

T-3277-76

T-3277-76

**Pierre Isidore Girard (Plaintiff)**

v.

**The Queen (Defendant)**

Trial Division, Walsh J.—Montreal, February 22; Ottawa, March 4, 1977.

*Crown — Contract for personal services — Whether, without contractual agreement, plaintiff entitled to holiday pay pursuant to s. 40 of Canada Labour Code — Whether plaintiff employed pursuant to section 13, 14 or 16 of National Film Act — Exclusion of National Film Board from provisions of Canada Labour Code — Canada Labour Code, R.S.C. 1970, c. L-1, ss. 27(2) and 40 — National Film Act, R.S.C. 1970, c. N-7, ss. 10(1)(d), 13 and 14 — Public Service Staff Relations Act, R.S.C. 1970, c. P-35, s. 2.*

Plaintiff is claiming holiday pay under the provisions of the *Canada Labour Code* in the absence of any such entitlement having been agreed to in his contract with the National Film Board. Defendant admits that the plaintiff was employed by the Board but argues that the provisions of the Code do not apply.

*Held*, the claim is dismissed. At issue is not whether the plaintiff was an employee of the National Film Board within the meaning of the *Public Service Staff Relations Act*, but whether in the absence of any contractual agreement he is entitled to holiday pay. He could only be so entitled by virtue of section 40 of the *Canada Labour Code* and section 27 of the Code excludes from its provisions departments or agencies, such as the National Film Board, that are governed by the *Financial Administration Act*.

ACTION.

COUNSEL:

*Pierre Isidore Girard* appearing on his own behalf.

*Patricia Gariépy* for defendant.

SOLICITORS:

*Pierre Isidore Girard*, Montreal, for himself.

*Deputy Attorney General of Canada* for defendant.

*The following are the reasons for judgment rendered in English by*

WALSH J.: Plaintiff claims the sum of \$770.60 representing 4% of the amount of \$19,265 which he earned while working for the National Film

**Pierre Isidore Girard (Demandeur)**

c.

**a La Reine (Défenderesse)**

Division de première instance, le juge Walsh—Montréal, le 22 février; Ottawa, le 4 mars 1977.

*Couronne — Contrat de service personnel — Le demandeur a-t-il droit, en l'absence de convention à cet effet, à une indemnité à titre de congés payés conformément à l'art. 40 du Code canadien du travail? — Le demandeur est-il employé sous le régime des articles 13, 14 ou 16 de la Loi nationale sur le film? — L'Office national du film exclu des dispositions du Code canadien du travail — Code canadien du travail, S.R.C. 1970, c. L-1, art. 27(2) et 40 — Loi nationale sur le film, S.R.C. 1970, c. N-7, art. 10(1)(d), 13 et 14 — Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, S.R.C. 1970, c. P-35, art. 2.*

Le demandeur réclame une indemnité à titre de congés payés en vertu des dispositions du *Code canadien du travail*, une telle indemnité n'ayant pas été prévue dans son contrat avec l'Office national du film. La défenderesse admet que le demandeur a été employé par l'Office mais prétend que les dispositions du Code ne s'appliquent pas.

*Arrêt*: la demande est rejetée. La question en litige n'est pas de savoir si le demandeur était un employé de l'Office national du film au sens où l'entend la *Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique*, mais de savoir si, en l'absence de toute convention à cet effet, le demandeur a droit à une indemnité à titre de congés payés. Il y aurait droit en vertu seulement de l'article 40 du *Code canadien du travail* et l'article 27 du Code exclut de ses dispositions les ministères ou corporations, tel l'Office national du film, régis par la *Loi sur l'administration financière*.

ACTION.

AVOCATS:

*Pierre Isidore Girard* en son nom.

*Patricia Gariépy* pour la défenderesse.

h PROCUREURS:

*Pierre Isidore Girard*, Montréal, pour lui-même.

*Le sous-procureur général du Canada* pour la défenderesse.

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

LE JUGE WALSH: Le demandeur réclame la somme de \$770.60 à titre de congés payés suivant une série de contrats signés avec l'Office national

Board of Canada from September 1973 to July 1975, as a result of a series of contracts with them, as holiday pay during this period. Defendant admits that the amounts are correct but the date of the period of employment was up to September 8, 1975. It denies, however, that any holiday pay is due as the result of the terms of his employment and states that the provisions of the *Canada Labour Code*<sup>1</sup> do not apply in his case.

During the period in question he was employed as an assistant editor or sound editor on both French and English productions. With the exception of a series of invoices for the period between January and March 1974 when he simply invoiced the Board on a *per diem* basis varying between \$30 and \$40 a day and was paid these amounts without deductions his employment resulted from a series of contracts some calling for \$100 weekly payments and others for amounts of \$40, \$45, or \$50 a day payable every two weeks. These latter contracts calling for payment on a *per diem* basis have a clause stating that "statutory holidays falling within this period shall be considered as paid holidays". His pay slips indicate that deductions were made regularly for federal and provincial income tax, Quebec Hospital Insurance, Canada Pension Plan and Unemployment Insurance. On the other hand he was unable to join the union and no deductions were made for the public service pension plan nor for the medical plan nor was he required to take any oath of secrecy when taking up his employment.

He states that he worked a regular eight-hour day like anyone else and considers that he was a regular employee. As an example, in cases where he was merely rendering services to an employer, he submitted a number of invoices which he rendered from time to time to one Sonolab Inc. on an hourly basis for which he was paid the gross amount without any deductions.

<sup>1</sup> R.S.C. 1970, c. L-1.

du film du Canada. Cette somme représente 4% du traitement de \$19,265 touché par le demandeur durant sa période d'emploi à l'Office de septembre 1973 à juillet 1975. La défenderesse admet l'exactitude de ce montant mais affirme, par ailleurs, que l'emploi s'est terminé le 8 septembre 1975. Elle nie cependant devoir une indemnité pour des congés payés par suite des conditions d'emploi du demandeur et déclare que les dispositions du *Code canadien du travail*<sup>1</sup> ne s'appliquent pas en l'espèce.

Durant la période en question, le demandeur a été employé en qualité d'assistant monteur ou de monteur du son dans des productions françaises et anglaises. Il a fait parvenir à l'Office une série de factures englobant la période de janvier à mars 1974 et calculées selon un taux quotidien variant entre \$30 et \$40; il a reçu lesdites sommes sans déduction. A l'exception de ce mode de rémunération, son emploi provenait d'une série de contrats, quelques-uns prévoyant un salaire hebdomadaire de \$100 et d'autres, des montants de \$40, \$45 ou \$50 par jour payable à toutes les deux semaines. Cette dernière catégorie de contrats stipulait que: [TRADUCTION] «les jours fériés statutaires compris dans cette période seront considérés comme des congés payés». Ses fiches de paye indiquent que des montants affectés à l'impôt provincial et fédéral, à l'assurance-hospitalisation du Québec, au régime de pensions du Canada et à l'assurance-chômage étaient régulièrement déduits de ses traitements. Par contre, il n'a pu devenir membre du syndicat; il n'y a eu aucune retenue quant au régime de pension de la Fonction publique et au régime d'assurance-médicale; et on ne lui demanda pas de prêter un serment de discrétion au moment de son entrée en fonction.

Le demandeur déclare avoir effectué des journées normales de huit heures de travail, comme tout autre employé, et se considère comme un employé régulier. Dans les cas où il rendait simplement des services à un employeur, il a produit, à titre d'exemple, un certain nombre de factures, calculées selon un taux horaire, qu'il remettait de temps à autre à Sonolab Inc. et dont il recevait le montant brut.

<sup>1</sup> S.R.C. 1970, c. L-1.

Mr. Gilles Roy, the Assistant Personnel Director of the National Film Board, testified that there are several different types of employees. First there is the regular employee covered by section 13 of the *National Film Act*<sup>2</sup>. Subsection (3) of this section reads as follows:

(3) Subject to the plan of organization approved under this section and subject to subsection (4), the Board may appoint persons for a term or during pleasure to fill the positions established by the plan, prescribe their conditions of employment and provide for their promotion, salary and salary increases, but the provisions of the *Public Service Employment Act* relating to political partisanship and, where applicable, the condition of employment relating to payment of gratuity on death pursuant to the *Financial Administration Act* apply to the persons appointed under this section.

Subsection (4) provides that the appointment of such a person to a continuing position at a salary exceeding five thousand dollars is not effective until approved by the Governor in Council. Subsection (5) provides that such an employee shall take an oath of office and secrecy.

The second class of employee is covered by section 14 which reads as follows:

14. The Board may employ such persons in positions other than in continuing positions in the plan approved under section 13, as may be required from time to time for the operations of the Board and may determine their remuneration and conditions of employment.

Mr. Roy contends, however, that plaintiff's employment was by virtue of a series of contracts made pursuant to section 10(1)(d) of the Act which reads as follows:

10. (1) Subject to the direction and control of the Minister, the Board may, for the purposes for which it is established,

(d) enter into contracts in the name of the Board, including contracts for personal services;

Except for the period between January and March 1974, when plaintiff appears to have been employed on a *per diem* basis and paid accordingly on a separate form headed "Invoice for Goods and/or Services" which indicates that these were contracts for services and the 4% holiday pay would certainly not apply, plaintiff's employment was by a series of contracts in which the pay clause No. 2 is left blank to be filled in when the contract is negotiated. Apparently occasionally

Gilles Roy, directeur adjoint du personnel à l'Office national du film, a témoigné qu'il existait plusieurs catégories différentes d'employés. Premièrement, il y a l'employé régulier dont traite l'article 13 de la *Loi nationale sur le film*<sup>2</sup>. Le paragraphe (3) de cet article se lit comme suit:

(3) Sous réserve du plan d'organisation approuvé selon le présent article et sous réserve du paragraphe (4), l'Office peut nommer des personnes, pour une durée déterminée ou à titre amovible, qui occuperont les postes établis par le plan, prescrire les conditions de leur emploi et pourvoir à l'avancement, aux traitements et aux augmentations de traitement de ces personnes, mais les dispositions de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* concernant l'ingérence politique et, lorsqu'elle est applicable, la condition d'emploi relative au paiement d'une gratification au décès sous l'autorité de la *Loi sur l'administration financière*, s'appliquent aux personnes nommées en vertu du présent article.

Le paragraphe (4) prévoit que la nomination d'une telle personne à un poste continu comportant un traitement de plus de cinq mille dollars ne devient effective que si le gouverneur en conseil l'a approuvée. Le paragraphe (5) prévoit qu'un tel employé doit prêter un serment d'office et de discrétion.

L'article 14 traite de la deuxième catégorie d'employés. Il se lit comme suit:

14. L'Office peut employer, dans des charges autres que les postes continus se rattachant au plan approuvé selon l'article 13, les personnes requises, à l'occasion, pour les opérations de l'Office et il peut déterminer leur rémunération et les conditions de leur emploi.

Cependant, M. Roy prétend que le demandeur a été employé en vertu d'une série de contrats faits conformément à l'article 10(1)(d) de la Loi dont voici le libellé:

10. (1) Sous réserve de la direction et du contrôle du Ministre, l'Office peut, aux fins pour lesquelles il est établi,

d) conclure des contrats en son propre nom, y compris des contrats de services personnels;

A l'exception de la période de janvier à mars 1974, alors que le demandeur détenait, semble-t-il, un emploi quotidien et était payé en conséquence, tel qu'il appert d'une formule distincte intitulée «Facture pour marchandises et/ou services», sur laquelle on avait indiqué qu'il s'agissait de contrats d'entreprise et pour laquelle l'indemnité de 4% pour des congés payés ne pourrait certainement pas s'appliquer, le demandeur a été employé en vertu d'une série de contrats dont la clause n° 2,

<sup>2</sup> R.S.C. 1970, c. N-7.

<sup>2</sup> S.R.C. 1970, c. N-7.

such a negotiated pay clause calls for the payment of 4% holiday pay on termination but this was not the case in any of the contracts made with plaintiff. According to Mr. Roy he was engaged as a "pigiste". This is a term which is somewhat difficult to translate but the collective agreement between the National Film Board and Le Syndicat général du Cinéma et de la Télévision, Technical Category, Article 40 translates *pigisme* as freelancing. This Article reads as follows:

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.

40.02 The Employer agrees to consult the Syndicat every three months on the matter of utilization of freelancers.

According to Mr. Roy plaintiff's name was included on the list of freelancers sent to the union every three months. Unlike full-time employees they are free to take other employment at the same time if they wish. The reason they do not form part of the union is that their salaries vary according to the agreements made. While Mr. Roy contended that such freelance employees engaged under section 10(1)(d) normally are paid 10% to 15% more than similar full-time employees, which would compensate for the fact that they are not paid 4% vacation pay, plaintiff denies that he was receiving more. It was conceded that there is a variation in pay between the various freelancers as appears in fact from the different rates of pay paid to plaintiff himself under various agreements.

Mr. Roy further testified that at some time the National Film Board had requested an opinion as to whether unemployment insurance deductions should be made from such employees and the answer was in the affirmative. Since this was never appealed there is no decision by an Umpire under the *Unemployment Insurance Act* on this issue.

Two decisions of the Public Service Staff Relations Board were referred to. The first dated

relative au traitement, est laissée en blanc, de manière à y insérer le montant convenu au moment de la négociation du contrat. Il appert qu'en certaines occasions, une telle clause prévoit le paiement d'une indemnité de 4% pour des congés payés, à la fin du contrat. Mais ceci ne s'appliquait à aucun des contrats conclus avec le demandeur. Selon M. Roy, le demandeur a été employé en qualité de pigiste. L'article 40 de la négociation collective entre l'Office national du film et le Syndicat général du Cinéma et de la Télévision, catégorie technique, traite du pigisme et se lit comme suit:

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.

40.02 L'employeur s'engage à consulter à tous les trimestres le Syndicat sur l'utilisation des services de pigistes.

Selon M. Roy, le nom du demandeur figurait sur la liste des pigistes expédiée au syndicat à tous les trois mois. Contrairement aux employés à plein temps, ces pigistes ont le loisir d'exercer un autre emploi au même moment. Ils ne font pas partie du syndicat parce que leur traitement varie selon les ententes conclues. Bien que M. Roy ait prétendu que de tels pigistes employés en vertu de l'article 10(1)(d) reçoivent normalement des traitements de l'ordre de 10% à 15% plus élevés que les traitements touchés par des employés à plein temps occupant des fonctions semblables—ce qui a pour effet de les indemniser vu qu'ils ne reçoivent pas l'indemnité de 4% pour des congés payés—le demandeur nie avoir reçu plus d'argent. On a admis que les traitements entre les différents pigistes variaient, comme le démontrent effectivement les divers taux de traitement payés au demandeur lui-même en vertu de ces contrats.

M. Roy déclara de plus qu'à un certain moment, l'Office national du film avait demandé un avis afin de savoir s'il devait prélever sur les traitements touchés par ces employés, des cotisations d'assurance-chômage; la réponse fut affirmative. Puisque aucun appel ne fut interjeté de cette décision, il n'existe aucune décision rendue par un juge-arbitre en vertu de la *Loi sur l'assurance-chômage* permettant de résoudre cette question.

Deux décisions de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique ont été citées.

May 1, 1974, No. 147-8-7, is a decision by virtue of section 33 of the *Public Service Staff Relations Act* on application by Le Syndicat général du Cinéma et de la Télévision seeking to establish the affiliation of one Mr. Leblanc to its negotiation unit. Mr. Leblanc was employed by the National Film Board under somewhat similar conditions to plaintiff in the present case and at page 6 of the decision it is stated:

[TRANSLATION] Mr. Leblanc did the same work during the same working hours and under the same supervision as regular employees of the sound synchronization service.

At page 7 it is stated:

[TRANSLATION] The parties agree that persons employed as "pigistes" by respondent are not employees in the sense understood in the collective agreement or the *Public Service Staff Relations Act* and that they do not belong to a negotiation unit.<sup>3</sup>

Analyzing the provisions of section 2 of the *Public Service Staff Relations Act*<sup>4</sup> which reads as follows:

2. In this Act

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

(a) a person appointed by the Governor in Council under an Act of Parliament to a statutory position described in that Act,

(b) a person locally engaged outside Canada,

(c) a person whose compensation for the performance of the regular duties of his position or office consists of fees of office, or is related to the revenue of the office in which he is employed,

(d) a person not ordinarily required to work more than one-third of the normal period for persons doing similar work,

(e) a person who is a member or special constable of the Royal Canadian Mounted Police or who is employed by that Force under terms and conditions substantially the same as those of a member thereof,

(f) a person employed on a casual or temporary basis, unless he has been so employed for a period of six months or more,

(g) a person employed by or under the Board, or

<sup>3</sup> Plaintiff testified that eventually he paid union dues voluntarily hoping that the union would in due course be enabled to include the *pigistes* in the negotiating unit, but in the absence of a change in the collective agreement this is irrelevant.

<sup>4</sup> R.S.C. 1970, c. P-35.

La première, en date du 1<sup>er</sup> mai 1974 et portant le n<sup>o</sup> 147-8-7, est rendue aux termes de l'article 33 de la *Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique*. Dans cette affaire, le requérant, le Syndicat général du Cinéma et de la Télévision, cherchait à établir l'affiliation d'un certain M. Leblanc, à son unité de négociation. Les conditions d'emploi de M. Leblanc à l'Office national du film étaient semblables à celles du demandeur dans la présente affaire. On peut lire, à la page 6 de la décision:

M. Leblanc a accompli les mêmes fonctions, selon le même horaire de travail et sous la même surveillance que les employés réguliers du service de synchronisation des épreuves.

Et à la page 7:

Les parties conviennent que les personnes embauchées comme pigistes par l'intimé ne sont pas des employés au sens où l'entend la convention collective ou la *Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique* et qu'ils n'appartiennent pas à l'unité de négociation.<sup>3</sup>

Après analyse des dispositions de l'article 2 de la *Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique*<sup>4</sup> qui se lit comme suit:

2. Dans la présente loi

«employé» désigne une personne employée dans la Fonction publique, sauf

a) une personne que le gouverneur en conseil, en vertu d'une loi du Parlement, nomme à un poste statutaire décrit dans cette loi,

b) une personne recrutée sur place hors du Canada,

c) une personne dont la rétribution pour l'exercice des fonctions normales de son poste ou de sa charge consiste en honoraires ou est en rapport avec le revenu du bureau dans lequel elle est employée,

d) une personne qui d'ordinaire n'est pas astreinte à plus du tiers de la durée normale de travail exigée des personnes exécutant des tâches semblables,

e) une personne qui est membre ou constable spécial de la Gendarmerie royale du Canada ou qui est employée par cette Gendarmerie à des conditions sensiblement les mêmes que celles qui s'appliquent à un de ses membres,

f) une personne employée à titre occasionnel ou temporaire, à moins qu'elle n'ait été ainsi employée pour une période de six mois ou plus,

g) une personne employée par la Commission ou qui relève de son autorité, ou

<sup>3</sup> Le demandeur a témoigné qu'il a éventuellement versé au syndicat des cotisations—et ce, volontairement—dans l'espoir que le syndicat pourrait, en temps opportun, inclure les «pigistes» dans l'unité de négociation mais, à défaut d'une modification dans la convention collective, ceci n'a aucune importance.

<sup>4</sup> S.R.C. 1970, c. P-35.

(h) a person employed in a managerial or confidential capacity,

and for the purposes of this definition a person does not cease to be employed in the Public Service by reason only of his ceasing to work as a result of a strike or by reason only of his discharge contrary to this or any other Act of Parliament;

and 10(1)(d) of the *National Film Act* (*supra*) the decision concludes at page 11 that section 2 of the *Public Service Staff Relations Act* does not exclude its application to persons such as Mr. Leblanc who have been employed continuously for over six months, and that as a result he is included in the definition of an employee within the said section 2 of the *Public Service Staff Relations Act*.

After referring to the terms of the contract of employment and to sections 13, 14 and 10(1)(d) of the *National Film Act*, the Board concluded that Mr. Leblanc had never at any time been appointed to a regular position and therefore remained a freelance employee despite the fact that he was working by virtue of a series of personal service contracts with his employers and hence could not be considered as affiliated with a negotiating unit of the petitioner.

Another decision was made by the Public Service Staff Relations Board on November 18, 1976, bearing No. 143-8-160 in which Le Syndicat général du Cinéma et de la Télévision were petitioners seeking to be accredited as a negotiation unit for persons attached to the National Film Board by an employment contract for at least six months and obliged to spend one third of the normal working time required from members of the technical unit doing similar work. That application was heard on the basis that these workers were subject to the same supervision, working at the same place and under the same working conditions, and that in some cases they benefited from some of the social advantages such as paid annual holidays and statutory holidays and overtime pay. The persons in question were employed by virtue of section 10(1)(d) of the Act and did not take the oath of office required by section 13(5) and were not required to contribute to the retirement pension fund established by virtue of the *Public Service Superannuation Act*. This decision again referred

h) une personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles,

et, aux fins de la présente définition, une personne ne cesse pas d'être employée dans la Fonction publique du seul fait qu'elle a cessé de travailler par suite d'une grève ou du seul fait qu'elle a été congédiée contrairement à la présente loi ou à quelque autre loi du Parlement;

et de l'article 10(1)d) de la *Loi nationale sur le film* (précitée), la Commission a conclu à la page 11 que l'article 2 de la *Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique* n'exclue pas les personnes qui, comme M. Leblanc, ont détenu un emploi de façon continue pendant plus de six mois et que, par conséquent, M. Leblanc est compris dans la définition d'un employé donnée à l'article 2 de la *Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique*.

Après s'être reportée aux termes du contrat d'emploi, aux articles 13 et 14 et 10(1)d) de la *Loi nationale sur le film*, la Commission a conclu que M. Leblanc n'avait, à aucun moment, été nommé à un poste continu à titre d'employé régulier et que, par conséquent, il demeurait un pigiste nonobstant le fait qu'il travaillait en vertu d'une série de contrats de services personnels conclus avec ses employeurs et que, partant, il ne pouvait pas être affilié à l'une des unités de négociation du requérant.

La Commission des relations de travail dans la Fonction publique a rendu une autre décision en date du 18 novembre 1976 et portant le n° 143-8-160. Dans cette affaire, le requérant, soit le Syndicat général du Cinéma et de la Télévision, cherchait à être accrédité à titre d'agent négociateur pour les personnes liées à l'Office national du film par un contrat de service personnel d'au moins six mois et astreintes à plus du tiers de la durée normale de travail exigée des membres de la catégorie technique exécutant des tâches semblables. La demande était fondée sur le fait que ces travailleurs faisaient l'objet de la même surveillance, travaillaient au même endroit et dans les mêmes conditions de travail et, dans certains cas, avaient droit à certains avantages sociaux, tels que congés annuels et jours fériés statutaires payés et heures supplémentaires rémunérées. Les personnes en cause étaient employées en vertu de l'article 10(1)d) de la Loi, n'avaient pas prêté le serment d'office exigé par l'article 13(5) et n'étaient pas tenues de contribuer au fonds de retraite établi par

to the definition of "employee" in the *Public Service Staff Relations Act* (*supra*). It also referred to the definition of "Public Service" in section 2 of this Act which reads as follows:

"Public Service" means the several positions in or under any department or other portion of the public service of Canada specified from time to time in Schedule I;

The National Film Board comes within Part II of Schedule I and is therefore a "separate employer" within the meaning of the definition of "employer" in section 2 which reads as follows:

"employer" means Her Majesty in right of Canada as represented by,

(a) in the case of any portion of the public service of Canada specified in Part I of Schedule I, the Treasury Board, and

(b) in the case of any portion of the public service of Canada specified in Part II of Schedule I, the separate employer concerned;

The Board concluded that there is no doubt that persons employed by virtue of section 13(3) or 14 of the *National Film Act* are persons employed in the Public Service and as a consequence "employees" in the sense of the *Public Service Staff Relations Act*. It concluded however that persons employed by virtue of section 10(1)(d) of the Act do not occupy "positions" within the meaning of the definition of "Public Service", are therefore not employees within the meaning of the *Public Service Staff Relations Act*, and that only such employees can be represented by an accredited negotiating agent.

This Court is bound neither by the decision of the Minister of National Revenue in connection with the deduction of unemployment insurance contributions from plaintiff's remuneration, nor by the two decisions of the Public Service Staff Relations Board although such decisions are of considerable interest in deciding the present action. On the facts it is clear that in most respects plaintiff's employment more closely resembled a contract of personal service than a contract for services. There are other factors referred to above, however, which indicate that he could not be considered as an

la *Loi sur la pension de la Fonction publique*. Cette décision renvoie encore une fois à la définition d'«employé» contenue dans la Loi précitée. Elle fait aussi référence à la définition de «Fonction publique» contenue à l'article 2 de cette loi dont voici le libellé:

«Fonction publique» désigne l'ensemble des postes qui sont compris dans un ministère, département ou autre élément de la fonction publique du Canada que spécifie à l'occasion l'annexe I, ou qui en relèvent;

L'Office national du film est compris dans la Partie II de l'annexe I et est, par conséquent, un «employeur distinct» au sens de la définition d'«employeur» contenue dans l'article 2 qui se lit comme suit:

«employeur» désigne Sa Majesté du chef du Canada représentée,

a) dans le cas de tout élément de la fonction publique du Canada que spécifie la Partie I de l'annexe I, par le conseil du Trésor, et

b) dans le cas de tout élément de la fonction publique du Canada que spécifie la Partie II de l'annexe I, par l'employeur distinct qui est en cause;

La Commission a conclu qu'il ne faisait aucun doute que les personnes embauchées en vertu de l'article 13(3) ou de l'article 14 de la *Loi nationale sur le film* sont des personnes employées dans la Fonction publique et, par conséquent, elles sont des «employées» au sens où l'entend la *Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique*. Par ailleurs, elle a conclu que les personnes embauchées en vertu de l'article 10(1)(d) de la Loi n'occupent pas des «postes» au sens de la définition de «Fonction publique», ne sont donc pas des employées au sens de la *Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique*, et que seuls ces employés peuvent être représentés par un agent négociateur accrédité.

La présente cour n'est liée ni par la décision du ministre du Revenu national relative au prélèvement sur la rémunération du demandeur de cotisations versées à l'assurance-chômage, ni par les deux décisions rendues par la Commission des relations de travail dans la Fonction publique, bien que ces décisions présentent un intérêt considérable quant à la solution du présent litige. En ce qui concerne les faits, il est clair qu'à plusieurs égards, l'emploi du demandeur ressemble beaucoup plus à un contrat de service personnel qu'à un contrat d'entreprise. Il existe cependant d'autres facteurs,

employee of the National Film Board within the meaning of the *Public Service Staff Relations Act* in view of the manner of his appointment. The issue in the present case is not whether his employment came within the terms of the *Public Service Staff Relations Act*, however, which was the issue in the two cases referred to, but merely whether in the absence of specific reference to it in various employment contracts he is entitled to 4% holiday pay. In the absence of such specific agreement his only right to same would be by virtue of section 40 of the *Canada Labour Code*. Section 27(2) of that Act, which comes within Part III dealing with standard hours, wages, vacations and holidays, reads as follows:

27. (2) This Part applies to and in respect of any corporation established to perform any function or duty on behalf of the Government of Canada other than a corporation that is a department under the *Financial Administration Act*.

Unfortunately for plaintiff the National Film Board is a department under the *Financial Administration Act*<sup>5</sup> being designated as such by virtue of Order in Council 1903 of 1952. It therefore does not come within the provisions of Part III of the *Canada Labour Code*. Plaintiff's claim for holiday pay must therefore fail.

Since the issue has apparently never been raised before, and on the facts plaintiff had considerable justification for feeling that he was so entitled, I exercise my discretion in dismissing his action, as I am obliged to do, by doing so without costs.

<sup>5</sup> R.S.C. 1970, c. F-10.

cités plus haut, indiquant que le demandeur ne pouvait être considéré comme un employé de l'Office national du film au sens où l'entend la *Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique*, vu la façon dont il a été nommé à son poste. Le point en litige dans l'affaire qui nous intéresse n'est pas de savoir si l'emploi du demandeur rencontrait les dispositions de la *Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique*—c'était, par contre, le point dans les deux affaires susmentionnées—mais simplement de savoir si, en l'absence de toute disposition spécifique à cet effet dans les différents contrats d'emploi, le demandeur avait droit à l'indemnité de congés payés de 4%. En l'absence de toute convention à cet effet, il y aurait droit en vertu seulement de l'article 40 du *Code canadien du travail*. L'article 27(2) de cette loi, compris dans la Partie III traitant de la durée normale du travail, du salaire, des vacances et des jours fériés, se lit comme suit:

27. (2) La présente Partie s'applique à toute corporation établie pour remplir une fonction ou une attribution pour le compte du gouvernement du Canada, à l'exception des corporations qui sont des ministères aux termes de la *Loi sur l'administration financière*.

Malheureusement pour le demandeur, l'Office national du film est un ministère aux termes de la *Loi sur l'administration financière*<sup>5</sup> et désigné comme tel en vertu du décret n° 1903 de 1952. L'Office est par conséquent exclu des dispositions de la Partie III du *Code canadien du travail*. Le redressement sollicité par le demandeur afin d'obtenir des congés payés doit, par conséquent, être rejeté.

Puisque la Cour n'a apparemment jamais été saisie de cette question auparavant, et vu le fait que le demandeur croyait qu'il était amplement justifié à demander ce redressement, j'exercerai mon pouvoir discrétionnaire en rejetant son action, comme je suis tenu de le faire, mais ce, sans frais.

<sup>5</sup> S.R.C. 1970, c. F-10.