

A-275-98

A-275-98

Attorney General of Canada (*Appellant*)**Procureur général du Canada** (*appelant*)

v.

c.

Irène Marinos (*Respondent*)**Irène Marinos** (*intimée*)

and

et

The Public Service Alliance of Canada (*Respondent*)**Alliance de la fonction publique du Canada** (*intimée*)**INDEXED AS: CANADA (ATTORNEY GENERAL) v. MARINOS (C.A.)****RÉPERTORIÉ: CANADA (PROCUREUR GÉNÉRAL) c. MARINOS (C.A.)**

Court of Appeal, Desjardins, Létourneau and Rothstein JJ.A.—Ottawa, February 1 and March 10, 2000.

Cour d'appel, juges Desjardins, Létourneau et Rothstein, J.C.A.—Ottawa, 1^{er} février et 10 mars 2000.

Public Service — Jurisdiction — Appeal from Motions Judge's dismissal of application for judicial review of adjudicator's decision respondent Marinos, employee, within adjudicator's jurisdiction to hear grievance — Marinos appointed to position pursuant to PSEA, s. 21.2 permitting appointments for periods not exceeding 90 days, providing PSEA not applicable to such employees — Signing three consecutive contracts of employment for 90 days — Grieving termination of employment for disciplinary reasons — Under PSSRA, s. 92 only "employee" entitled to refer grievance to adjudication — S. 2(1) definition of "employee" excluding persons employed on casual basis (par. (g)) — Adjudicator holding s. 21.2 irrelevant, looking to factual circumstances to hold respondent not employed on casual basis — Since "on a casual basis" not defined in PSSRA, must refer to PSEA, s. 21.2 — Heading, "Casual Employment" used to clarify interpretation of s. 21.2 — S. 21.2 creating category of casual employees discrete from those already in existence i.e. term, indeterminate, probationary — As casual employee under s. 21.2, Marinos employed on casual basis under PSSRA, not having right to grieve — Adjudicator's decision set aside for want of jurisdiction.

Fonction publique — Compétence — Appel interjeté à l'encontre de la décision du juge des requêtes par laquelle celui-ci a rejeté une demande de contrôle judiciaire de la décision rendue par l'arbitre selon laquelle l'intimée M^{me} Marinos était fonctionnaire et que l'arbitre avait compétence pour instruire un grief — M^{me} Marinos a été nommée à son poste en vertu de l'art. 21.2 de la LEFP, qui prévoit qu'une personne peut être nommée pour une période ne dépassant pas 90 jours et que la LEFP ne s'applique pas à ces employés — L'intimée a signé trois contrats d'emploi consécutifs de 90 jours chacun — L'intimée a déposé un grief relativement à son congédiement, survenu pour des motifs d'ordre disciplinaire — Aux termes de l'art. 92 de la LRTFP, seul le «fonctionnaire» est autorisé à renvoyer un grief à l'arbitrage — L'art. 2(1) exclut de sa définition de «fonctionnaire» les personnes employées à titre occasionnel (al. g)) — L'arbitre a jugé que l'art. 21.2 était sans pertinence et a tenu compte des circonstances factuelles pour conclure que l'intimée n'était pas employée à titre occasionnel — Étant donné que l'expression «à titre occasionnel» n'est pas définie dans la LRTFP, il faut renvoyer à l'art. 21.2 de la LEFP — La rubrique intitulée «Emploi temporaire» sert à préciser le sens de l'art. 21.2 — L'art. 21.2 crée une catégorie d'employés temporaires distincts de ceux qui existent déjà, soit les employés nommés pour une période déterminée, ceux nommés pour une période indéterminée et les employés probatoires — Étant une employée temporaire aux termes de l'art. 21.2, M^{me} Marinos était employée à titre occasionnel au sens de la LRTFP et, partant, n'était pas habilitée à formuler un grief — La décision de l'arbitre est annulée pour défaut de compétence.

Construction of statutes — Meaning of "on a casual basis" in par. (g) exception to s. 2(1) definition of "employee" in Public Service Staff Relations Act — Whether interpreted in light of Public Service Employment Act, s. 21.2 or having regard to factual circumstances — S. 21.2

Interprétation des lois — Quel est le sens à donner à l'expression «à titre occasionnel» à l'al. g), qui constitue l'exception à la définition de «fonctionnaire» prévue à l'art. 2(1) de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique? — Doit-elle être interprétée à la lumière de l'art.

permitting appointments for periods not exceeding 90 days, providing PSEA not applicable to such employees — Nothing in s. 21.2 indicating those employed pursuant to that section casual employees, except heading, marginal note: “Casual employment” — Ambiguity in PSEA, s. 21.2 when read with heading — Interpretation Act not covering headings, but S.C.C. holding must be considered in determining meaning, application of provision — Inconsistencies in French version of s. 21.2; using different terms where English using same term — Violation of rule same word in English should be translated by same word in French — Application of principle favouring consistent version — Heading clarified s. 21.2 — In adopting PSEA, s. 21.2 Parliament creating discrete category of casual employees — As employee appointed under PSEA, s. 21.2, respondent employed on casual basis under PSSRA, s. 2(1)(g).

Administrative law — Judicial review — Certiorari — Standard of review — Appeal from Motions Judge’s dismissal of application for judicial review of adjudicator’s decision respondent employee, within adjudicator’s jurisdiction to hear grievance — Motions Judge erred in using test of patent unreasonableness — Appropriate standard of review correctness — Determination of whether respondent “employee” within PSSRA, s. 92 (only employee having right to grieve), requiring examination of par. (g) exclusion of persons employed “on a casual basis” from s. 2(1) definition of “employee” — Question concerned legislative provision limiting tribunal’s powers — In such case mere error causing tribunal to lose jurisdiction, subjecting tribunal to judicial review — PSSRA, s. 2(1)(g) making it clear “on a casual basis” connoting application of legal standards impacting on adjudicator’s jurisdiction — Adjudicator must refer to PSEA, governing employment contracts herein — Not having expertise in interpretation of PSEA, PSSRA, since PSSRA not giving adjudicator exclusive jurisdiction to determine who is employed “on a casual basis”.

This was an appeal from the Motions Judge’s dismissal of an application for judicial review of the adjudicator’s decision that she had jurisdiction to hear respondent Marinos’ grievance. Irène Marinos was appointed pursuant to *Public Service Employment Act* (PSEA), subsection 21.2(1) as a correctional officer. Subsection 21.2(1) permits

21.2 de la Loi sur l’emploi dans la fonction publique ou compte tenu des circonstances factuelles? — L’art. 21.2 prévoit qu’une personne peut être nommée pour une période ne dépassant pas 90 jours et que la LEFP ne s’applique pas à ces employés — À l’exception de la rubrique et de la note marginale qui indiquent «Emploi temporaire» et «Personnel temporaire», rien dans l’art. 21.2 ne laisse supposer que les personnes employées en vertu de cet article sont forcément des employés temporaires — Il existe une ambiguïté relative à l’interprétation de l’art. 21.2 de la LEFP lorsqu’on le lit de concert avec sa rubrique — La Loi d’interprétation ne vise pas les rubriques, mais la C.S.C. a statué qu’elles devaient être prises en compte lors de l’analyse du sens et de l’application d’une disposition — La version française de l’art. 21.2 comporte des anomalies; elle utilise des termes différents là où la version anglaise n’a recours qu’à un seul terme — Il s’agit là d’une contravention à la règle qui veut qu’un même terme en anglais soit rendu en français par le même terme — Application du principe favorisant la version cohérente — La rubrique précise le sens de l’art. 21.2 — Lorsqu’il a adopté l’art. 21.2 de la LEFP, le législateur a créé une catégorie distincte d’employés temporaires — Étant une employée nommée en vertu de l’art. 21.2 de la LEFP, l’intimée était employée à titre occasionnel aux termes de l’art. 2(1)(g) de la LRTFP.

Droit administratif — Contrôle judiciaire — Certiorari — Norme de contrôle — Appel interjeté à l’encontre de la décision du juge des requêtes par laquelle celui-ci a rejeté une demande de contrôle judiciaire de la décision rendue par l’arbitre selon laquelle l’intimée était fonctionnaire et que l’arbitre avait compétence pour instruire un grief — Le juge des requêtes a commis une erreur en recourant au critère de la décision manifestement déraisonnable — La norme de contrôle appropriée est celle de la décision correcte — La question de savoir si l’intimée était «fonctionnaire» au sens de l’art. 92 de la LRTFP (seul le fonctionnaire est autorisé à déposer un grief) nécessite un examen de l’al. g), qui prévoit l’exclusion des personnes employées «à titre occasionnel» de la définition de «fonctionnaire» prévue à l’art. 2(1) — La question met en cause une disposition législative qui limite les pouvoirs du tribunal — Dans un tel cas, une simple erreur fait perdre compétence au tribunal et donne ouverture à la révision judiciaire — Il ressort clairement de l’art. 2(1)(g) de la LRTFP que les termes «à titre occasionnel» renvoient à l’application de normes juridiques ayant une incidence sur la compétence de l’arbitre — L’arbitre doit se référer à la LEFP, qui régit les contrats d’emploi en l’espèce — L’arbitre ne possède pas une expertise quant à l’interprétation de la LEFP ou de la LRTFP, étant donné que la LRTFP ne lui confère pas une compétence exclusive pour déterminer quelles personnes sont employées «à titre occasionnel».

Il s’agit d’un appel interjeté à l’encontre de la décision du juge des requêtes par laquelle celui-ci a rejeté une demande de contrôle judiciaire de la décision rendue par un arbitre qui estimait avoir compétence pour instruire le grief déposé par l’intimée M^{me} Marinos. Irène Marinos a été nommée en vertu du paragraphe 21.2(1) de la *Loi sur l’emploi dans la*

the appointment of a person for a period not exceeding 90 days. Subsection 21.2(2) provides that a person appointed under subsection 21.2(1) may not work in the Public Service for more than 125 days in any year. Subsection 21.2(3) provides that the PSEA shall not apply to such employees. The heading preceding section 21.2 is “Casual Employment” and the marginal note beside subsection 21.2(1) is “Casual employment”. Marinos signed three consecutive contracts of employment, each covering a 90-day period, and specifying that they were for “*un emploi temporaire*”. Her employment was terminated for disciplinary reasons on July 17, 1996. The grievance of her termination was denied at the first level on the ground that Marinos was employed on a casual basis and did not have the right to grieve. She referred her grievance to adjudication. Under PSSRA, subsection 92(1), only an “employee” is entitled to refer a grievance to adjudication. The definition of “employee” under the PSSRA, subsection 2(1) excludes from the definition of “employee” persons employed “on a casual basis”. In determining whether the respondent was an employee pursuant to *Public Service Staff Relations Act* (PSSRA), subsection 2(1), and thus whether she had jurisdiction to hear the grievance, the adjudicator found that PSEA, section 21.2 was irrelevant. She had regard to the factual circumstances of the respondent’s employment and, in particular, to the regularity and continuity of her work. The adjudicator found that the respondent was not “a person employed on a casual basis” and was entitled to grieve her dismissal under the PSSRA.

The issues were: (1) what was the appropriate standard of review which should have guided the Motions Judge in deciding the application; and (2) whether a person appointed pursuant to PSEA, section 21.2 is by definition a person employed on a casual basis for purposes of the PSSRA.

Held (Rothstein J.A. *dissenting*), the appeal should be allowed.

Per Desjardins J.A. (Létourneau J.A. concurring): (1) The Motions Judge erred in using the test of patent unreasonableness in his appreciation of the adjudicator’s decision. The appropriate standard of review was correctness. The adjudicator had to determine whether Marinos was an “employee” within the meaning of section 92 and for this purpose she had to look at the definition of “employee”. That question concerned a legislative provision “limiting the tribunal’s powers”. In such a case a mere error will cause a tribunal to lose jurisdiction and subject the tribunal to judicial review. PSSRA, paragraph 2(1)(g) makes it clear that “on a casual basis” connotes the application of legal standards which will have an effect on the jurisdiction of the adjudicator. The adjudicator is under an obligation to look

fonction publique (la LEFP) à titre d’agent de correction. Le paragraphe 21.2(1) prévoit qu’une personne peut être nommée pour une période ne dépassant pas 90 jours. Le paragraphe 21.2(2) prévoit qu’une personne nommée aux termes du paragraphe 21.2(1) ne peut travailler dans la fonction publique plus de 125 jours dans une année. Le paragraphe 21.2(3) dispose que la LEFP ne s’applique pas à ces employés. La rubrique chapeautant l’article 21.2 indique «Emploi temporaire» et la note marginale accompagnant le paragraphe 21.2(1) indique «Personnel temporaire». M^{me} Marinos a signé trois contrats d’emploi consécutifs s’étalant tous trois sur une période de 90 jours qui précédaient qu’il s’agissait d’«un emploi temporaire». Elle a été congédiée pour des motifs d’ordre disciplinaire le 17 juillet 1996. Elle a déposé un grief relativement à son congédiement, qui a d’abord été rejeté au motif que M^{me} Marinos n’était employée qu’à titre occasionnel et qu’elle ne pouvait formuler de grief. L’intimée a renvoyé son grief à l’arbitrage. Le paragraphe 92(1) de la LRTFP prévoit que seul le «fonctionnaire» est autorisé à renvoyer un grief à l’arbitrage. Le paragraphe 2(1) de la LRTFP exclut de sa définition de «fonctionnaire» les personnes employées «à titre occasionnel». En déterminant si l’intimée était fonctionnaire aux termes du paragraphe 2(1) de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (la LRTFP), de manière à se prononcer sur sa propre compétence pour instruire un grief, l’arbitre a jugé que l’article 21.2 de la LEFP était sans pertinence. Elle a tenu compte des circonstances factuelles entourant l’emploi de l’intimée, plus particulièrement du caractère constant et continu de son emploi. L’arbitre a statué que l’intimée n’était pas «employée [...] à titre occasionnel» et qu’elle était par conséquent autorisée à déposer, aux termes de la LRTFP, un grief à l’encontre de son congédiement.

Les questions en litige sont: (1) quelle est la norme de contrôle appropriée à laquelle le juge des requêtes aurait dû recourir pour statuer sur la demande dont il était saisi?; (2) la personne employée aux termes de l’article 21.2 de la LEFP est-elle, par définition, employée à titre occasionnel au sens de la LRTFP?

Arrêt (le juge Rothstein étant *dissident*): l’appel est accueilli.

Le juge Desjardins, J.C.A. (le juge Létourneau, J.C.A., souscrit à son opinion): (1) Le juge des requêtes a commis une erreur en recourant au critère de la décision manifestement déraisonnable lorsqu’il a examiné la décision de l’arbitre. La norme de contrôle appropriée était celle de la décision correcte. Il incombait à l’arbitre de statuer si M^{me} Marinos était «fonctionnaire» au sens de l’article 92 et, à cette fin, elle devait se référer à la définition de «fonctionnaire». Cette question mettait en cause une disposition législative «qui limite les pouvoirs du tribunal». Dans un tel cas, une simple erreur fait perdre compétence au tribunal et donne ouverture à la révision judiciaire. Il ressort clairement de la lecture de l’alinéa 2(1)(g) de la LRTFP que les termes «à titre occasionnel» renvoient à l’application de

outside her “home territory” and refer to the PSEA, which governed the contracts. The adjudicator cannot claim an expertise in the interpretation of the PSEA or with regard to PSSRA, since there is no provision in the PSSRA which gives her exclusive jurisdiction to determine who is employed “on a casual basis”. The adjudicator can make no error of law at this point. She must be correct.

(2) Since there is no definition of the words “on casual basis” in the PSSRA, reference must be had to the PSEA, section 21.2 pursuant to which Marinos was appointed.

Marginal notes form no part of an enactment, but are inserted for convenience of reference only. Headings are not covered by the *Interpretation Act*, but the Supreme Court of Canada has held that they must be taken into consideration to discuss the meaning and application of a provision. Except for the heading of section 21.2 of the PSEA, “Casual Employment”, and for the marginal note next to subsection 21.2(1), “Casual employment”, nothing in the body of PSEA, section 21.2 indicates that those employed pursuant to that section are necessarily casual employees. There is therefore some ambiguity in the interpretation of section 21.2 of the PSEA when read with its headings.

There are a number of inconsistencies in the French version of section 21.2. The French version uses “*emploi temporaire*” as a heading before section 21.2, “*personnel temporaire*” as a marginal note to section 21.2(1) where the English version uses “casual employment” both times. The French uses “*employée à titre occasionnel*” in the substantive part of the PSSRA where the English version uses “on a casual basis”. The drafter of the French version violated the rule that the same word in English should be translated by the same word in French, considering that the English version is constant. But the application of the principle which favours the version which is consistent raises the question of the weight to be given to the heading in the interpretation of the section itself. The heading cannot be ignored. It clarifies the provision. Parliament intended to cover “casual employment” only in adopting PSEA, section 21.2. It created a category of employment discrete from those already in existence, i.e. term, indeterminate and probationary. That category is casual employment, and Marinos’ employment fell within that category.

normes juridiques ayant une incidence sur la compétence de l’arbitre. L’arbitre est tenue de consulter des sources externes à celles qui établissent sa «compétence» et de se référer à la LEFP, qui régit les contrats de M^{me} Marinos. L’arbitre ne peut prétendre posséder une expertise quant à l’interprétation de la LEFP ni prétendre en avoir une quant à la LRTFP, étant donné qu’aucune disposition de la LRTFP ne lui confère une compétence exclusive pour déterminer quelles personnes sont employées «à titre occasionnel». L’arbitre ne peut commettre d’erreur de droit à cette étape-ci; elle doit rendre une décision correcte.

(2) Étant donné que la LRTFP ne comporte aucune définition des termes «à titre occasionnel», il faut se reporter à l’article 21.2 de la LEFP, disposition en vertu de laquelle M^{me} Marinos a été embauchée.

Les notes marginales ne font pas partie du texte de loi, n’y figurant qu’à titre de repère ou d’information. Les rubriques ne sont pas visées par la *Loi d’interprétation*; cependant la Cour suprême du Canada a statué qu’elles devaient être prises en compte lors de l’analyse du sens et de l’application d’une disposition. À l’exception de la rubrique chapeautant l’article 21.2 de la LEFP intitulée «Emploi temporaire» («*Casual Employment*») et de la note marginale accompagnant le paragraphe 21.2(1) indiquant «Personnel temporaire» («*Casual employment*»), rien dans le corps de l’article 21.2 de la LEFP ne laisse supposer que les personnes employées en vertu de cet article sont forcément des employés temporaires. Il existe par conséquent une ambiguïté relative à l’interprétation de l’article 21.2 de la LEFP lorsqu’on le lit de concert avec ses rubriques.

La version française de l’article 21.2 comporte en soi un certain nombre d’anomalies. La rubrique de la version française de l’article 21.2 s’intitule «Emploi temporaire» et la note marginale du paragraphe 21.2(1) indique «Personnel temporaire», alors que la version anglaise a recours à la même expression dans les deux cas: «*casual employment*». On retrouve dans la version française du corps du libellé de la LRTFP l’expression «employée à titre occasionnel», là où la version anglaise a recours à l’expression «*on a casual basis*». La personne qui a rédigé la version française a contrevenu à la règle qui veut qu’un même terme en anglais soit rendu par un même terme en français, compte tenu du fait que la version anglaise demeure constante. Cependant, l’application du principe favorisant la version cohérente soulève la question du poids à accorder à la rubrique dans l’interprétation de l’article même. On ne peut faire fi de la rubrique. Elle précise le sens de la disposition. Le législateur avait l’intention de ne traiter que de l’«emploi temporaire» lorsqu’il a adopté l’article 21.2 de la LEFP. Le législateur a créé une catégorie d’emploi distincte de celles qui étaient déjà prévues, soit l’emploi pour une période déterminée, pour une période indéterminée et pour une période probatoire. Cette catégorie d’emploi est l’emploi temporaire, et l’emploi de M^{me} Marinos relevait de cette catégorie.

The purpose of the 1992 amendment to PSSRA, paragraph (g) of the subsection 2(1) definition of “employee” was to make the paragraph consistent with PSEA, section 21.2.

Being a casual employee under section 21.2 of the PSEA, Marinos was, under the PSSRA, employed “on a casual basis”. Marinos therefore had the status of a casual employee when she was hired, but as to whether she maintained that status during the three contracts, since the respondent’s alternative argument that Marinos was in fact employed for a period exceeding 90 days and the three separate contracts were a legal fiction was not made before the adjudicator, the court, sitting on an appeal of a judicial review application, could not make a finding of fact which only the adjudicator could have made, had the argument been submitted to her in a timely fashion.

Per Rothstein J.A. (dissenting): (1) At issue was a fundamental legal question that will have important precedential value. The legal question did not involve the expertise of the adjudicator since there is no applicable privative clause. The interpretation of “employee” in PSSRA subsection 2(1) has previously been found to involve a reviewable question of jurisdiction. Applying a functional and pragmatic approach, the standard of review was correctness.

(2) PSEA, section 21.2 does not inform the meaning of the words “a person employed on a casual basis” for the purposes of the PSSRA. A determination of whether a person was employed on a casual basis must be made on an assessment of the facts surrounding the employment. That the employment was pursuant to section 21.2 is but one factor to be considered.

Section 21.2 defines a separate category of employment, namely those appointed under that provision for 90 days or less and who are not employed in the Public Service for more than 125 days in a year. Parliament intended that with respect to such employees, the Government should not have to comply with other provisions of the PSEA, such as adherence to the merit principle of appointment, as such compliance was considered unnecessary in respect of such short-term employees. There is therefore a purpose to the provision in its own terms, without calling such employment “casual employment”. There is no reason why it is necessary to construe section 21.2 as defining “casual employment” for any purpose of the PSEA.

Section 21.2 is not ambiguous in its terms. Although the heading states “Casual Employment”, section 21.2 does not use the words “casual”, “casual employment”, or “casual employee”. The heading cannot be read as if it was part of

La modification apportée en 1992 à la définition de «fonctionnaire», à l’alinéa 2(1)g) la LRTPF, visait à la rendre compatible avec l’article 21.2 de la LEFP.

Étant une employée temporaire aux termes de l’article 21.2 de la LEFP, M^{me} Marinos se trouvait à être, sous le régime de la LRTPF, employée «à titre occasionnel». Mme Marinos possédait par conséquent le statut d’employée temporaire au moment de son embauche. Quant à savoir si ce statut a été maintenu au cours de ses trois périodes d’emploi, étant donné que l’argument subsidiaire de l’intimée selon lequel M^{me} Marinos était effectivement employée pour une période de plus de 90 jours et que ses trois contrats d’emploi distincts n’étaient que des fictions juridiques n’a pas été présenté à l’arbitre, la cour qui siège en appel d’une demande de contrôle judiciaire ne peut tirer une conclusion de fait que seule l’arbitre aurait pu tirer, en supposant que l’argument lui ait été présenté en temps utile.

Le juge Rothstein, J.C.A. (*dissent*): (1) Le présent appel soulève une question juridique fondamentale comportant une valeur jurisprudentielle significative. La question juridique qui se pose ne met pas en cause l’expertise de l’arbitre, étant donné qu’aucune clause privative ne s’applique. On a déjà conclu que l’interprétation du terme «fonctionnaire», défini au paragraphe 2(1) de la LRTPF, soulevait une question de compétence susceptible de contrôle judiciaire. Selon la méthode fonctionnelle et pragmatique, la norme de contrôle appropriée est celle de la décision correcte.

(2) L’article 21.2 de la LEFP ne précise pas le sens de l’expression «employées à titre occasionnel» dans la LRTPF. La détermination quant à savoir si une personne est employée à titre occasionnel doit être fondée sur un examen des faits liés à l’emploi. Le fait que la personne ait été employée en vertu de l’article 21.2 n’est qu’un facteur à considérer parmi d’autres.

L’article 21.2 crée une catégorie distincte d’emploi, cette dernière étant composée des personnes qui sont nommées en vertu de cette disposition pour une période ne dépassant pas 90 jours et qui ne sont pas employées dans la fonction publique plus de 125 jours au cours d’une année. Le législateur avait l’intention de faire en sorte que le gouvernement ne soit pas tenu, à l’égard de ces employés, de se conformer aux autres dispositions de la LEFP, telles que le respect du principe du mérite en ce qui concerne les nominations, au motif qu’une telle observance des règles était considérée inutile pour des employés engagés à court terme. La disposition en tant que telle possède donc un objet, sans pour autant qualifier l’emploi d’«emploi temporaire». Aucune raison apparente ne semble justifier la nécessité d’interpréter l’article 21.2 comme définissant l’expression «emploi temporaire» aux fins de la LEFP.

L’article 21.2 n’est pas en soi ambigu. En dépit du fait que la rubrique indique «*Casual Employment*», on ne retrouve pas dans le libellé de l’article 21.2 les termes «*casual*» (temporaire), «*casual employment*» (emploi

section 21.2 or to create ambiguity in an unambiguous provision. Thus, section 21.2 does not provide a definition of casual employment in the PSEA.

Nor is there any indication in section 21.2 that suggests that it was Parliament's intention to have the provision apply to the PSSRA. The intended purpose of section 21.2 was to exclude other provisions of the PSEA from applying to persons appointed under subsection 21.2(1). Parliament clearly put its mind to the scope of section 21.2 and made no reference to excluding application of the PSSRA to persons appointed under section 21.2, although it would have been simple to do so. The fact that a person is appointed for a limited period of time under section 21.2 is not equivalent to employment on a casual basis, as that term has been interpreted by the courts. In deciding what constitutes casual employment the courts have looked at the substance, not only the duration, of the employment. The exclusion of a person employed on a casual basis from the status of employee for the purposes of the PSSRA has existed since 1967. Prior to the enactment of section 21.2 of the PSEA in 1992, the question of whether a person was employed on a casual basis was decided by a board of adjudication based on the facts relevant to the person's employment. Had Parliament, in the PSEA, intended to displace these many considerations by one consideration only — the short duration of the employment — for purposes of determining who is a "a person employed on a casual basis" for purposes of the PSSRA, it would have couched section 21.2 as a definitional term and would have made an express reference to the PSSRA.

There is no express linkage in either statute. Although the two Acts are both part of legislation which governs the relationship between employees and the federal government, it would be particularly inapt to use a section of one Act to explain the meaning of a term in another when the only connection between the two is a similarity in wording between a heading in the former Act and the words of the term in the latter Act. That would also be especially inappropriate here because if Parliament had intended that section 21.2 was to define a "person employed on a casual basis" for purposes of the PSSRA, it would surely have used the same terminology in the heading preceding section 21.2, as it did in the definition of "a person employed on a casual basis" in the PSSRA. It did not do so, although the very enactment in which section 21.2 was introduced, also amended paragraph (g) of the definition of "employee", the casual employment exclusion in the PSSRA. Parliament was looking at both provisions at the same time but made no effort to use the same French language in the heading to section 21.2 in the PSEA and the words in paragraph (g) of

temporaire) ou «casual employee» (employé temporaire). La rubrique ne peut être interprétée comme si elle faisait partie intégrale de l'article 21.2, ni pour créer une ambiguïté dans une disposition qui n'en comporte pas. L'article 21.2 ne fournit donc aucune définition relative à l'emploi temporaire dans la LEFP.

En outre, rien dans l'article 21.2 ne donne à penser que le législateur avait l'intention de rendre cette disposition applicable à la LRTFP. L'article 21.2 visait à soustraire les personnes nommées en vertu du paragraphe 21.2(1) à l'application des autres dispositions de la LEFP. Le législateur s'est résolument attardé sur la portée de l'article 21.2 et n'a fait aucune mention visant à soustraire les personnes nommées en vertu de l'article 21.2 à l'application de la LRTFP, même s'il lui aurait été relativement simple de le faire. Le fait qu'une personne soit nommée pour une période limitée aux termes de l'article 21.2 ne signifie pas qu'elle soit employée à titre occasionnel, selon le sens que les tribunaux ont donné à cette expression. L'approche qu'ont adoptée les tribunaux en vue de déterminer ce qui constitue un emploi temporaire a été d'examiner les modalités de l'emploi, et non simplement sa durée. La disposition voulant qu'une personne employée à titre occasionnel ne puisse revendiquer le statut de fonctionnaire aux fins de la LRTFP existe depuis 1967. Avant l'adoption de l'article 21.2 de la LEFP en 1992, la question de savoir si une personne était employée à titre occasionnel devait être tranchée par un conseil d'arbitrage sur la base des faits pertinents à l'emploi de la personne. Si le législateur avait eu l'intention, quant à la LEFP, de supplanter les nombreux facteurs à considérer au bénéfice d'un seul — la courte durée de l'emploi — pour la détermination de ce qui constitue une personne «employée [. . .] à titre occasionnel» aux fins de la LRTFP, il aurait introduit l'article 21.2 sous une forme définitionnelle et aurait expressément renvoyé à la LRTFP.

Il n'existe aucun renvoi manifeste entre les deux lois. Même si les deux Lois font partie du régime législatif qui régit les relations entre les fonctionnaires et le gouvernement fédéral, il serait particulièrement inapproprié de se référer à un article d'une loi pour expliquer un terme d'une autre loi lorsque le seul lien entre les deux consiste en une similitude du libellé de la rubrique dans la première loi et des termes employés dans la seconde loi. Il serait d'autant plus inapproprié de le faire en l'espèce car si le législateur avait eu l'intention, à l'article 21.2, de définir l'expression «employées à titre occasionnel» aux fins de la LRTFP, il aurait assurément utilisé la même terminologie pour la rubrique chapeautant l'article 21.2 que celle utilisée pour la définition de l'expression «employées à titre occasionnel» contenue dans la LRTFP. Il ne l'a pas fait, même si la loi qui a introduit l'article 21.2 a également modifié l'alinéa g) de la définition de «fonctionnaire», qui exclut les employés temporaires de l'application de la LRTFP. Le législateur a examiné les deux dispositions en parallèle, mais n'a pas tenté d'uniformiser la terminologie française dans la rubri-

the definition of “employee” in the PSSRA. Had Parliament only intended to make paragraph (g) consistent with paragraph 21.2 by amending paragraph (g) of the definition of “employee”, it would surely have said so as it was amending both the PSSRA and the PSEA at the same time. By leaving the duration of the employment out of the definition of “casual employment” in paragraph (g) it is more likely that Parliament was leaving it to a factual assessment of the circumstances of the employment by an adjudicator to determine if the employment was casual.

que chapeautant l’article 21.2 de la LEFP et dans les termes employés à l’alinéa g) de la définition de «fonctionnaire» contenue dans la LRTFP. Si le but du législateur n’avait été que de rendre l’alinéa g) compatible avec l’article 21.2 en modifiant l’alinéa g) de la définition de «fonctionnaire», celui-ci en aurait certainement fait état, vu qu’il procédait à la modification de la LRTFP et de la LEFP en même temps. En omettant d’inclure la durée de l’emploi dans la définition d’«emploi temporaire» à l’alinéa g), le législateur avait vraisemblablement l’intention de laisser à un arbitre le soin de décider si l’emploi était temporaire, à la suite d’une appréciation ponctuelle des circonstances de l’emploi.

STATUTES AND REGULATIONS JUDICIALLY CONSIDERED

Interpretation Act, R.S.C., 1985, c. I-21, ss. 12, 13, 14.
Official Languages Act, R.S.C., 1985 (4th Supp.), c. 31, s. 13.
Public Service Employment Act, R.S.C., 1985, c. P-33, ss. 2(1) “employee”, (2), 5, 8, 21.2 (enacted by S.C. 1992, c. 54, s. 16), 24, 25, 28 (as am. *idem*, s. 18).
Public Service Reform Act, S.C. 1992, c. 54.
Public Service Staff Relations Act, R.S.C., 1985, c. P-35, ss. 2(1)(g) “employee” (as am. by S.C. 1992, c. 54, s. 32), (2) (as enacted *idem*), 92(1).

CASES JUDICIALLY CONSIDERED

APPLIED:

Komo Construction Inc. et al. v. Commission des Relations du Travail du Québec et al., [1968] S.C.R. 172; (1967), 1 D.L.R. (3d) 125; *U.E.S., Local 298 v. Bibeault*, [1988] 2 S.C.R. 1048; (1988), 35 Admin. L.R. 153; 95 N.R. 161; *Pushpanathan v. Canada (Minister of Citizenship and Immigration)*, [1998] 1 S.C.R. 982; (1998), 160 D.L.R. (4th) 193; 11 Admin. L.R. (3d) 1; 43 Imm. L.R. (2d) 117; 226 N.R. 201; *Law Society of Upper Canada v. Skapinker*, [1984] 1 S.C.R. 357; (1984), 9 D.L.R. (4th) 161; 11 C.C.C. (3d) 481; 53 N.R. 169; 3 O.A.C. 321.

CONSIDERED:

Canada (Attorney General) v. Public Service Alliance of Canada, [1991] 1 S.C.R. 614; (1991), 80 D.L.R. (4th) 520; 48 Admin. L.R. 161; 91 CLLC 14,017; 123 N.R. 161; *Roussy v. Minister of National Revenue* (1992), 148 N.R. 74 (F.C.A.); *Miln-Bingham Printing Co. Ltd. v. The King*, [1930] S.C.R. 282; [1930] 2 D.L.R. 263.

LOIS ET RÈGLEMENTS

Loi d’interprétation, L.R.C. (1985), ch. I-21, art. 12, 13, 14.
Loi sur la réforme de la fonction publique, L.C. 1992, ch. 54.
Loi sur l’emploi dans la fonction publique, L.R.C. (1985), ch. P-33, art. 2(1) «fonctionnaire», (2), 5, 8, 21.2 (édicte par L.C. 1992, ch. 54, art. 16), 24, 25, 28 (mod., *idem*, art. 18).
Loi sur les langues officielles, L.R.C. (1985) (4^e suppl.), ch. 31, art. 13.
Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, L.R.C. (1985), ch. P-35, art. 2(1)(g) «fonctionnaire» (mod. par L.C. 1992, ch. 54, art. 32), (2) (édicte, *idem*), 92(1).

JURISPRUDENCE

DÉCISIONS APPLIQUÉES:

Komo Construction Inc. et autre c. Commission des Relations du Travail du Québec et autre, [1968] R.C.S. 172; (1967), 1 D.L.R. (3d) 125; *U.E.S., Local 298 c. Bibeault*, [1988] 2 R.C.S. 1048; (1988), 35 Admin. L.R. 153; 95 N.R. 161; *Pushpanathan c. Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l’Immigration)*, [1998] 1 R.C.S. 982; (1998), 160 D.L.R. (4th) 193; 11 Admin. L.R. (3d) 1; 43 Imm. L.R. (2d) 117; 226 N.R. 201; *Law Society of Upper Canada c. Skapinker*, [1984] 1 R.C.S. 357; (1984), 9 D.L.R. (4th) 161; 11 C.C.C. (3d) 481; 53 N.R. 169; 3 O.A.C. 321.

DÉCISIONS EXAMINÉES:

Canada (Procureur général) c. Alliance de la Fonction publique du Canada, [1991] 1 R.C.S. 614; (1991), 80 D.L.R. (4th) 520; 48 Admin. L.R. 161; 91 CLLC 14,017; 123 N.R. 161; *Roussy c. Ministre du Revenu national* (1992), 148 N.R. 74 (C.A.F.); *Miln-Bingham Printing Co. Ltd. v. The King*, [1930] R.C.S. 282; [1930] 2 D.L.R. 263.

REFERRED TO:

Canada (Director of Investigation and Research) v. Southam Inc., [1997] 1 S.C.R. 748; (1997), 144 D.L.R. (4th) 1; 71 C.P.R. (3d) 417; 209 N.R. 20; *Canada Post Corp. v. C.U.P.W.*, [1989] 1 F.C. 176; (1987), 46 D.L.R. (4th) 716; 88 CLLC 14,006; 82 N.R. 249 (C.A.); *Skoke-Graham et al. v. The Queen et al.*, [1985] 1 S.C.R. 106; *R. v. Davis*, [1999] 3 S.C.R. 759; (1999), 179 D.L.R. (4th) 385; 139 C.C.C. (3d) 193; 29 C.R. (5th) 1; 248 N.R. 44.

AUTHORS CITED

Beaupré, Rémi Michael. *Interpreting Bilingual Legislation*, 2nd ed. Toronto: Carswell, 1986.
 Canada. *Treasury Board Manual. Personnel Management: Compensation*, c. 1-1, Appendix A. Ottawa: Supply and Services Canada, 1996.

APPEAL from the Motions Judge's dismissal of an application for judicial review (*Canada (Attorney General) v. Marinos* (1998), 150 F.T.R. 20 (F.C.T.D.)) of the adjudicator's decision that respondent Marinos', appointed for three consecutive 90-day periods under *Public Service Employment Act*, section 21.2, was not employed "on a casual basis" and thereby excluded from the *Public Service Staff Relations Act* definition of "employee" (*Marinos and Treasury Board (Solicitor General Canada – Correctional Service)*, [1997] C.P.S.S.R.B. No. 47 (QL)). Appeal allowed (Rothstein J.A. dissenting).

APPEARANCES:

André Garneau, Q.C. and *Harvey A. Newman* for appellant.
Andrew J. Raven for respondent, The Public Service Alliance of Canada.

SOLICITORS OF RECORD:

Deputy Attorney General of Canada for appellant.
Raven, Allen, Cameron & Ballantyne, Ottawa, for respondent, The Public Service Alliance of Canada.

DÉCISIONS CITÉES:

Canada (Directeur des enquêtes et recherches) c. Southam Inc., [1997] 1 R.C.S. 748; (1997), 144 D.L.R. (4th) 1; 71 C.P.R. (3d) 417; 209 N.R. 20; *Société canadienne des postes c. S.P.C.*, [1989] 1 C.F. 176; (1987), 46 D.L.R. (4th) 716; 88 CLLC 14,006; 82 N.R. 249 (C.A.); *Skoke-Graham et autres c. La Reine et autre*, [1985] 1 R.C.S. 106; *R. c. Davis*, [1999] 3 R.C.S. 759; (1999), 179 D.L.R. (4th) 385; 139 C.C.C. (3d) 193; 29 C.R. (5th) 1; 248 N.R. 44.

DOCTRINE

Beaupré, Rémi Michael. *Interpreting bilingual Legislation*, 2nd ed. Toronto: Carswell, 1986.
 Canada. *Manuel de Conseil du Trésor. Gestion du personnel: rémunération*, ch. 1-1, appendice A. Ottawa: Approvisionnements et Services Canada, 1996.

APPEL interjeté à l'encontre de la décision du juge des requêtes par laquelle celui-ci a rejeté une demande de contrôle judiciaire (*Canada (Procureur général) c. Marinos* (1998), 150 F.T.R. 20 (C.F. 1^{re} inst.)) de la décision de l'arbitre selon laquelle l'intimée M^{me} Marinos, nommée en vertu de l'article 21.2 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* pour trois périodes consécutives d'emploi de 90 jours chacune, n'était pas employée «à titre occasionnel» et ainsi exclue de la définition de «fonctionnaire» prévue dans la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (Marinos et Conseil du Trésor (Solliciteur général du Canada – Service correctionnel)*, [1997] C.R.T.F.P.C. n° 47 (QL)). Appel accueilli (le juge Rothstein, J.C.A., étant dissident).

ONT COMPARU:

André Garneau, c.r., et *Harvey A. Newman* pour l'appelant.
Andrew J. Raven pour l'intimée l'Alliance de la fonction publique du Canada.

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER:

Le sous-procureur général du Canada pour l'appelant.
Raven, Allen, Cameron & Ballantyne, Ottawa, pour l'intimée l'Alliance de la fonction publique du Canada.

The following are the reasons for judgment rendered in English by

[1] DESJARDINS J.A.: The issue in this appeal relates to the meaning to be given to the words “on a casual basis” in paragraph 2(g) [Editor’s Note: Section 2 was renumbered subsection 2(1) by S.C. 1992, c. 54, s. 32. The reference to “paragraph 2(g)” is to paragraph (g) of the definition of “employee” in subsection 2(1)] of the *Public Service Staff Relations Act*¹ (the PSSRA). Specifically, the question is whether these words should be interpreted in light of section 21.2 of the *Public Service Employment Act*² (the PSEA) or whether they should be interpreted without the assistance of that provision and exclusively having regard to ordinary labour law.

[2] In her decision dated April 30, 1997 [[1997] C.P.S.S.R.B. No. 47 (QL)], an adjudicator and member of the Public Service Staff Relations Board (the PSSRB) reverted exclusively to ordinary labour law in interpreting these words and accepted jurisdiction under section 92 of the PSSRA to hear a grievance. The Motions Judge dismissed the application for judicial review [(1998), 150 F.T.R. 20].

[3] The relevant legislative provisions are the following:

Public Service Staff Relations Act

2. (1) In this Act,

...

“employee” means a person employed in the Public Service, other than

...

(g) a person employed on a casual basis,

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

[1] LE JUGE DESJARDINS, J.C.A: Le présent appel soulève la question de savoir quel sens donner aux termes «on a casual basis» («à titre occasionnel»), que l’on trouve à l’alinéa 2g) [Note de l’arrêviste: Par suite des modifications apportées par L.C. 1992, ch. 54, art. 32, l’article 2 est devenu le paragraphe 2(1). L’alinéa 2g) est donc l’alinéa g) de la définition de «fonctionnaire» du paragraphe 2(1)] de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*¹ (ci-après la LRTFP). Plus particulièrement, il s’agit de savoir si ces termes devraient être interprétés à la lumière de l’article 21.2 de la *Loi sur l’emploi dans la fonction publique*² (ci-après la LEFP), ou s’ils devraient être interprétés indépendamment de cette disposition, c’est-à-dire suivant exclusivement les principes généraux du droit du travail.

[2] Dans sa décision en date du 30 avril 1997 [[1997] C.R.T.F.P.C. n° 47 (QL)], une arbitre de grief et commissaire de la Commission des relations de travail dans la fonction publique (ci-après la CRTFP) a interprété ces termes en ne renvoyant qu’aux principes généraux du droit du travail. L’arbitre a également décidé d’exercer sa compétence en vertu de l’article 92 de la LRTFP pour instruire un grief. Le juge des requêtes a rejeté la demande de contrôle judiciaire [(1998), 150 F.T.R. 20].

[3] Les dispositions législatives pertinentes prévoient:

Loi sur les relations de travail dans la fonction publique

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

[. . .]

«fonctionnaire» Personne employée dans la fonction publique, même si elle a cessé d’y travailler par suite d’une grève ou par suite d’un licenciement contraire à la présente loi ou à une autre loi fédérale, mais à l’exclusion des personnes:

[. . .]

g) employées à titre occasionnel;

...

92. (1) Where an employee has presented a grievance, up to and including the final level in the grievance process, . . .

...

and the grievance has not been dealt with to the satisfaction of the employee, the employee may, subject to subsection (2), refer the grievance to adjudication. [Emphasis added.]

Public Service Employment Act

2. (1) . . .

...

“employee” means a person employed in that part of the Public Service to which the Commission has the exclusive right and authority to appoint persons;

...

5. The Commission shall

(a) appoint or provide for the appointment of qualified persons to or from within the Public Service in accordance with the provisions and principles of this Act;

Section 21.2 of the PSEA must, for its part, be reproduced with its heading and marginal notes. It reads:

Casual Employment

Casual employment

21.2 (1) Notwithstanding any other provision of this Act, the Commission may appoint any person to the Public Service for a period not exceeding ninety days.

Restriction

(2) No person appointed under subsection (1) may work in any particular department, or in any other particular portion of the Public Service, on more than one hundred and twenty-five days in any year.

Application of Act

(3) The provisions of this Act, other than this section, do not apply to a person who is appointed under subsection (1).

Term appointments unaffected

(4) Nothing in this section derogates from any other authority of the Commission to appoint persons to or from within the Public Service for specified periods not exceeding ninety days.

[. . .]

92. (1) Après l’avoir porté jusqu’au dernier palier de la procédure applicable sans avoir obtenu satisfaction, un fonctionnaire peut renvoyer à l’arbitrage tout grief [. . .] [Non souligné dans l’original.]

Loi sur l’emploi dans la fonction publique

2. (1) [. . .]

[. . .]

«fonctionnaire» Personne employée dans la fonction publique et dont la nomination à celle-ci relève exclusivement de la Commission.

[. . .]

5. La Commission:

a) conformément aux dispositions et principes énoncés dans la présente loi, nomme ou fait nommer à un poste de la fonction publique des personnes qualifiées, appartenant ou non à celle-ci;

L’article 21.2 de la LEFP doit, quant à lui, être reproduit avec sa rubrique et ses notes marginales. Il prévoit:

Emploi temporaire

21.2 (1) Par dérogation aux autres dispositions de la présente loi, la Commission peut nommer toute personne à la fonction publique pour une période ne dépassant pas quatre-vingt-dix jours. Personnel temporaire

(2) Les personnes visées au paragraphe (1) ne peuvent travailler dans un même ministère ou autre secteur de la fonction publique plus de cent vingt-cinq jours dans une année. Limite

(3) Les dispositions de la présente loi, à l’exception du présent article, ne s’appliquent pas aux personnes visées au paragraphe (1). Application de la loi

(4) Le présent article n’a pas pour effet de porter atteinte au pouvoir de la Commission de procéder à des nominations—internes ou externes—pour des périodes déterminées n’excédant pas quatre-vingt-dix jours. Nominations à terme

[4] The respondent Irène Marinos was appointed pursuant to subsection 21.2(1) of the PSEA to fill one of the positions of correctional officers in the CX group created by Treasury Board for employment in the Correctional Service of Canada at the Cowansville Institution in Cowansville, Quebec. She signed three consecutive contracts of employment, each covering a 90-day period, from January 5, 1996 to April 3, 1996, from April 4, 1996 to July 3, 1996, and from July 3, 1996 to September 30, 1996. The three contracts specified that they were for “*un emploi temporaire*”.³

[5] Each offer of employment included the following terms:⁴

This appointment is not subject to the provisions of the Public Service Employment Act. This means, notably, that you will not qualify for internal competitions and will not be entitled to file a grievance during this period of employment. Moreover, the Act specifies that a person may be appointed as an employee temporarily for a period of not more than ninety (90) days and may not work in the same department for more than one hundred and twenty-five (125) working days within a twelve (12) month period. [Emphasis added.]

[6] Ms. Marinos was an employee “on call”. She worked a total of 115 days between January 5, 1996 and July 8, 1996. Her employment was terminated for disciplinary reasons on July 17, 1996.⁵ Her last day of work was July 18, 1996. She grieved her termination. It was denied at the first level following a statement by the employer that she was a person employed on a casual basis and did not have the right to grieve. She referred her grievance to adjudication. The employer objected on the basis that Ms. Marinos fell within the exception provided under paragraph 2(g) of the PSSRA, because she was a person “employed on a casual basis”, since her contracts came under the provisions of section 21.2 of the PSEA. Consequently, she could not grieve under the collective agreement and under section 92 of the PSSRA since she was not an “employee” under that Act. Ms. Marinos’ position, on the other hand, was that she was a person who had been employed in the Public Service for a period of more than three months and was, therefore, an employee pursuant to paragraph 2(g) of the definition of “employee” under the PSSRA. She argued that her position would have continued indefinitely had the

[4] L’intimée Irène Marinos a été nommée en vertu du paragraphe 21.2(1) de la LEFP pour combler un poste d’agent de correction de classification CX mis sur pied par le Conseil du Trésor, en vue d’une affectation au Service correctionnel du Canada, à l’établissement de Cowansville (Québec). L’intimée a signé trois contrats d’emploi consécutifs s’étalant respectivement sur une période de 90 jours, soit du 5 janvier 1996 au 3 avril 1996, du 4 avril 1996 au 3 juillet 1996, puis du 3 juillet 1996 au 30 septembre 1996. Les trois contrats d’emploi précisait qu’il s’agissait d’«un emploi temporaire»³.

[5] Chaque offre d’emploi comportait les modalités suivantes⁴:

Cette nomination n’est pas assujettie aux dispositions de la Loi sur l’emploi dans la Fonction publique. Notamment, ceci signifie que vous ne serez pas admissible aux concours internes et vous ne pourrez formuler un grief pendant cette période d’emploi. En outre, la Loi spécifie qu’une personne peut être nommée comme employé(e) de façon temporaire pour une période ne dépassant pas quatre-vingt-dix (90) jours civils et qu’elle ne peut travailler dans le même ministère plus de cent vingt-cinq (125) jours de travail à l’intérieur d’une période de douze (12) mois. [Non souligné dans l’original.]

[6] M^{me} Marinos était employée «sur appel». Elle a travaillé, au total, 115 jours entre le 5 janvier 1996 et le 8 juillet 1996. Elle a été congédiée pour des motifs d’ordre disciplinaire le 17 juillet 1996⁵. Son dernier jour de travail a été le 18 juillet 1996. Elle a déposé un grief relativement à son congédiement, qui a d’abord été rejeté par suite d’une déclaration de son employeur portant qu’elle n’était employée qu’à titre occasionnel et qu’elle ne pouvait formuler de grief. L’intimée a renvoyé son grief à l’arbitrage. L’employeur s’y est opposé, au motif que M^{me} Marinos était visée par l’exception prévue à l’alinéa 2g) de la LRTFP, étant une personne «employée [. . .] à titre occasionnel», vu que ses contrats étaient régis par les dispositions de l’article 21.2 de la LEFP. En conséquence, n’étant pas «fonctionnaire» aux termes de la LRTFP, l’intimée ne pouvait déposer de grief en vertu de la convention collective et de l’article 92 de cette Loi. Quant à elle, M^{me} Marinos a soutenu qu’elle a travaillé au sein de la fonction publique pendant une période de plus de trois mois et que, partant, elle était fonctionnaire aux termes de l’alinéa 2g) de la définition de «fonctionnaire» prévue dans la LRTFP. Elle a

employer not terminated her employment unjustly.

[7] The adjudicator accepted her position and rejected the employer's objection on the following basis:⁶

We must give to the expression "on a casual basis" as provided under paragraph (g) of the definition of employee under the PSSRA its normal meaning. We must look at this expression as it is understood in normal labour relations language. The statute under which an adjudicator draws his or her jurisdiction is the PSSRA. It is the statute under which I have to decide the issue in dispute. Section 21.2 of the *Public Service Employment Act* has no relevance to the matter in dispute unless the *Public Service Employment Act* can assist me in the interpretation of the expression "on a casual basis" as defined by the PSSRA. I have reviewed the *Public Service Employment Act* and I find that nowhere in that statute is the expression "on a casual basis" defined.

...

I do not believe that the heading and marginal note referring to "casual employment" in section 21.2 of the *Public Service Employment Act* can by themselves alter the meaning of employee as defined in the PSSRA and, in particular, of paragraph (g) of the definition. I must therefore review the common understanding and interpretation by our labour boards and courts as to the meaning of "on a casual basis" contained in paragraph (g) of the definition of "employee" in section 2 of the PSSRA.

Under the *Canada Labour Code*, the Canada Labour Relations Board found that the proper criterion for inclusion of casual employees in a bargaining unit is not the number of hours worked but the regularity of employment. (See *The 1996 Annotated Canada Labour Code* by Ronald M. Snyder, at page 104, referring to subsection 27(2) of the *Canada Labour Code*—Casual part-time employees.) In *Guislain Otis* (1987, 72 di 7), the Canada Labour Relations Board decided that a casual, as opposed to a part-time employee, is one who performs unforeseen work which the employer needs done. What is considered is the regularity of the work

...

In cases such as Ms. Marinos' where the employer alleges that the person has been employed on a casual basis, the adjudicator must review the facts to determine whether the evidence does support such an allegation. Ms. Marinos was hired as a correctional officer. The employer hired her pursuant to the provisions of the *Public Service Employment Act* to fill one of the positions classified in the CX group falling under the Treasury Board as the employer: *Canada*

fait valoir que son statut aurait été prolongé indéfiniment si ce n'était le congédiement inéquitable dont elle a fait l'objet.

[7] L'arbitre a accepté son point de vue et a rejeté l'opposition formulée par l'employeur au motif qui suit⁶:

Nous devons donner son sens habituel à l'expression «à titre occasionnel» qui figure à l'alinéa g) de la définition de fonctionnaire au sens de la LRTFP, en l'interprétant comme elle l'est normalement dans le contexte des relations du travail. En l'occurrence, comme la loi qui établit la compétence de l'arbitre est la LRTFP, c'est sur elle que je dois me fonder pour trancher la question. L'article 21.2 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* n'a rien à voir avec ce qui nous intéresse, à moins que cette Loi ne puisse m'aider à interpréter l'expression «à titre occasionnel» telle qu'elle est définie dans la LRTFP. J'ai bien étudié la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, et je n'y ai trouvé nulle part une définition de l'expression «à titre occasionnel».

[. . .]

Je ne crois pas que le sous-titre «Emploi temporaire» et la note marginale «Personnel temporaire» de l'article 21.2 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* puissent suffire à modifier la définition d'un fonctionnaire au sens de la LRTFP et, plus particulièrement la signification de l'alinéa g) de cette définition. Je dois par conséquent déterminer sur quelle interprétation de l'expression «à titre occasionnel» figurant à l'alinéa g) de la définition de «fonctionnaire» de l'article 2 de la LRTFP se commission des relations du travail et nos tribunaux se sont entendus.

Le Conseil canadien des relations du travail, qui se fonde sur le *Code canadien du travail*, a jugé que le critère déterminant de l'inclusion des employés occasionnels dans une unité de négociation n'est pas le nombre d'heures qu'ils travaillent, mais bien la régularité de leur emploi. (Voir *The 1996 Annotated Canada Labour Code* de Ronald M. Snyder, page 104, au sujet de l'inclusion des employés occasionnels et à temps partiel dans le paragraphe 27(2) du *Code canadien du travail*.) Dans l'affaire *Guislain Otis* (1987, 72 di 7), le Conseil a jugé que, contrairement à l'employé à temps partiel, l'employé occasionnel est chargé d'exécuter un travail imprévu dont l'employeur a besoin. Le facteur déterminant est la régularité de ce travail [. . .]

[. . .]

Dans des cas comme celui de M^{me} Marinos, où l'employeur allègue qu'une personne a été employée à titre occasionnel, l'arbitre doit analyser les faits pour déterminer si la preuve étaye son allégation. M^{me} Marinos a été embauchée à titre d'agent de correction. L'employeur l'a embauchée en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* pour occuper un poste du groupe CX dont le Conseil du Trésor est l'employeur, comme c'était le cas

(A.G.) v. PSAC (Econosult) [1991] S.C.R. 614.

The issue to be decided is one of fact. Does the evidence substantiate the employer's allegation that Ms. Marinos was employed on a casual basis. In my opinion, the evidence does not support such an allegation. Even though, Messrs. Mercier and Roy were instructed to call her a couple of hours before the start of her shift and the employer decided not to employ such "casuals" for more than 125 days in any year, the reality is that Cowansville Institution has a chronic need for correctional officers. The evidence is to the effect that there is a consistent lack of at least seven correctional officers. Ms. Marinos' services were used regularly during her seven months' service. The employer knew and could foresee the shortage of correctional officers. Ms. Marinos and Mr. Mercier testified in this regard. Mr. Mercier was not permitted to inform Ms. Marinos when her next shift would be even though he knew in advance that she would be called. In addition, the employer issued her a uniform and required her to be available 24 hours per day. She was expected not to refuse a call to work. She had to be available at all times. The evidence has also demonstrated that her services were not used for short periods. She worked an average of 18 days a month during a continuous period of more than six months. Therefore, her services were needed on a regular basis. The three offers of employment were automatically renewed and her employment was continuous. At no time did she have a break of five days or more. She even accumulated sick leave credits during her period of employment as provided under the relevant collective agreement.

For all these reasons, I find that Ms. Marinos was an employee under the PSSRA and she therefore had the right to present a grievance and refer it to adjudication under subsections 91(1) and 92(1) of the PSSRA.

1. The Standard of Review

[8] One must first determine the proper standard of review which should have governed the Motions Judge in deciding the application before him. Was he right in using the test of patent unreasonableness in his appreciation of the adjudicator's decision? For the reasons that follow, I conclude that the test was one of correctness.

[9] The adjudicator stated that the issue before her was one of facts. This could not be so. The issue before her was a mixed question of fact and law since

pour l'arrêt *Canada (A.G.) v. PSAC (Econosult)* [1991] R.C.S. 614.

Je dois trancher en me fondant sur les faits. La preuve confirme-t-elle l'allégation de l'employeur, à savoir que M^{me} Marinos était employée à titre occasionnel? Pas à mon avis. Même si MM. Mercier et Roy avaient reçu des instructions leur enjoignant de l'appeler quelques heures avant le début de son quart, et que l'employeur avait décidé de ne pas faire travailler ces employés «temporaires» plus de 125 jours dans une année, en réalité, l'Établissement Cowansville a un besoin chronique d'agents de correction. La preuve a montré qu'il lui manque régulièrement au moins sept de ces agents. L'employeur a eu régulièrement recours à M^{me} Marinos durant ses sept mois de service. Il savait qu'il manquait d'agents de correction, de sorte qu'il pouvait prévoir son manque de personnel. M^{me} Marinos et M. Mercier ont témoigné en ce sens. M. Mercier n'était pas autorisé à informer M^{me} Marinos de son prochain quart, même s'il savait à l'avance qu'on l'appellerait. En outre, l'employeur a fourni un uniforme à M^{me} Marinos et l'a obligée à être disponible 24 heures sur 24. Elle n'était pas censée refuser de se présenter au travail lorsqu'on l'appelait. Elle devait être constamment disponible. La preuve a aussi démontré que les services de M^{me} Marinos n'ont pas été utilisés brièvement: elle a travaillé en moyenne 18 jours par mois durant une période continue de plus de six mois. Cela prouve que l'employeur avait besoin de ses services de façon régulière. Ses trois offres d'emploi ont été automatiquement renouvelées, et son emploi a été continue. Il n'a jamais été interrompu pendant cinq jours d'affilée ou plus. Elle a même accumulé des crédits de congé de maladie durant sa période d'emploi, conformément à la convention collective applicable.

Pour ces motifs, je conclus que M^{me} Marinos était une fonctionnaire au sens de la LRTFP et qu'elle avait par conséquent le droit de présenter un grief et de la porter à l'arbitrage en vertu des paragraphes 91(1) et 92(1) de la LRTFP.

1. La norme de contrôle

[8] Il s'agit en premier lieu de déterminer la norme de contrôle appropriée à laquelle le juge des requêtes aurait dû recourir pour statuer sur la demande dont il était saisi. Avait-il raison de recourir au critère de la décision manifestement déraisonnable lorsqu'il a examiné la décision de l'arbitre? Pour les motifs qui suivent, je conclus que la norme de contrôle appropriée était celle de la décision correcte.

[9] L'arbitre s'estimait être saisie d'une question de fait. Il ne peut en être ainsi. Puisque l'arbitre devait décider si les faits dont elle disposait satisfaisaient aux

she had to decide whether the facts before her satisfied the legal tests.⁷

[10] The adjudicator had to determine whether the respondent was an “employee” pursuant to paragraph 2(g) of the PSSRA so as to decide whether she had jurisdiction to hear the grievance under the collective agreement and under section 92 of the PSSRA. In coming to an understanding of the proper meaning to be given to the words: “‘employee’ means a person employed in the Public Service, other than . . . a person employed on a casual basis”, the adjudicator had to go outside the PSSRA and consider the statute which governed the contract signed by Ms. Marinos. That contract was signed under the authority given to the Commission pursuant to section 21.2 of the PSEA.

[11] The adjudicator looked at section 21.2 of the PSEA. She, however, found it irrelevant since she felt it was of no assistance to her in the interpretation of section 2 of the PSSRA. She then considered the meaning of the words “on a casual basis” in light of labour relations law.

[12] Considering the pragmatic and functional approach, the issue before us is whether section 2 of the PSSRA involves a jurisdictional question, and if so, what is the proper test to be applied.

[13] The Public Service Alliance of Canada (the Alliance), which is also a respondent in this case, does not dispute that the opening words of section 2 of the PSSRA, namely the words “a person employed in the Public Service”, involve a jurisdictional question. This, it concedes, was decided by the Supreme Court of Canada in *Canada (Attorney General) v. Public Service Alliance of Canada*.⁸ But, says the Alliance, this does not apply to the exceptions to paragraph (2) which involve essentially questions of fact.

[14] One cannot, in my view, sever paragraph 2(g) in such a way. That paragraph, as a whole and by its wording, “describes, lists and limits” the powers of the PSSRB; it is [TRANSLATION] “intended to circumscribe

critères juridiques applicables, la question était par conséquent une question mixte de fait et de droit⁷.

[10] L’arbitre devait déterminer si l’intimée était «fonctionnaire» aux termes de l’alinéa 2g) de la LRTFP, de manière à se prononcer sur sa propre compétence pour instruire un grief en vertu de la convention collective et de l’article 92 de la LRTFP. Pour les fins de son interprétation du sens propre à donner aux termes: «“fonctionnaire”» Personne employée dans la fonction publique [. . .], mais à l’exclusion des personnes [. . .] employées à titre occasionnel», l’arbitre a dû recourir à des sources externes à la LRTFP et examiner la loi qui régissait le contrat qu’a signé M^{me} Marinos. Ce contrat a été signé sous le régime de l’article 21.2 de la LEFP, qui confère à la Commission sa compétence.

[11] L’arbitre a examiné l’article 21.2 de la LEFP, qu’elle a cependant jugé sans pertinence, estimant qu’il ne lui était d’aucun secours dans son interprétation de l’article 2 de la LRTFP. Elle s’est par la suite attardée sur le sens à donner aux termes «à titre occasionnel» en matière de relations de travail.

[12] Suivant la méthode pragmatique et fonctionnelle, nous sommes saisis de la question de savoir si l’article 2 de la LRTFP soulève une question de compétence et, dans l’affirmative, quel critère lui est applicable.

[13] L’Alliance de la fonction publique du Canada (ci-après l’Alliance), également intimée dans l’instance, ne conteste pas que les termes introductifs de l’article 2 de la LRTFP, soit «[p]ersonne employée dans la fonction publique», soulèvent une question de compétence. Elle reconnaît que cette question a été tranchée par la Cour suprême du Canada dans l’arrêt *Canada (Procureur général) c. Alliance de la Fonction publique du Canada*.⁸ L’Alliance soutient toutefois que cet arrêt ne vise pas les exceptions au paragraphe (2) qui impliquent essentiellement des questions de fait.

[14] À mon avis, on ne peut interpréter l’alinéa 2g) en l’isolant de cette manière. Cet alinéa, dans son intégralité et par son libellé, [TRADUCTION] «décrit, précise et restreint» la compétence de la CRTFP. Il est

the authority” of that tribunal, as Pigeon J. said in *Komo Construction Inc. et al. v. Commission des relations de travail du Québec et al.*⁹

[15] The adjudicator was called upon to determine whether Ms. Marinos was an “employee” within the meaning of section 92 of the PSSRA, and for this purpose she had to look at the definition of “employee” under paragraph 2(g) of the Act. Under the principles set out in *U.E.S., Local 298 v. Bibeault*, the question at issue concerned a legislative provision “limiting the tribunal’s powers”.¹⁰ In such a case, “a mere error will cause it to lose jurisdiction and subject the tribunal to judicial review”.¹¹ In *Pushpanathan v. Canada (Minister of Citizenship and Immigration)*,¹² Bastarache J., for the Court, stated the standard in the following terms:

Although the language and approach of the “preliminary”, “collateral” or “jurisdictional” question has been replaced by this pragmatic and functional approach, the focus of the inquiry is still on the particular, individual provision being invoked and interpreted by the tribunal. Some provisions within the same Act may require greater curial deference than others, depending on the factors which will be described in more detail below. To this extent, it is still appropriate and helpful to speak of “jurisdictional questions” which must be answered correctly by the tribunal in order to be acting *intra vires*. But it should be understood that a question which “goes to jurisdiction” is simply descriptive of a provision for which the proper standard of review is correctness, based upon the outcome of the pragmatic and functional analysis. In other words, “jurisdictional error” is simply an error on an issue with respect to which, according to the outcome of the pragmatic and functional analysis, the tribunal must make a correct interpretation and to which no deference will be shown.

[16] A reading of paragraph 2(g) of the PSSRA makes it clear that the words “on a casual basis” connote the application of legal standards which will have an effect on the jurisdiction of the adjudicator. The adjudicator is under an obligation to look outside her “home territory”¹³ and refer to the PSEA which governs Ms. Marinos contracts. The adjudicator can claim no expertise in the interpretation of the PSEA, nor can she claim any with regard to the PSSRA, since there is no provision in the PSSRA which gives her exclusive jurisdiction to determine who is employed “on a casual basis”.¹⁴ The adjudicator can

«destiné à circonscrire le champ d’activité» de ce tribunal, comme l’a déclaré le juge Pigeon dans l’arrêt *Komo Construction Inc. et autre c. Commission des relations du Travail du Québec et autre*⁹.

[15] Il incombait à l’arbitre de statuer si M^{me} Marinos était «fonctionnaire» au sens de l’article 92 de la LRTFP et, à cette fin, elle devait se référer à la définition de «fonctionnaire» prévue à l’alinéa 2g) de la Loi. Suivant les principes établis par l’arrêt *U.E.S., Local 298 c. Bibeault*, il s’agit en l’espèce d’une disposition législative «qui limite les pouvoirs du tribunal»¹⁰. Dans un tel cas, «une simple erreur fait perdre compétence et donne ouverture à la révision judiciaire»¹¹. Dans l’arrêt *Pushpanathan c. Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l’Immigration)*¹², le juge Bastarache, s’exprimant au nom de la Cour, a établi le critère applicable en ces termes:

Bien que la terminologie et la méthode de la question «préalable», «accessoire» ou «de compétence» aient été remplacées par cette analyse pragmatique et fonctionnelle, l’accent est tout de même mis sur la disposition particulière invoquée et interprétée par le tribunal. Certaines dispositions d’une même loi peuvent exiger plus de retenue que d’autres, selon les facteurs qui seront exposés plus en détail plus loin. Voilà pourquoi il convient toujours, et il est utile, de parler des «questions de compétence» que le tribunal doit trancher correctement pour ne pas outrepasser sa compétence. Mais il faut bien comprendre qu’une question qui «touche la compétence» s’entend simplement d’une disposition à l’égard de laquelle la norme de contrôle appropriée est celle de la décision correcte, en fonction du résultat de l’analyse pragmatique et fonctionnelle. Autrement dit, une «erreur de compétence» est simplement une erreur portant sur une question à l’égard de laquelle, selon le résultat de l’analyse pragmatique et fonctionnelle, le tribunal doit arriver à une interprétation correcte et à l’égard de laquelle il n’y a pas lieu de faire preuve de retenue.

[16] Il ressort clairement de la lecture de l’alinéa 2g) de la LRTFP que les termes «à titre occasionnel» renvoient à l’application de normes juridiques ayant une incidence sur la compétence de l’arbitre. L’arbitre est tenu de consulter des sources externes à celles qui établissent sa «compétence»¹³ et de se référer à la LEFP, qui régit les contrats de M^{me} Marinos. L’arbitre ne peut prétendre posséder une expertise quant à l’interprétation de la LEFP ni prétendre en avoir une quant à la LRTFP, étant donné qu’aucune disposition de la LRTFP ne lui confère une compétence exclusive pour déterminer quelles personnes sont employées «à

make no error of law at this point. She has to be correct.

2. The Legislative Scheme

[17] The only contention before the adjudicator was whether Ms. Marinos was a person employed in the Public Service “on a casual basis” within the definition of the word “employee” in subsection 2(2) of the PSSRA. The appellant conceded that Ms. Marinos was a person “employed in the Public Service” according to the opening words of section 2 of the Act.

[18] Since there is no definition of the words “on a casual basis” in the PSSRA, reference must be had to the PSEA, which sets out the provision under the authority of which Ms. Marinos was appointed.

[19] Employment in the Correctional Service of Canada, that portion of the Public Service to which the respondent was appointed, is governed by the PSEA. That Act, in section 8, establishes that the Public Service Commission has the exclusive right to make or authorize appointments to that portion of the Public Service. The Act also provides for the period during which a person is employed. For example, sections 8, 24 and 25 provide for and refer to employment for an indeterminate period or for a specified period (term appointments). Moreover, sections 8 and 28 [as am. by S.C. 1992, c. 54, s. 18] authorize the Commission to establish probationary periods. Different employment rights accrue under the PSEA and other related Acts, including the PSSRA, depending on whether a person is a probationary, term or indeterminate employee. In 1993, with the passing of amendments to the PSEA under the *Public Service Reform Act*,¹⁵ Parliament established a new employment provision in section 21.2 of the PSEA under the heading “Casual Employment” (“*Emploi temporaire*”).

[20] Generally speaking, a casual employee is someone who works “on call”. A term employee is someone who works full time for a specified period.

titre occasionnel»¹⁴. L’arbitre ne peut commettre d’erreur de droit à cette étape-ci; elle doit rendre une décision correcte.

2. Le régime législatif

[17] La seule question dont était saisie l’arbitre consistait à savoir si M^{me} Marinos était une personne employée dans la fonction publique «à titre occasionnel», au sens de la définition du terme «fonctionnaire» contenue au paragraphe 2(2) de la LRTFP. L’appelant reconnaît que M^{me} Marinos était une personne «employée dans la fonction publique», selon les termes introductifs de l’article 2 de la Loi.

[18] Étant donné que la LRTFP ne comporte aucune définition des termes «à titre occasionnel», il faut se reporter à la LEFP, qui établit la disposition en vertu de laquelle M^{me} Marinos a été embauchée.

[19] L’emploi au sein du Service correctionnel du Canada, ce secteur de la fonction publique où l’intimée a été nommée, est régi par la LEFP. L’article 8 de cette Loi prévoit que, en ce qui a trait à ce secteur de la fonction publique, la Commission de la fonction publique est exclusivement habilitée à procéder à des nominations, ou à les autoriser. La Loi établit également la durée de la période au cours de laquelle une personne sera employée. À titre d’exemple, les articles 8, 24 et 25 portent sur l’emploi de durée indéterminée ou pour une période précise (nominations pour une période déterminée). De plus, les articles 8 et 28 [mod. par L.C. 1992, ch. 54, art. 18] permettent à la Commission d’imposer des périodes probatoires. La LEFP et d’autres lois connexes, notamment la LRTFP, donnent lieu à différents droits relatifs à l’emploi, selon qu’il s’agit d’un employé en période probatoire, nommé pour une période déterminée ou nommé pour une période indéterminée. En 1993, avec l’adoption des modifications à la LEFP dans la *Loi sur la réforme de la fonction publique*¹⁵, le législateur a établi une nouvelle disposition relative à l’emploi à l’article 21.2 de la LEFP, sous la rubrique «Emploi temporaire» («*Casual Employment*»).

[20] En règle générale, un employé temporaire est celui qui travaille «sur appel». Un employé nommé pour une période déterminée est celui qui travaille à temps plein pendant une période précise.

[21] The Guidelines on casual employment¹⁶ tell us that casual employment is used solely for short periods of time to, for example,

- meet unforeseen needs,
- meet emergencies,
- replace employees for short periods of absences such as vacation leave, sick leave, training etc.,
- conduct projects that are anticipated but dependent on the availability of funds.

Casual employment is not used

- instead of determinate, seasonal or part-time employment,
- to avoid security screening or to impose an additional probationary period.

[22] Ms. Marinos' contracts of employment were signed pursuant to this new section 21.2 of the PSEA.

[23] The appellant and the Alliance interpret this section differently.

[24] The appellant claims that, at all times, the appointments offered to Ms. Marinos were each for a 90-day period and that she worked a total of 115 days over the course of her three appointments. She was appointed under section 21.2 which sets out specific limits for "casual" employment and prescribes that the other provisions of the PSEA do not apply to such employees. Being a "casual" employee under the PSEA, she is excluded from the definition of "employee" under the PSSRA, because she has been employed "on a casual basis". The result, says the appellant, is that the grievance process under section 92 of the PSSRA is not applicable to Ms. Marinos.

[25] The Alliance claims that there is nothing in the scheme of the Public Service employment legislation which would lead to a conclusion that, having been appointed pursuant to section 21.2 of the PSEA, a person is automatically excluded under the PSSRA.

[21] Les Lignes directrices sur l'emploi temporaire¹⁶ nous renseignent sur le fait que l'emploi temporaire ne sert qu'à combler des besoins de courte durée, notamment pour:

- répondre à des besoins inattendus,
- répondre à des urgences,
- remplacer des employés pendant de courtes périodes d'absence telles que des congés annuels, des congés de maladie, de la formation, etc.,
- mener des projets planifiés selon la disponibilité des fonds.

On ne recourt pas à l'emploi temporaire:

- au lieu de l'emploi pour une période déterminée, saisonnier ou à temps partiel,
- pour éviter l'enquête de sécurité ou pour imposer une période de stage supplémentaire.

[22] M^{me} Marinos a signé ses contrats d'emploi sous le régime du nouvel article 21.2 de la LEFP.

[23] L'appelant et l'Alliance interprètent cet article de manière divergente.

[24] L'appelant soutient qu'en tout temps, les contrats d'emploi offerts à M^{me} Marinos étaient respectivement d'une durée de 90 jours, et qu'elle a travaillé au total 115 jours étalés sur la période de ses trois contrats d'emploi. Elle a été nommée aux termes de l'article 21.2, qui établit des limites précises à l'emploi «temporaire» et qui prescrit que les autres dispositions de la LEFP ne visent pas les employés temporaires. Étant une employée «temporaire» au sens de la LEFP, M^{me} Marinos n'est par conséquent pas visée par la définition de «fonctionnaire» prévue dans la LRTPF, vu qu'elle était employée «à titre occasionnel». Selon l'appelant, il en résulte que le processus de règlement des griefs prévu à l'article 92 de la LRTPF ne s'applique pas à M^{me} Marinos.

[25] L'Alliance plaide que rien dans le régime législatif en matière de relations de travail dans la fonction publique ne mène à la conclusion qu'une personne doit automatiquement être exclue de l'application de la LRTPF de par sa nomination aux termes de l'article 21.2 de la LEFP

[26] The PSEA, it says, provides for the legal basis for staffing actions in the Public Service. Even without section 21.2 of the PSEA, it was open to the Public Service Commission to make appointments on a casual basis pursuant to its general appointment authority provided for by section 8 of the PSEA, a power which is preserved by subsection 21.2(4) of that Act. The main purposes of section 21.2 are to place specific limitations on the duration of section 21.2 appointments, whether casual or others, and to exclude section 21.2 appointments from the full scope of PSEA protections as provided in subsection 21.2(3). The PSSRA by contrast, says the Alliance, approaches the issue of casual employment from a different perspective. As labour relations legislation, it is concerned not with the legal basis for employment but with the type of employee who may be subject to collective bargaining in the Public Service. Parliament intended to approach the issue of casual employment from a different perspective in each piece of legislation. This is apparent, it says, when one compares the French version of section 2 of the PSSRA to the French version of section 21.2 of the PSEA.

[27] In the case of paragraph 2(g) of the PSSRA, the Alliance says Parliament has used the words “à titre occasionnel”, which are roughly equivalent to the English “occasional”, to translate the expression “on a casual basis”. By contrast and without accepting that headings are determinative, the heading above the French version of section 21.2 of the PSEA uses the word “temporaire” (“*Emploi temporaire*”), which is roughly equivalent to “temporary”. These differences, the Alliance says, indicate that the main purpose of the PSEA relates to the duration of appointments, whether casual or others, whereas the main purpose of the PSSRA relates to the substance of casual employment. Accordingly, it says, while section 21.2 of the PSEA may, in part, provide the authority to make casual appointments, adjudicators appointed under the PSSRA have an independent jurisdiction and are obliged to determine whether any particular employee, which has already been appointed, is in fact employed on a casual basis.

[26] Selon elle, la LEFP sert de fondement juridique aux mesures de dotation en personnel dans la fonction publique. Même en l’absence de l’article 21.2 de la LEFP, il était loisible à la Commission de la fonction publique de procéder à des nominations à titre occasionnel en vertu de son pouvoir général de nomination prévu à l’article 8 de la LEFP, ce pouvoir étant protégé par le paragraphe 21.2(4) de cette Loi. L’article 21.2 vise principalement à imposer des contraintes particulières quant à la durée des nominations fondées sur l’article 21.2, qu’elles soient à titre occasionnel ou autrement, et à soustraire les nominations fondées sur l’article 21.2 à l’éventail complet des garanties consenties par la LEFP en son paragraphe 21.2(3). Par contraste, poursuit l’Alliance, la LRTFP aborde la question de l’emploi temporaire d’un autre point de vue. Étant une loi en matière de relations de travail, la LRTFP ne porte pas sur le fondement juridique de l’emploi, mais bien sur le type d’employé qui peut prendre part à la négociation collective dans la fonction publique. Le législateur a sciemment abordé la question de l’emploi temporaire d’un point de vue différent dans chaque loi. Selon l’Alliance, cela est manifeste lorsqu’on compare la version française de l’article 2 de la LRTFP à la version française de l’article 21.2 de la LEFP.

[27] Dans le cas de l’alinéa 2g) de la LRTFP, l’Alliance note que le législateur a utilisé les termes «à titre occasionnel», qui sont l’équivalent approximatif de «*occasional*» en anglais, pour traduire l’expression «*on a casual basis*». Par contraste et sans que pour autant les rubriques aient un poids déterminant, la rubrique qui chapeaute la version française de l’article 21.2 de la LEFP comporte le terme «temporaire» («*Emploi temporaire*»), qui est l’équivalent approximatif de «*temporary*». Ces différences, fait valoir l’Alliance, indiquent que l’objet premier de la LEFP concerne la durée des nominations, qu’elles soient à titre occasionnel ou autrement, alors que la LRTFP traite principalement des modalités de l’emploi temporaire. Par conséquent, selon elle, alors que l’article 21.2 de la LEFP peut notamment servir de fondement au pouvoir d’effectuer des nominations temporaires, les arbitres nommés en vertu de la LRTFP sont investis d’une compétence indépendante et sont tenus de déterminer si un employé déjà nommé est effectivement un employé à titre occasionnel.

[28] It is trite law that contrary to preambles which “shall be read as a part of the enactment intended to assist in explaining its purport and object”¹⁷, marginal notes form “no part of the enactment, but are inserted for convenience of reference only”¹⁸. Headings on the other hand are not covered by the *Interpretation Act*. The Supreme Court of Canada has however held that headings must be taken into consideration to discuss the meaning and application of a provision. The principles stated by Estey J. in *Law Society of Upper Canada v. Skapinker*,¹⁹ in the context of the Charter [*Canadian Charter of Rights and Freedoms*, being Part I of the *Constitution Act, 1982*, Schedule B, *Canada Act 1982*, 1982, c. 11 (U.K.) [R.S.C., 1985, Appendix II, No. 44]], were said to apply to statutes.²⁰ What Estey J. said is the following:

At the very minimum, the Court must take them [headings] into consideration when engaged in the process of discerning the meaning and application of the provisions of the *Charter*. The extent of the influence of a heading in this process will depend upon many factors including (but the list is not intended to be all-embracing) the degree of difficulty by reason of ambiguity or obscurity in construing the section; the length and complexity of the provision; the apparent homogeneity of the provision appearing under the heading; the use of generic terminology in the heading; the presence or absence of a system of headings which appear to segregate the component elements of the *Charter*; and the relationship of the terminology employed in the heading to the substance of the headlined provision. Heterogeneous rights will be less likely shepherded by a heading than a homogeneous group of rights.

At a minimum the heading must be examined and some attempt made to discern the intent of the makers of the document from the language of the heading. It is at best one step in the constitutional interpretation process. It is difficult to foresee a situation where the heading will be of controlling importance. It is, on the other hand, almost as difficult to contemplate a situation where the heading could be cursorily rejected although, in some situations, such as in the case of “Legal Rights” which in the *Charter* is at the head of eight disparate sections, the heading will likely be seen as being only an announcement of the obvious.

For the purpose of examining the meaning of the two paragraphs of s. 6(2), [of the Charter] I conclude that an attempt must be made to bring about a reconciliation of the heading with the section introduced by it. If, however, it becomes apparent that the section when read as a whole is clear and without ambiguity, the heading will not operate to change that clear and unambiguous meaning. Even in that

[28] Il est bien établi en droit que, contrairement au préambule qui «fait partie du texte et en constitue l'exposé des motifs»¹⁷, les notes marginales «ne font pas partie de celui-ci, n'y figurant qu'à titre de repère ou d'information»¹⁸. Les rubriques, quant à elles, ne sont pas visées par la *Loi d'interprétation*. La Cour suprême du Canada a cependant statué que les rubriques devaient être prises en compte lors de l'analyse du sens et de l'application d'une disposition. Les principes établis par le juge Estey dans l'arrêt *Law Society of Upper Canada c. Skapinker*¹⁹, dans le contexte de la Charte [*Charte canadienne des droits et libertés*, qui constitue la partie I de la *Loi constitutionnelle de 1982*, annexe B, *Loi de 1982 sur le Canada*, 1982, ch. 11 (R.-U.) [L.R.C. (1985), appendice II, n° 44]], seraient applicables aux lois²⁰. Ces principes sont rédigés en ces termes:

La Cour doit, à tout le moins, [. . .] tenir compte [des rubriques] pour déterminer le sens et l'application des dispositions de la *Charte*. L'influence qu'aura une rubrique sur ce processus dépendra de plusieurs facteurs dont (sans que cette énumération se veuille exhaustive) la difficulté d'interpréter l'article à cause de son ambiguïté ou de son obscurité, la longueur et la complexité de la disposition, l'homogénéité apparente de la disposition qui suit la rubrique, l'emploi de termes génériques dans la rubrique, la présence ou l'absence d'un ensemble de rubriques qui semblent séparer les divers éléments de la *Charte* et le rapport qui existe entre la terminologie employée dans la rubrique et le contenu de la disposition qui la suit. Des droits disparates paraîtront moins bien regroupés par une rubrique qu'un ensemble de droits homogène.

Il faut à tout le moins examiner la rubrique et, à partir de son texte, tenter de discerner l'intention des rédacteurs du document. Cela constitue tout au plus une étape dans le processus d'interprétation constitutionnelle. Il est difficile de prévoir une situation où la rubrique aura une importance déterminante. D'autre part, il est presque aussi difficile de concevoir une situation où l'on pourrait écarter rapidement la rubrique même si, dans certains cas, comme celui de la rubrique «Garanties juridiques» qui, dans la *Charte*, est suivie de huit articles disparates, on considérera vraisemblablement la rubrique comme une simple annonce de l'évidence même.

Pour les fins de l'analyse du sens des deux alinéas du par. 6(2) [de la Charte], je conclus qu'il faut tenter de concilier la rubrique avec l'article qu'elle précède. Si toutefois il devient évident que, dans l'ensemble, l'article est clair et ne comporte pas d'ambiguïté, la rubrique n'aura pas pour effet de modifier ce sens clair et précis. Même dans cette situation intermédiaire, une cour ne doit pas, en adoptant une

midway position, a court should not, by the adoption of a technical rule of construction, shut itself off from whatever small assistance might be gathered from an examination of the heading as part of the entire constitutional document. This general approach I take to be consonant with the thinking expressed in the Canadian, British and United States authorities and texts discussed above. [Emphasis added.]

[29] Except for the heading of section 21.2 of the PSEA, which reads “Casual Employment” (“*Emploi temporaire*”) and for the marginal note next to subsection 21.2(1), which says “Casual employment” (“*Personnel temporaire*”), there is nothing in the body of section 21.2 of the PSEA which indicates that those employed pursuant to that section are necessarily casual employees. In view of the headings of the two versions, which cover different concepts, one is puzzled by the scope of the provision itself. There is therefore some ambiguity in the interpretation of section 21.2 of the PSEA when read with its headings, English (“Casual Employment”) and French (“*Emploi temporaire*”). The question is whether section 21.2 of the PSEA creates a discrete category of employees, the casual employees, or whether it simply empowers the Commission to appoint casual employees or others, with the restriction that the PSEA does not apply to them.

[30] There are a number of inconsistencies in the French version of section 21.2 itself. The heading reads “*Emploi temporaire*” while the marginal note of subsection 21.2(1) reads “*Personnel temporaire*”. These two are obviously interchangeable since the English version uses the same word both times: i.e. casual employment. The marginal note next to subsection 21.2(4) reads “*Nomination à terme*”. It preserves the authority of the Commission to make appointments governed by section 25 of the PSEA. The marginal note of section 25 of the PSEA reads “*Nomination pour une période déterminée*” and not “*Nomination à terme*”. The English version on the other hand is consistent. It uses the same words in both subsection 21.2(4) and section 25 of the PSEA, namely “Term appointments”.

règle formaliste d'interprétation, se priver de l'avantage qu'elle peut tirer, si mince soit-il, de l'analyse de la rubrique en tant que partie de l'ensemble du document constitutionnel. J'adopte cette attitude générale que j'estime conforme à l'avis exprimé dans la jurisprudence et la doctrine canadiennes, britanniques et américaines examinées plus haut. [Non souligné dans l'original.]

[29] À l'exception de la rubrique chapeautant l'article 21.2 de la LEFP intitulée «*Emploi temporaire*» («*Casual Employment*») et de la note marginale accompagnant le paragraphe 21.2(1) indiquant «*Personnel temporaire*» («*Casual employment*»), rien dans le corps de l'article 21.2 de la LEFP ne laisse supposer que les personnes employées en vertu de cet article sont forcément des employés temporaires. Si on examine les rubriques des deux versions, qui recouvrent des concepts différents, on ne peut qu'être perplexe quant à la portée de la disposition. Il existe par conséquent une ambiguïté relative à l'interprétation de l'article 21.2 de la LEFP lorsqu'on le lit de concert avec ses rubriques, soit «*Casual Employment*» en anglais et «*Emploi temporaire*» en français. Il s'agit de savoir si l'article 21.2 de la LEFP prévoit l'établissement d'une catégorie distincte d'employés, les employés temporaires, ou s'il ne fait qu'habiliter la Commission à nommer des employés temporaires ou autres, sous réserve que la LEFP ne s'applique pas à eux.

[30] La version française de l'article 21.2 comporte en soi un certain nombre d'anomalies. La rubrique s'intitule «*Emploi temporaire*», alors que la note marginale du paragraphe 21.2(1) indique «*Personnel temporaire*». Ces deux formulations sont manifestement interchangeables, puisque la version anglaise a recours à la même expression dans les deux cas: «*casual employment*». La note marginale accompagnant le paragraphe 21.2(4) s'intitule «*Nomination à terme*», préservant ainsi le pouvoir de la Commission d'effectuer des nominations en vertu de l'article 25 de la LEFP. L'article 25 de la LEFP a comme note marginale «*Nomination pour une période déterminée*», et non «*Nomination à terme*». La version anglaise, quant à elle, est cohérente. Elle utilise la même expression tant au paragraphe 21.2(4) qu'à l'article 25 de la LEFP, soit «*Term appointments*».

[31] Looking at both statutes, the PSEA and the PSSRA, the question becomes whether the French version which uses sometimes “*emploi temporaire*” as a heading, “*personnel temporaire*” as a marginal note or “*employée à titre occasionnel*” in the substantive part of the PSSRA can detract from the ordinary meaning of the words used in the English version of these statutes where “casual employment” and “on a casual basis” are constant.

[32] It is clear that the person who wrote the French version took much liberty in his or her handling of words, violating the rule according to which the same word in English should have been translated by the same word in French, considering that the English version is constant. I find helpful the following quote from R. M. Beaupré in his book *Interpreting Bilingual Legislation*:²¹

1. Drafting Errors: *Inconsistent Use of Words*

A subordinate principle that may be invoked as a last resort to resolve ambiguity requires that the same word or expression be given the same meaning throughout an Act or a series of cognate Acts, in the absence of a contrary indication.

This is admittedly a rather unhelpful principle of construction in most cases but it attains some significance in the bilingual universe. Thus, where one version uses two words or expressions for the other version’s one, it may be deemed inconsistent as an example of untidy draftsmanship. Where the context does not reveal any apparent reason for a distinction to be made through the use of a synonym, the presumption is invoked to resolve the doubt in favour of the consistent version. An example of this approach is found in *North Coast Air Services v. Can. Transport Comm.* where Martland J., speaking for the court, had this to say:

My view as to the meaning of s. 5 is strengthened by the wording of the French text. In the English text, in subs. (1) the word “procedure” is used in one place, and the word “proceeding” is used in another, both words occurring in the same sentence, but in the French text the word “procédure” is used in both places. In subs. (2) where the English text refers to “proceedings”, the word “procédures” is used in the French text. This emphasizes the fact that s. 5 is concerned with procedural matters.

[31] Lorsqu’on examine les deux lois, la LEFP et la LRTFP, la question consiste à savoir si la version française, qui utilise les expressions «emploi temporaire» (rubrique), «personnel temporaire» (note marginale) et «employées à titre occasionnel» (libellé de la LRTFP), a pour effet de s’écarter du sens usuel des termes employés dans la version anglaise des lois, où «casual employment» et «on a casual basis» sont repris de façon constante.

[32] Il est manifeste que la personne qui a rédigé la version française s’est permise d’importants écarts dans sa manipulation des termes, contrevenant ainsi à la règle qui veut qu’un même terme en anglais soit rendu par un même terme en français, compte tenu du fait que la version anglaise demeure constante. J’estime utile l’extrait suivant, tiré du livre de R. M. Beaupré intitulé *Interpreting Bilingual Legislation* ²¹:

[TRADUCTION]

1. Erreurs de rédaction: *l’emploi incohérent des termes*

Le principe subsidiaire qui peut être invoqué en dernier recours pour résoudre une ambiguïté consiste, en l’absence d’indication contraire, à conférer un sens invariable à un même terme ou à une même expression tout au long de la Loi, ou dans le cadre d’une série de lois connexes.

Certes, il s’agit d’un principe interprétatif plutôt inutile dans la plupart des cas, mais ce principe revêt une importance certaine dans l’univers du bilinguisme. En effet, une version peut être réputée incohérente au vu d’une rédaction non soignée employant deux termes ou expressions pour rendre l’unique terme de l’autre version. Lorsque le contexte ne révèle aucun motif apparent justifiant l’établissement d’une distinction par l’emploi d’un synonyme, on invoque la présomption pour résoudre le doute en faveur de la version cohérente. On trouve un exemple de cette approche dans l’arrêt *North Coast Air Services v. Can. Transport Comm.*, dans lequel le juge Martland, s’exprimant au nom de la Cour suprême, a déclaré:

[TRADUCTION] Mon point de vue quant au sens de l’art. 5 est renforcé par le libellé de la version française. Dans la version anglaise, au paragraphe (1), le terme «*procedure*» est utilisé à un endroit et le terme «*proceeding*» apparaît à un autre endroit, alors que les deux termes se manifestent dans une même phrase, mais la version française n’emploie qu’un seul terme aux deux endroits, soit «*procédure*». Au paragraphe (2) de la version anglaise où il est question de «*proceedings*», le terme «*procédures*» est employé dans la version française. Cet emploi souligne le fait que l’art. 5 porte sur des questions procédurales.

[33] The application of the principle which favours the version which is consistent may not be free from doubt. But in this case, counsel have informed the Court that the legislative history reveals nothing significant as an aid to the interpretation of the objects of the impugned provision.²²

[34] When one reverts to the English version of section 21.2 as representing the real intent of Parliament, one is again confronted with the weight to be given to the heading “Casual Employment” in the interpretation of the body of the section itself. In my view, the heading cannot be ignored in the way suggested by the Alliance. It clarifies the provision.

[35] I conclude that Parliament intended in 1992 to cover “casual employment” only in adopting section 21.2 of the PSEA. It created a category discrete from those already in existence in the PSEA, namely those mentioned in sections 24, 25 and 28. That discrete category is casual employment. Ms. Marinos’ employment fell into that category.

[36] Rothstein J.A. points out that, at the same time as Parliament enacted section 21.2 of the PSEA, it also amended paragraph 2(g) of the PSSRA. Prior to the amendment of 1992, paragraph 2(g) read thus,

2. . . .

“employee” means a person employed in the Public Service, other than

. . .

(g) a person employed on a casual or temporary basis, unless the person has been so employed for a period of six months or more. [Emphasis added.]

[37] After the amendment of 1992, paragraph 2(g) of the PSSRA now reads:

2. (1) . . .

“employee” means a person employed in the Public Service, other than

[33] Il est possible que l’application du principe favorisant la version cohérente ne soit pas sans faille. Cependant, en l’espèce, les avocats ont informé la Cour que l’historique législatif ne révèle aucune piste importante quant à l’interprétation de l’objet de la disposition contestée²².

[34] Même en supposant que la version anglaise de l’article 21.2 reflète l’intention réelle du législateur, le problème du poids à accorder à la rubrique «*Casual Employment*» dans l’interprétation de l’article même se pose une fois de plus. Je suis d’avis qu’on ne peut faire fi de la rubrique comme le propose l’Alliance. Cette rubrique précise le sens de la disposition.

[35] Je conclus que le législateur avait l’intention, en 1992, de ne traiter que de l’«emploi temporaire» lorsqu’il a adopté l’article 21.2 de la LEFP. Le législateur a créé une catégorie distincte de celles qui étaient déjà prévues dans la LEFP, soit celles que l’on trouve aux articles 24, 25 et 28. Cette catégorie distincte porte sur l’emploi temporaire. L’emploi de M^{me} Marinos tombait dans cette catégorie.

[36] Le juge Rothstein fait remarquer que le législateur a adopté l’article 21.2 de la LEFP en même temps qu’il a modifié l’alinéa 2g) de la LRTFP. Avant les modifications survenues en 1992, l’alinéa 2g) était libellé de la façon suivante:

2. [. . .]

«fonctionnaire» Personne employée dans la fonction publique, même si elle a cessé d’y travailler par suite d’une grève ou par suite d’un congédiement contraire à la présente loi ou à une autre loi fédérale, mais à l’exclusion des personnes:

[. . .]

g) employées à titre occasionnel ou temporaire et ayant travaillé à ce titre pendant moins de six mois; [Non souligné dans l’original.]

[37] Depuis les modifications de 1992, l’alinéa 2g) de la LRTFP est libellé de la façon suivante:

2. (1) [. . .]

«fonctionnaire» Personne employée dans la fonction publique, même si elle a cessé d’y travailler par suite d’une grève ou par suite d’un licenciement contraire à la présente loi ou à une autre loi fédérale, mais à l’exclusion des personnes:

...

[. . .]

(g) a person employed on a casual basis, [Emphasis added.]

g) employées à titre occasionnel; [Non souligné dans l'original.]

[38] In my view, the purpose of that amendment was to tidy up paragraph 2(g) of the PSSRA so as to make it consistent with section 21.2 of the PSEA, which, as I previously concluded, created a discrete category of casual employees and specified, in the provision itself, the terms and conditions of such employment.

[38] Je suis d'avis que cette modification visait à mettre de l'ordre dans l'alinéa 2g) de la LRFP, de sorte que ce dernier soit compatible avec l'article 21.2 de la LEFP qui, comme je l'ai indiqué précédemment, créait une catégorie distincte d'employés temporaires et précisait, dans son libellé, les modalités d'emploi de ces personnes.

[39] Consequently, section 2 of the PSSRA excludes Ms. Marinos from the scope of that Act. Being a casual employee under section 21.2 of the PSEA, she was, under the PSSRA, employed "on a casual basis". Her three contracts titled "*offre d'emploi temporaire*" simply reflected the English heading of section 21.2 of the PSEA, which is "casual employment".

[39] En conséquence, l'article 2 de la LRFP exclut M^{me} Marinos de l'application de la Loi. Étant une employée temporaire aux termes de l'article 21.2 de la LEFP, M^{me} Marinos se trouvait à être, sous le régime de la LRFP, employée «à titre occasionnel». L'indication «offre d'emploi temporaire» qui figure sur ses trois contrats d'emploi reflète simplement la rubrique française de l'article 21.2 de la LEFP, soit «emploi temporaire» (*casual employment*).

[40] Ms. Marinos had therefore the status of a casual employee when she was hired. The next question is: was she maintained in that status during the three periods of her employment? In other words, was she appointed for periods of more than 90 days and did she work in any year for more than 125 days in the same department? These terms and conditions of Ms. Marinos' status are key elements of the jurisdictional facts upon which the adjudicator had to rule and upon which she could not be mistaken.

[40] M^{me} Marinos possédait par conséquent le statut d'employée temporaire au moment de son embauche. Reste à savoir si ce statut a été maintenu au cours de ses trois périodes d'emploi. Autrement dit, il s'agit de savoir si M^{me} Marinos a été nommée pour des périodes de plus de 90 jours et si elle a travaillé, dans une année donnée, plus de 125 jours au sein d'un même ministère. Les modalités d'emploi de M^{me} Marinos constituent des éléments clés des faits juridictionnels sur lesquels l'arbitre devait se prononcer et à l'égard desquels elle ne pouvait se tromper.

[41] In that respect, the Alliance submits that Ms. Marinos was in fact employed for a period exceeding 90 days and that her three separate contracts were simply legal fictions. The evidence, it says, establishes that she was employed on a continuous basis over a period of more than six months.

[41] À cet égard, l'Alliance soutient que M^{me} Marinos était effectivement employée pour une période de plus de 90 jours et que ses trois contrats d'emploi distincts n'étaient que des fictions juridiques. Selon elle, la preuve montre que M^{me} Marinos était employée de façon continue pendant une période de plus de six mois.

[42] The Alliance relies for that purpose on the *Public Service Terms and Conditions of Employment Regulations*²³ (the Regulations) which define "casual employee" as meaning:

[42] L'Alliance s'appuie à cette fin sur le *Règlement régissant les conditions d'emploi dans la fonction publique*²³, qui définit «casual employee» («employé occasionnel») de la manière suivante:

(a) a person employed on a casual basis pursuant to the *Public Service Employment Act*; or

(b) any other person employed for a specified period pursuant to the *Public Service Employment Act* unless the term of employment is for a period of three months or more, or the person has been employed for a period of three months or more with no break in employment in excess of five working days (employé occasionnel); [Emphasis added.]

[43] The Alliance says that these Regulations contemplate the situation where a person may be appointed for several continuous periods of time, and yet, still be defined as casual. However, it is clear, it says, that there must be a break in employment in excess of five working days between the consecutive periods in order for the employee to be casual. This, it submits, confirms Parliament's intent that the employer is not entitled to invoke several continuous periods of employment with a view to maintaining that such employment is casual. In the case at bar, there was no such break in the employment of Ms. Marinós. Ms. Marinós may initially have been appointed under section 21.2 as the first period did not exceed 90 days. At that stage, the PSEA applied and would have been largely determinative of the issue before the adjudicator. Once the appointment exceeded the 90-day period, the adjudicator was, however, under an obligation to examine the issues in accordance with the principles established under the PSSRA.

[44] Unfortunately for the respondent, this alternative argument, which presupposes that the three 90-day contracts were a sham, was not made before the adjudicator. It is not possible for a court sitting on an appeal of a judicial review application to make a finding of fact which only the adjudicator could have made, had the argument been submitted to her in a timely fashion.

[45] I conclude that Ms. Marinós was a casual employee during all periods of the three contracts.

3. Conclusion

[46] This appeal should be allowed, the decision of the Motions Judge should be set aside, the application

a) toute personne nommée à titre temporaire en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*; ou

b) toute autre personne nommée en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* pour une durée déterminée de moins de trois mois ou ayant travaillé à ce titre pendant moins de trois mois sans interruption d'emploi de plus de cinq jours ouvrables (casual employee); [Non souligné dans l'original.]

[43] L'Alliance fait valoir que le Règlement envisage la situation où une personne nommée pour plusieurs périodes continues d'emploi peut malgré tout être considérée comme employée temporaire. Cependant, il est clair à son avis qu'il doit y avoir, entre les périodes consécutives d'emploi, une interruption d'emploi de plus de cinq jours ouvrables pour que l'employé soit considéré temporaire. L'Alliance plaide que cette mesure confirme l'intention du législateur selon laquelle il n'est pas loisible à l'employeur d'invoquer plusieurs périodes continues d'emploi pour justifier le caractère temporaire du lien d'emploi. Il n'y avait en l'espèce aucune interruption de ce genre dans l'emploi de M^{me} Marinós. M^{me} Marinós a pu initialement être nommée en vertu de l'article 21.2, étant donné que la première période d'emploi ne dépassait pas 90 jours. À cette étape-là, la LEFP s'appliquait et aurait été largement déterminante quant à la question dont était saisie l'arbitre. Dans la mesure où la durée de l'emploi a dépassé 90 jours, l'arbitre était cependant tenue d'examiner les questions conformément aux principes établis par la LRTFP.

[44] Malheureusement pour l'intimée, cet argument subsidiaire, qui présuppose que les trois contrats d'une durée respective de 90 jours constituaient une manœuvre frauduleuse, n'a pas été présenté à l'arbitre. La cour qui siège en appel d'une demande de contrôle judiciaire ne peut tirer une conclusion de fait que seule l'arbitre aurait pu tirer, en supposant que l'argument lui ait été présenté en temps utile.

[45] Je conclus que M^{me} Marinós était une employée temporaire au cours des périodes couvertes par les trois contrats.

3. Conclusion

[46] Je suis d'avis d'accueillir le présent appel, d'annuler la décision du juge des requêtes, d'accueillir

for judicial review should be allowed and the decision of the adjudicator should be set aside on the basis that she had no jurisdiction to hear the grievance of the respondent Ms. Marinos.

[47] The appellant has requested no costs.

LÉTOURNEAU J.A.: I agree.

* * *

The following are the reasons for judgment rendered in English by

[48] ROTHSTEIN J.A. (*dissenting*): I have had the opportunity of reading the reasons of Desjardins J.A. I agree with her conclusion that the standard of review in this case is correctness. However, I am unable to agree that solely because the respondent was employed pursuant to section 21.2 of the *Public Service Employment Act* (PSEA), she was “a person employed on a casual basis” for purposes of the *Public Service Staff Relations Act* (PSSRA) and therefore not entitled to grieve her dismissal under that Act.

[49] As to standard of review, while I agree with her analysis generally, because Desjardins J.A. says that the adjudicator must refer to the PSEA (paragraph 16), and because that comes close to the issue on which we differ on the merits of the appeal, I prefer to briefly state my own conclusion on standard of review. What is at issue in this appeal is a fundamental legal question that will have important precedential value. The legal question is not one which involves the expertise of the adjudicator. There is no applicable privative clause. The interpretation of “employee” in subsection 2(1) of the PSSRA has previously been found to involve a reviewable question of jurisdiction. See *Canada (Attorney General) v. Public Service Alliance of Canada*, [1991] 1 S.C.R. 614, at page 630. I need go no further. Applying a functional and pragmatic approach, like Desjardins J.A., I am satisfied that the standard of review is correctness.

la demande de contrôle judiciaire et d'annuler la décision de l'arbitre au motif qu'elle n'avait pas compétence pour instruire le grief déposé par l'intimée M^{me} Marinos.

[47] L'appelant n'a sollicité aucuns dépens.

LE JUGE LÉTOURNEAU, J.C.A.: Je souscris aux présents motifs.

* * *

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

[48] LE JUGE ROTHSTEIN, J.C.A. (*dissident*): J'ai eu l'occasion de prendre connaissance des motifs rédigés par le juge Desjardins. Je fais mienne sa conclusion selon laquelle la norme de contrôle applicable en l'espèce est celle de la décision correcte. Cependant, je ne peux souscrire à l'opinion voulant que, du seul fait qu'elle ait été employée en application de l'article 21.2 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP), l'intimée était alors une personne «employée [. . .] à titre occasionnel» au sens de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (LRTFP) et qu'il ne lui était pas, par conséquent, loisible de déposer un grief à l'encontre de son congédiement en vertu de cette Loi.

[49] En ce qui a trait à la norme de contrôle, bien que je sois d'accord en grande partie avec l'analyse qu'a effectuée le juge Desjardins, je préfère énoncer brièvement ma propre conclusion sur cette question, étant donné que le juge Desjardins a déclaré que l'arbitre devait se reporter à la LEFP (paragraphe 16) et que cela se rapproche de la question sur laquelle nous différons d'opinion quant au fond de l'appel. Le présent appel soulève une question juridique fondamentale comportant une valeur jurisprudentielle significative. La question juridique qui se pose ne met pas en cause l'expertise de l'arbitre. Aucune clause privative ne s'applique. On a déjà conclu que l'interprétation du terme «fonctionnaire», défini au paragraphe 2(1) de la LRTFP, soulevait une question de compétence susceptible de contrôle judiciaire. Voir *Canada (Procureur général) c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, [1991] 1 R.C.S. 614, à la

[50] Under subsection 92(1) of the PSSRA, only an “employee” is entitled to refer a grievance to adjudication. However, persons employed on a casual basis are not considered employees for the purposes of the PSSRA. The definition of “employee” in subsection 2(1) provides:

2. (1) In this Act,

...

“employee” means a person employed in the Public Service, other than

...

(g) a person employed on a casual basis.

Therefore, if the respondent was “a person employed on a casual basis”, she was not entitled to refer her grievance to adjudication under the PSSRA.

[51] The adjudicator was of the opinion that section 21.2 of the PSEA did not inform what is meant by the term “a person employed on a casual basis” in paragraph (g) of the definition of “employee” in the PSSRA. Rather, the adjudicator had regard to the factual circumstances of the respondent’s employment and, in particular, to the regularity and continuity of her work. Considering the facts, she found that the respondent was not “a person employed on a casual basis” and was entitled to grieve her dismissal under the PSSRA. The learned Motions Judge dismissed a judicial review of the adjudicator’s decision.

[52] Desjardins J.A. comes to a contrary conclusion. As I understand her reasons, she is of the opinion that a person employed pursuant to section 21.2 of the

page 630. Je n’ai pas besoin d’en dire davantage. En recourant à la méthode fonctionnelle et pragmatique, à l’instar du juge Desjardins, je suis convaincu que la norme de contrôle appropriée est celle de la décision correcte.

[50] Le paragraphe 92(1) de la LRTFP prévoit que seul le «fonctionnaire» est autorisé à renvoyer un grief à l’arbitrage. Cependant, les personnes employées à titre occasionnel ne sont pas considérées comme des fonctionnaires au sens de la LRTFP. Le paragraphe 2(1) définit le terme «fonctionnaire» de la manière suivante:

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

[. . .]

«fonctionnaire» Personne employée dans la fonction publique, même si elle a cessé d’y travailler par suite d’une grève ou par suite d’un licenciement contraire à la présente loi ou à une autre loi fédérale, mais à l’exclusion des personnes:

[. . .]

g) employées à titre occasionnel;

En conséquence, si l’intimée était «employée [. . .] à titre occasionnel», il ne lui était donc pas loisible de renvoyer son grief à l’arbitrage en vertu de la LRTFP.

[51] L’arbitre était d’avis que l’article 21.2 de la LEFP ne précisait pas le sens à donner à l’expression «employées à titre occasionnel», contenue à l’alinéa g) de la définition de «fonctionnaire» dans la LRTFP. L’arbitre a plutôt tenu compte des circonstances factuelles entourant l’emploi de l’intimée, plus particulièrement du caractère constant et continu de son emploi. À la lumière de ces faits, l’arbitre a statué que l’intimée n’était pas «employée [. . .] à titre occasionnel» et qu’elle était par conséquent autorisée à déposer, aux termes de la LRTFP, un grief à l’encontre de son congédiement. Le juge des requêtes a rejeté la demande de contrôle judiciaire de la décision rendue par l’arbitre.

[52] Le juge Desjardins est arrivée à la conclusion opposée. Si je comprends bien ses motifs, elle est d’avis qu’une personne employée en vertu de

PSEA is “a person employed on a casual basis” for purposes of the PSSRA. Desjardins J.A. notes that section 21.2 of the PSEA itself does not use the words “casual” or “casual employees” or “casual employment”. However, as the heading preceding the section states “Casual Employment”, she finds that there is ambiguity in the interpretation of section 21.2 when read with its heading. Having regard to the heading, she concludes that section 21.2 creates a distinct category of casual employee. She finds that because the respondent was employed pursuant to section 21.2, she was “a person employed on a casual basis” and was therefore not an “employee” entitled to bring a grievance proceeding to adjudication under the PSSRA.

[53] There is no dispute that that respondent was appointed pursuant to section 21.2. The only issue is whether a person employed pursuant to section 21.2 is, by definition, “a person employed on a casual basis” for purposes of the PSSRA. If so, then no factual assessment of the nature of the employment need be made. As long as a person is employed pursuant to section 21.2, she is “a person employed on a casual basis” and is not an “employee” for the purposes of bringing a grievance to adjudication under the PSSRA. If not, then whether a person is employed on a casual basis is determined by an assessment of the factual circumstances of the employment, including, but not limited to whether the person was employed pursuant to section 21.2.

[54] I am of the respectful view that section 21.2 of the PSEA does not inform the words “a person employed on a casual basis” for purposes of the PSSRA and that a determination of whether a person is employed on a casual basis must be made on an assessment of the relevant facts pertaining to the employment. In coming to this conclusion, I agree with the analysis of the adjudicator and the learned Motions Judge and would add the following to explain why I differ with the majority in this appeal.

l’article 21.2 de la LEFP est «employée [. . .] à titre occasionnel» au sens de la LRTFP. Le juge Desjardins a noté que les termes «temporaire», «employés temporaires» ou «emploi temporaire» ne se retrouvaient pas comme tels dans le libellé de l’article 21.2 de la LEFP. Cependant, comme la rubrique qui chapeaute l’article indique «emploi temporaire», le juge Desjardins conclut à l’ambiguïté quant à l’interprétation de l’article 21.2 lorsqu’on l’examine de concert avec sa rubrique. Tenant compte de la rubrique, elle conclut que l’article 21.2 crée une catégorie distincte d’employés temporaires. Elle conclut que, parce que l’intimée était employée sous le régime de l’article 21.2, elle était «employée [. . .] à titre occasionnel» et n’était donc pas une «fonctionnaire» autorisée à renvoyer une procédure de grief à l’arbitrage aux termes de la LRTFP.

[53] Le fait que l’intimée ait été nommée en vertu de l’article 21.2 n’est pas contesté. La seule question qui se pose consiste à savoir si une personne employée aux termes de l’article 21.2 est, par définition, «employée [. . .] à titre occasionnel» au sens de la LRTFP. Dans l’affirmative, aucune évaluation factuelle quant à la nature de l’emploi n’est requise. Dans la mesure où une personne est employée en vertu de l’article 21.2, elle est considérée comme «employée [. . .] à titre occasionnel», et non pas comme «fonctionnaire», pour les fins du renvoi à l’arbitrage d’un grief aux termes de la LRTFP. Dans le cas contraire, la réponse à la question de savoir si une personne est employée à titre occasionnel est alors déterminée par un examen des circonstances factuelles entourant l’emploi, notamment—mais sans s’y restreindre—de la question de savoir si la personne était employée en vertu de l’article 21.2.

[54] Avec égards, je suis d’avis que l’article 21.2 de la LEFP ne précise pas le sens de l’expression «employées à titre occasionnel» dans la LRTFP et que la détermination quant à savoir si une personne est employée à titre occasionnel doit être fondée sur un examen des faits pertinents liés à l’emploi. En tirant cette conclusion, je fais mienne l’analyse effectuée par l’arbitre et par le juge des requêtes, et j’ajouterais ce qui suit pour expliquer les motifs de ma dissidence d’avec les juges majoritaires.

[55] As I read section 21.2, it entitles the Public Service Commission to appoint a person to the Public Service for a period of 90 days or less without having the provisions of the PSEA, e.g. the requirement to appoint according to the merit principle, apply to that employment or employee. That is the stated purpose set out in subsection 21.2(3). Section 21.2 provides:

Casual Employment

Casual employment 21.2 (1) Notwithstanding any other provision of this Act, the Commission may appoint any person to the Public Service for a period not exceeding ninety days.

Restriction (2) No person appointed under subsection (1) may work in any particular department, or in any other particular portion of the Public Service, on more than one hundred and twenty-five days in any year.

Application of Act (3) The provisions of this Act, other than this section, do not apply to a person who is appointed under subsection (1).

Term appointments unaffected (4) Nothing in this section derogates from any other authority of the Commission to appoint persons to or from within the Public Service for specified periods not exceeding ninety days.

[56] I do not agree with the majority that a person appointed pursuant to section 21.2 of the PSEA is, by definition, “a person employed on a casual basis” for purposes of the PSSRA and is therefore not an “employee” for grievance purposes under the latter Act. That proposition would require, first, a finding that section 21.2 defines “a person employed on a casual basis” for purposes of the PSEA, and second, a finding that Parliament intended that definition to apply to the PSSRA. In my respectful opinion, having regard to the words of section 21.2, neither finding is justified.

[57] As to whether section 21.2 defines casual employment, Desjardins J.A. states that section 21.2 creates a category of casual employment distinct from

[55] D’après moi, l’article 21.2 investit la Commission de la fonction publique du pouvoir de nommer une personne à la fonction publique pour une période ne dépassant pas 90 jours sans que les dispositions de la LEFP, c’est-à-dire l’exigence que la nomination soit faite conformément au principe du mérite, ne soient applicables à l’égard de cette personne ou de cet emploi. Il s’agit là de l’objectif déclaré qu’énonce le paragraphe 21.2(3). L’article 21.2 dispose:

Emploi temporaire

Personnel temporaire 21.2 (1) Par dérogation aux autres dispositions de la présente loi, la Commission peut nommer toute personne à la fonction publique pour une période ne dépassant pas quatre-vingt-dix jours.

Limite (2) Les personnes visées au paragraphe (1) ne peuvent travailler dans un même ministère ou autre secteur de la fonction publique plus de cent vingt-cinq jours dans une année.

Application de la loi (3) Les dispositions de la présente loi, à l’exception du présent article, ne s’appliquent pas aux personnes visées au paragraphe (1).

Nominations à terme (4) Le présent article n’a pas pour effet de porter atteinte au pouvoir de la Commission de procéder à des nominations — internes ou externes — pour des périodes déterminées n’excédant pas quatre-vingt-dix jours.

[56] Je ne partage pas le point de vue des juges majoritaires selon lequel une personne nommée en vertu de l’article 21.2 de la LEFP est, par définition, une personne «employée [. . .] à titre occasionnel» au sens de la LRTPF et qu’elle n’est pas, par conséquent, une «fonctionnaire» aux fins de la procédure de grief prévue aux termes de cette dernière Loi. Une telle proposition nécessite d’abord une conclusion selon laquelle l’article 21.2 définit «employées à titre occasionnel» aux fins de la LEFP, puis une conclusion selon laquelle le législateur avait l’intention de rendre cette définition applicable à la LRTPF. Avec égards, je suis d’avis qu’aucune des deux conclusions n’est justifiée compte tenu du libellé de l’article 21.2.

[57] Quant à savoir si l’article 21.2 définit l’emploi temporaire, le juge Desjardins a déclaré que l’article 21.2 créait une catégorie d’emploi temporaire

others provided for in other provisions of the PSEA. I agree that section 21.2 does define a separate category of employment. That category constitutes those appointed under that provision for 90 days or less and who are not employed in the Public Service for more than 125 days in a year. It seems clear that Parliament intended that with respect to such employees, the government should not have to comply with other provisions of the PSEA, such as adherence to the merit principle of appointment, as such compliance was considered unnecessary in respect of such short-term employees. There is therefore a purpose to the provision in its own terms, without calling such employment "casual employment". Indeed, there seems to be no reason why it is necessary to construe section 21.2 as defining "casual employment" for any purpose of the PSEA.

[58] Desjardins J.A. refers to the heading preceding section 21.2 and the marginal note alongside the section both of which state "Casual Employment" in order to aid in interpreting what she finds is an ambiguous provision. I do not find section 21.2 ambiguous in its terms. Although the heading states "Casual Employment", section 21.2 in its terms does not purport to define casual employment. The words "casual", "casual employment" or "casual employee" are not found in the section. I acknowledge that a heading may be used as an aid in statutory construction and that, where necessary, an attempt must be made to reconcile the heading with its following section. See *R. v. Davis*, [1999] 3 S.C.R. 759, per Lamer C.J.C., at paragraphs 51-53. However, a heading cannot make a provision say what it does not say, nor can it be used to create an ambiguity when the words of the section themselves are not ambiguous. In *Law Society of Upper Canada v. Skapinker*, [1984] 1 S.C.R. 357, Estey J. stated at page 377:

. . . I conclude that an attempt must be made to bring about a reconciliation of the heading with the section introduced

distincte de celles prévues dans les autres dispositions de la LEFP. Je suis d'accord pour dire que l'article 21.2 crée effectivement une catégorie distincte d'emploi, cette dernière étant composée des personnes qui sont nommées en vertu de cette disposition pour une période ne dépassant pas 90 jours et qui ne sont pas employées dans la fonction publique plus de 125 jours au cours d'une année. Il semble clair que le législateur avait l'intention de faire en sorte que le gouvernement ne soit pas tenu, à l'égard de ces employés, de se conformer aux autres dispositions de la LEFP, telles que le respect du principe du mérite en ce qui concerne les nominations, au motif qu'une telle observance des règles était considérée inutile pour des employés engagés à court terme. La disposition en tant que telle possède donc un objet, sans pour autant qualifier l'emploi d'«emploi temporaire». En fait, aucune raison apparente ne semble justifier la nécessité d'interpréter l'article 21.2 comme définissant l'expression «emploi temporaire» aux fins de la LEFP.

[58] Le juge Desjardins renvoie à la rubrique chapeautant l'article 21.2 et à la note marginale dont il est assorti, toutes deux indiquant «*Casual Employment*» (Emploi temporaire) (Personnel temporaire), en vue de guider l'interprétation de ce qu'elle perçoit être une disposition ambiguë. Je ne suis pas d'accord pour dire que l'article 21.2 est en soi ambigu. En dépit du fait que la rubrique indique «*Casual Employment*», l'article 21.2, comme tel, ne se présente pas comme une définition de ce que constitue un emploi temporaire. Les termes «*casual*» (temporaire), «*casual employment*» (emploi temporaire) ou «*casual employee*» (employé temporaire) ne se trouvent pas dans le libellé de l'article. Je reconnais qu'on puisse recourir au titre d'une rubrique pour guider l'interprétation législative et que, le cas échéant, on doit tenter de concilier la rubrique avec l'article qu'elle chapeaute. Voir *R. c. Davis*, [1999] 3 R.C.S. 759, le juge en chef Lamer, aux paragraphes 51 à 53. Cependant, une rubrique ne peut conférer de sens à une disposition que cette dernière n'a pas, de la même manière qu'elle ne peut servir à créer une ambiguïté lorsque le libellé même de l'article n'en comporte aucune. Dans l'arrêt *Law Society of Upper Canada c. Skapinker*, [1984] 1 R.C.S. 357, le juge Estey a déclaré à la page 377:

[. . .] je conclus qu'il faut tenter de concilier la rubrique avec l'article qu'elle précède. Si toutefois il devient évident

by it. If, however, it becomes apparent that the section when read as a whole is clear and without ambiguity, the heading will not operate to change that clear and unambiguous meaning.

In my respectful opinion, the heading cannot be read as if it was part of section 21.2 or to create ambiguity in an unambiguous provision.

[59] For these reasons, I conclude that section 21.2 does not provide a definition of casual employment in the PSEA.

[60] Nor is there any indication in section 21.2 that suggests that it was Parliament's intention to have the provision apply to the PSSRA. Parliament was quite specific as to the intended purpose of section 21.2. It was to exclude other provisions of the PSEA from applying to persons appointed under subsection 21.2(1) of that Act. Parliament clearly put its mind to the scope of section 21.2 and made no reference to excluding application of the PSSRA to persons appointed under section 21.2. If that had been its intention, it would have been a simple matter for Parliament to state that the provisions of the PSSRA did not apply to persons appointed under section 21.2 of the PSEA. Parliament did not do so.

[61] The fact that a person is appointed for a limited period of time under section 21.2 is not equivalent to employment on a casual basis, as that term has been interpreted by the courts. The approach of the courts in deciding what constitutes casual employment has been to look to the substance, and not only the duration, of the employment. Linden J.A. reviewed prior jurisprudence on the meaning of "casual employment" in *Roussy v. Minister of National Revenue* (1992), 148 N.R. 74 (F.C.A.). Although *Roussy* was an unemployment insurance case, I think Linden J.A. provides a useful summary of what is meant by casual employment at pages 76-77:

Hence, the duration of the time a person works is not conclusive in categorizing employment as casual; the length of time may be a factor to be considered, but a more

que, dans l'ensemble, l'article est clair et ne comporte pas d'ambiguïté, la rubrique n'aura pas pour effet de modifier ce sens clair et précis.

Avec égards, je suis d'avis que la rubrique ne peut être interprétée comme si elle faisait partie intégrale de l'article 21.2, ni pour créer une ambiguïté dans une disposition qui n'en comporte pas.

[59] Pour ces motifs, je conclus que l'article 21.2 ne fournit aucune définition relative à l'emploi temporaire dans la LEFP.

[60] En outre, rien dans l'article 21.2 ne donne à penser que le législateur avait l'intention de rendre cette disposition applicable à la LRTFP. Le législateur a clairement énoncé le sens qu'il entendait conférer à l'article 21.2. L'article visait à soustraire les personnes nommées en vertu du paragraphe 21.2(1) à l'application des autres dispositions de la LEFP. Le législateur s'est résolument attardé sur la portée de l'article 21.2 et n'a fait aucune mention visant à soustraire les personnes nommées en vertu de l'article 21.2 à l'application de la LRTFP. Si cela avait été son intention, il lui aurait été relativement simple de déclarer que les dispositions de la LRTFP ne s'appliquaient pas à l'égard des personnes nommées en vertu de l'article 21.2 de la LEFP. Or, il n'en fut rien.

[61] Le fait qu'une personne soit nommée pour une période limitée aux termes de l'article 21.2 ne signifie pas qu'elle soit employée à titre occasionnel, selon le sens que les tribunaux ont donné à cette expression. L'approche qu'ont adoptée les tribunaux en vue de déterminer ce qui constitue un emploi temporaire a été d'examiner les modalités de l'emploi, et non simplement sa durée. Dans l'arrêt *Roussy c. Ministre du Revenu national* (1992), 148 N.R. 74 (C.A.F.), le juge Linden a passé en revue la jurisprudence qui porte sur le sens à donner à l'expression «emploi temporaire». Même si l'arrêt *Roussy* est une cause en matière d'assurance-chômage, le juge Linden résume à mon avis de manière fort utile, aux pages 76 et 77, ce qu'il faut entendre par «emploi temporaire»:

Le temps durant lequel une personne travaille n'est donc pas concluant pour dire d'un emploi qu'il est occasionnel; la durée peut être un facteur dont il faut tenir compte, mais

important aspect is whether the employment is “ephemeral” or “transitory” or, if you will, unpredictable and unreliable. It must be impossible to determine its regularity. In other words, if someone is spasmodically called upon once in a while to do a bit of work for an indeterminate time, that may be considered to be casual work. If, however, someone is hired to work specified hours for a definite period or on a particular project until it is completed, this is not casual, even if the period is a short one.

[62] The exclusion of a person employed on a casual basis from the status of employee for purposes of the PSSRA is a long-standing provision of that Act, in existence since the enactment of the PSSRA in 1967. Prior to the enactment of section 21.2 of the PSEA in 1992, the question of whether a person was employed on a casual basis was to be decided by a board of adjudication based on the facts relevant to the person’s employment. The effect of the reasoning of Desjardins J.A. is that, with the enactment of section 21.2, this factual assessment is displaced and employees appointed pursuant to section 21.2 are automatically persons employed on a casual basis for purposes of the PSSRA.

[63] Having regard to the way in which the courts have determined whether employment is casual, I think it is highly unlikely that Parliament, in the PSEA, intended to displace these many considerations by one consideration only—the short duration of the employment—for purposes of determining who is “a person employed on a casual basis” for purposes of the PSSRA. This would be a radical change. I do not say that Parliament could not have made such a change. I only say that had it been Parliament’s intent to make such a radical change, I think it would have couched section 21.2 as a definitional term, e.g. “employment on a casual basis means” and would have made express reference to the PSSRA, e.g. “for purposes of this Act and the PSSRA”.

[64] The effect of the reasoning of Desjardins J.A. is to interpret the words “a person employed on a

il y a un aspect plus important: celui de savoir si l’emploi est «éphémère» ou «transitoire» ou, si l’on veut, imprévisible et peu sûr. Il faut qu’il soit impossible d’en déterminer la régularité. Autrement dit, lorsqu’une personne est appelée de façon intermittente, une fois de temps en temps, pour effectuer quelques travaux pendant un temps indéfini, cela peut être considéré comme un emploi occasionnel. En revanche, lorsqu’une personne est engagée pour effectuer un nombre précis d’heures de travail pendant une période déterminée ou jusqu’à l’achèvement d’un projet particulier, il ne s’agit pas d’un emploi occasionnel, même si le laps de temps est court.

[62] La disposition voulant qu’une personne employée à titre occasionnel ne puisse revendiquer le statut de fonctionnaire aux fins de la LRTFP est une disposition de longue date que comporte la Loi; elle existe en effet depuis l’adoption de la LRTFP en 1967. Avant l’adoption de l’article 21.2 de la LEFP en 1992, la question de savoir si une personne était employée à titre occasionnel devait être tranchée par un conseil d’arbitrage sur la base des faits pertinents à l’emploi de la personne. Le raisonnement du juge Desjardins a pour effet que, avec l’adoption de l’article 21.2, cette évaluation factuelle est éliminée et les personnes nommées en vertu de l’article 21.2 sont automatiquement des personnes employées à titre occasionnel aux fins de la LRTFP.

[63] Ayant à l’esprit les motifs pour lesquels les tribunaux ont tranché la question de savoir si un emploi était temporaire, j’estime qu’il est très peu probable que le législateur ait eu l’intention, quant à la LEFP, de supplanter les nombreux facteurs à considérer au bénéfice d’un seul—la courte durée de l’emploi—pour la détermination de ce qui constitue une personne «employée [. . .] à titre occasionnel» aux fins de la LRTFP. Ce scénario aurait représenté un changement radical. Je ne veux pas dire par là que le législateur n’aurait pas pu effectuer un tel changement. Je dis simplement que si le législateur avait souhaité un changement à ce point radical, il aurait à mon avis introduit l’article 21.2 sous une forme définitionnelle, par exemple «emploi à titre occasionnel s’entend de», et aurait expressément renvoyé à la LRTFP, par exemple «pour les fins de la présente Loi et de la LRTFP».

[64] Le raisonnement du juge Desjardins a pour effet de donner à l’expression «employée [. . .] à titre occa-

casual basis” in the PSSRA as meaning a person appointed pursuant to section 21.2 of the PSEA. As previously stated, there is no express linkage in either statute. I acknowledge that the meaning of a word in one statute might be informed by the use of that word in another statute, especially if the two statutes are *in pari materia*. I also accept that the PSEA and the PSSRA are both part of the legislation which governs the relationship between employees and the federal government, although each has a distinct purpose. However, in this case, the words of the PSSRA are not found in the PSEA. It is true that the heading states “Casual Employment”. I know of no rule of interpretation that provides that a heading in one Act may be used to help explain the meaning of words in another Act. In *Miln-Bingham Printing Co. Ltd. v. The King*, [1930] S.C.R. 282, Duff J. stated at page 283:

No doubt, for the purpose of ascertaining the meaning of any given word in a statute, the usage of that word in other statutes may be looked at, especially if the other statutes happen to be *in pari materia*, but it is altogether a fallacy to suppose that because two statutes are *in pari materia*, a definition clause in one can be bodily transferred to the other.

If the approach of Duff J. is correct, and I am of the view that it is, it is particularly inapt to use a section of one Act to explain the meaning of a term in another, when the only connection between the two is a similarity in wording between a heading in the former Act and the words of the term in the latter Act.

[65] That is especially inappropriate here for another reason. While the English heading preceding section 21.2 is “Casual Employment”, the French heading is “*Emploi temporaire*”. By contrast, the French equivalent to “a person employed on a casual basis” in paragraph (g) of the definition of “employee” in subsection 2(1) of the PSSRA is “*employées à titre occasionnel*”. If it had been Parliament’s intention that section 21.2 was to define “a person employed on a casual basis” for purposes of the PSSRA, it would surely have used the same terminology in the heading

sionnel» contenue dans la LRTP le sens qu’il s’agit d’une personne nommée aux termes de l’article 21.2 de la LEFP. Comme je l’ai indiqué précédemment, il n’existe aucun renvoi manifeste entre les deux lois. Je reconnais que le sens d’un terme dans une loi puisse être influencé par l’emploi que fait une autre loi du même terme, particulièrement lorsque les deux lois traitent d’une même matière. Je reconnais également que, malgré qu’elles visent chacune un but distinct, la LEFP et la LRTP font toutes deux partie du régime législatif qui régit les relations entre les fonctionnaires et le gouvernement fédéral. Cependant, en l’espèce, les termes contenus dans la LRTP ne se trouvent pas dans la LEFP. Il est vrai que la rubrique indique «Emploi temporaire». Je ne connais aucune règle d’interprétation qui dispose qu’il est possible de recourir au titre d’une rubrique contenue dans une loi pour guider l’interprétation du sens des termes utilisés dans une autre loi. Dans l’arrêt *Miln-Bingham Printing Co. Ltd. v. The King*, [1930] R.C.S. 282, le juge Duff a déclaré à la page 283:

[TRADUCTION] Nul doute que pour déterminer le sens d’un terme donné dans une loi, il est permis de se référer à l’emploi que d’autres lois font de ce terme, particulièrement lorsque ces lois se trouvent à traiter de la même matière, mais somme tout l’argument voulant qu’une disposition interprétative d’une loi puisse être transposée littéralement dans le cadre d’une autre loi, du fait que les deux lois traitent d’une même matière, est fallacieuse.

Si l’approche du juge Duff est juste, et je suis d’avis qu’elle l’est, il serait particulièrement inapproprié de se référer à un article d’une loi pour expliquer un terme d’une autre loi lorsque le seul lien entre les deux consiste en une similarité du libellé de la rubrique dans la première loi et des termes employés dans la seconde loi.

[65] Un autre motif rend cette méthode particulièrement inappropriée. Alors que la rubrique anglaise chapeautant l’article 21.2 indique «*Casual Employment*», la rubrique française indique «Emploi temporaire». Par contraste, la version française de l’expression «*a person employed on a casual basis*», à l’alinéa g) de la définition de «*employee*» (fonctionnaire) au paragraphe 2(1) de la LRTP, est «*employées à titre occasionnel*». Si le législateur avait eu l’intention, à l’article 21.2, de définir l’expression «*employées à titre occasionnel*» aux fins de la LRTP, il aurait

preceding section 21.2, as it did in the definition of “a person employed on a casual basis” in the PSSRA. It did not do so, although the very enactment, the *Public Service Reform Act*, S.C. 1992, c. 54, in which section 21.2 of the PSEA was introduced, also amended paragraph (g) of the definition of “employee”, the casual employment exclusion in the PSSRA. Parliament was looking at both provisions at the same time but made no effort to use the same French language in the heading to section 21.2 in the PSEA and the words in paragraph (g) of the definition of “employee” in the PSSRA.

[66] Finally, Desjardins J.A. is of the view that the amendment to paragraph (g) of the definition of “employee” in the PSSRA in the *Public Service Reform Act* was to make paragraph “(g)” consistent with paragraph 21.2 of the PSEA. Had that been Parliament’s intent, it surely would have said so as it was amending both Acts at the same time. On the contrary, I think by leaving the duration of employment out of the definition of “casual employment” in paragraph “(g)” in the PSSRA, it is more likely that Parliament was leaving it to a factual assessment of the circumstances of the employment by an adjudicator to determine if the employment was casual, unconstrained by a statutorily imposed duration.

[67] For all these reasons, I am of the respectful opinion that section 21.2 of the PSEA does not inform the meaning of the words “a person employed on a casual basis” for purposes of the PSSRA. That being the case, I am of the view that the adjudicator and the learned Motions Judge were correct in concluding that whether the respondent was employed on a casual basis, was to be decided having regard to the factual circumstances surrounding her employment. This could include as one consideration, her employment pursuant to section 21.2, but not be limited to the fact that merely because she was employed pursuant to section 21.2 of the PSEA, that she was automatically “a person employed on a casual basis” for purposes of the PSSRA.

assurément utilisé la même terminologie pour la rubrique chapeautant l’article 21.2 que celle utilisée pour la définition de l’expression «employées à titre occasionnel» contenue dans la LRTPF. Il ne l’a pas fait, même si la *Loi sur la réforme de la fonction publique*, L.C. 1992, ch. 54, la loi même qui a introduit l’article 21.2 de la LEFP, a également modifié l’alinéa g) de la définition de «fonctionnaire», qui exclut les employés temporaires de l’application de la LRTPF. Le législateur a examiné les deux dispositions en parallèle, mais n’a pas tenté d’uniformiser la terminologie française dans la rubrique chapeautant l’article 21.2 de la LEFP et dans les termes employés à l’alinéa g) de la définition de «fonctionnaire» contenue dans la LRTPF.

[66] En définitive, le juge Desjardins est d’avis que, par l’entremise de la *Loi sur la réforme de la fonction publique*, la modification apportée à l’alinéa g) de la définition de «fonctionnaire» prévue dans la LRTPF visait à rendre l’alinéa g) compatible avec l’article 21.2 de la LEFP. Si cela avait été le but du législateur, celui-ci en aurait certainement fait état, vu qu’il procédait à la modification des deux lois en même temps. Au contraire, j’estime qu’en omettant d’inclure la durée de l’emploi dans la définition d’«emploi temporaire» à l’alinéa g) dans la LRTPF, le législateur avait vraisemblablement l’intention de laisser à un arbitre le soin de décider si l’emploi était temporaire, à la suite d’une appréciation ponctuelle des circonstances de l’emploi qui n’aurait pas à prendre en compte une durée imposée par la loi.

[67] Pour tous ces motifs, je suis d’avis avec égards que l’article 21.2 de la LEFP ne précise pas le sens de l’expression «employées à titre occasionnel» aux fins de la LRTPF. Cela étant, j’estime que l’arbitre et le juge des requêtes ont à bon droit conclu que la question de savoir si l’intimée était employée à titre occasionnel devait être décidée à la lumière des circonstances factuelles entourant son emploi. Cette démarche pourrait comprendre, parmi les facteurs à prendre en considération, le fait qu’elle ait été employée en vertu de l’article 21.2, sans se restreindre toutefois au simple raisonnement selon lequel, étant employée en vertu de l’article 21.2 de la LEFP, l’intimée devait automatiquement être «employée [. . .] à titre occasionnel» au regard de la LRTPF.

[68] The appellant in this appeal does not challenge the adjudicator's findings of fact or common law considerations in determining that the respondent was not "a person employed on a casual basis". As this Court is not asked to review these findings and as I agree with the legal approach of the adjudicator and the Motions Judge, I would dismiss the appeal with costs.

[68] L'appelant dans l'instance ne conteste pas les conclusions de fait qu'a tirées l'arbitre ni les considérations de common law sur lesquelles elle s'est fondée pour statuer que l'intimée n'était pas «employée[s] à titre occasionnel». Comme la Cour n'a pas été sollicitée pour contrôler ces conclusions et comme je suis d'accord avec l'approche juridique adoptée par l'arbitre et le juge des requêtes, je suis d'avis de rejeter l'appel avec dépens.

¹ R.S.C., 1985, c. P-35 [now s. 2(1)] (as am. by S.C. 1992, c. 54, s. 32).

² R.S.C., 1985, c. P-33, [s. 21.2] assented to December 17 1992, [enacted] by the *Public Service Reform Act*, S.C. 1992, c. 54, s. 16.

³ A.B., at pp. 149, 150 and 151.

⁴ A.B., at p. 8.

⁵ In her grievance presentation, Ms. Marinos stated that she was dismissed for having failed to reveal to her superiors that she had received personal letters from inmates. A.B., at p. 239.

⁶ [1997] C.P.S.S.R.B. No. 47, at paras. 59, 63, 64, 68, 69 and 70.

⁷ *Canada (Director of Investigation and Research) v. Southam Inc.*, [1997] 1 S.C.R. 748, at para. 35 [pp. 766-767].

⁸ [1991] 1 S.C.R. 614.

⁹ [1968] S.C.R. 172, at p. 175.

¹⁰ [1988] 2 S.C.R. 1048, *per* Beetz J., at p. 1086.

¹¹ *Ibid.*

¹² [1998] 1 S.C.R. 982, at para. 28 [p. 1005].

¹³ *Canada Post Corp. v. C.U.P.W.*, [1989] 1 F.C. 176 (C.A.), at p. 190.

¹⁴ See Sopinka J.'s analysis to this effect in *Canada (Attorney General) v. Public Service Alliance of Canada* [1991] 1 S.C.R. 614, at pp. 630 ff.

¹⁵ S.C. 1992, c. 54, s. 16.

¹⁶ A.B., at p. 186.

¹⁷ *Interpretation Act*, R.S.C., 1985, c. I-21, s. 13.

¹⁸ *Interpretation Act*, R.S.C., 1985, c. I-21, s. 14.

¹⁹ [1984] 1 S.C.R. 357, at pp. 376-377.

²⁰ *Skoke-Graham v. The Queen*, [1985] 1 S.C.R. 106, at p. 120.

²¹ Beaupré, Rémi Michael, *Interpreting Bilingual Legislation*, 2nd ed., Carswell, 1986, at p. 29.

²² See s. 13 of the *Official Languages Act*, R.S.C., 1985 (4th Supp.), c. 31, and s. 12 of the *Interpretation Act*, R.S.C., 1985 c. I-21.

²³ *Canada. Treasury Board Manual. Personnel Management: Compensation* (Ottawa: Supply and Services Canada, 1996), c. 1-1, Appendix A.

¹ L.R.C. (1985), ch. P-35 [maintenant art. 2(1)] (mod. par L.C. 1992, ch. 54, art. 32).

² L.R.C. (1985), ch. P-33, [art. 21.2] édicté par la *Loi sur la réforme de la fonction publique*, L.C. 1992, ch. 54, art. 16, sanctionnée le 17 décembre 1992.

³ D.A., aux p. 149, 150 et 151.

⁴ D.A., à la p. 8.

⁵ Dans la présentation de son grief, M^{me} Marinos a déclaré qu'elle a été renvoyée pour ne pas avoir dévoilé à ses supérieurs qu'elle recevait des lettres personnelles de la part de détenus. D.A., à la p. 239.

⁶ [1997] C.R.T.F.P.C. n° 47 (QL), aux par. 62, 67, 68, 72, 73, 74.

⁷ *Canada (Directeur des enquêtes et recherches) c. Southam Inc.*, [1997] 1 R.C.S. 748, au par. 35 [p. 766 et 767].

⁸ [1991] 1 R.C.S. 614.

⁹ [1968] R.C.S. 172, à la p. 175.

¹⁰ [1988] 2 R.C.S. 1048, le juge Beetz, à la p. 1086.

¹¹ *Ibid.*

¹² [1998] 1 R.C.S. 982, au par. 28 [p. 1005].

¹³ *Société canadienne des Postes c. S.P.C.*, [1989] 1 C.F. 176 (C.A.), à la p. 190.

¹⁴ Voir l'analyse du juge Sopinka à cet égard dans l'arrêt *Canada (Procureur général) c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, [1991] 1 R.C.S. 614, aux p. 630 et ss.

¹⁵ L.C. 1992, ch. 54, art. 16.

¹⁶ D.A., à la p. 186.

¹⁷ *Loi d'interprétation*, L.R.C. (1985), ch. I-21, art. 13.

¹⁸ *Loi d'interprétation*, L.R.C. (1985), ch. I-21, art. 14.

¹⁹ [1984] 1 R.C.S. 357, aux p. 376 et 377.

²⁰ *Skoke-Graham c. La Reine*, [1985] 1 R.C.S. 106, à la p. 120.

²¹ Beaupré, Rémi Michael, *Interpreting Bilingual Legislation*, 2^e éd., Carswell 1986, à la p. 29.

²² Voir l'art. 13 de la *Loi sur les langues officielles*, L.R.C. (1985) (4^e suppl.), ch. 31, et l'art. 12 de la *Loi d'interprétation*, L.R.C. (1985), ch. I-21.

²³ *Canada. Manuel du Conseil du Trésor. Gestion du personnel: rémunération*. (Ottawa: Approvisionnement et Services Canada, ch. 1-1, appendice A.