

A-267-77

A-267-77

**In re the Unemployment Insurance Act, 1971 and in re Judith S. Dick (Applicant)**

Court of Appeal, Pratte and Heald JJ. and Smith D.J.—Winnipeg, October 18; Ottawa, November 21, 1977.

*Judicial review — Unemployment insurance — Eligibility for benefits — Teacher on leave of absence for maternity reasons — Lump sum received pursuant to contract formula — Declared ineligible for July benefits — Contract deemed continuing and lump sum deemed salary paid for July, under Regulation 173(4) — Whether or not Umpire erred in holding contract not terminated — Federal Court Act, R.S.C. 1970 (2nd Supp.), c. 10, s. 28 — Unemployment Insurance Act, 1971, S.C. 1970-71-72, c. 48, s. 21(2) — Unemployment Insurance Regulations, SOR/71-324, s. 173(4).*

This section 28 application seeks to set aside an Umpire's decision that dismissed applicant's appeal from a Board of Referees and held her disentitled to benefits. The applicant, a teacher who took a leave of absence for maternity reasons in March 1976, received a lump sum adjustment to her final pay pursuant to a formula in her employment contract, and began to receive unemployment benefits shortly after. She was informed, however, that she was not entitled to benefits for July. It was argued that the contract was of a continuing nature and that the lump sum represented salary for July, pursuant to Regulation 173(4). The crucial question before the Umpire was whether or not the contract had terminated.

*Held*, the application is allowed and the matter is referred back for decision based on the facts. The Umpire's decision, that applicant's contract of employment had not been terminated, was based on the assumption that other umpires had established the principle. This assumption is wrong in law. Whether or not a "leave of absence" may or may not imply a termination of contract, and whether or not a teacher's employment contract is terminated on her taking maternity leave must be determined in light of all the circumstances of each case.

**APPLICATION for judicial review.**

**COUNSEL:**

*D. A. Booth* for applicant.  
*S. M. Lyman* for respondent.

**SOLICITORS:**

*Gallagher & Co.*, Winnipeg, for applicant.  
*Deputy Attorney General of Canada* for respondent.

**In re la Loi de 1971 sur l'assurance-chômage et in re Judith S. Dick (Requérante)**

<sup>a</sup> Cour d'appel, les juges Pratte et Heald et le juge suppléant Smith—Winnipeg, le 18 octobre; Ottawa, le 21 novembre 1977.

*Examen judiciaire — Assurance-chômage — Admissibilité aux prestations — Enseignante en congé de maternité autorisé*  
<sup>b</sup> — *Montant global reçu conformément à une clause du contrat — Déclarée inadmissible aux prestations pour le mois de juillet — Contrat réputé être en vigueur et la somme globale réputée être le salaire payé pour le mois de juillet, conformément à l'art. 173(4) des Règlements — Le juge-arbitre a-t-il erré en décidant que le contrat n'avait pas pris fin? — Loi sur la Cour fédérale, S.R.C. 1970 (2<sup>e</sup> Supp.), c. 10, art. 28 — Loi de 1971 sur l'assurance-chômage, S.C. 1970-71-72, c. 48, art. 21(2) — Règlements sur l'assurance-chômage, DORS/71-324, art. 173(4).*

La présente demande en vertu de l'article 28 vise à faire annuler une décision d'un juge-arbitre qui a rejeté l'appel de la requérante de la décision du conseil arbitral et jugé qu'elle était inadmissible aux prestations. La requérante, une enseignante ayant pris un congé de maternité autorisé en mars 1976, a reçu un montant global à titre de rajustement à son paiement final conformément à la disposition contenue dans son contrat de travail et a commencé à recevoir, peu de temps après, ses prestations d'assurance-chômage. Elle a toutefois été informée qu'elle était inadmissible aux prestations réclamées pour le mois de juillet. On a fait valoir que le contrat demeurait en vigueur et que le montant global représentait le salaire pour juillet, conformément à l'article 173(4) des Règlements. La question importante à laquelle le juge-arbitre devait répondre était de savoir si le contrat avait pris fin.

*Arrêt*: la demande est accueillie et la question est renvoyée pour être tranchée à partir des faits. En décidant que le contrat de travail n'avait pas pris fin, le juge-arbitre a pris pour acquis que d'autres juges-arbitres avaient établi le principe. Cette hypothèse est inexacte en droit. La question de savoir si un «congé autorisé» peut ou non signifier une cessation du contrat de travail et la question de savoir si le contrat de travail d'une enseignante prend fin en cas de congé de maternité doivent être décidées à la lumière de toutes les circonstances qui entourent chaque cas particulier.

<sup>h</sup> **DEMANDE d'examen judiciaire.**

**AVOCATS:**

<sup>i</sup> *D. A. Booth* pour la requérante.  
*S. M. Lyman* pour l'intimée.

**PROCUREURS:**

<sup>j</sup> *Gallagher & Co.*, Winnipeg, pour la requérante.  
*Le sous-procureur général du Canada* pour l'intimée.

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

PRATTE J.: This is a section 28 application to set aside a decision of an Umpire under Part V of the *Unemployment Insurance Act, 1971*<sup>1</sup>. By that decision, the Umpire dismissed the applicant's appeal from a decision of a Board of Referees and held that she was not entitled to the maternity benefits she had claimed for the month of July, 1976.

The facts which gave rise to the decision of the Board of Referees are summarized as follows in the Umpire's decision:

The claimant was employed as a teacher under contract with the Winnipeg School Division No. 1. Under the agreement dated May 5, 1970, she was to be paid a salary "at the rate of the schedule contained in the Winnipeg Division Association's Collective Agreement . . . in twelve equal monthly payments . . ." The agreement included the following proviso:

Provided that in the event of the Teacher withdrawing from the service of the Division during his year of service and before completing such year, the final payment shall be so adjusted that the Teacher shall receive for the part of the year taught such fraction of the salary of the whole year as the number of days taught is to 200 days (which said 200 days is the total number of teaching days in a normal school year). In reckoning the days taught all legitimate sick leave shall be included.

On March 26, 1976, she filed a claim for benefit giving her reason for separation as pregnancy, stating that she was on "leave of absence" for maternity purposes, and that she intended to return to her employment in September 1977. She received from her employer a lump sum payment of \$1,878.07 as an adjustment under the above reported proviso. Her salary was yearly \$15,952.04, monthly \$1,329.33 and weekly \$306.77.

Her application for maternity benefits was duly received and processed and after the usual two week waiting period her benefit payment commenced April 11, 1976, and under subsection 30(2) of the Act would have run for fifteen weeks, or to July 24, 1976.

She was, however, informed on July 15, 1976, by the insurance officer of the Commission that she was disentitled under subsection 21(2) of the Act in that "you have not proved that you were unemployed in that you received your usual remuneration for the full working week and your contract of service continues". A Board of Referees was unanimous in maintaining the decision of the officer.

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

LE JUGE PRATTE: Il s'agit en l'espèce d'une demande en vertu de l'article 28 visant à faire annuler une décision d'un juge-arbitre rendue en vertu de la Partie V de la *Loi de 1971 sur l'assurance-chômage*<sup>1</sup>. Par cette décision, le juge-arbitre a rejeté l'appel de la décision du conseil arbitral interjeté par la requérante et a jugé qu'elle ne pouvait pas bénéficier des prestations (de maternité) qu'elle avait réclamées pour le mois de juillet 1976.

Les faits qui ont donné lieu à la décision du conseil arbitral sont résumés comme suit dans la décision du juge-arbitre:

La prestataire travaillait en vertu d'un contrat d'enseignement pour la division n° 1 des écoles de Winnipeg. En vertu de la convention collective en date du 5 mai 1970, elle devait être payée au taux de la grille salariale prévue dans la convention collective de l'Association des enseignants de la division de Winnipeg . . . en douze versements mensuels égaux . . . ». La convention contenait notamment la disposition suivante:

Attendu que si l'enseignant quitte son emploi à la division au cours de son année de service et avant la fin de cette année, le paiement final sera rajusté de façon que l'enseignant reçoive au titre de la partie de l'année au cours de laquelle il a enseigné une portion du salaire pour l'année entière qui correspond au nombre de jours enseignés sur le nombre total normal de jours d'enseignement, soit 200 jours dans une année scolaire normale. Lors du calcul des jours d'enseignement, tous les congés de maladie auxquels l'enseignant a droit seront inclus.

Le 26 mars 1976, la prestataire a déposé une demande de prestations dans laquelle elle indiquait avoir quitté son emploi parce qu'elle était enceinte et déclarait être en congé de maternité autorisé, et avoir l'intention de reprendre son emploi en septembre 1977. Elle a reçu de son employeur un montant global de \$1,878.07 à titre de rajustement aux termes de la disposition citée ci-dessus. Elle gagnait \$15,972.04 par année soit \$1,329.33 par mois et \$306.77 par semaine.

Sa demande de prestations a été dûment reçue et traitée; après les deux semaines habituelles du délai de carence, le versement des prestations a commencé le 11 avril 1976 et devait conformément au paragraphe 30(2) de la Loi se poursuivre pendant quinze semaines soit jusqu'au 24 juillet 1976.

Le 15 juillet 1976 la prestataire a cependant été informée par un fonctionnaire de l'assurance de la Commission qu'elle était inadmissible aux prestations aux termes du paragraphe 21(2) de la Loi parce qu'elle n'avait pas prouvé qu'elle était en chômage vu qu'elle avait reçu sa rémunération habituelle pour la semaine entière de travail et que son contrat de service était toujours valide. Un conseil arbitral a confirmé à l'unanimité la décision du fonctionnaire.

<sup>1</sup> S.C. 1970-71-72, c. 48.

<sup>1</sup> S.C. 1970-71-72, c. 48.

Section 21(2) of the *Unemployment Insurance Act, 1971* reads as follows:

21. ...

(2) A week during which a claimant's contract of service continues and in respect of which he receives or will receive his usual remuneration for a full working week, is not a week of unemployment, notwithstanding that the claimant may be excused from the performance of his normal duties or does not in fact have any duties to perform at that time.

The position of the Commission was that the applicant's contract of employment had not been terminated when she left her work on March 26, 1976, and that the sum of \$1,878.07 that she had then received represented, in effect, her salary for the months of July and August. That was the view which was also adopted by the Board of Referees and by the Umpire who, after stating that the applicant's contract of employment had not been terminated, invoked Regulation 173(4) to justify the allocation of the \$1,878.07 to the months of July and August, 1976. Regulation 173(4) reads as follows:

173. ...

(4) Wages or salary payable to a claimant under a contract of employment without the performance of services and monies payable in consideration of a claimant returning to or commencing work with an employer shall be allocated to the period for which such wages, salary or monies, as the case may be, are payable.

The crucial question that the Umpire had to answer was whether or not the applicant's employment contract had come to an end on March 26, 1976.<sup>2</sup> If that question was resolved in the affirmative, it followed that the \$1,878.07 had been paid to the applicant "for the part of the year taught", pursuant to the provision of the contract of employment quoted by the Umpire in his decision, and could not have been allocated as if it had been paid as salary for the months of July and August. On the other hand, if the question was answered in the negative, it necessarily followed that the payment of the \$1,878.07 would have been a payment in advance of salary for the summer months.

<sup>2</sup> Contrary to what certain passages of the Umpire's decision may seem to imply, that question must not be confused with the question whether the applicant had been separated from her employment so as to have had an "interruption of earnings" within the meaning of section 2(n). In my view, a separation from employment does not necessarily imply a termination of the contract of employment.

L'article 21(2) de la *Loi de 1971 sur l'assurance-chômage* se lit comme suit:

21. ...

(2) Une semaine durant laquelle se poursuit un contrat de louage de services d'un prestataire et pour laquelle celui-ci reçoit ou recevra sa rémunération habituelle pour une semaine entière de travail, n'est pas une semaine de chômage, même si le prestataire peut être dispensé de l'exercice de ses fonctions normales ou n'a en fait aucune fonction à exercer à ce moment-là.

Selon la Commission, le contrat de travail de la requérante n'avait pas pris fin quand elle a quitté son poste le 26 mars 1976, et la somme de \$1,878.07 qu'elle a alors reçue représentait, en fait, son salaire pour les mois de juillet et août. Ce raisonnement a été également adopté par le Conseil arbitral ainsi que par le juge-arbitre qui, après avoir déclaré que le contrat de travail de la requérante n'avait pas pris fin, ont cité l'article 173(4) des Règlements pour justifier le versement de la somme de \$1,878.07 pour les mois de juillet et août 1976. L'article 173(4) des Règlements se lit comme suit:

173. ...

(4) La rémunération payable à un prestataire aux termes d'un contrat de travail, sans que soient fournis des services, ou la somme payable par un employeur à un prestataire pour qu'il revienne au travail ou qu'il accepte un emploi, doit être répartie sur la période pour laquelle elle est payable.

La question importante à laquelle le juge-arbitre devait répondre, était de savoir si le contrat de travail de la requérante avait pris fin le 26 mars 1976.<sup>2</sup> Dans l'affirmative, il en résultait que la somme de \$1,878.07 avait été versée à la requérante «au titre de la partie de l'année au cours de laquelle elle a enseigné», conformément à la disposition du contrat de travail cité par le juge-arbitre dans sa décision, et que la somme pouvait être considérée comme versée à titre de salaire pour les mois de juillet et août. Dans la négative par contre, il en résultait nécessairement que le paiement de la somme de \$1,878.07 était une avance de salaire pour les mois d'été.

<sup>2</sup> Contrairement à ce que certains passages de la décision du juge-arbitre peuvent laisser entendre, cette question ne doit pas être confondue avec celle de savoir si la requérante avait cessé son emploi et de manière à subir un «arrêt de rémunération» au sens de l'article 2(n). A mon avis, une cessation d'emploi n'implique pas nécessairement la fin du contrat de travail.

The Umpire, as I already said, stated that the applicant's contract of employment had not been terminated. As I read his decision, he made that statement because he assumed it to be established by decisions of other umpires that the teacher who takes a maternity leave does not, thereby, terminate her contract of employment. This, in my view, is an assumption which is wrong in law. Whether or not a teacher's contract of employment is terminated when she takes a maternity leave must be decided in the light of all the circumstances of each specific case. What is called a "leave of absence" may or may not imply a termination of the contract of employment. One cannot determine this question without having regard to all the circumstances, *inter alia*,

(a) the conditions of the contract of employment, including any relevant provisions of an applicable collective agreement;

(b) the length of the leave of absence in relation to the term of the employment contract;

(c) the conditions on which the leave of absence is granted to the employee. (Will the employee continue to derive benefits from the employment contract during the leave of absence? Has the employee the assurance of being reinstated at the end of the leave?)

I am therefore of the view that the decision of the Umpire should be set aside and that the matter should be referred back to him for decision on the basis that the question whether the applicant's contract of employment was terminated must be decided in the light of all the circumstances of this case as disclosed by the evidence already adduced as well as by any further evidence that, in the Umpire's discretion, might be adduced.

\* \* \*

HEALD J.: I concur.

\* \* \*

SMITH D.J.: I concur.

Comme je l'ai déjà mentionné, le juge-arbitre a déclaré que le contrat de travail de la requérante n'avait pas pris fin. On peut lire dans sa décision qu'il a fait cette déclaration en prenant pour acquis que d'autres décisions de juges-arbitres avaient établi que la mise en congé de maternité de l'enseignante ne met pas fin à son contrat de travail. A mon avis, cette hypothèse qu'il a acceptée est inexacte en droit. La question de savoir si le contrat de travail d'un enseignant prend fin en cas de congé de maternité, doit être décidée à la lumière de toutes les circonstances qui entourent chaque cas particulier. Ce qui est appelé un «congé autorisé» peut signifier ou ne pas signifier une cessation du contrat de travail. On ne peut trancher cette question sans tenir compte de toutes les circonstances, notamment

a) les conditions du contrat de travail y compris toutes les dispositions pertinentes d'une convention collective applicable;

b) la durée du congé autorisé par rapport à la durée du contrat de travail;

c) les conditions auxquelles le congé autorisé a été accordé à l'employé. (L'employé continuera-t-il à bénéficier des avantages accordés par le contrat de travail pendant le congé autorisé? L'employé est-il assuré d'être réintégré à la fin de son congé?)

En conséquence je suis d'avis que la décision du juge-arbitre doit être annulée et que la question doit lui être renvoyée pour qu'il rende une décision sur la base que la question de savoir s'il y a eu cessation du contrat de travail de la requérante doit être tranchée à la lumière de toutes les circonstances de cette affaire révélées par les preuves déjà présentées de même que par toutes autres preuves dont il peut autoriser la production.

h

\* \* \*

LE JUGE HEALD: Je souscris.

\* \* \*

LE JUGE SUPPLÉANT SMITH: Je souscris.