

A-289-77

A-289-77

Attorney General of Canada (Applicant)

v.

C. Gray (Respondent)

Court of Appeal, Pratte, Heald and Urie JJ.—
Ottawa, October 3 and 7, 1977.

Judicial review — Public Service — Labour relations — Contract — “Lay-off” due to strike by other employees — Applicability of “severance pay” provisions of collective agreement — Federal Court Act, R.S.C. 1970 (2nd Supp.), c. 10, s. 28 — Public Service Employment Act, R.S.C. 1970, c. P-32, s. 29 — Public Service Staff Relations Act, R.S.C. 1970, c. P-35, s. 91 — Public Service Terms and Conditions of Employment Regulations, SOR/67-118, s. 2(j) — Postal Operations Group (non-supervisory), External Mail Collection and Delivery Services, articles 30.01, 30.02, 30.03.

Respondent, a letter carrier, was “laid off” because of a strike of other post office employees. The Public Service Staff Relations Board upheld respondent’s contention that he was entitled to “severance pay”, provided for in the collective agreement. Applicant now makes a section 28 application directed against the Board’s decision.

Held, the appeal is allowed.

Per Pratte J.: Although “lay-off” in common parlance does not necessarily imply a termination of employment, what is in issue is its meaning as used in the collective agreement. Legislation concerning the Public Service clearly indicates that a public servant cannot be said to be laid off if his employment has not been terminated. The parties to this collective agreement must be deemed to have been familiar with the terminology of the *Public Service Employment Act*. When the parties used the term “lay-off” in the collective agreement, the Court is entitled to presume in the absence of any indication of a contrary intention, that they intended to refer to a termination of employment.

Per Heald J.: “Lay-off” as used in article 30 must be considered in context of the collective agreement as a whole and more particularly having regard to the context of the article in the agreement of which it forms a part. An analysis of this article, under the heading “Severance Pay”, clearly indicates that the parties, when intending to confer certain severance pay benefits upon certain employees, intended further that eligibility for such benefits was to be restricted to those employees whose employment was “permanently ended”.

APPLICATION for judicial review.

COUNSEL:

Peter T. McInenly for applicant.

Maurice W. Wright, Q.C., for respondent.

Le procureur général du Canada (Requérant)

c.

a C. Gray (Intimé)

Cour d’appel, les juges Pratte, Heald et Urie—
Ottawa, les 3 et 7 octobre 1977.

b Examen judiciaire — Fonction publique — Relations du travail — Contrat — «Mise en disponibilité» à cause de la grève d’autres employés — Applicabilité des dispositions relatives à l’«indemnité de cessation d’emploi» de la convention collective — Loi sur la Cour fédérale, S.R.C. 1970 (2^e Supp.), c. 10, art. 28 — Loi sur l’emploi dans la Fonction publique, S.R.C. 1970, c. P-32, art. 29 — Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, S.R.C. 1970, c. P-35, art. 91 — Règlement sur les conditions d’emploi dans la Fonction publique, DORS/67-118, art. 2j) — Groupe des opérations postales (non-dirigeants), Levée du courrier à l’extérieur et Services de distribution, art. 30.01, 30.02, 30.03.

d L’intimé, facteur, a été «mis en disponibilité» par suite d’une grève d’autres employés des postes. La Commission des relations de travail dans la Fonction publique a donné raison à l’allégation de l’intimé qu’il a droit à une «indemnité de cessation d’emploi» prévue dans la convention collective. Le requérant présente une demande en vertu de l’article 28 contre la décision de la Commission.

Arrêt: l’appel est accueilli.

f Par le juge Pratte: Quoique, dans le langage commun, l’expression «mise en disponibilité» n’implique pas nécessairement une suppression d’emploi, le litige consiste à déterminer le sens qu’elle a dans la convention collective. La législation applicable à la Fonction publique montre clairement qu’on ne peut pas dire qu’un fonctionnaire est mis en disponibilité lorsque son emploi n’a pas été supprimé. Les parties à la convention collective impliquées dans la présente espèce doivent être censées bien connaître la terminologie de la *Loi sur l’emploi dans la Fonction publique*. Lorsque l’expression «mise en disponibilité» est utilisée dans la convention collective, la Cour a le droit de présumer, en l’absence d’indication en sens contraire, qu’il s’agit d’une suppression d’emploi.

h Par le juge Heald: Telle qu’elle est utilisée dans l’article 30, la «mise en disponibilité» doit être examinée dans le contexte de la convention collective dans son ensemble, et plus particulièrement en tenant compte de la position de l’article dans la convention dont il fait partie. Une analyse de cet article, qui figure sous le titre «Indemnité de cessation d’emploi», montre clairement que les parties, lorsqu’elles entendent attribuer des indemnités de cessation d’emploi à certains ouvriers, entendent aussi que, seuls ceux des ouvriers dont l’emploi est supprimé «de façon permanente» peuvent en recevoir.

DEMANDE d’examen judiciaire.

AVOCATS:

Peter T. McInenly pour le requérant.

Maurice W. Wright, c.r., pour l’intimé.

j

SOLICITORS:

Deputy Attorney General of Canada for applicant.

Soloway, Wright, Houston, Greenberg, O'Grady & Morin, Ottawa, for respondent.

The following are the reasons for judgment rendered in English by

PRATTE J.: This section 28 application is directed against a decision of the Public Service Staff Relations Board allowing a grievance which the respondent had referred to adjudication pursuant to section 91 of the *Public Service Staff Relations Act*, R.S.C. 1970, c. P-35.¹

The respondent is an employee of the Post Office Department who works as a letter carrier in Toronto. On October 23, 1975, he and his fellow employees were informed by their superiors that, as a consequence of a strike of other employees of the Department, there was no longer any work available for them and that they would not be paid as long as that situation persisted. They were also told that they would hear from the employer "as to your return to work" and that, in the meantime, they could apply for unemployment insurance benefits. The respondent remained out of work for some five weeks during which he collected unemployment insurance; during that same time the employer ceased to pay the respondent's salary, but continued to pay contributions to the Ontario Health Insurance Plan, Canada Pension Plan and Public Service Superannuation. On December 3, 1975, the respondent resumed his normal duties as a letter carrier.

It is the contention of the respondent, which was upheld by the Board, that, as a consequence of his "lay-off", he was entitled to the "severance pay"

¹ It should be made clear that the jurisdiction of the Board to make such a decision was not questioned and that, for that reason, I need not express any opinion on that question. However, I cannot help but observe that the Board does not seem, at first sight at least, to have the power to dispose of a grievance which has been referred to adjudication. Under section 94(2)(c) of the Act, when a grievance has been referred to adjudication, the Board must "refer the matter to an adjudicator selected by [it]"; it is this adjudicator, and not the Board, who under section 96, must dispose of the grievance.

PROCUREURS:

Le sous-procureur général du Canada pour le requérant.

Soloway, Wright, Houston, Greenberg, O'Grady & Morin, Ottawa, pour l'intimé.

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

LE JUGE PRATTE: La présente requête, faite en vertu de l'article 28, est dirigée contre une décision de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique accueillant un grief qui a été renvoyé à l'arbitrage par l'intimé, en application de l'article 91 de la *Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique*, S.R.C. 1970, c. P-35.¹

L'intimé est un employé du ministère des Postes, travaillant comme facteur à Toronto. Le 23 octobre 1975, lui-même et ses collègues apprirent de leurs surveillants que, par suite d'une grève d'autres employés du Ministère, ils n'avaient plus de travail à faire et qu'ils ne recevraient plus aucun salaire aussi longtemps que cette situation continuerait. On leur dit également qu'ils seraient informés par leur employeur de «la date de leur retour au travail», et qu'en attendant, ils pourraient demander des prestations d'assurance-chômage. L'intimé est resté sans travail pendant environ cinq semaines, pendant lesquelles il a reçu l'assurance-chômage. Durant cette période, l'employeur, sans payer ses salaires à l'intimé, continuait à verser des contributions au Régime d'assurance-maladie de l'Ontario, au Régime de pensions du Canada et à la Pension de retraite de la Fonction publique. Le 3 décembre 1975, l'intimé reprit son travail ordinaire comme facteur.

L'intimé soutient, et la Commission lui a donné raison, que, par suite de sa «mise en disponibilité», il a droit à l'«indemnité de cessation d'emploi»

¹ Il faut préciser que la compétence de la Commission pour rendre une telle décision n'a pas été mise en doute, et que, pour cette raison, il n'est pas nécessaire d'exprimer mon avis sur ce point. Je ne peux, cependant, m'empêcher de faire remarquer que la Commission ne semble pas, au moins à première vue, avoir le pouvoir de statuer sur un grief renvoyé à l'arbitrage. En application de l'article 94(2)c) de la Loi, lorsqu'un grief a été renvoyé à l'arbitrage, l'arbitre en chef doit «renvoyer l'affaire devant un arbitre choisi par lui»; en application de l'article 96, c'est à l'arbitre, et non pas à la Commission, de se prononcer sur ledit grief.

provided for in article 30 of the applicable collective agreement. That clause of the agreement reads in part as follows:

SEVERANCE PAY

30.01 Lay-Off

An employee who has one year or more of continuous employment and who is laid off is entitled to be paid severance pay at the time of lay-off.

30.02 In the case of an employee who is laid off for the first time after August 9, 1968, the amount of severance pay shall be two (2) weeks' pay for the first and one (1) week's pay for each succeeding completed year of continuous employment less any period in respect of which he was granted severance pay, retiring leave or a cash gratuity in lieu thereof by the Employer, but the total amount of severance pay which may be paid under this clause shall not exceed twenty-eight (28) weeks' pay.

30.03 In the case of an employee who is laid off for a second or subsequent time after August 9, 1968, the amount of severance pay shall be one (1) week's pay for each completed year of continuous employment less any period in respect of which he was granted severance pay, retiring leave or a cash gratuity in lieu thereof by the Employer, but the total amount of severance pay which may be paid under this clause shall not exceed twenty-seven (27) weeks' pay.

Article 30 also provides for the payment of severance pay in case of resignation, retirement and death.

It must first be said that when it became apparent that there was no work for the respondent, the employer could have terminated his employment under section 29 of the *Public Service Employment Act*, R.S.C. 1970, c. P-32.² If this had been done, no problem would have arisen since it is common ground that the respondent would have then been entitled to severance pay. However, section 29 was not resorted to by the employer in this case and the respondent's employment, according to the unchallenged finding of the Board, was not otherwise terminated. This is what created the problem that the Board's decision

² That provision reads as follows:

Lay-Offs

29. (1) Where the services of an employee are no longer required because of lack of work or because of the discontinuance of a function, the deputy head, in accordance with regulations of the Commission, may lay off the employee.

(2) An employee ceases to be an employee when he is laid off pursuant to subsection (1).

prévue à l'article 30 de la convention collective applicable. Voici la partie pertinente de cette clause de la convention:

INDEMNITÉ DE CESSATION D'EMPLOI

a 30.01 Mise en disponibilité

Un employé ayant un an ou plus d'emploi continu qui est mis en disponibilité a droit à une indemnité de cessation d'emploi au moment de sa mise en disponibilité.

b 30.02 Dans le cas d'un employé qui est mis en disponibilité pour la première fois après le 9 août 1968, le montant de l'indemnité de cessation d'emploi est égal à la somme de deux (2) semaines de salaire pour la première année et d'une (1) semaine de salaire par année subséquente complétée d'emploi continu, diminué de toute période pour laquelle il a bénéficié de la part de l'employeur d'une indemnité de cessation d'emploi, d'un congé de retraite ou d'une gratification en espèces en tenant lieu, mais le montant total de l'indemnité de cessation d'emploi qui peut être versé en vertu de la présente clause ne doit pas dépasser vingt-huit (28) semaines de salaire.

c 30.03 Dans le cas d'un employé qui est mis en disponibilité une deuxième fois ou plus, survenant après le 9 août 1968, le montant de l'indemnité de départ [sic] est d'une (1) semaine de salaire pour chaque année complétée d'emploi continu, diminué de toute période pour laquelle l'employé a bénéficié de la part de l'employeur d'une indemnité de cessation d'emploi, d'un congé de retraite ou d'une gratification en espèces en tenant lieu, mais le montant total de l'indemnité de cessation d'emploi qui peut être versé en vertu de la présente clause ne doit pas dépasser vingt-sept (27) semaines de salaire.

L'article 30 prévoit aussi le paiement d'indemnité de cessation d'emploi en cas de démission, de retraite et de décès.

f Il faut tout d'abord faire ressortir que, lorsqu'il est devenu évident qu'il n'y avait pas de travail pour l'intimé, l'employeur aurait pu supprimer son emploi en vertu de l'article 29 de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*, S.R.C. 1970, c. P-32.² Si l'employeur l'avait fait, aucun problème ne se serait posé, car c'est un principe de base que l'intimé aurait alors eu droit à une indemnité de cessation d'emploi. L'employeur n'eut, cependant, pas recours à l'article 29 dans la présente espèce, et l'emploi de l'intimé n'a pas été autrement supprimé, d'après les conclusions non contestées de la Commission. C'est justement là l'origine

i ² L'article 29 est libellé comme suit:

Mise en disponibilité

29. (1) Lorsque les services d'un employé ne sont plus requis, soit faute de travail, soit par suite de la suppression d'une fonction, le sous-chef peut, en conformité des règlements de la Commission, mettre l'employé en disponibilité.

j (2) Un employé cesse d'être un employé lorsqu'il est mis en disponibilité en vertu du paragraphe (1).

resolved in the respondent's favour: was the respondent entitled to severance pay as a consequence of his "lay-off" in spite of the fact that his employment was not terminated?

The expression "lay-off", in common parlance, does not necessarily imply a termination of employment. However, what is here in issue is not the usual or even the dictionary meaning of the expression but its meaning as used in the collective agreement. There is no doubt that, for one who is conversant with the legislation applicable to the Public Service, a public servant cannot be said to be laid off if his employment has not been terminated.³ I consider that the parties to the collective agreement here in question, which relates to the condition of work of public servants, must be deemed to have been familiar with the terminology of the *Public Service Employment Act*. Therefore, in my opinion, when they used the expression "lay-off" in the collective agreement, one is entitled to presume, in the absence of any indication of a contrary intention, that they intended to refer to a termination of employment. Contrary to what was argued by counsel for the respondent, I do not think that any conclusion adverse to that opinion may be drawn from the fact that the meaning of other words, used elsewhere in the agreement, is elucidated by express references to the *Public Service Employment Act*.⁴

(3) Notwithstanding anything in this Act, the Commission shall, within such period and in such order as it may determine, consider a lay-off for appointment, without competition and, subject to sections 30 and 37, in priority to all other persons, to any position in the Public Service for which in the opinion of the Commission he is qualified.

(4) Notwithstanding subsection (2), a lay-off is entitled, during such period as the Commission may determine for any case or class of cases, to enter any competition for which he would have been eligible had he not been laid off.

³ See section 29 of the *Public Service Employment Act* and section 2(j) of the *Public Service Terms and Conditions of Employment Regulations*, SOR/67-118.

⁴ For instance, article 10.08 reads in part as follows:

10.08 A break in service shall be deemed to have occurred and seniority shall be forfeited in cases of

(c) abandonment of position as defined in section 27 of the *Public Service Employment Act*.

du problème que la décision de la Commission a résolu en faveur de l'intimé: celui-ci avait-il droit à une indemnité de cessation d'emploi par suite de sa «mise en disponibilité» en dépit du fait que son emploi n'était pas supprimé?

Dans le langage commun, l'expression «mise en disponibilité» n'implique pas nécessairement une suppression d'emploi. Mais le litige, en l'espèce, n'est pas relié au sens ordinaire de l'expression, ni même au sens de celle-ci dans les dictionnaires, mais à celui qu'elle a dans la convention collective. Il n'y a aucun doute, pour quelqu'un bien au courant de la législation applicable à la Fonction publique, qu'on ne peut pas dire qu'un fonctionnaire est mis en disponibilité lorsque son emploi n'a pas été supprimé.³ Je pense que les parties à la convention collective impliquées dans la présente espèce, laquelle concerne les conditions de travail des fonctionnaires, doivent être censées bien connaître la terminologie de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*. Par conséquent, à mon avis, lorsque l'expression «mise en disponibilité» est utilisée dans la convention collective, il faut présumer, en l'absence d'indication en sens contraire, qu'il s'agit d'une suppression d'emploi. Contrairement au plaidoyer de l'avocat de l'intimé, je ne crois pas possible de tirer des conclusions opposées à cette interprétation du fait que le sens d'autres mots, utilisés par ailleurs dans la convention, est éclairé par des renvois exprès à la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*.⁴

(3) Nonobstant la présente loi, la Commission doit, dans le délai et selon l'ordre qu'elle peut fixer, étudier la possibilité de nommer, sans concours et, sous réserve des articles 30 et 37, en priorité absolue un employé mis en disponibilité à tout poste de la Fonction publique pour lequel la Commission le juge qualifié.

(4) Nonobstant le paragraphe (2), tout employé mis en disponibilité a droit, durant la période que la Commission peut fixer pour tout cas ou classe de cas, de se présenter à un concours auquel il aurait été admissible s'il n'avait pas été mis en disponibilité.

³ Voir l'article 29 de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* et l'article 2j) du *Règlement sur les conditions d'emploi dans la Fonction publique*, DORS/67-118.

⁴ A titre d'exemple, voici une partie de l'article 10.08:

10.08 Une rupture de service est réputée s'être produite et l'ancienneté se perd dans les cas de:

c) abandon d'un emploi au sens où l'entend l'article 27 de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*.

It was also argued by counsel for the respondent that the reference, in articles 30.02 and 30.03, to a lay-off as something which may occur “[a] first time” or “a second or subsequent time” indicates that the parties did not use the phrase “lay-off” as necessarily implying a termination of employment. I must confess that I do not understand that argument because, in my view, an employee may be laid off more than once even if the expression “laid off” is used as connoting a termination of employment. In my view, when the whole of article 30 is considered, it becomes clear that the parties did not use the phrase “lay-off” in the general sense proposed by counsel for the respondent. First, the heading of article 30 is “Severance Pay”, a phrase which, in my opinion, connotes a termination of employment; second, the other instances in which severance pay is payable under article 30 (resignation, retirement, death) are clearly cases of termination of employment.

For those reasons, I would grant the application and set aside the decision of the Board.

* * *

URIE J.: I concur.

* * *

The following are the reasons for judgment rendered in English by

HEALD J.: I have read the reasons for judgment of my brother Pratte J. and agree both with those reasons and with the conclusion he has reached that subject decision of the Public Service Staff Relations Board dated April 19, 1977, must be set aside.

I have, likewise, reached the conclusion that, in the circumstances of this case, article 30 does not operate so as to entitle the respondent and the other grievors to receive the severance pay provided therein. The generally accepted definition of “lay-off” when used as a labour term is: “Temporary, prolonged, or final separation from employ-

L’avocat de l’intimé a également soutenu que, dans les articles 30.02 et 30.03, l’allusion à la mise en disponibilité «pour la première fois» ou «[pour] une deuxième fois ou plus» montre que les parties n’utilisent pas l’expression «mise en disponibilité» comme impliquant nécessairement une suppression d’emploi. J’avoue ne pas comprendre cet argument parce qu’à mon avis, un employé peut être mis en disponibilité plus d’une fois, même si l’expression «mise en disponibilité» implique une suppression d’emploi. A considérer l’article 30 dans son ensemble, il est évident, à mon avis, que les parties n’utilisent pas l’expression «mise en disponibilité» dans le sens général proposé par l’avocat de l’intimé. Tout d’abord, l’article 30 porte en titre «Indemnité de cessation d’emploi», ce qui, à mon avis, implique une suppression d’emploi; en second lieu, l’article 30 cite d’autres cas dans lesquels l’indemnité de cessation d’emploi est payable (démission, retraite, décès) et ce sont là évidemment des cas de suppression d’emploi.

Pour ces motifs, j’accueille la requête et prononce l’annulation de la décision de la Commission.

* * *

LE JUGE URIE: J’y souscris.

* * *

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

LE JUGE HEALD: J’ai lu les motifs de jugement rendus par mon collègue le juge Pratte et je souscris à la fois auxdits motifs et à la conclusion qu’il a atteinte, à savoir que la décision en date du 19 avril 1977 examinée ici, de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique doit être annulée.

Je suis pareillement arrivé à la conclusion qu’en l’espèce, l’article 30 ne confère pas à l’intimé et aux autres employés s’estimant lésés le droit de recevoir les indemnités de cessation d’emploi qui y sont prévues. Lorsqu’elle est utilisée dans le vocabulaire des relations de travail, l’expression «mise en disponibilité» est généralement définie ainsi

ment as a result of lack of work”⁵. Thus, if the term “lay-off” could be taken in isolation and without reference to the context of article 30, one might well conclude that the circumstances of this case are encompassed within that definition. However, it is not, in my view, possible to adopt that approach. “Lay-off” as used in article 30, must be considered in the context of the collective agreement as a whole, and more particularly having regard to the context of the article in the agreement of which it forms a part. The index to the collective agreement describes the subject of article 30 as “Severance Pay” and the heading under article 30 is “Severance Pay”. The designation “lay-off” is one of three subheadings under “Severance Pay”. Thus, the generally accepted meaning of “severance pay” must be considered in order to determine to what extent, if any, the term “lay-off” is qualified by the term “severance pay”. That term, when used as a labour term, appears to mean: “A lump-sum payment by an employer to a worker whose employment is permanently ended, usually for causes beyond the worker’s control.”⁶ [The underlining is mine.] It is accordingly clear, in my opinion, that the parties, when intending to confer certain severance pay benefits upon certain employees, intended further that eligibility for such benefits was to be restricted to those employees whose employment was “permanently ended”. The authorities establish that, in statutory construction, headings have a higher status than marginal notes, they constitute an important part of the Act itself and may be looked at as explaining the sections which immediately follow them. Headings are always considered a useful pointer as to the intention of Parliament in enacting the immediately following sections⁷. I have no hesitation in applying those rules of statutory construction to the construction of the provisions of a collective agreement.

qu’il suit: [TRADUCTION] «Séparation provisoire, prolongée ou définitive de l’emploi par suite du manque de travail»⁵. Ainsi, en isolant l’expression «mise en disponibilité» sans se référer au contexte de l’article 30, on pourrait bien conclure que les circonstances de l’espèce sont englobées dans cette définition. A mon avis, il n’est, cependant, pas possible d’adopter ce point de vue. Telle qu’elle est utilisée dans l’article 30, la «mise en disponibilité» doit être examinée dans le contexte de la convention collective dans son ensemble, et plus particulièrement en tenant compte de la position de l’article dans la convention dont il fait partie. La table alphabétique de la convention collective décrit l’objet de l’article 30 comme «Indemnité de cessation d’emploi» et l’article 30 porte bien comme titre «Indemnité de cessation d’emploi». La «mise en disponibilité» est l’un des trois sous-titres. Ainsi, il faut tenir compte du sens habituel de l’expression «Indemnité de cessation d’emploi» pour déterminer dans quelle mesure, le cas échéant, la «mise en disponibilité» est qualifiée par ladite expression. Employée dans un contexte de relations de travail, celle-ci évidemment signifie [TRADUCTION] «Un paiement global effectué par un employeur à un ouvrier dont l’emploi est supprimé de façon permanente, ordinairement pour des motifs qui échappent au contrôle de l’ouvrier.»⁶ [C’est moi qui souligne.] A mon avis, il est évident que les parties, lorsqu’elles entendent attribuer des indemnités de cessation d’emploi à certains ouvriers, entendent aussi que, seuls ceux des ouvriers dont l’emploi est supprimé «de façon permanente» peuvent en recevoir. D’après une jurisprudence bien établie dans l’interprétation des lois, les têtes de chapitres ont préséance sur les notes en marge; elles constituent une partie importante de la loi elle-même, et peuvent être considérées comme une explication des articles immédiatement subséquents. On considère toujours ces titres comme des indications utiles de l’intention du Parlement lorsqu’il a édicté les articles qui suivent immédiatement⁷. Je n’hésite pas à appliquer ces règles d’interprétation des lois à l’interprétation des stipulations de la convention collective.

⁵ C.C.H. Canadian Limited, *Canadian Labour Terms*, 1975, 6th ed., (Don Mills, 1975), p. 44.

⁶ C.C.H. Canadian Limited, *Canadian Labour Terms*, 1975, 6th ed., (Don Mills, 1975), p. 69.

⁷ See: E. A. Driedger, *The Construction of Statutes*, (Toronto, 1974), pp. 112-116.

⁵ C.C.H. Canadian Limited, *Canadian Labour Terms*, 1975, 6^e éd., (Don Mills, 1975), à la page 44.

⁶ C.C.H. Canadian Limited, *Canadian Labour Terms*, 1975, 6^e éd., (Don Mills, 1975), à la page 69.

⁷ Voir: E. A. Driedger, *The Construction of Statutes*, (Toronto, 1974), aux pages 112-116.

For the foregoing reasons, I have concluded that the term "lay-off" as used in article 30 must be interpreted in such a way as to mean a final separation from employment. Applying that definition to the facts here present, it is clear from the record that the employment of the respondent and the other grievors was never terminated. While they were away from work, they continued to receive vacation and sick leave credits, OHIP coverage and other benefits. To me this is a clear indication that the relationship of employer and employee continued to subsist. (See Case Book, pages 41-42, 48, 59, 60, 65.)

Accordingly, on the facts here present, a "lay-off" within the meaning of article 30 has not occurred, and, thus, the respondent and the other grievors have not established their entitlement to the severance pay provided in article 30. I therefore agree that the section 28 application should be granted and that the decision of the Board should be set aside.

Pour les motifs susmentionnés, j'ai conclu que l'expression «mise en disponibilité», telle qu'elle est utilisée dans l'article 30, doit être interprétée comme signifiant une suppression définitive d'emploi. Lorsque cette définition est appliquée à l'espèce, le dossier montre clairement que l'emploi de l'intimé et des autres employés s'estimant lésés n'a jamais été supprimé. Alors qu'ils ne travaillaient pas, ils continuaient à recevoir des crédits de vacances et de congé-maladie, à être protégés par le Régime d'assurance-maladie de l'Ontario et à bénéficier d'autres avantages sociaux. A mon avis, cela montre clairement que les relations d'employeur à employé continuaient à exister. (Voir dossier d'appel aux pages 41-42, 48, 59, 60, 65.)

En conséquence, d'après les faits de l'espèce, il n'y a pas eu «mise en disponibilité» au sens de l'article 30 et le défendeur et les autres employés s'estimant lésés n'ont pas justifié leur droit à l'indemnité de cessation d'emploi prévue à l'article 30. Je suis donc d'avis également que la requête faite en application de l'article 28 doit être accueillie et la décision de la Commission annulée.