

T-3159-75

T-3159-75

Albin Achorner (Plaintiff)

v.

The Queen (Defendant)

Trial Division, Walsh J.—Montreal, January 31;
Ottawa, February 9, 1977.

Public Service — Practice — Action for wrongful dismissal — Motion to strike out statement of claim — Onus of proof — Dismissal pursuant to s. 27 of Public Service Employment Act — Whether grievance procedure provided for by Public Service Staff Relations Act could or should have been followed — Public Service Employment Act, R.S.C. 1970, c. P-32, ss. 24 and 27 — Public Service Staff Relations Act, R.S.C. 1970, c. P-35, s. 90(1)(a)(i) — Federal Court Rule 419.

Plaintiff was dismissed from Post Office employment pursuant to section 27 of the *Public Service Employment Act* for alleged abandonment of position. Plaintiff alleges that he failed to return to work because he was awaiting a reply to a letter he sent to his superiors expressing fear for his safety and asking to be advised as to when he could resume his duties. Defendant, on bringing a motion to strike out the statement of claim, claims that she was entitled to dismiss the plaintiff by virtue of section 24 of the Act and that in any event the plaintiff should have availed himself of the grievance procedures provided for by section 90(1)(a)(i) of the *Public Service Staff Relations Act*.

Held, the motion is dismissed. In deciding whether or not a statement of claim discloses a reasonable cause of action, it must be assumed that the facts it alleges are true; any doubt as to these facts should be resolved by the Trial Judge. The defendant cannot invoke section 24 because it was not by virtue of this section that the plaintiff's employment was terminated. And there is some doubt as to whether the grievance procedure provided for by the *Public Service Staff Relations Act* was available to the plaintiff, since he was not being dismissed as a disciplinary measure but because he had allegedly abandoned his position, which he denies.

Wright v. Public Service Staff Relations Board [1973] F.C. 765, applied. *Hopson v. The Queen* [1966] Ex.C.R. 608; *Zamulinski v. The Queen* [1956-60] Ex.C.R. 175 and *Peck v. The Queen* [1964] Ex.C.R. 966, distinguished.

MOTION to strike out statement of claim.

COUNSEL:

Cyril E. Schwisberg, Q.C., for plaintiff.
R. Cousineau for defendant.

SOLICITORS:

Schwisberg, Golt & Benson, Montreal, for plaintiff.

Albin Achorner (Demandeur)

c.

^a **La Reine (Défenderesse)**

Division de première instance, le juge Walsh—
Montréal, le 31 janvier; Ottawa, le 9 février 1977.

b *Fonction publique — Pratique — Action pour renvoi abusif — Requête en radiation de déclaration — Fardeau de la preuve — Renvoi aux termes de l'art. 27 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique — Aurait-on pu ou aurait-on dû suivre la procédure de grief prévue à la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique? — Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, S.R.C. 1970, c. P-32, art. 24 et 27 — Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, S.R.C. 1970, c. P-35, art. 90(1)(a)(i) — Règle 419 de la Cour fédérale.*

Le demandeur a été renvoyé de son emploi aux Postes canadiennes conformément à l'article 27 de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* pour prétendu abandon de poste. Le demandeur prétend qu'il n'est pas retourné au travail parce qu'il attendait une réponse à la lettre envoyée à ses supérieurs pour leur dire qu'il craignait pour sa sécurité et pour leur demander de l'informer de la date à laquelle il pourrait reprendre son travail. La défenderesse, dans sa requête en radiation de la déclaration, prétend qu'elle avait le droit de renvoyer le demandeur conformément à l'article 24 de la Loi et qu'en tout état de cause, le demandeur aurait dû se prévaloir de la procédure de grief prévue à l'article 90(1)(a)(i) de la *Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique*.

Arrêt: la requête est rejetée. Pour juger si une déclaration révèle ou non une cause raisonnable d'action, la cour doit présumer que les faits qu'elle allègue sont exacts; tout doute quant à ces faits doit être résolu par le juge de première instance. La défenderesse ne peut invoquer l'article 24 parce que le licenciement n'a pas eu lieu en vertu de cet article. Il subsiste quelque doute sur la question de savoir si la procédure de grief prévue par la *Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique* était accessible au demandeur puisqu'il n'a pas été renvoyé à la suite d'une mesure disciplinaire mais parce qu'on prétendait qu'il avait abandonné son emploi, ce qu'il nie.

Arrêt appliqué: *Wright c. La Commission des relations de travail dans la Fonction publique* [1973] C.F. 765. Distinction faite avec les arrêts: *Hopson c. La Reine* [1966] R.C.É. 608; *Zamulinski c. La Reine* [1956-60] R.C.É. 175 et *Peck c. La Reine* [1964] R.C.É. 966.

REQUÊTE en radiation de déclaration.

ⁱ AVOCATS:

Cyril E. Schwisberg, c.r., pour le demandeur.
R. Cousineau pour la défenderesse.

PROCUREURS:

Schwisberg, Golt & Benson, Montréal, pour le demandeur.

Deputy Attorney General of Canada for defendant.

Le sous-procureur général du Canada pour la défenderesse.

The following are the reasons for judgment rendered in English by

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

WALSH J.: This is a motion made pursuant to Rule 419 by defendant for an order striking out plaintiff's pleadings on the ground that the said pleadings do not disclose a reasonable cause of action. Plaintiff filed an original statement of claim on September 9, 1975, alleging that after having been a regular employee of the Canada Post Office since 1961 he was released from his employment by letter dated August 15, 1972, written by H. Vallée, acting Director of the Montreal Metropolitan District, pursuant to section 27 of the *Public Service Employment Act*¹ because of the alleged abandonment of his position. As a result of failing to join the union and refusing to participate in an illegal strike in 1965, he alleges that he was attacked on June 4 or 5, 1966, by about 200 men who beat him up breaking his nose and his teeth so that he required hospital treatment. As a result of this he was transferred to the Registration Unit at the Montreal Central Post Office in July 1966 and worked there for five years. In 1971 his hours were suddenly changed and he was allegedly subjected to other harassments and threats on the new night shift to which he had been posted which came to a head on May 26, 1972, when he was ordered by Mr. R. Dagenais to close the mail for certain flights before the time at which they were supposed to be closed—in other words to deliberately slow down his work so that it would be possible to accuse him of not accomplishing it properly. He was subjected to further threats when leaving work so in consequence did not report on May 27, 1972, but wrote a letter explaining his fear for his safety and asking his superintendent to advise him of the date on which he could resume work. He wrote a further letter on May 29, 1972, to Mr. L. Durocher, the Director of the Montreal Metropolitan District, enclosing a copy of the letter which he had written to his superintendent, Mr. St. Cyr, but received no acknowledgment to either letter, the first communication being August 15, 1972, when

LE JUGE WALSH: Il s'agit d'une requête présentée par la défenderesse conformément à la Règle 419 pour obtenir une ordonnance de radiation des plaidoiries du demandeur au motif qu'elles ne révèlent aucune cause raisonnable d'action. Le demandeur a déposé le 9 septembre 1975 une première déclaration où il allègue qu'après avoir été employé permanent des Postes canadiennes depuis 1961, il a été renvoyé de son poste par lettre en date du 15 août 1972 écrite par H. Vallée, directeur intérimaire du District postal métropolitain de Montréal, et ce conformément à l'article 27 de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*¹, pour prétendu abandon de poste. Il allègue que, suite à son défaut de s'affilier au syndicat et à son refus de participer à une grève illégale en 1965, il a été attaqué le 4 ou le 5 juin 1966 par environ 200 hommes qui l'ont battu, lui cassant le nez et les dents, ce qui l'a obligé à subir des traitements à l'hôpital. A la suite de cela, il a été transféré à la sous-section de la recommandation du bureau de poste principal de Montréal et y a travaillé cinq ans. En 1971, on a soudainement changé ses heures de travail et il a été victime de tracasseries et de menaces alors qu'il travaillait au sein de la nouvelle équipe de nuit à laquelle il avait été affecté; cette situation a atteint un point critique le 26 mai 1972, lorsque R. Dagenais lui a ordonné de fermer avant l'heure prévue les dépêches à expédier par courrier aérien—en d'autres termes, de travailler délibérément au ralenti afin qu'on puisse l'accuser de ne pas s'acquitter correctement de sa tâche. Il a été à nouveau menacé lors de sa sortie et conséquemment il ne s'est pas présenté au travail le 27 mai 1972; il a écrit une lettre expliquant qu'il craignait pour sa sécurité et demandant à son surveillant de l'informer de la date à laquelle il pourrait reprendre son travail. Le 29 mai 1972, il a écrit à L. Durocher, directeur du District postal métropolitain de Montréal, une autre lettre accompagnée d'une copie de celle envoyée à son surveillant, St-Cyr, mais n'a reçu aucune réponse; la

¹ R.S.C. 1970, c. P-32.

¹ S.R.C. 1970, c. P-32.

Mr. Vallée notified him of his release from employment under section 27 of the *Public Service Employment Act* which reads as follows:

27. An employee who is absent from duty for a period of one week or more, otherwise than for reasons over which, in the opinion of the deputy head, the employee has no control or otherwise than as authorized or provided for by or under the authority of an Act of Parliament, may by an appropriate instrument in writing to the Commission be declared by the deputy head to have abandoned the position he occupied, and thereupon the employee ceases to be an employee.

It is not necessary for the purpose of the present motion to go in further detail into his very lengthy statement of claim or his attempts to secure redress by communication with members of Parliament and the Postmaster General, nor his claim for loss of all the salary which he could have anticipated earning to pensionable age, and loss of pension.

Defendant first made a motion for the determination of a question of law seeking an answer to the question of whether plaintiff's action was barred by prescription. This motion was dismissed in the Trial Division and the judgment was appealed to the Court of Appeal². After reviewing the statement of claim Chief Justice Jaccett concluded that two options were opened to defendant, the first being to seek a determination as to whether it disclosed any cause of action during the course of which the question of prescription would be raised, or second to allow the matter to proceed to discovery to clarify the facts in which event the statement of claim might be varied. He then stated [at page 646]:

... the first thing that strikes me is that a reading of the statement of claim (which the appellant has chosen as the subject matter for the decision of the single question of law proposed) leaves me in substantial doubt as to what the respondent's cause of action, if any, is; and I am conscious of the fact that, if the matter is otherwise left to run its course, a cause of action may ultimately emerge that is not apparent from a mere reading of the statement of claim and that may be reflected in an amended statement of claim. This being so, it does not seem to me that it is "expedient" to set down the proposed question of law at this stage.

In due course plaintiff submitted an amended declaration and statement of claim giving more detail considering his alleged cause of action and

² [1977] 1 F.C. 641.

première lettre reçue par lui a été celle de Vallée en date du 15 août 1972 l'avisant de son renvoi, conformément à l'article 27 de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*. Voici la teneur de cet article:

27. Lorsqu'un employé s'absente de son poste pendant une semaine ou davantage, sauf pour des raisons qui, de l'avis du sous-chef, sont indépendantes de sa volonté, ou sauf en conformité de ce qui est autorisé ou prévu par une loi du Parlement ou sous son régime, le sous-chef peut, au moyen d'un écrit approprié adressé à la Commission, déclarer que l'employé a abandonné le poste qu'il occupait. Cet employé cesse dès lors d'être un employé.

Il n'est pas nécessaire, aux fins de la présente requête, d'entrer dans le détail de cette fort longue déclaration ou des tentatives du demandeur pour obtenir un redressement en envoyant des lettres aux députés et au ministre des Postes, non plus que de sa réclamation pour perte du salaire qu'il aurait pu espérer gagner à l'âge de la retraite, et pour perte de pension.

La défenderesse a d'abord présenté une requête pour décision sur un point de droit. Il s'agissait de savoir si l'action du demandeur était prescrite. La Division de première instance a rejeté la requête et appel a été interjeté de cette décision devant la Cour d'appel². Après examen de la déclaration, le juge en chef Jaccett a conclu que la défenderesse avait le choix entre deux solutions, la première étant de faire juger si la déclaration révélait ou non une cause d'action et de soulever à ce moment-là la question de prescription, et la deuxième étant de laisser l'affaire suivre son cours jusqu'à l'interrogatoire préalable de façon à clarifier les faits, auquel cas la déclaration aurait pu être modifiée. Il a dit ensuite [à la page 646]:

... je suis tout d'abord frappé par le doute réel que je ressens après avoir lu la déclaration (que l'appelante a voulu être le sujet principal de la décision afférente au seul point de droit proposé) quant à la nature de la cause d'action, s'il y en a une. J'ai le sentiment que si on laissait l'affaire suivre son cours, au dernier moment, il surgirait une cause d'action qui n'apparaît pas à la simple lecture de la déclaration, mais apparaîtrait peut-être dans sa version modifiée. Je ne pense donc pas qu'à ce stade, il soit «opportun» de soumettre le point de droit proposé.

La demanderesse a soumis en temps et lieu une déclaration amendée donnant plus de détails sur la prétendue cause d'action et la requête est présen-

² [1977] 1 C.F. 641.

the present motion is now made to strike it out in its entirety.

In deciding such a motion the Court must proceed on the basis that all the allegations in the statement of claim must be presumed to be true and then decide whether, conceding this, this gives a cause of action. The jurisprudence is clear that if there is any doubt the decision should be left to the Trial Judge who should be given an opportunity to hear the evidence. Applying this principle to the facts of the present case it would appear that plaintiff was very badly treated and in fact lost his employment because he refused to go along with the union and participate in an illegal strike and the inability or unwillingness of his superiors to guarantee his protection against the threats and violence he had suffered and had good reason to anticipate would continue without such protection. As his counsel argued, he was released as a matter of expedience and because of a desire of his superiors not to provoke the union in any way which might cause further trouble in what was already a highly inflammatory situation existing in the Montreal Post Office; in other words, he was an innocent party sacrificed in order to purchase labour peace.

If this is the case, as plaintiff alleges, he might well have been justified in contending that his absence from duty for a period of one week or more was as a result of reasons over which he had no control and that his employers were not justified in availing themselves of section 27 of the Act to declare that he had abandoned the position he occupied and therefore ceased to be an employee.

The question which causes most concern at this stage of the proceedings however is not whether he may have a valid action on the merits when all the facts are made known, which certainly cannot be determined without the action proceeding to trial, but whether the present proceedings constitute an appropriate method by virtue of which he is entitled to seek redress.

Defendant refers to section 24 of the Act which reads as follows:

24. The tenure of office of an employee is during the pleasure of Her Majesty, subject to this and any other Act and the regulations thereunder and, unless some other period of employment is specified, for an indeterminate period.

tée pour obtenir la radiation totale de cette déclaration.

Pour juger une telle requête, la Cour doit présumer que toutes les allégations contenues dans la déclaration sont vraies et ensuite, ceci admis, dire s'il existe une cause d'action. S'il subsiste un doute, la jurisprudence a établi que la décision devait être laissée au juge de première instance qui devait avoir l'occasion d'entendre la preuve. Si l'on applique ce principe en l'espèce, il semble que le demandeur ait été très mal traité et ait perdu son emploi parce qu'il avait refusé d'obéir au syndicat et de participer à une grève illégale. Il semble aussi qu'il y ait eu incapacité ou mauvaise volonté de ses supérieurs à assurer sa protection contre les menaces et les voies de faits qu'il a subies et qu'il avait de bonnes raisons de croire que cela continuerait s'il ne bénéficiait pas d'une telle protection. Comme l'a allégué son avocat, il a été renvoyé pour des raisons de commodité et à cause du désir de ses supérieurs de ne pas provoquer le syndicat et causer d'autres conflits, la situation au bureau de poste de Montréal étant déjà fort tendue. En d'autres termes, le demandeur était une partie innocente sacrifiée pour l'achat de la paix au travail.

Si tel est bien le cas, comme le soutient le demandeur, il a pu avoir raison de prétendre que son absence du travail pour une période d'une semaine ou plus résultait de causes sur lesquelles il n'avait aucun contrôle et que ses employeurs ne pouvaient justifier leur décision de se prévaloir de l'article 27 de la Loi pour déclarer qu'il avait abandonné son poste et ainsi cessé d'être un employé.

La question qui soulève le plus d'intérêt à ce stade des procédures n'est pas de savoir si le demandeur peut avoir une action valable au fond lorsque l'on connaît tous les faits, ce qui ne peut être décidé avant la fin du procès, mais de savoir si les procédures actuelles constituent une voie de recours appropriée qu'il a le droit d'utiliser pour obtenir redressement.

La défenderesse invoque l'article 24 de la Loi, dont voici la teneur:

24. Un employé occupe sa charge durant le bon plaisir de Sa Majesté sous réserve de la présente loi et de toute autre loi ainsi que des règlements établis sous leur régime et, à moins qu'une autre période ne soit spécifiée, pendant une période indéterminée.

I do not believe that this section can properly be invoked however since it was not by virtue of this section of the Act that his employment was terminated. No Order in Council was passed providing for his dismissal as in the case of *Hopson v. The Queen*³.

The case of *Zamulinski v. The Queen*⁴, while holding that no right of damages accrued to an employee dismissed since he held his employment only at the pleasure of the Crown, nevertheless directed attention to a section of the Regulations giving him a right to present his case to a senior officer of the department nominated by a deputy head and be heard before he is dismissed, and since he had been deprived of this right he was awarded nominal damages of \$500.

A similar finding was made by my brother Cattanach J. in the case of *Peck v. The Queen*⁵ but in that case no damages were allowed because the plaintiff had been given an adequate opportunity to present her side of the case prior to dismissal.

In the case of *Rao v. Secretary of State for India*⁶ a somewhat similar section to section 24 provided that the employee held office during Her Majesty's pleasure. The headnote of the report states:

The terms of s. 96B assure that the tenure of office, though at pleasure, will not be subject to capricious or arbitrary action, but will be regulated by the rules, which are manifold in number, most minute in particularity and all capable of change, but there was no right in the appellant, enforceable by action, to hold his office in accordance with those rules, and he could therefore be dismissed notwithstanding the failure to observe the procedure prescribed by them.

Sect. 96B and the rules make provision for the redress of grievances by administrative process.

There seems to be some question in the present case, however, as to whether in the circumstances in which he was held to have abandoned his employment by the application of section 27 of the Act he could have secured any redress by administrative process. Defendant states he should have proceeded by way of the grievance procedure provided in sections 90 and following of the *Public*

Je ne crois pas que cet article soit correctement invoqué puisque le licenciement n'a pas eu lieu en vertu de cet article de la Loi. Aucun arrêté en conseil n'a été adopté pour son renvoi, comme c'était le cas dans l'affaire *Hopson c. La Reine*³.

L'arrêt *Zamulinski c. La Reine*⁴, s'il pose en principe qu'un employé ne peut réclamer de dommages-intérêts pour renvoi s'il détenait son poste selon le bon plaisir de la Couronne, a cependant attiré l'attention sur un article des règlements donnant à l'employé le droit de soumettre son cas à un agent supérieur nommé par un sous-ministre et d'être entendu avant son congédiement; et comme il avait été privé de ce droit, il lui était accordé une indemnité symbolique de \$500.

Une décision semblable a été rendue par mon collègue le juge Cattanach dans l'arrêt *Peck c. La Reine*⁵, mais aucune indemnité n'a été accordée en l'espèce parce que le demandeur avait eu la possibilité de faire connaître son point de vue avant son congédiement.

Dans *Rao c. Secretary of State for India*⁶, un article quelque peu semblable à l'article 24 prévoyait que l'employé restait en fonction durant bon plaisir de Sa Majesté. L'en-tête de la décision publiée est ainsi libellé:

[TRADUCTION] Les termes de l'art. 96B assurent que la durée d'un emploi, même détenu à titre amovible, ne sera pas sujette à une action capricieuse ou arbitraire, mais soumise aux règles, qui sont nombreuses, la plupart minutieuses dans leurs caractéristiques et toutes susceptibles d'être modifiées, mais l'appelant n'a en vertu de ces règles aucun droit, exécutoire au moyen d'une action, de détenir son poste et il peut donc être renvoyé, nonobstant le défaut d'observer la procédure prescrite par les règles.

L'art. 96B et les règles pouvoient au redressement des dommages selon une procédure d'ordre administratif.

Cependant, la cause en l'espèce semble soulever quelques questions dont les suivantes: dans les circonstances où l'on a estimé, en appliquant l'article 27 de la Loi, que le demandeur avait abandonné son emploi, aurait-il pu obtenir un redressement en utilisant une procédure d'ordre administratif? La défenderesse affirme qu'il aurait dû se prévaloir de la procédure de grief prévue aux

³ [1966] Ex.C.R. 608.

⁴ [1956-60] Ex.C.R. 175.

⁵ [1964] Ex.C.R. 966.

⁶ [1937] A.C. 248.

³ [1966] R.C.É. 608.

⁴ [1956-60] R.C.É. 175.

⁵ [1964] R.C.É. 966.

⁶ [1937] A.C. 248.

*Service Staff Relations Act*⁷. Section 90(1)(a)(i) reads as follows:

90. (1) Where any employee feels himself to be aggrieved
(a) by the interpretation or application in respect of him of
(i) a provision of a statute, or of a regulation, by-law, direction or other instrument made or issued by the employer, dealing with terms and conditions of employment

in respect of which no administrative procedure for redress is provided in or under an Act of Parliament, he is entitled, subject to subsection (2), to present the grievance at each of the levels, up to and including the final level, in the grievance process provided for by this Act.

Defendant contends that the application of section 27 implies the application to plaintiff of the provisions of section 90 of the *Public Service Staff Relations Act* and that the plaintiff, if he was not satisfied, should have presented a grievance rather than communicating with various officials in the Post Office Department including the Postmaster General, with his member of Parliament, and with others in his attempts to secure redress, and that having failed to avail himself of this he is not entitled to bring the present proceedings.

There would seem to be some doubt, however, as to whether the grievance procedure was open to plaintiff in the present circumstances. He was not being dismissed for any disciplinary measure and in fact quite to the contrary he wished to be able to carry on his work in accordance with the regulations and to resist orders of his superiors to participate in illegal slow-downs with a view to delaying the delivery of the mails. He asked his supervisor to provide protection for him and said he could not resume his work until he had some such assurance. Instead of this, section 27 was applied in his case and he was held to have abandoned his employment because, in the absence of such assurances, he had not resumed his work. There was no question of his having been dismissed for disciplinary reasons which would clearly give rise to grievance procedures. This question was gone into in some detail by the Court of Appeal in the case of *Wright v. Public Service Staff Relations Board*⁸. In that case Chief Justice Jackett carefully analyzed the provisions of the sections of the *Public Service*

articles 90 et suivants de la *Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique*⁷. Voici le texte de l'article 90(1)a)(i):

90. (1) Lorsqu'un employé s'estime lésé
a) par l'interprétation ou l'application à son égard
(i) de quelque disposition d'une loi, d'un règlement, d'une instruction ou d'un autre instrument établi ou émis par l'employeur, concernant des conditions d'emploi,

b) relativement à laquelle ou auquel aucune procédure administrative de réparation n'est prévue en vertu d'une loi du Parlement, il a le droit, sous réserve du paragraphe (2), de présenter ce grief à chacun des paliers, y compris le dernier palier, que prévoit la procédure applicable aux griefs établie par la présente loi.

La défenderesse soutient qu'en vertu de l'article 27, on doit appliquer au demandeur les dispositions de l'article 90 de la *Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique* et que le demandeur, s'il n'était pas satisfait, aurait dû présenter un grief au lieu de s'adresser à plusieurs fonctionnaires et au ministre des Postes, à son député au Parlement et à d'autres pour obtenir un redressement et que, ne s'étant pas prévalu de ce recours, il n'aurait pas le droit d'intenter les procédures en cours.

Il semble y avoir quelques doutes, cependant, sur la question de savoir si la procédure de grief était accessible au demandeur en l'espèce. Son renvoi ne constituait pas une mesure disciplinaire et, au contraire, le demandeur désirait, en fait, poursuivre son travail conformément aux règlements et s'opposer aux ordres de ses supérieurs qui l'incitaient à participer à des ralentissements illégaux en vue de retarder la livraison des dépêches. Il a demandé à son surveillant de lui fournir une protection et lui a dit qu'il ne pouvait retourner au travail sans une telle assurance. Au lieu de cela, on a appliqué l'article 27 à son cas, l'accusant d'avoir abandonné son emploi parce qu'en l'absence d'une telle assurance, il n'avait pas repris son travail. Incontestablement, son renvoi ne constituait pas une mesure disciplinaire, laquelle aurait donné lieu aux procédures de grief. La Cour d'appel a étudié de près cette question dans *Wright c. La Commission des relations de travail dans la Fonction publique*⁸. En l'espèce, le juge en chef Jackett a soigneusement analysé les dispositions des articles

⁷ R.S.C. 1970, c. P-35.

⁸ [1973] F.C. 765.

⁷ S.R.C. 1970, c. P-35.

⁸ [1973] C.F. 765.

Staff Relations Act relating to grievances and of the *Public Service Employment Act*. While in that case he was dealing with the right to final adjudication by an adjudicator and not with the right to present a grievance, he listed the various sections of the *Public Service Employment Act* by virtue of which a person may become separated from employment in the Public Service, including among them of course section 27 which was applied in the present case. At page 778 he states:

It is worthy of note that each of these ways of terminating employment may give rise to possible disputes as to whether the necessary things have in fact been done and may give rise to possible disputes as to the effect of the law. It is only, however, in the case of "disciplinary action resulting in discharge" that the appropriate method of determining the dispute is reference to adjudication.

While I am of the view that it might have been more prudent for plaintiff to have sought redress by grievance procedure, it is at least arguable that it might have been held that such procedure was not available to him in connection with a decision made under section 27 of the Act that he had abandoned his employment, which contention he strongly denies. I can find nothing in either Act nor have I been referred to any jurisprudence with the possible exception of the *Rao* case (*supra*) to the effect that recourse to the Courts is denied to a party who has alternative procedure by way of grievance open to him. Under the circumstances there is at least sufficient indication in plaintiff's amended statement of claim that he may well have a valid and enforceable cause of action against defendant to justify allowing the action to proceed on the merits so that defendant will have an opportunity to plead thereto and the Trial Judge can decide after full presentation of the facts by both parties.

The motion to strike the statement of claim is therefore dismissed with costs.

de la *Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique* ayant trait aux griefs et celles de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*. Même s'il examine le droit d'un arbitre à rendre un jugement final et non le droit de présenter un grief, le juge en chef établit une liste des différents articles de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* en vertu desquels un fonctionnaire pourrait perdre son emploi dont, bien sûr, l'article 27 qui s'applique ici. Il affirme à la page 778:

Il convient de remarquer que toutes ces façons de mettre fin à un emploi peuvent éventuellement donner lieu à des litiges sur le point de savoir si les mesures nécessaires ont effectivement été prises et peuvent éventuellement donner lieu à des litiges quant à l'effet de la loi. Toutefois, ce n'est que dans le cas «d'une mesure disciplinaire entraînant le congédiement» que la méthode appropriée pour trancher le litige est le renvoi à l'arbitrage.

Bien qu'à mon avis il aurait été plus prudent pour le demandeur de chercher à obtenir un redressement en utilisant la procédure de grief, on peut soutenir qu'une telle procédure ne lui était pas accessible dans le cas d'une décision prise en vertu de l'article 27 de la Loi l'accusant d'avoir abandonné son emploi, ce qu'il nie vigoureusement. Rien dans la loi ou la jurisprudence qui m'a été citée ne fait mention de l'éventuelle exception de l'arrêt *Rao* (précité), selon lequel une partie qui a la possibilité d'utiliser une autre procédure, celle de grief, n'a pas de recours devant les tribunaux. En l'espèce, la déclaration amendée du demandeur montre qu'il peut avoir contre la défenderesse une cause d'action valide et exécutoire susceptible de justifier l'autorisation de poursuivre l'action au fond, de façon que la défenderesse ait l'occasion de se défendre et que le juge de première instance puisse statuer après un exposé complet des faits par les deux parties.

La requête en radiation de la déclaration est en conséquence rejetée avec dépens.