercer un emploi «d'une façon régulière» au sens de l'alinéa 44(1)c) même si cet employé avait l'intention d'abandonner ce nouvel emploi dès la fin de la grève afin de retourner alors à son emploi habituel. Madame le juge Wilson, parlant au nom de la Cour, se demanda d'abord quelle interprétation devait recevoir les mots «d'une façon régulière» dans l'alinéa 44(1)c). Elle répondit à cette question en approuvant dans les termes suivants [à la page 8] les motifs que le juge-arbitre avait donnés à l'appui de sa décision:

Le juge-arbitre a conclu que «d'une façon régulière» ne vise pas la durée de l'emploi, mais plutôt sa «continuité». Il faut opposer l'expression à «occasionnel» ou «intermittent». Par exemple une personne n'exerce pas un emploi «d'une façon régulière» si elle ne doit se présenter au travail que sur appel. «D'une façon régulière», selon lui, exige un cadre fixe plutôt qu'une période fixe d'emploi. Deux jours par semaine peuvent constituer un emploi «régulier». Faire un quart précis de travail chaque jour peut constituer un emploi «régulier». La caractéristique essentielle n'a pas trait à la durée de l'emploi mais à la régularité de l'horaire de travail. Il ressort implicitement de cette interprétation que l'emploi n'a pas besoin d'être de longue durée. Il peut durer le temps d'une grève seulement, pour autant qu'il est régulier pendant qu'il dure.

À mon avis, il faut préférer cette interprétation pour de multiples raisons.

Madame le juge Wilson poursuivit en exposant les motifs qui lui faisaient préférer cette interprétation à celle que cette Cour avait adoptée. La première de ces raisons était que si la durée de l'emploi était un élément essentiel à sa régularité, il aurait été facile au législateur de le dire; la seconde était que l'interprétation retenue par la Cour d'appel, suivant laquelle «d'une façon régulière» aurait signifié «d'une façon permanente», inciterait les employés en grève à ne pas travailler, ce qui serait inconciliable avec le but poursuivi par le législateur en édictant le paragraphe 44(1). Parlant ainsi du but que visait le Parlement, Madame le juge Wilson s'exprima comme suit [aux pages 9 et 10]:

Je suis venue à la conclusion que ce que le législateur a encore voulu éviter, c'est une forme de fraude envers la Commission. Un emploi fictif dans une autre occupation ne devrait pas avoir l'effet de rétablir l'admissibilité aux prestations. Il faut que ce soit un emploi «régulier» et non un emploi d'un jour ou deux, ici et là, sans engagement ferme de la part du prestataire ou de son

² [1983] 1 S.C.R. 2.

² [1983] 1 R.C.S. 2.

inserting the adverbial qualifications into both these paragraphs was, in my view, to protect against abuses under the section. I think the legislature wanted benefits to be restored if the claimant had obtained *bona fide* employment elsewhere in his usual occupation or if he had obtained regular employment in another occupation, but it did not want "phony" claims.

The third reason given by Wilson J. in support of her interpretation was that, in cases of doubt, the provisions of the *Unemployment Insurance Act, 1971* should be interpreted in favour of the payment of unemployment insurance benefits to those in need of them.

Thus, the only passages in this judgment in which Wilson J. interprets paragraph 44(1)(c) are those which I have cited, and in which, first, she summarizes and approves the decision of the Umpire, and then, speaking of the purpose of paragraph 44(1)(c), she says that "a day or two here and there with no firm commitment by either the claimant or the new employer" would not be regular employment. The first of these two passages seems to be the more important. Wilson J. clearly says that what matters in determining whether employment is engaged in regularly is not the duration of the employment but its continuity, or more precisely, the regularity of the work schedule imposed on the employee. It necessarily follows from this statement that employment cannot be regularly engaged in if it is employment for such a short time that it is impossible to determine its continuity. The ideas of continuity and of a regular work schedule necessarily assume some duration. How can it be determined whether an employee has a regular schedule if he has only been hired for a day?—I think it is because of this that Wilson J., at the beginning of the first passage cited above, observed that the word "regular" was to be contrasted not only with "intermittent" but also with "casual". Someone who has casual employment is therefore not engaged in it on a regular basis. When will casual employment be engaged in?—In my opinion, when a person is hired for so short a time that it is actually impossible to determine the regularity of the work schedule. Someone obtaining temporary employment which could last for a long time may, in a sense, be a casual employee; however, I cannot think, bearing in mind the purpose of paragraph

nouvel employeur. Le but du législateur, en insérant des réserves par l'adverbe dans un alinéa et par la locution adverbiale dans l'autre, a été, à mon avis, d'empêcher que l'article ne donne lieu à des abus. Je crois que le législateur a voulu le rétablissement de l'admissibilité aux prestations si le prestataire a obtenu un emploi de bonne foi ailleurs dans son occupation habituelle ou s'il a obtenu un emploi régulier dans une autre occupation; il n'a pas voulu de demandes «bidon» de prestations.

Quant à la troisième raison donnée par Madame le juge Wilson à l'appui de son interprétation, c'était que, en cas de doute, les dispositions de la *Loi de 1971 sur l'assurance-chômage* doivent être interprétées de façon à favoriser le paiement des prestations d'assurance-chômage à ceux qui en ont besoin.

Ainsi, les seuls passages de cette décision où Madame le juge Wilson interprète l'alinéa 44(1)(c) sont ceux que j'ai cités où, d'abord, elle résume et approuve la décision du juge-arbitre et où, ensuite, parlant du but de l'alinéa 44(1)(c), elle affirme qu'un «emploi d'un jour ou deux, ici et là, sans engagement ferme de la part du prestataire ou de son nouvel employeur» ne serait pas un emploi régulier. C'est le premier de ces deux passages qui me paraît le plus important. Madame le juge Wilson y dit clairement que ce qui importe pour déterminer si un emploi est exercé de façon régulière, ce n'est pas la durée de l'emploi mais, plutôt, sa continuité ou, plus exactement, la régularité de l'horaire de travail imposé à l'employé. Il résulte nécessairement de cette affirmation qu'un emploi ne peut être exercé régulièrement s'il s'agit d'un emploi pour un temps si court qu'il soit impossible de juger de sa continuité. En effet, l'idée de continuité et celle de régularité de l'horaire de travail présupposent nécessairement une certaine durée. Comment savoir si un employé a un horaire régulier s'il n'a été embauché que pour une journée?—C'est à cause de cela, je le crois, que le juge Wilson, au début du premier passage précité, a affirmé que le mot «régulier» s'oppose non seulement à «intermittent» mais aussi à «occasionnel». Celui qui exerce une occupation de façon occasionnelle ne l'exerce donc pas de façon régulière. Quand exercera-t-on un emploi de façon occasionnelle?—Lorsque, à mon avis, on s'engagera pour un laps de temps si bref qu'il sera vraiment impossible de juger de la régularité de l'horaire de travail. Celui qui obtient un emploi temporaire qui est susceptible de durer longtemps peut, dans un certain sens, être un employé occasionnel; je ne

44(1)(c), that such employment would be casual within the meaning intended by Wilson J. in her judgment. Accordingly, where an employee has actually been hired to do work in accordance with a regular work schedule, that employee when he begins work is regularly engaged in an occupation within the meaning of paragraph 44(1)(c).

It follows that, in these three cases, I cannot find any error in the decision of the Umpire that could justify intervention by the Court.

I would dismiss the application.

* * *

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

MARCEAU J. (*dissenting*): I have thought it advisable for purposes of analysis to join these three applications to review and set aside made pursuant to section 28 of the *Federal Court Act* [R.S.C. 1970 (2nd Supp.), c. 10]. Though the parties involved are not the same and the facts differ from one to the other, all three raise the same substantive question, and it seemed very convenient to consider this problem at the same time in relation to three sets of different facts. The three subject decisions, moreover, come from the same Umpire acting pursuant to the *Unemployment Insurance Act, 1971* and were rendered together with identical reasons.

The problem presented concerns the interpretation of one of these well-known provisions of the *Unemployment Insurance Act, 1971* dealing with the disentitlement to benefits of someone who loses his employment as the result of a stoppage of work due to a labour dispute, provisions contained in section 44, the first two subsections of which should be cited in full at the outset:

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

(a) the termination of the stoppage of work,

(b) he becomes *bona fide* employed elsewhere in the occupation that he usually follows, or

peux cependant croire, si j'ai présent à l'esprit le but de l'alinéa 44(1)c), qu'il s'agisse là d'un emploi occasionnel au sens où l'entendait le juge Wilson dans sa décision. Dès lors, donc, qu'un employé a été réellement embauché pour effectuer un travail suivant un horaire régulier de travail, cet employé, lorsqu'il commence à travailler, exerce une occupation d'une façon régulière au sens de l'alinéa 44(1)c).

Il s'ensuit que, dans ces trois affaires, je ne peux trouver dans la décision du juge-arbitre aucune erreur qui puisse justifier l'intervention de la Cour.

Je rejeterais la demande.

* * *

Voici les motifs du jugement rendus en français par

LE JUGE MARCEAU (*dissident*): J'ai pensé regrouper, pour fins d'analyse, ces trois demandes d'examen et d'annulation faites en vertu de l'article 28 de la *Loi sur la Cour fédérale* [S.R.C. 1970 (2^e Supp.), chap. 10]. Bien que les parties en litige ne soient pas les mêmes et que les faits diffèrent de l'une à l'autre, elles soulèvent toutes trois le même problème de fond et la possibilité de considérer ce problème en même temps par rapport à trois contextes de faits distincts m'est apparu fort utile. Les trois décisions attaquées, d'ailleurs, émanent du même juge-arbitre agissant sous l'autorité de la *Loi de 1971 sur l'assurance-chômage*, et elles ont été rendues ensemble appuyées de motifs identiques.

Le problème qui se soulève a trait à l'interprétation de l'une de ces dispositions bien connues de la *Loi de 1971 sur l'assurance-chômage* qui ont trait à l'inadmissibilité au bénéfice des prestations de celui qui perd son emploi par suite d'un arrêt de travail dû à un conflit collectif, dispositions contenues à l'article 44 dont on peut au départ rappeler les deux premiers paragraphes dans leur intégralité:

44. (1) Un prestataire qui a perdu son emploi du fait d'un arrêt de travail dû à un conflit collectif à l'usine, à l'atelier ou en tout autre local où il exerçait un emploi n'est pas admissible au bénéfice des prestations tant que ne s'est pas réalisée l'une des éventualités suivantes, à savoir:

a) la fin de l'arrêt du travail,

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

(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.

The rules contained in this section, which apply to all cases of a strike or lockout, manifestly have considerable practical significance and scope, and it is easy to see why each of them has already been the subject of a number of disputes which have led to many decisions by the courts. Despite this, the case at bar is to some degree new territory. On January 25, 1983 the Supreme Court in *Abrahams v. Attorney General of Canada*, [1983] 1 S.C.R. 2 handed down a judgment which, as regards the interpretation of paragraph (1)(c) of the section, overruled an elaborate and long-standing line of decisions by the Umpire and opened a whole new era as to its implementation. This is the first time that this Court has been called on to consider *Abrahams* to ensure that application of the section is consistent with that case.

Until 1983, the Umpires had always insisted on interpreting the provision contained in paragraph 44(1)(c) with some strictness. They pointed to the fundamental importance of the disentitlement mentioned in the section in the general scheme of the Act—a disentitlement which is designed to deny inactive employees who are not really unemployed access to funds intended essentially to assist workers who, after losing their employment, cannot at once find new employment; a disentitlement which also ensures that the payment of benefits will not distort the application of the market forces which should govern the solution of labour disputes. In their opinion, the limits which paragraphs (b) and (c) place on the application of such a fundamental rule were to be understood in light of the idea which appeared to have been behind them, namely removal of any possible influence on conduct of the strike. Accordingly, most of them

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 ^a prouve

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

b) qu'il n'appartient pas au groupe de travailleurs de même classe ou de même rang dont certains membres exerçaient, immédiatement avant le début de l'arrêt du travail, un emploi à l'endroit où s'est produit l'arrêt du travail et participent au conflit collectif, le financent ou y sont directement intéressés.

Les règles contenues dans cet article, qui vise tous les cas de grève ou de lock-out, ont une importance et une portée pratiques manifestement considérables et on comprend sans peine que chacune d'elles ait pu déjà faire l'objet de maintes controverses qui ont donné lieu à de multiples décisions. Et pourtant, il s'agit ici, en quelque sorte, d'une primeur. Le 25 janvier 1983, la Cour suprême, dans une affaire *Abrahams c. Procureur général du Canada*, [1983] 1 R.C.S. 2, prononçait un arrêt qui, relativement à l'interprétation de l'alinéa c) du paragraphe (1) de l'article, mettait fin à une jurisprudence élaborée de longue date du juge-arbitre et ouvrait quant à sa mise-en-œuvre une ère tout-à-fait nouvelle. C'est la première fois que cette Cour est appelée à analyser cet arrêt *Abrahams* pour en assurer une application conforme à ses directives.

Jusqu'en 1983, les juges-arbitres avaient toujours refusé d'interpréter sans quelque rigueur la disposition contenue dans cet alinéa c) du paragraphe 44(1). Ils invoquaient le caractère fondamental, dans l'économie générale de la Loi, de l'inadmissibilité de principe édictée à l'article: une inadmissibilité qui vise à dénier à des employés inactifs mais non véritablement en chômage l'accès à des fonds destinés essentiellement à aider des travailleurs qui, après avoir perdu leur emploi, ne parviennent pas à s'en trouver immédiatement un nouveau; une inadmissibilité qui aussi assure que le versement de prestations ne viendra pas fausser le jeu des forces économiques devant présider à la solution des conflits ouvriers. Ces limites que les alinéas b) et c) apportent à l'application d'un principe aussi fondamental, devaient, selon eux, se comprendre en fonction de l'idée qui paraissait les avoir motivées, soit la disparition d'une influence

were led to regard the phrase "regularly engaged in some other occupation" used in paragraph (c) in the sense of undertaking new duties in such a way as to demonstrate some degree of disinvolvement, dissociation or lack of interest in the outcome of the labour dispute. This was a requirement which was not expressly stated in paragraph (b), since the phrase "bona fide employed" used there meant, in terms of a special regulation, simply being engaged in actual employment for at least two consecutive weeks (see section 49 of the *Unemployment Insurance Regulations* [C.R.C., c. 1576]). However, paragraph (b) applied to an employee who became engaged elsewhere in the occupation that he usually followed, to carry on his own occupation with a competitor of his employer, and it may have been thought that his action was more eloquent testimony to his having parted company with his striking companions. No regulatory authority was conferred in connection with paragraph (c) (see section 58 of the Act), and the wording could only be understood in its context, without more. It was in any case established in the leading decisions of the Umpire that a person who had never distanced himself from the outcome of the strike, had always intended to profit from it and had in no way questioned the connection between him and his employer could not claim to have "become regularly engaged" in "some other" occupation, held by him for a time during the strike.

It is this prevailing line of authority in Umpire decisions which was directly challenged in *Abrahams* before the Supreme Court. The facts could not have been more representative. Less than a month after the beginning of the strike which caused him to lose his employment as a driller, appellant *Abrahams* obtained employment in a hospital as an orderly. He worked as an orderly for seven months, three days a week and seven and a half hours a day, and then in spite of himself was obliged to leave to undergo surgery. However, *Abrahams* admitted when he filed his claim for benefits that he had never intended to abandon his occupation as a driller and planned to return to work once the labour dispute had been settled, thus terminating the stoppage of work which had suspended activities at the premises of his former employer; this Court [[1982] 1 F.C. 839] accord-

possible sur la poursuite de la grève. C'est ainsi que la plupart d'entre eux avaient été conduits à prendre l'expression «exercer quelque autre occupation d'une façon régulière» utilisée à l'alinéa c) dans le sens de s'engager dans une fonction nouvelle de façon à attester d'un certain éloignement, d'une dissociation, d'un désintéressement de l'issue du conflit collectif. Il y avait là une exigence qui ne se retrouvait pas de façon expresse à l'alinéa b) puisque l'expression «engagement de bonne foi» là utilisée s'entendait, aux termes d'un règlement spécial, comme étant simplement l'exercice réel d'un emploi pendant au moins deux semaines consécutives (voir l'article 49 du *Règlement sur l'assurance-chômage* [C.R.C., chap. 1576]). Mais l'alinéa b) s'appliquait à l'employé qui s'engage ailleurs dans l'occupation qui est la sienne, donc pour exercer son propre métier chez un compétiteur de son employeur, et peut-être avait-on pensé que son geste témoignait plus aisément de sa désolidarisation avec ses compagnons grévistes. Aucun pouvoir de réglementation n'avait été prévu quant à l'alinéa c) (voir l'article 58 de la Loi) et le texte là ne pouvait qu'être compris dans son contexte, sans plus. De toute façon, il était acquis, dans la jurisprudence arbitrale dominante, que celui qui ne s'était jamais détaché du résultat de la grève, avait toujours voulu en profiter et n'avait nullement mis en cause le lien qui l'unissait à son employeur, ne pouvait prétendre «avoir exercé de façon régulière» l'occupation «autre que la sienne» à laquelle il s'était consacré un certain temps pendant la grève.

C'est cette jurisprudence arbitrale dominante que l'affaire *Abrahams* mettait directement en cause devant la Cour suprême. Les faits ne pouvaient être plus typiques. Moins d'un mois après le début de la grève qui lui avait fait perdre son emploi de foreur, l'appellant *Abrahams* s'était engagé comme aide-infirmier dans un hôpital. Il avait travaillé ainsi comme aide-infirmier pendant sept mois à raison de trois jours par semaine et de sept heures et demi par jour, et c'est malgré lui, pour subir une intervention chirurgicale, qu'il avait dû quitter. *Abrahams*, cependant, avait admis, en présentant sa demande de prestations, qu'il n'avait jamais voulu laisser son métier de foreur et entendait reprendre son emploi dès que, suite à la solution du conflit collectif, il serait mis fin à l'arrêt de travail qui paralysait les activités de son ancien employeur; aussi, cette Cour [[1982] 1 C.F.

ingly reproved the Umpire for departing from the established authorities in finding that, despite his having a continuing interest in the dispute, the claimant could be regularly engaged in his employment of orderliness within the meaning of paragraph (c).

In a judgment reported in [1983] 1 S.C.R. 2, the Supreme Court quashed the decision of this Court. In its view, paragraph (c) should not be interpreted by introducing the subjective element of disinvolvement or final separation from the labour dispute. The nature of the Act is such that its provisions favouring the granting of benefits are to be given a liberal interpretation, and the Umpire was right to reject the restrictive approach adopted by his brother judges. Giving the reasons for judgment of the Court, Wilson J. wrote (at page 8 of the report):

The Umpire concluded that "regularly" was used not with the connotation of duration of time but with the connotation of "continuity". It was to be contrasted with "casual" and "intermittent". You would not be "regularly engaged" if, for example, you were simply on call to report in on such days as you were required. "Regularly", he thought, required a fixed pattern rather than a fixed period of employment. Two days a week could be "regular" employment. A particular shift each day could be "regular" employment. The required characteristic was not the duration of the hiring but the regularity of the work schedule. It is implicit in this interpretation that the employment need not be long-term. It may be for the duration of the strike only so long as it is "regular" during the period of its subsistence.

In my view this interpretation is to be preferred . . .

The interpretation in the prevailing line of Umpire decisions was thus rejected once and for all. The psychological aspect of disinvolvement in the dispute had nothing to do with the case. The existence of the condition required by paragraph (c) to extinguish the disentitlement in principle under subsection 44(1) would have to be determined by criteria relating to the employment itself: and the chief such criterion was that of regularity of the work schedule.

All this was quite clear in light of the facts of the case, but it needed to be further elaborated in order to constitute guidelines for the future in other situations. Accordingly, Wilson J. added further observations to those cited above. It is the exact meaning of these further observations, and so of the scope of the decision itself as a precedent, which now requires clarification.

839] avait-elle reproché au juge-arbitre de s'être dissocié de la jurisprudence dominante en affirmant que le prestataire avait pu, malgré le maintien de son intérêt dans le conflit, exercer son emploi d'aide-infirmier de façon régulière au sens de l'alinéa c).

Dans un arrêt rapporté à [1983] 1 R.C.S. 2, la Cour suprême cassa la décision de cette Cour. À son avis, il n'y avait pas lieu d'interpréter l'alinéa c) en y introduisant cet élément subjectif de désintéressement ou de coupure définitive avec le conflit collectif. La nature de la Loi exigeait que ses dispositions favorables à l'octroi de bénéfices soient interprétées de façon libérale et le juge-arbitre avait eu raison de rejeter l'approche restrictive que ses collègues avaient adoptée. Formulant les motifs de jugement pour la Cour, Madame le juge Wilson écrit (à la page 8 du rapport):

Le juge-arbitre a conclu que «d'une façon régulière» ne vise pas la durée de l'emploi, mais plutôt sa «continuité». Il faut opposer l'expression à «occasionnel», ou «intermittent». Par exemple une personne n'exerce pas un emploi «d'une façon régulière» si elle ne doit se présenter au travail que sur appel. «D'une façon régulière», selon lui, exige un cadre fixe plutôt qu'une période fixe d'emploi. Deux jours par semaine peuvent constituer un emploi «régulier». Faire un quart précis de travail chaque jour peut constituer un emploi «régulier». La caractéristique essentielle n'a pas trait à la durée de l'emploi mais à la régularité de l'horaire de travail. Il ressort implicitement de cette interprétation que l'emploi n'a pas besoin d'être de longue durée. Il peut durer le temps d'une grève seulement, pour autant qu'il est régulier, pendant qu'il dure.

À mon avis, il faut préférer cette interprétation . . .

L'interprétation de la jurisprudence arbitrale dominante était ainsi définitivement mise de côté.

L'élément psychologique de désintéressement à l'égard du conflit n'avait rien à voir. L'existence de la condition requise par l'alinéa c) pour éteindre l'inadmissibilité de principe du paragraphe 44(1), devait se vérifier à partir de critères ayant trait à l'emploi lui-même. Et parmi ces critères, celui de la régularité de l'horaire de travail était dominant.

Voilà qui était tout à fait clair eu égard aux faits de la cause, mais qui demandait quelques précisions pour valoir comme directives d'avenir face à des situations autres. Aussi, Madame le juge Wilson poursuit-elle ses remarques au-delà des propos cités ci-haut. C'est le sens exact de ces remarques additionnelles, et partant la portée de la décision elle-même en tant que précédent, qu'il s'agit ici de préciser.

The three respondents had for several years (six, six and five years respectively) been full-time employees of Sidbec-Feruni, a subsidiary of the Sidbec Dosco steel plant at Contre-Cœur, Quebec. They were obliged to stop work on July 15, 1982 by reason of a stoppage of work due to a labour dispute. All three were directly involved in the outcome of the dispute and they, at no time intended to abandon their employment, which they expected to resume as soon as the dispute was settled. However, while the work stoppage was in progress all three of them found an occupation other than their usual one. Martial Roy, a stock-room clerk, was hired by his brother from September 29 to October 8 to do work on a shelter used by the latter in the summer to sell ice cream to passers-by. It involved "doing painting, repairing the roof and making shelves". Naturally they both knew that the employment would only last for a few days, but they did not know at the outset for exactly how long. Gratien Jacques, an engine driver, was hired from October 4 to 21 as a truckman by a small soft drink distribution company. He worked for a total of sixty-five hours, spread unevenly over three weeks, in conditions which the employer described as follows:

[TRANSLATION] Mr. Gratien Jacques had already worked for us several years ago as a truckman. He came to us recently looking for work. We hired him temporarily on an exceptional basis to replace me and enable me to do something else. His work consisted primarily of washing bottles and some work as a truckman. Our company ordinarily hires six employees, and a bit more in the summer, but never in the fall — and so this hiring was an exceptional one. Only my husband and I are working at the present time.

Marcel Cournoyer, a blacksmith, found work as a labourer in a packing plant where he worked regularly from July 28, 1982 to October 6, until the end of the annual harvest and the shut-down of the company's packing operations.

In each of the three cases, the question which the Commission obviously had before it was whether, under the guidelines in *Abrahams*, the claimant should be regarded as being "regularly engaged in some other occupation" within the meaning of paragraph 44(1)(c), thereby terminating the disentitlement in principle which would

Les trois intimés étaient, depuis plusieurs années (6, 6 et 5 ans respectivement), des employés permanents de la Compagnie Sidbec-Feruni, une filiale de la sidérurgie Sidbec Dosco, à Contre-Cœur (Québec). Ils avaient dû cesser de travailler le 15 juillet 1982 du fait d'un arrêt de travail dû à un conflit collectif. Les trois étaient directement intéressés dans le résultat du conflit et en aucun temps avaient-ils eu l'idée d'abandonner leur emploi qu'ils comptaient reprendre sitôt le conflit résolu. Mais ils s'étaient tous trois mis à exercer, pendant l'arrêt de travail, une occupation autre que leur occupation habituelle. Martial Roy, un commis-magasinier, avait été embauché par son frère, du 29 septembre jusqu'au 8 octobre, pour faire des travaux sur un abri utilisé par ce dernier pendant la saison estivale pour vendre de la crème glacée aux passants. Il s'agissait de «faire de la peinture, réparer le toit et fabriquer des tablettes». Naturellement les deux savaient que l'emploi ne durerait que quelques jours, mais combien exactement, au départ, ils l'ignoraient. Gratien Jacques, un opérateur de locomotive, avait été engagé du 4 au 21 octobre, comme aide-camionneur, par une petite compagnie de distribution d'eau gazeuse. Il avait travaillé un total de 65 heures réparties inégalement sur les trois semaines, dans des conditions que l'employeur décrit comme suit:

M. Gratien Jacques avait déjà travaillé pour nous il y a plusieurs années comme aide-camionneur. Il est venu nous voir récemment pour du travail. Nous l'avons embauché temporairement et exceptionnellement pour me remplacer et me permettre de faire autre chose. Il a travaillé principalement au lavage des bouteilles et un peu comme aide-camionneur. Notre compagnie embauche 6 employés habituellement, et un peu plus durant l'été, mais jamais à l'automne, cet embauche était exceptionnelle. Actuellement il n'y a que mon mari et moi qui travaillons.

Quant à Marcel Cournoyer, un forgeron, il s'était trouvé un emploi de journalier dans une conserverie où il avait travaillé régulièrement, depuis le 28 juillet 1982 jusqu'au 6 octobre, soit, jusqu'à la fin de la récolte annuelle et la cessation des activités saisonnières de mise en conserve de la compagnie.

Dans chacun des trois cas, la question qui évidemment se posait à la Commission était celle de savoir si, eu égard aux directives de la décision *Abrahams*, il fallait considérer que le prestataire avait exercé «une autre occupation de façon régulière», au sens de l'alinéa 44(1)c), mettant fin, alors, à l'inadmissibilité de principe qui devait

have prevented him from receiving benefits so long as the labour dispute in which he was involved continued. The Commission gave a negative answer in all three cases and refused to admit the validity of the claims, but the Board of referees took a different view and the Umpire did likewise, dismissing its appeal. That is how the question came to this Court.

I should make one preliminary observation, suggested to me by the comment of the Umpire that it was his intention not to "substitute his own assessment of the facts for that made by the Board of referees". I do not really see how a dispute as to the assessment of facts could arise here. There never appeared to have been any problems as to the facts themselves. It was my understanding that no one was disputing, or had ever disputed, the summary I have just made of them. The point at issue is whether these facts correspond to those falling within the rule of law relied on—in other words, how they should be characterized, which of course depends on the interpretation given to the rule that is to be applied, and this clearly raises a question of law. The Commission's disagreement with the Board of referees and the Umpire was not because its findings of fact did not tally with theirs, but because its understanding of the interpretation given to paragraph 44(1)(c) in *Abrahams* differed from theirs.

According to their decision, the members of the Board of referees concluded from *Abrahams* that a determination of whether a claimant was regularly engaged in employment within the meaning of paragraph 44(1)(c) should be based on consideration of the work system imposed by the employment, for what really counts is the regularity of the work schedule while the employment continues. The Umpire approved this approach and added one other point: [TRANSLATION] "Furthermore", he said, adopting the very wording of Wilson J., "nothing here points to 'some sort of fraud on the Commission' or 'a token engagement in another occupation'. I cannot conclude that the claimant has made a 'phony' claim. . . ." (page 100 of the *Martial Roy* case). Counsel for the respondents naturally adopted this in its entirety: [TRANSLATION] "Essentially", he submitted, "*Abrahams* takes as the characteristics of the new employment corresponding to section 44(1)(c) of the Act the

l'empêcher de toucher des prestations tant que durerait le conflit de travail dans lequel il était impliqué. La Commission répondit négativement dans les trois cas et refusa d'admettre le bien-fondé des réclamations, mais le conseil arbitral contesta sa façon de voir et le juge-arbitre fit de même en la déboutant de son appel. Et c'est maintenant à cette Cour à se poser la question.

Je me permets une observation préliminaire que me suggère cette remarque du juge-arbitre à l'effet qu'il entendait bien se garder «de substituer (sa) propre appréciation des faits à celle faite par le conseil arbitral». Je vois mal comment on peut craindre ici un conflit d'appréciation de faits. Les faits en eux-mêmes n'ont jamais apparemment soulevé de difficultés. J'ai compris que personne ne contestait ni n'a jamais contesté la revue que je viens d'en faire. C'est la concordance de ces faits avec ceux envisagés par la règle de droit invoquée qui est mise en cause, c'est leur qualification, laquelle dépend bien sûr de l'interprétation à apporter à la règle à appliquer, et cela pose évidemment une question de droit. Si la Commission est en désaccord avec le conseil arbitral et le juge-arbitre, ce n'est pas parce que ses conclusions sur les faits ne concorderaient pas avec les leurs, c'est que sa compréhension du jugement *Abrahams* quant à l'interprétation qu'il donne à l'alinéa 44(1)c) diffère de la leur.

Les membres du conseil arbitral, d'après leur décision, retiennent de l'arrêt *Abrahams* que pour vérifier si un prestataire a exercé un emploi de façon régulière au sens de l'alinéa 44(1)c), il faut examiner le régime de travail que l'emploi lui imposait, car c'est la régularité de l'horaire de travail pendant la durée de l'emploi qui vraiment compte. Le juge-arbitre confirme cette façon de voir tout en ajoutant un élément: «En outre», dit-il, reprenant les mots mêmes utilisés par Madame le juge Wilson, «rien ne me permet ici de déceler "une forme de fraude envers la Commission" ni "un emploi fictif dans une autre occupation". Je ne saurais conclure que le prestataire a fait une demande «bidon» de prestations . . . » (page 100 du dossier *Martial Roy*). Et le procureur des intimés naturellement reprend le tout: «Essentiellement, soumet-il, l'arrêt *Abrahams* retient comme caractéristiques du nouvel emploi correspondant à l'article 44(1)c) de la Loi, la régularité de l'horaire de

regularity of the work schedule and the absence of any fraud on the Commission.” (paragraph 13 of *Gratien Jacques* submission). As in each of the cases at issue there was some degree of regularity in the work schedule of the new employment engaged in by the claimant, and as in the absence of proof of fraud, good faith must always be presumed, paragraph 44(1)(c) would according to this interpretation apply in all three cases.

The Commission and its counsel claimed to see in *Abrahams* points which the Board of referees and Umpire neglected. In their view, it can be seen from reading the reasons for judgment as a whole that the employment regularly engaged in, as required by paragraph 44(1)(c), could not be intermittent, temporary, seasonal or casual employment—the word “casual” being taken, as earlier in paragraph 3(2)(b), in the sense of devoid of any aspect of continuity or periodic return. It will readily be seen why this is so, they argued: though the claimant’s intent regarding the time he plans to hold the employment is not important, it is still necessary that he should at the outset have some potential for or prospect of continuity. The fact that, in each of the cases for consideration here, the employment was in itself intermittent, temporary, seasonal or casual is in their view decisive: none of them could meet the requirements of paragraph 44(1)(c).

I am sorry, but I am not fully convinced by either argument. My first analysis and understanding of the observations of Wilson J. does not lead me to adopt either of the two possibilities presented. I admit that it is possible to cite passages from the decision which seem favorable to either one side or the other, and counsel were able to support their arguments with citations. However, I do not think it is possible to take certain observations of Wilson J. out of context and use them without taking into account the particular factors she had to consider, in light of the case before her and the state of the case law at the time, which she wished to discuss and reject.

The more I reread the remarks of Wilson J., the more I am struck by two words which seem to stand out more than any others: “firm commit-

travail et l’absence de fraude envers la Commission.» (paragraphe 13 du mémoire *Gratien Jacques*). Comme dans chacun des cas en litige se retrouve une certaine régularité dans l’horaire de travail du nouvel emploi exercé par le prestataire et qu’en l’absence de preuve de fraude, il faut toujours présumer la bonne foi, l’alinéa 44(1)(c), selon cette interprétation, s’applique dans les trois cas.

La Commission et ses procureurs prétendent lire dans l’arrêt *Abrahams* des précisions que le conseil arbitral et le juge-arbitre auraient négligées. D’après eux, il ressort de la lecture de l’ensemble des motifs de jugement que ne pourrait être un emploi exercé de façon régulière, tel que l’exige l’alinéa 44(1)(c), l’emploi intermittent, temporaire, saisonnier ou occasionnel—le terme occasionnel étant pris, comme il l’est déjà à l’alinéa 3(2)(b), dans le sens de dénué de tout caractère de continuité ou de retour périodique. Et on voit tout de suite pourquoi, disent-ils: si les intentions du prestataire quant au temps où il entend garder l’emploi n’importent pas, il reste néanmoins nécessaire qu’existent pour lui au départ des possibilités et des perspectives de continuité. Le fait que, dans chacun des cas à résoudre ici, l’emploi était en lui-même intermittent, temporaire, saisonnier ou occasionnel devient, dans leur optique, décisif: aucun ne pouvait satisfaire aux exigences de l’alinéa 44(1)(c).

Je regrette, mais ni les uns ni les autres ne parviennent à me convaincre pleinement. Ma propre analyse et compréhension des propos de Madame le juge Wilson ne me permettent pas d’adopter l’une ou l’autre des deux thèses en présence. Je reconnais qu’il est possible de citer des passages de la décision qui paraissent alternativement favorables à l’une et à l’autre et les procureurs ont pu réussir à appuyer leurs prétentions de citations. Mais je pense qu’on ne peut pas sortir certains propos de Madame le juge Wilson de leur contexte et les utiliser sans tenir compte des considérations particulières qui se présentaient à elle, étant donné le cas qu’il fallait résoudre et l’état de la jurisprudence du moment qu’elle voulait discuter et écarter.

Plus je relis les remarques de Madame le juge Wilson, plus je suis frappé par deux mots qui semblent ressortir de façon spéciale, les mots

ment". It now appears that these are the key words in the entire analytical framework resulting from that case. The "sort of fraud on the Commission", which is mentioned as being the "wrong" which Parliament wished to avoid, does not appear to be that resulting from a plot, deceit or untruth intended to suggest that something is what it is not. There was simply no need for special legislation to cover this type of fraud. Engaging in a "regular" occupation unquestionably says more than genuinely engaging in a genuine occupation. The "sort of fraud" mentioned is, it seems to me, that resulting from engaging in an occupation but without a firm and serious commitment and merely to circumvent the disentitlement rule stated in section 44, without the kind of real commitment a person wishing to leave the ranks of the unemployed is ready to make. I think that Wilson J. had this in mind when she reviewed the possible characteristics of the employment: its duration, its circumstances, the work schedule it involves, and whether it is permanent, temporary or casual, for these are the characteristics which will establish the seriousness of the commitment. Sometimes the evidence will be clear: a commitment intended for a limited time, one that is purely casual and apparently made for temporary purposes, or one that is intermittent, subject to a schedule depending on the whim of the employer, will rarely entail a serious commitment. Usually, however, it will be necessary to analyze the circumstances and the situation as a whole, whatever the particular characteristics of the employment, for it certainly cannot be deduced merely from the fact that employment is temporary, seasonal and without a pre-established and fixed schedule that the commitment in question is not genuine, entire and serious.

There undoubtedly will be those who will hasten to object to my interpretation of the observations of Wilson J. that it leaves the paragraph 44(1)(c) provision without any strict, specific criteria for application. However, in my view it is illusory to think that a provision of this kind, which seeks to reconcile such diverse interests in actual, practical situations, can ever be applied like a mathematical formula. The interpretations defended by the parties at bar undoubtedly lead to a rule that is easier to apply, but at what cost! That of the Board of referees and the Umpire—which would make the

«engagement ferme». Il me semble maintenant que ce sont les mots-clés de toute la pensée qui s'en dégage. La «forme de fraude à la Commission», dont il y est question comme étant le «mal» que le Parlement aurait voulu éviter, ne me semble pas celle résultant d'une machination, d'une tromperie, d'un mensonge ayant pour objet de faire croire à ce qui n'est pas. Il n'était tout simplement pas besoin de texte de loi spécifique pour couvrir ce genre de fraude. L'exercice d'une occupation «de façon régulière» dit certes plus que le vrai exercice d'une vraie occupation. La «forme de fraude» évoquée est, il me semble, celle résultant de l'exercice d'une occupation, mais sans engagement ferme et sérieux et dans le seul but de contourner le principe d'inadmissibilité établi par l'article 44, sans cette sorte d'engagement véritable qu'est prêt à assumer celui qui cherche à sortir de sa situation de sans-emploi. Et c'est dans cette optique, je pense, que Madame le juge Wilson passe en revue les caractéristiques possibles de l'emploi: sa durée, son cadre, l'horaire de travail qu'il implique, son caractère permanent, temporaire ou occasionnel. Car ce sont ces caractéristiques qui témoigneront du caractère sérieux de l'engagement. Le témoignage sera parfois clair: l'engagement prévu pour un temps minime, ou celui purement occasionnel créé de toute apparence pour les fins du moment, ou encore celui intermittent, soumis à un horaire laissé au caprice de l'employeur, impliquera fort rarement un engagement sérieux. Mais le plus souvent une analyse des circonstances et de la situation d'ensemble sera nécessaire quelles que soient les caractéristiques particulières de l'emploi car on ne saurait déduire du seul fait que l'emploi est temporaire, saisonnier et sans horaire pré-établi et fixe que l'engagement impliqué n'est pas authentique, plein et sérieux.

On s'empressera sans doute d'adresser à ma façon de comprendre les remarques de Madame le juge Wilson le reproche de laisser la disposition de l'alinéa 44(1)c) sans critères d'application précis et stricts. Mais je crois qu'il est illusoire de penser qu'une disposition de cette nature, qui cherche à concilier dans le concret des situations pratiques, des intérêts aussi divergents, puisse jamais jouer à la manière d'une formule mathématique. Les interprétations défendues par les parties en présence conduisent sans doute à une règle plus facile d'application mais on peut voir aux dépens de quoi!

regularity of the work schedule and the absence of fraud resulting from untrue statements about the reality of the employment the only points to be considered—deprives the section 44 disentitlement rule of much of its meaning by making it excessively easy to get around the rule. That of the Commission—which would make it possible to systematically disqualify any employment not permanent as such—makes too little allowance for practical reality and is difficult to reconcile with the open and liberal spirit which the Supreme Court has indicated must be present in interpreting the provisions of social legislation on the distribution of benefits, like that in question here.

Accordingly, my understanding of the rule contained in *Abrahams* does not correspond to those suggested by the parties at bar. What I conclude from that case is that a striking worker will be considered to have engaged in a “regular” occupation within the meaning of paragraph 44(1)(c), and by so doing to have terminated the automatic disentitlement resulting from his status as a striker, if the new employment temporarily held by him had characteristics which established a firm and serious commitment on his part. Applying this rule, I have no problem disposing of the three cases at bar. It seems to me that by agreeing to do certain manual work for his brother on a small booth to be used for the sale of ice cream, the respondent Roy did not “become regularly engaged in some other occupation” within the meaning of paragraph 44(1)(c); nor did the respondent Jacques when he accepted employment that was purely casual and a matter of convenience, offered to him by the soft drink distribution company for three weeks. However, I feel that the respondent Cournoyer became “regularly engaged in some other occupation” when a few days after the strike began, in July, he took a full-time job with the packing plant, which he intended to keep right till the end of the season in October: the characteristics of the employment in the last case, despite its seasonal nature and the conditions under which it was assumed and continued, in my view establish the seriousness of his commitment.

For this reason, I would allow the application in case No. A-1198-84, set aside the decision of the

Celle du conseil arbitral et du juge-arbitre—qui voudrait faire de la régularité de l’horaire de travail et de l’absence de fraude résultant de déclarations mensongères quant à la réalité de l’emploi les seuls éléments à considérer—enlève au principe d’inadmissibilité de l’article 44 une grande part de sa portée en le rendant excessivement facile à contourner. Celle de la Commission—qui voudrait pouvoir disqualifier systématiquement tout emploi non en lui-même permanent—tient peu compte de la réalité pratique et est difficilement conciliable avec l’esprit ouvert et libéral qu’il faut constamment garder—nous dit la Cour suprême—en interprétant les dispositions d’une loi sociale de distribution de bénéfices comme celle ici en cause.

Ainsi, ma compréhension de l’enseignement contenu dans l’arrêt *Abrahams* ne correspond pas à celles suggérées par les parties en présence. Ce que j’en dégage est qu’un travailleur en grève sera considéré comme ayant exercé une occupation «de façon régulière» au sens de l’alinéa 44(1)c), et ayant mis fin, ce faisant, à l’inadmissibilité de principe qui résultait de son état de gréviste, si le nouvel emploi qu’il a occupé temporairement avait des caractéristiques qui témoignaient de sa part un engagement ferme et sérieux. Et je n’ai aucune difficulté, à partir de cet enseignement, à disposer des trois cas en présence. Il me semble qu’en acceptant de faire pour le compte de son frère quelques travaux manuels sur une petite cabane servant à la vente de crème glacée, l’intimé Roy «ne s’est pas mis à exercer une occupation de façon régulière» au sens de l’alinéa 44(1)c); ni non plus l’intimé Jacques, lorsqu’il accepta l’emploi tout à fait occasionnel et de pure convenance que la compagnie de distribution d’eau gazeuse lui offrit pour trois semaines. Mais je crois que l’intimé Cournoyer «s’est mis à exercer une autre occupation d’une façon régulière» lorsque quelques jours après le début de la grève, en juillet, il a assumé à la conserverie un emploi à temps plein qu’il entendait tenir jusqu’à la toute fin de la saison, en octobre: les caractéristiques de l’emploi, dans ce dernier cas, en dépit de son caractère saisonnier, et les conditions dans lesquelles il a été assumé et maintenu témoignent, à mon avis, du caractère sérieux de son engagement.

C’est pourquoi, dans le cas du dossier n° A-1198-84, je maintiendrais la demande, annule-

Umpire and refer the matter back to him to be again decided on the basis that the claimant-respondent could not, in the circumstances disclosed by the evidence, take advantage of the provisions of paragraph 44(1)(c). I would do likewise in case No. A-1201-84; but I would dismiss the application in case A-1199-84.

* * *

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

MACGUIGAN J.: The point at issue concerns the interpretation of the *Unemployment Insurance Act, 1971* ("the Act") regarding the general disentanglement of claimants who have lost their employment due to a labour dispute.

It was admitted that the claimant/respondent lost his employment by reason of a labour dispute. He was unable to resume work as a stockroom clerk when he returned from vacation on July 15, 1982 because of a labour dispute at the premises of his employer, Sidbec-Feruni. During the labour dispute he was employed by his brother's business, Royaume de la Crème Glacée, for the period from September 29 to October 8, 1982 in painting and maintenance work. At that point, the business shut down for the winter.

On October 14 the respondent applied for unemployment insurance benefits, but the Employment and Immigration Commission ("the Commission") found he was not entitled to benefits. A Board of referees unanimously allowed his appeal on the basis of paragraph 44(1)(c) of the Act and found that the respondent had become regularly engaged in another occupation. On May 6, 1983, the Commission appealed to an Umpire. In a judgment dated September 27, 1984 the Umpire upheld the decision of the Board of referees: hence the application at bar pursuant to section 28 of the *Federal Court Act*.

Paragraph 44(1)(c) of the *Unemployment Insurance Act, 1971* is worded as follows:

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

rais la décision du juge-arbitre et lui retournerais l'affaire pour qu'il la considère à nouveau en prenant pour acquis que le prestataire-intimé ne pouvait, dans les circonstances révélées par la preuve, se prévaloir des dispositions de l'alinéa 44(1)c). Je ferais de même dans le cas du dossier n° A-1201-84. Mais je rejetterais la requête dans le dossier n° A-1199-84.

* * *

Voici les motifs du jugement rendu en français par

LE JUGE MACGUIGAN: Le point en litige se rapporte à l'interprétation de la *Loi de 1971 sur l'assurance-chômage* («la Loi») à l'égard de l'inadmissibilité générale des prestataires qui ont perdu leur emploi suite à un conflit collectif.

Il est admis que le prestataire/intimé a perdu son emploi en raison d'un conflit collectif. À cause d'un conflit de travail chez son employeur, Sidbec-Feruni, il ne put pas à son retour de vacances le 15 juillet 1982 y reprendre son travail de commis-magasinier. Pendant le conflit collectif il occupa un emploi pour le commerce de son frère, Royaume de la Crème Glacée, pour une période allant du 29 septembre au 8 octobre 1982. Son nouvel emploi consista à faire des travaux de peinture et d'entretien. À ce moment-là le commerce fut fermé pour la saison d'hiver.

Le 14 octobre l'intimé demanda des prestations d'assurance-chômage, mais il fut déclaré inadmissible au bénéfice des prestations par la Commission de l'emploi et de l'immigration («la Commission»). Un conseil arbitral accueillit à l'unanimité son appel sur la base de l'alinéa 44(1)c) de la Loi et conclut que l'intimé s'était mis à exercer une autre occupation d'une façon régulière. Le 6 mai 1983 la Commission interjeta appel devant un juge-arbitre. Par un jugement du 27 septembre 1984 le juge-arbitre a maintenu la décision du conseil arbitral, d'où la présente requête sous l'article 28 de la *Loi sur la Cour fédérale*.

L'alinéa 44(1)c) de la *Loi de 1971 sur l'assurance-chômage* est rédigé comme suit:

44. (1) Un prestataire qui a perdu son emploi du fait d'un arrêt de travail dû à un conflit collectif à l'usine, à l'atelier ou en tout autre local où il exerçait un emploi n'est pas admissible au bénéfice des prestations tant que ne s'est pas réalisée l'une des éventualités suivantes, à savoir:

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

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

whichever event first occurs.

Briefly, the applicant's argument is that the Umpire erred in law in interpreting paragraph 44(1)(c) of the Act as he did, and that he arrived at an erroneous finding of fact by concluding that the facts of the case at bar require this paragraph to be applied.

This paragraph has recently been considered by the Supreme Court of Canada in *Abrahams v. Attorney General of Canada*, [1983] 1 S.C.R. 2, at pages 8-10, and Wilson J. said for the Court:

The Umpire concluded that "regularly" was used not with the connotation of duration of time but with the connotation of "continuity". It was to be contrasted with "casual" and "intermittent". You would not be "regularly engaged" if, for example, you were simply on call to report in on such days as you were required. "Regularly", he thought, required a fixed pattern rather than a fixed period of employment. Two days a week could be "regular" employment. A particular shift each day could be "regular" employment. The required characteristic was not the duration of the hiring but the regularity of the work schedule. It is implicit in this interpretation that the employment need not be long-term. It may be for the duration of the strike only so long as it is "regular" during the period of its subsistence.

In my view this interpretation is to be preferred for a number of reasons. The first is the one I have already mentioned, namely, that the legislature had the matter of duration very much in mind under para. (b), sufficiently so to prescribe a two-week minimum period. Had duration been a feature of para. (c) also, it seems reasonable to assume that it would have inserted a like provision with respect to it. Its failure to do so prompts me to seek another interpretation.

I have concluded that again what the legislature was seeking to deter was some sort of fraud on the Commission. A "token" engagement in another occupation should not have the effect of restoring benefits. It has to be a "regular" job and not just a day or two here and there with no firm commitment by either the claimant or the new employer. The legislative purpose in inserting the adverbial qualifications into both these paragraphs was, in my view, to protect against abuses under the section. I think the legislature wanted benefits to be restored if the claimant had obtained *bona fide* employment elsewhere in his usual occupation or if he had obtained regular employment in another occupation, but it did not want "phony" claims.

a) la fin de l'arrêt du travail,

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

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

L'argument de la requérante, en bref, est que le juge-arbitre a erré en droit en interprétant comme il l'a fait l'alinéa 44(1)c) de la Loi et qu'il est arrivé à une conclusion de fait erronée en concluant que les faits de la présente cause donnent ouverture à l'application de cet alinéa.

La Cour suprême du Canada dans l'affaire *Abrahams c. Procureur général du Canada*, [1983] 1 R.C.S. 2, aux pages 8 à 10, a récemment étudié cet alinéa, le juge Wilson exprimant l'opinion de la Cour:

Le juge-arbitre a conclu que «d'une façon régulière» ne vise pas la durée de l'emploi, mais plutôt sa «continuité». Il faut opposer l'expression à «occasionnel» ou «intermittent». Par exemple une personne n'exerce pas un emploi «d'une façon régulière» si elle ne doit se présenter au travail que sur appel. «D'une façon régulière», selon lui, exige un cadre fixe plutôt qu'une période fixe d'emploi. Deux jours par semaine peuvent constituer un emploi «régulier». Faire un quart précis de travail chaque jour peut constituer un emploi «régulier». La caractéristique essentielle n'a pas trait à la durée de l'emploi mais à la régularité de l'horaire de travail. Il ressort implicitement de cette interprétation que l'emploi n'a pas besoin d'être de longue durée. Il peut durer le temps d'une grève seulement, pour autant qu'il est régulier pendant qu'il dure.

À mon avis, il faut préférer cette interprétation pour de multiples raisons. La première est celle que j'ai déjà mentionnée, savoir que le législateur a visé expressément la durée du travail à l'al. b) au point de prescrire une période minimale de deux semaines. Si la durée avait été un aspect essentiel de l'al. c), il semble raisonnable de conclure que le législateur aurait créé une disposition semblable à l'égard de cet alinéa. Son omission de le faire me porte à chercher une autre interprétation.

Je suis venue à la conclusion que ce que le législateur a encore voulu éviter, c'est une forme de fraude envers la Commission. Un emploi fictif dans une autre occupation ne devrait pas avoir l'effet de rétablir l'admissibilité aux prestations. Il faut que ce soit un emploi «régulier» et non un emploi d'un jour ou deux, ici et là, sans engagement ferme de la part du prestataire ou de son nouvel employeur. Le but du législateur, en insérant des réserves par l'adverbe dans un alinéa et par la locution adverbiale dans l'autre, a été, à mon avis d'empêcher que l'article ne donne lieu à des abus. Je crois que le législateur a voulu le rétablissement de l'admissibilité aux prestations si le prestataire a obtenu un emploi de bonne foi ailleurs dans son occupation habituelle ou s'il a obtenu un emploi régulier dans une autre occupation; il n'a pas voulu de demandes «bidon» de prestation.

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. [My emphasis.]

It might perhaps be concluded from reading this passage that the Supreme Court recognized the regularity of employment required by paragraph 44(1)(c) as having only one characteristic, namely that it must avoid fraud, abuses, "phony" claims for benefits. In my opinion it would be more correct to interpret this judgment as requiring the presence of two conditions for such regularity: the first is negative, and consists in the absence of fraud and so on; the second is positive and requires the claimant to establish positively that he regularly engaged in some other occupation. It cannot be concluded that regular employment exists only in the absence of fraud. Regularity must also be established.

The applicant argued that this positive condition is met by the durability of the other occupation. If that is true, any temporary or seasonal employment would be excluded. The employment found acceptable by the Supreme Court in *Abrahams* was undoubtedly permanent, though the way the claimant engaged in it was limited. Thus, for example, Wilson J. excludes "just a day or two here and there with no firm commitment by either the claimant or the new employer".

However, in my opinion the scope of *Abrahams* cannot be limited strictly to the facts of that case. If the legislator's purpose is "to protect against abuses under ... section [44]", all short-term employments cannot be excluded. Any genuine employment must be acceptable.

It seems to me that the respondent is correct: the only regularity required of the employment depends on the nature of the work itself. In this sense, the durability required of seasonal employment is only seasonal duration, or of short-term employment, temporary duration. Of course, a period might be much too short to be accepted as genuine, as for example if it were "a day or two

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. [L'emphase ajoutée est la mienne.]

Peut-être pourrait-on conclure de la lecture de ce passage que la Cour suprême ne reconnaît qu'une seule caractéristique à la régularité de travailler qu'exige l'alinéa 44(1)c), c'est-à-dire, qu'il faille éviter la fraude, les abus, les demandes «bidon» de prestations. Il me semble qu'une interprétation plus juste de cette décision nous oblige à constater la présence de deux conditions à cette régularité: la première est négative et consiste dans l'absence de la fraude, etc.; la seconde est positive et impose au prestataire l'obligation d'établir positivement une façon régulière d'exercer une autre occupation. On ne peut pas conclure qu'il existe une façon régulière de travailler seulement en absence de fraude. On doit aussi prouver la régularité.

En effet, la requérante plaide que cette condition positive réside dans la durabilité de cette autre occupation. Si tel était le cas, tout emploi temporaire ou saisonnier serait exclu. Certes, l'emploi trouvé acceptable par la Cour suprême dans l'affaire *Abrahams* était permanent, même si la façon de l'exercer par le prestataire était limitée. Aussi, à titre d'exemple, Madame le juge Wilson exclut «un emploi d'un jour ou deux, ici et là, sans engagement ferme de la part du prestataire ou de son nouvel employeur».

Mais selon moi on ne peut pas restreindre la portée de l'arrêt *Abrahams* strictement aux faits de la cause. Si le but du législateur est «d'empêcher que l'article [44] ne donne lieu à des abus», il est impossible d'exclure tous les emplois à court terme. N'importe quel emploi réel doit être acceptable.

Il me semble que l'intimé a raison: la seule régularité exigée de l'emploi dépend de la nature du travail lui-même. En ce sens, la durabilité requise d'un emploi saisonnier n'est qu'une durée saisonnière, ou une durée temporaire d'un emploi à court terme. Bien entendu, un terme pourrait être trop court pour être accepté comme réel, s'il était, par exemple, «un emploi d'un jour ou deux, ici et

here and there with no firm commitment by either the claimant or the new employer"; but this surely is a question of fact and not of law, which the Board of referees had to consider.

In the case at bar, as the Umpire noted, there was no question of fraud or of any "phony" application (the negative condition), and the Board of referees carefully considered the essential components for establishing the positive condition:

[TRANSLATION] It was established that the claimant was regularly engaged in a new occupation with his new employer, and in accordance with the rules stated in the Supreme Court judgment mentioned above [*Abrahams*], the temporary principle cannot be considered in the instant case, since to begin with the hiring was for an indefinite period in any case and the claimant worked regularly for his new employer for the duration of his new employment.

The applicant further argued that the decision of the Board of referees was vitiated by an error of fact, but in the absence of any erroneous finding of fact that the board made in a perverse or capricious manner or without regard for the material before it, this Court cannot intervene under section 28 of the *Federal Court Act*. There is evidence in the case at bar on which a finding of eligibility could be based. Even if I did not come to the same conclusion on the facts, I would not be entitled to set aside the decision for that reason.

Accordingly, I would uphold the decision of the Umpire and dismiss the applicant's application.

là, sans engagement ferme de la part du prestataire ou de son nouvel employeur». Mais c'est sûrement une question de fait, non de droit, qui devait être prise en considération par le conseil

a arbitral.

En l'espèce, comme le juge-arbitre l'a indiqué, il n'était pas question de fraude ou de demande «bidon» (condition négative), et le conseil arbitral a pris soin de considérer les éléments essentiels pour établir la condition positive:

[I] est en preuve que le prestataire a occupé d'une façon régulière une nouvelle occupation auprès de son nouvel employeur et en application des dispositions de l'arrêt de la Cour Suprême mentionnées ci-dessus [*Abrahams*], on ne peut tenir compte dans le présent cas du critère temporaire, étant donné qu'au départ l'embauche de toute façon était pour une période indéfinie et que le prestataire a régulièrement travaillé pour son nouvel employeur durant la durée de son nouvel emploi.

d La requérante a aussi prétendu que la décision du conseil arbitral a été viciée par une erreur de fait, mais en l'absence d'une conclusion de fait erronée, tirée de façon absurde, ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à la connaissance du conseil, il n'est pas permis à cette Cour d'intervenir, suivant l'article 28 de la *Loi sur la Cour fédérale*. En l'espèce, il y a des éléments de preuve sur lesquels on peut fonder une conclusion d'admissibilité. Même si je ne tirais pas la même conclusion sur les faits, je n'aurais pas le droit de casser la décision pour cette raison.

Donc, je maintiendrais la décision du juge-arbitre et je rejetterais la requête de la requérante.