

A-36-78

A-36-78

Mireille Dansereau (*Applicant*)

v.

National Film Board and Pierre-André Lachapelle (*Respondents*)Court of Appeal, Pratte, Ryan and Le Dain JJ.—
Montreal, April 27; Ottawa, May 12, 1978.

Judicial review — Labour relations — Refusal of National Film Board to renew freelancer's contract — Grievance instituted under Public Service Staff Relations Act — Grievor alleged refusal in contravention of collective agreement — Grievor claimed entitlement to remain in Board's employ as work existed and other freelancers were employed in work she could have done — Grievance dismissed by Adjudicator — Whether or not decision should be set aside — Federal Court Act, R.S.C. 1970 (2nd Supp.), c. 10, s. 28.

APPLICATION for judicial review.

COUNSEL:

M. Freiheit for applicant.
Pierre Delage for National Film Board.
No representative for Pierre-André Lachapelle.

SOLICITORS:

Stikeman, Elliott, Tamaki, Mercier & Robb,
Montreal, for applicant.
Deputy Attorney General of Canada for National Film Board.

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

PRATTE J.: This section 28 application is directed against a decision by an Adjudicator acting under the *Public Service Staff Relations Act*, R.S.C. 1970, c. P-35, dismissing the grievance filed by applicant as a result of the National Film Board's refusal to renew her contract of employment.

Applicant had been hired by the National Film Board for a one-year term which was to end on January 18, 1977, and which was extended by mutual agreement until February 28, 1977. It is agreed that, during her employment, applicant belonged to a bargaining unit represented by the NFB section of the Syndicat général du cinéma et

Mireille Dansereau (*Requérante*)

c.

L'Office national du film et Pierre-André Lachapelle (*Intimés*)Cour d'appel, les juges Pratte, Ryan et Le Dain—
Montréal, le 27 avril; Ottawa, le 12 mai 1978.

Examen judiciaire — Relations du travail — Refus de l'Office national du film de reconduire le contrat de la pigiste — Grief présenté en vertu de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique — La plaignante a allégué que le refus contrevient à la convention collective — Elle a prétendu avoir le droit de demeurer au service de l'Office parce qu'il y avait du travail et qu'on a employé d'autres pigistes à des tâches qu'elle-même aurait pu faire — Grief rejeté par l'arbitre — Cette décision doit-elle être annulée? — Loi sur la Cour fédérale, S.R.C. 1970 (2^e Supp.), c. 10, art. 28.

d DEMANDE d'examen judiciaire.

AVOCATS:

M. Freiheit pour la requérante.
Pierre Delage pour l'Office national du film.
Personne n'a comparu pour Pierre-André Lachapelle.

PROCUREURS:

Stikeman, Elliott, Tamaki, Mercier & Robb,
Montréal, pour la requérante.
Le sous-procureur général du Canada pour l'Office national du film.

Voici les motifs du jugement rendu en français

LE JUGE PRATTE: Cette demande faite en vertu de l'article 28 est dirigée contre une décision prononcée par un arbitre agissant en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique*, S.R.C. 1970, c. P-35. Par cette décision l'arbitre a rejeté le grief que la requérante avait présenté à la suite du refus de l'Office national du film de reconduire son contrat de travail.

La requérante avait été engagée par l'Office pour un terme d'un an qui devait prendre fin le 18 janvier 1977 et qui fut prolongé d'un commun accord jusqu'au 28 février 1977. Il est constant que, pendant la durée de son emploi, la requérante faisait partie d'une unité de négociation représentée par le Syndicat général du cinéma et de la

de la télévision, and that her working conditions were governed by the collective agreement for employees in the technical category signed November 13, 1975 by this Union and the National Film Board. The collective agreement contained, *inter alia*, the following two clauses:

13.03 A laid-off employee has priority for reinstatement during a period of eighteen (18) months from the date of his lay-off. Seniority is not interrupted if the employee is reinstated during that period.

40.01 The Employer maintains the principle and the practice of obtaining the services of regular employees and freelancers. It is agreed that services of freelancers shall not be obtained to circumvent the provisions of this agreement or to terminate employment of regular employees.

When applicant learned that her contract of employment would not be extended or renewed after February 28, 1977, she filed a grievance maintaining that she was entitled to remain in the employ of the Board. Alleging that there was work for her to do, since several freelancers were employed on tasks that she could well have done, she claimed that the Board's refusal to continue to employ her contravened article 40.01 of the collective agreement. This is the grievance that was dismissed in the decision that applicant seeks to have set aside.

In my opinion, the impugned decision is correct and applicant's application should therefore be dismissed.

Applicant had been hired for a specified term. Her employment would normally have come to an end upon expiry of the agreed time. This was not disputed by counsel for the applicant, who argued, however, that such a contract contravened the collective agreement since the stipulation of a term would cause the employee to lose his right under article 13.03 to priority in rehiring. This argument is not valid. Article 13.03 grants a right to employees who have been laid off. Article 2.10 of the agreement defines the expression "lay-off" as follows:

2.10 "Lay-off" means termination of employment because of lack of work;

An employee hired for a specific term is not laid off when this term expires, since the termination of his employment at that time is not due to lack of work but to the terms of the contract under which

télévision, section O.N.F., et que ses conditions de travail étaient régies par la convention collective relative aux employés de la catégorie technique conclue le 13 novembre 1975 par ce syndicat et l'Office national du film. Cette convention collective contenait, entre autres, les deux clauses suivantes:

13.03 Un employé mis à pied a priorité de rappel durant une période de dix-huit (18) mois à compter de la date de sa mise à pied. L'ancienneté n'est pas interrompue si l'employé est rappelé en deçà de cette période.

40.01 L'employeur maintient le principe et la pratique de retenir les services d'employés réguliers et de pigistes. Il est convenu que les services de pigistes ne doivent pas être retenus dans le but de contourner les dispositions de la convention collective ou pour mettre fin à l'emploi des employés réguliers.

Lorsque la requérante apprit que son contrat de travail ne serait ni prolongé ni renouvelé après le 28 février 1977, elle présenta un grief où elle affirmait avoir le droit de demeurer à l'emploi de l'Office. Alléguant qu'on avait du travail à lui confier, puisqu'on employait plusieurs pigistes à des tâches qu'elle-même pouvait très bien accomplir, elle prétendait que le refus de l'Office de continuer à l'employer contrevenait à l'article 40.01 de la convention collective. C'est ce grief qu'a rejeté la décision dont la requérante demande l'annulation.

La décision attaquée est, à mon avis, bien fondée et, à cause de cela, la demande de la requérante doit être rejetée.

La requérante avait été engagée pour un terme précis. Son emploi devait donc normalement prendre fin de lui-même à l'expiration du temps convenu. Cela, l'avocat de la requérante ne l'a pas contesté. Il a prétendu, cependant, que pareil contrat contrevient à la convention collective en ce que la stipulation d'un terme aurait pour effet de faire perdre à l'employé le droit que lui confère l'article 13.03 d'être réengagé par priorité. Cet argument ne vaut pas. L'article 13.03 accorde un droit à l'employé qui a été mis à pied. L'article 2.10 de la convention définit ainsi l'expression «mise à pied»:

2.10 «Mise à pied» signifie la cessation de l'emploi faute de travail;

L'employé engagé pour un temps déterminé n'est pas mis à pied lorsque le terme de son engagement arrive à expiration, car si son emploi cesse à ce moment-là ce n'est pas en raison du manque de

the employee was hired. Such an employee therefore has no rights under article 13.03 once the term for which he was hired comes to an end. In other words, the contract of employment for a specific term cannot be said to contravene article 13.03 of the agreement.

Counsel for the applicant maintained, however, that applicant lost her employment because "freelancers" were hired to do work that applicant could have done. The hiring of the freelancers was therefore prejudicial to the applicant and constitutes a breach of article 40.01 of the agreement.

In my view the Adjudicator was right to dismiss this argument. Article 40.01 confirms the employer's right to hire freelancers but prohibits him from exercising this right "to circumvent the provisions of this agreement or to terminate employment of regular employees." It is clear that in this case freelancers were not hired to "circumvent the provisions of this agreement", since nothing in the agreement gave applicant the right to a renewal or extension of her employment. As for the question of whether the freelancers in the case at bar were hired in order "to terminate [the] employment" of applicant, the Adjudicator replied that they were not because in his opinion the evidence presented to him did not establish "any causal relationship between the hiring of the freelancers and the termination of Mrs. Dansereau's employment which might have indicated that the employer had intended, in hiring the freelancers, to terminate Mrs. Dansereau's employment". I see nothing to add to this part of the Adjudicator's decision, which is based on a finding of fact which, according to the record, is accurate.

For these reasons, I would dismiss the application.

* * *

RYAN J.: I concur.

* * *

LE DAIN J.: I concur.

travail mais en vertu des termes mêmes du contrat d'engagement. Cet employé ne bénéficie donc d'aucun droit en vertu de l'article 13.03 lorsque le temps pour lequel on l'a employé arrive à sa fin. En d'autres mots, on ne peut dire que le contrat d'engagement pour un terme spécifié contrevienne à l'article 13.03 de la convention.

Mais, soutient l'avocat de la requérante, c'est parce que l'on a engagé des «pigistes» pour effectuer des travaux que la requérante aurait pu accomplir que celle-ci a perdu son emploi. L'emploi de pigistes a donc causé préjudice à la requérante et constitue une violation de l'article 40.01 de la convention.

L'arbitre a, avec raison me semble-t-il, rejeté cet argument. L'article 40.01 consacre le droit de l'employeur d'engager des pigistes; il lui interdit cependant d'exercer ce droit «dans le but de contourner les dispositions de la convention collective ou pour mettre fin à l'emploi des employés réguliers.» Il est clair que, dans ce cas, on n'a pas engagé de pigistes pour «contourner les dispositions de la convention» puisque rien dans la convention n'accordait à la requérante le droit à un renouvellement ou une prolongation de son emploi. Quant à la question de savoir si, en l'espèce, des pigistes avaient été employés «pour mettre fin à l'emploi» de la requérante, l'arbitre y a répondu négativement parce que, à son avis, la preuve qui lui avait été apportée n'établissait «aucune relation de cause à effet entre l'engagement de pigistes et la cessation d'emploi de M^{me} Dansereau qui aurait pu indiquer que l'employeur avait l'intention, en embauchant des pigistes, de mettre fin à l'emploi de M^{me} Dansereau.» Je ne vois rien à redire à cette partie de la décision de l'arbitre qui est fondée sur une constatation de fait dont le dossier ne permet pas de contester l'exactitude.

Pour ces motifs, je rejeterais la requête.

* * *

LE JUGE RYAN: Je suis d'accord.

* * *

LE JUGE LE DAIN: Je suis d'accord.