

A-291-77

A-291-77

**The Queen in right of Canada as represented by the Treasury Board (Applicant)**

v.

**J. G. I. Lavoie (Respondent)**

Court of Appeal, Jackett C.J., Pratte and Urie JJ.—Ottawa, October 7, 1977.

*Judicial review — Public Service — Employee dismissed — “Grievance Form” filed out of time — Public Service Staff Relations Board permitted extension of filing time — Whether or not jurisdiction to grant extension when not “employee” at time of proposed extension — Federal Court Act, R.S.C. 1970 (2nd Supp.), c. 10, s. 28 — Public Service Staff Relations Act, R.S.C. 1970, c. P-35, ss. 90(1), 99(1)(c) — P.S.S.R.B. Regulations and Rules of Procedure, SOR/75-604, ss. 8(2), 75(1), (2), 89(1).*

Respondent, who had been rejected during his probationary year, filed a “Grievance Form” after the expiry of the time permitted by regulation. The Public Service Staff Relations Board decided to grant respondent’s request for an extension of time to grieve his dismissal. This section 28 application to set aside that decision is based on the ground that the Board had no jurisdiction to grant an extension to a person who was not an “employee” at the time of the proposed extension.

*Held*, the application is dismissed. The introductory words of section 90(1) of the *Public Service Staff Relations Act* must be read as including any person who feels himself to be aggrieved as an “employee”. Otherwise, a person who, while an “employee” had a grievance—e.g. in respect of classification or salary,—would be deprived of the right to grieve by a termination of employment—e.g. by a lay-off. It would take very clear words to convince the Court that this result could have been intended.

APPLICATION for judicial review.

COUNSEL:

*Duff Friesen* for applicant.

*M. W. Wright, Q.C.*, for respondent.

No one appearing for Public Service Staff Relations Board.

SOLICITORS:

*Deputy Attorney General of Canada* for applicant.

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

**La Reine du chef du Canada, représentée par le Conseil du Trésor (Requérante)**

a c.

**J. G. I. Lavoie (Intimé)**

Cour d’appel, le juge en chef Jackett, les juges Pratte et Urie—Ottawa, le 7 octobre 1977.

b

*Examen judiciaire — Fonction publique — Employé renvoyé — «Formule de grief» déposée après expiration du délai — La Commission des relations de travail dans la Fonction publique a permis une prorogation du délai pour le dépôt — La Commission est-elle compétente pour accorder la prorogation lorsque l’intéressé n’est plus un «employé» au moment de la prorogation proposée? — Loi sur la Cour fédérale, S.R.C. 1970 (2<sup>e</sup> Supp.), c. 10, art. 28 — Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, S.R.C. 1970, c. P-35, art. 90(1), 99(1)(c) — Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P., DORS/75-604, art. 8(2), 75(1), (2), 89(1).*

d

L’intimé, qui avait été renvoyé pendant son année de stage, a déposé une «formule de grief» après expiration du délai permis par règlement. La Commission des relations de travail dans la Fonction publique a décidé d’accéder à la requête de l’intimé en lui accordant une prorogation du délai pour déposer un grief contre son licenciement. Cette demande, formulée en vertu de l’article 28, visant l’annulation de cette décision, est fondée sur l’allégation que la Commission n’était pas compétente pour accorder une prorogation à une personne qui n’était pas un «employé» au moment de la prorogation proposée.

e

*Arrêt*: la demande est rejetée. Les premiers mots de l’article 90(1) de la *Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique* doivent s’interpréter comme englobant toute personne se sentant lésée à titre d’«employé». Autrement, une personne ayant à se plaindre en tant qu’«employé», p. ex. au sujet du classement ou des salaires, perdrait son droit de présenter des griefs à cause de la suppression de son emploi, p. ex. à la suite d’une mise en disponibilité. Il faudrait des dispositions très clairement exprimées pour convaincre la Cour que ledit résultat est intentionnellement recherché.

f

g

DEMANDE d’examen judiciaire.

h AVOCATS:

*Duff Friesen* pour la requérante.

*M. W. Wright, c.r.*, pour l’intimé.

Personne n’a comparu pour la Commission des relations de travail dans la Fonction publique.

i

PROCUREURS:

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

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

j

*Public Service Staff Relations Board,*  
Ottawa, on its own behalf.

*Commission des relations de travail dans la*  
*Fonction publique,* Ottawa, pour son propre  
compte.

*The following are the reasons for judgment* a  
*delivered orally in English by*

*Ce qui suit est la version française des motifs*  
*du jugement rendu à l'audience par*

JACKETT C.J.: This is a section 28 application to  
set aside a decision of the Public Service Staff  
Relations Board extending the time within which  
the respondent may present a grievance under  
section 90(1) of the *Public Service Staff Relations*  
*Act*, R.S.C. 1970, c. P-35.

LE JUGE EN CHEF JACKETT: Il s'agit d'une  
requête, présentée en application de l'article 28, en  
annulation d'une décision de la Commission des  
relations de travail dans la Fonction publique,  
laquelle décision a prorogé le délai durant lequel  
l'intimé peut présenter un grief en vertu de l'article  
90(1) de la *Loi sur les relations de travail dans la*  
c *Fonction publique*, S.R.C. 1970, c. P-35.

By letter dated October 29, 1975, the respond-  
ent was advised by an area postmaster that he was  
being rejected effective November 6, 1975 "as an  
unsatisfactory employee" during his "probationary  
period" and was informed that he had the right to  
"grieve" that decision in accordance with the  
grievance procedure and that any grievance must  
be in writing "within 25 days of the receipt of" the  
notification.

Par lettre en date du 29 octobre 1975, le maître  
de poste régional a informé l'intimé que celui-ci  
était renvoyé à partir du 6 novembre 1975, comme  
[TRADUCTION] «employé n'ayant pas donné satis-  
faction» au cours de son «stage», qu'il avait le droit  
de «présenter des griefs» contre ladite décision,  
suivant la procédure des griefs, et que tout grief  
devait être présenté par écrit «dans les 25 jours de  
la réception» de la notification.

A "Grievance Form" bearing date December  
17, 1975, was signed by the respondent. It set out  
the grievance in the following words: "I grieve my  
dismissal by Postmaster W. J. Gavan as a Level 4  
Employee of the Thunder Bay Post Office". It was  
apparently sent to the Postmaster and returned  
under cover of a letter saying that it could not be  
accepted "as the period for acceptance has  
expired". The reference to a "period" was appar-  
ently a reference to the *P.S.S.R.B. Regulations*  
*and Rules of Procedure*, SOR/75-604, section 75  
of which reads, in part, as follows:

L'intimé a signé une «formule de grief», en date  
du 17 décembre 1975, dans laquelle il déclare ce  
qui suit: [TRADUCTION] «En tant qu'employé de la  
catégorie 4 du bureau de poste de Thunder Bay, je  
me plains de mon congédiement par le maître de  
poste W. J. Gavan». Il appert que la lettre a été  
envoyée au maître de poste, puis retournée à l'ex-  
péditeur accompagnée d'une missive disant que la  
lettre ne pouvait être acceptée [TRADUCTION]  
«parce que le délai d'acceptation est expiré». L'al-  
lusion à un «délai» est, semble-t-il, une référence à  
l'article 75 des *Règlements et règles de procédure*  
*de la C.R.T.F.P.*, DORS/75-604, dont voici un  
extrait:

75. (1) Where an employee wishes to present a grievance he  
shall do so

75. (1) Lorsqu'un employé désire présenter un exposé de  
grief, il doit le faire

(a) at the first level of the grievance process, where the  
grievance does not relate to classification or to disciplinary  
action resulting in discharge, and

a) au premier palier de la procédure applicable aux griefs,  
lorsque l'exposé de grief n'a pas trait à la classification ou à  
une mesure disciplinaire entraînant le congédiement, et

(b) at the final level of the grievance process, where the  
grievance relates to classification or to disciplinary action  
resulting in discharge,

b) au dernier palier de la procédure applicable aux griefs,  
lorsque l'exposé de grief a trait à la classification ou à une  
mesure disciplinaire entraînant le congédiement

(2) A grievance shall be presented by an employee

(2) Un employé doit présenter un grief

(a) where it does not relate to classification or to disciplinary  
action resulting in discharge, not later than the twentieth  
day, and

a) s'il n'a pas trait à la classification ou à une mesure  
disciplinaire entraînant le congédiement, au plus tard le  
vingtième jour, et

(b) where it relates to classification or to disciplinary action resulting in discharge, not later than the twenty-fifth day,

after the day on which the employee is notified orally or in writing, or where he is not so notified, after the day on which he first has knowledge of any action or circumstance giving rise to the grievance.<sup>1</sup>

By letter dated April 16, 1976, addressed to the Board, the respondent requested enlargement of time for presenting his "grievance".<sup>2</sup>

<sup>1</sup> See section 90(1) and section 99(1) of the *Public Service Staff Relations Act*, which read, in part:

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, or

(ii) a provision of a collective agreement or an arbitral award; or

(b) as a result of any occurrence or matter affecting his terms and conditions of employment, other than a provision described in subparagraph (a)(i) or (ii),

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.

99. (1) The Board may make regulations in relation to the procedure for the presenting of grievances, including regulations respecting

(c) the time within which a grievance may be presented up to any level in the grievance process including the final level;

<sup>2</sup> While this request refers to Regulation 8, paragraph (2) of which reads:

8. . . .

(2) The Board may, upon such terms as it thinks advisable, extend the time prescribed by these Regulations for doing any act, serving any notice, filing any document or taking any proceeding and may do so either before or after the expiration of the time prescribed.

more specific authority would seem to be found in Regulation 89(1), which reads:

89. (1) Notwithstanding anything in this Part, the times prescribed by this Part for the doing of any act, the presentation of any grievance or the serving or filing of any notice, reply or document may be extended either before or after the expiration of those times

b) s'il a trait à la classification ou à une mesure disciplinaire entraînant le congédiement, au plus tard le vingt-cinquième jour,

suivant celui où l'employé a été avisé verbalement ou par écrit ou, lorsqu'il n'a pas été ainsi avisé, suivant le jour où il a eu connaissance d'une action ou d'une situation donnant naissance au grief.<sup>1</sup>

Par lettre en date du 16 avril 1976, adressée à la Commission, l'intimé sollicitait une prorogation du délai de présentation de son «grief».<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Voir l'article 90(1) et l'article 99(1) de la *Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique*, dont voici des extraits:

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, ou

(ii) d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale; ou

b) par suite d'un événement ou d'une question qui vise ses conditions d'emploi, sauf une disposition indiquée au sous-alinéa a)(i) ou (ii),

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.

99. (1) La Commission peut établir des règlements relatifs à la procédure à suivre pour la présentation des griefs et, notamment, en ce qui concerne

c) le délai pendant lequel un grief peut être présenté à tout palier de la procédure applicable aux griefs, y compris le dernier palier;

<sup>2</sup> La requête renvoie à l'article 8 du Règlement, dont voici le paragraphe (2):

8. . . .

(2) La Commission peut, aux conditions qu'elle juge opportunes, prolonger le délai prescrit par le présent règlement pour faire toute démarche, signifier tout avis, produire tout document ou entamer toute procédure et peut le faire avant ou après l'expiration du délai prescrit.

mais l'article 89(1) du Règlement, dont voici le texte, est une source plus précise:

89. (1) Nonobstant toute disposition de la présente partie, les délais prescrits par la présente partie pour faire toute action, présenter tout grief, signifier ou produire tout avis, toute réplique ou tout document peuvent être prolongés soit avant soit après l'expiration de ces délais

After a hearing by the Board of the application to enlarge the time, counsel for the applicant (the employer) sent to the Board a summary of the applicant's representations "on its preliminary objection" in which its position was summarized as follows:

5. It necessarily follows that the grievor who admittedly is a former employee, must establish that he ceased to be employed in the Public Service because of a disciplinary action resulting in discharge; if he does not succeed, the Board can not then exercise its discretion in granting an enlargement of time.

6. The Employer submits that when an objection based on the status of the grievor is raised, it is incumbent on the grievor to demonstrate that he possesses the necessary status; in other words, it is not sufficient for the grievor to allege disciplinary action. He has at all time the onus of establishing that this is the case.

7. It is further submitted that in view of the evidence adduced before the Board to the effect that the grievor was in fact and in law, rejected for cause during his probationary period as provided by section 28(3) of the Public Service Employment Act, the grievor cannot succeed in establishing that he was the object of a disciplinary action resulting in discharge.

8. In any event, and for the same reasons as above, the grievor is not now entitled to present a grievance under section 90(1) of the Act.

This section 28 application to set aside the decision of the Board extending the respondent's time to grieve against his "dismissal" is based upon the contention that the Board had no jurisdiction to grant an extension to a person who was not an "employee" at the time of the proposed extension. A superficial examination of the documents constituting the case on which this section 28 application is to be decided may well fail to establish a fairly arguable grievance,<sup>3</sup> which failure might have been a sound reason for a refusal by the Board to exercise its discretion in favour of granting an extension. That, however, is not the basis of this application. The question raised by this application, and the sole question, is whether

(a) by the Board, in respect of any particular grievance or class of grievances, upon application of an employer, an employee or a bargaining agent; or

(b) by agreement of the parties, subject to the approval of the Board.

<sup>3</sup> See the decision of the Supreme Court of Canada in *Jacmain v. Attorney General of Canada* (1977) 81 D.L.R. (3d) 1.

Après que la Commission a entendu la requête aux fins de prorogation du délai, l'avocat du requérant (l'employeur) lui a envoyé un résumé de l'exposé de ses arguments [TRADUCTION] «à titre d'opposition préliminaire»; la position du requérant y est résumée comme suit:

[TRADUCTION] 5. Il s'ensuit nécessairement que l'employé s'estimant lésé, que l'on s'accorde à considérer comme un ex-employé, doit prouver qu'il a perdu son emploi dans la Fonction publique à cause de mesures disciplinaires résultant en un congédiement; s'il ne réussit pas à établir cette preuve, la Commission ne peut pas exercer son pouvoir discrétionnaire par une prorogation du délai.

6. L'employeur soutient que, lorsqu'une exception est opposée sur le fondement du statut de l'employé s'estimant lésé, il incombe à ce dernier de prouver qu'il possède le statut nécessaire; en d'autres termes, il ne lui suffit pas d'alléguer les mesures disciplinaires. En tout temps il a la charge d'établir que tel est bien le cas.

7. Il est ensuite soutenu que, eu égard aux preuves produites devant la Commission aux fins d'établir que l'employé s'estimant lésé a été, en fait et en droit, renvoyé, au cours de son stage, pour un motif déterminé, suivant les dispositions de l'article 28(3) de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, l'employé s'estimant lésé n'arrive pas à démontrer qu'il fait l'objet de mesures disciplinaires résultant en un congédiement.

8. En tout cas, et pour les motifs susmentionnés, l'employé s'estimant lésé n'a pas le droit de présenter maintenant un grief en application de l'article 90(1) de la Loi.

La présente requête, présentée en vertu de l'article 28, en vue d'annuler la décision de la Commission prorogeant le délai de présentation par l'employé s'estimant lésé de griefs contre son licenciement, est fondée sur l'allégation que la Commission n'était pas compétente pour accorder une prorogation à une personne qui n'était pas un «employé» au moment de la prorogation proposée. Une revue rapide des documents étayant la requête peut ne pas établir l'existence d'un grief suffisamment défendable<sup>3</sup> et ce défaut de preuve aurait pu être une raison solide pour que la Commission refuse d'exercer son pouvoir discrétionnaire en accordant une prorogation. Ce n'est, cependant, pas là le fondement de la présente requête. La

a) par la Commission, relativement à tout grief en particulier ou à toute catégorie de griefs, sur demande d'un employeur, d'un employé ou d'un agent négociateur; ou

b) de l'accord des parties, sous réserve de l'approbation de la Commission.

<sup>3</sup> Voir la décision de la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Jacmain c. Le procureur général du Canada* (1977) 81 D.L.R. (3<sup>e</sup>) 1.

the Board had *jurisdiction* to grant an extension having regard to the contention that the applicant was not an "employee" at the time that the extension was sought as he had been "rejected" prior to that time.

To get the problem so presented in perspective, it is expedient to consider first the situation where a person has been, in terms, discharged as a result of disciplinary action.<sup>4</sup>

The general rule (Regulation 75(2)) is that a grievance against such a discharge must be presented within 25 days. In my view, such a grievance may be presented by a person who, in the ultimate result turns out to have been lawfully discharged so as not to have been an "employee" within the concluding words of the section 2 definition of the word but is an "employee", for purposes of provisions with respect to disciplinary action, by virtue of paragraph (b) of the definition of "grievance".<sup>5</sup> In effect, such a person is an "employee" for the purpose of presenting a grievance under section 90(1) of the Act even though the ultimate result of the grievance and adjudication procedure is to determine that his status as an "employee" had already been legally and properly terminated. If he can grieve within the time fixed, the time for grievance may, I should have thought, be extended under Regulation 89(1).

<sup>4</sup> Section 91(1)(b) shows that such a case might be a proper subject for a grievance under section 90(1).

<sup>5</sup> The relevant parts of the definitions of "employee" and "grievance" in section 2 of the *Public Service Staff Relations Act* read:

"employee" means a person employed in the Public Service, . . .

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

"grievance" means a complaint in writing presented in accordance with this Act by an employee on his own behalf or on behalf of himself and one or more other employees, except that . . .

(b) for the purposes of any of the provisions of this Act respecting grievances with respect to disciplinary action resulting in discharge or suspension, a reference to an "employee" includes a former employee . . .

question y soulevée, et c'est la seule, est de savoir si la Commission était *compétente* pour accorder une prorogation, compte tenu du fait que l'employé s'estimant lésé n'était pas un «employé» lorsqu'il sollicitait cette prorogation, parce qu'antérieurement, il avait déjà été «renvoyé».

Pour présenter le problème en perspective, il est commode de considérer tout d'abord la situation d'une personne licenciée par suite de mesures disciplinaires.<sup>4</sup>

La règle générale (article 75(2) du Règlement) est que toute réclamation relative au congédiement doit être faite dans les 25 jours. A mon avis, la réclamation peut être présentée par une personne qui, en fin de compte, a été légalement congédiée, de sorte qu'elle n'est pas un «employé» suivant le dernier membre de phrase de la définition de l'article 2, mais elle en est un aux fins de dispositions relatives aux mesures disciplinaires, par application de l'alinéa b) de la définition de «grief».<sup>5</sup> En réalité, ladite personne est un «employé» aux fins de présentation du grief en vertu de l'article 90(1) de la Loi, même si le résultat final de la réclamation et de la procédure de jugement est que son état d'«employé» a été légalement et régulièrement annulé. Si elle peut présenter des griefs dans le délai fixé, je crois que ce délai peut être prorogé en application de l'article 89(1) du Règlement.

<sup>4</sup> L'article 91(1)b) montre qu'un tel cas pourrait être un objet pertinent de grief en application de l'article 90(1).

<sup>5</sup> Voici les parties pertinentes des définitions d'«employé» et de «grief» dans l'article 2 de la *Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique*:

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

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 été congédiée contrairement à la présente loi ou à quelque autre loi du Parlement;

«grief» désigne une plainte écrite, présentée en conformité de la présente loi par un employé pour son propre compte, ou pour son compte et celui d'un ou de plusieurs autres employés, sauf que . . .

b) aux fins de toute disposition de la présente loi visant les griefs, relativement aux mesures disciplinaires portant congédiement ou suspension, la mention d'un «employé» s'applique à un ancien employé . . .

Once that simple case is put in perspective, I am inclined to the view that the answer in this case follows. Here the applicant wishes to grieve against "dismissal". Even though that grievance is based on a purported "rejection", it may turn out on an examination of the facts that it is a grievance with respect to disciplinary action resulting in discharge.<sup>6</sup> The Board would, therefore, have jurisdiction to extend time for such a grievance without first deciding whether the grievance would succeed.<sup>7</sup>

However, I do not choose to express any concluded view on that question. I am of opinion that the section 28 application should be dismissed on a more general ground. In my view, the introductory words of section 90(1) of the *Public Service Staff Relations Act* must be read as including any person who feels himself to be aggrieved as an "employee". Otherwise a person who, while an "employee" had a grievance—e.g. in respect of classification or salary—would be deprived of the right to grieve by a termination of employment—e.g. by a lay-off. It would take very clear words to convince me that this result could have been intended.

<sup>6</sup> See the decision of the Supreme Court of Canada in the *Jacmain* case (*supra*).

<sup>7</sup> In my view "dismissal", in this context, is the equivalent of "discharge", as opposed to rejection, lay-off or release under sections 28 *et seq.* of the *Public Service Employment Act*, R.S.C. 1970, c. P-32, and refers to one of the penalties expressly provided for in relation to the standards of discipline contemplated by section 7(1)(f) of the *Financial Administration Act*, R.S.C. 1970, c. F-10, which reads, in part:

7. (1) Subject to the provisions of any enactment respecting the powers and functions of a separate employer but notwithstanding any other provision contained in any enactment, the Treasury Board may, in the exercise of its responsibilities in relation to personnel management including its responsibilities in relation to employer and employee relations in the public service, and without limiting the generality of sections 5 and 6,

(f) establish standards of discipline in the public service and prescribe the financial and other penalties, including suspension and discharge, that may be applied for breaches of discipline or misconduct, and the circumstances and manner in which and the authority by which or whom those penalties may be applied or may be varied or rescinded in whole or in part;

Dès que nous avons mis en perspective ce cas simplifié, je pense que la solution à la présente affaire peut être présentée comme suit: le requérant présente un grief contre son «licenciement». Même si le grief est fondé sur le prétendu «renvoi», il se peut très bien qu'à l'examen des faits, le grief soit relatif à des mesures disciplinaires aboutissant à un congédiement.<sup>6</sup> En conséquence, la Commission serait compétente pour accorder une prorogation du délai de présentation du grief sans décider au préalable si celui-ci va aboutir au résultat désiré.<sup>7</sup>

Cependant, je ne me prononce pas de façon définitive sur ce problème. Je suis d'avis que la requête formulée en vertu de l'article 28 devrait être rejetée pour des motifs plus généraux. Les premiers mots de l'article 90(1) de la *Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique* doivent s'interpréter comme englobant toute personne se sentant lésée à titre d'«employé». Autrement, une personne ayant à se plaindre en tant qu'«employé», p. ex. au sujet du classement ou des salaires, perdrait son droit de présenter des griefs à cause de la suppression de son emploi, p. ex. à la suite d'une mise en disponibilité. Il faudrait des dispositions très clairement exprimées pour me

<sup>6</sup> Voir la décision de la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Jacmain* (précité).

<sup>7</sup> A mon avis, «licenciement» dans le présent contexte, est l'équivalent de «congédiement», par opposition à renvoi, mise en disponibilité dans les articles 28 et suivants de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*, S.R.C. 1970, c. P-32, et renvoie à l'une des sanctions expressément prévues relativement aux normes de discipline envisagées dans l'article 7(1)(f) de la *Loi sur l'administration financière*, S.R.C. 1970, c. F-10, dont voici des extraits:

7. (1) Sous réserve des dispositions de tout texte législatif concernant les pouvoirs et fonctions d'un employeur distinct, mais nonobstant quelque autre disposition contenue dans tout texte législatif, le conseil du Trésor peut, dans l'exercice de ses fonctions relatives à la direction du personnel de la fonction publique, notamment ses fonctions en matière de relations entre employeur et employés dans la fonction publique, et sans limiter la généralité des articles 5 et 6,

f) établir des normes de discipline dans la fonction publique et prescrire les sanctions pécuniaires et autres, y compris la suspension et le congédiement, qui peuvent être appliquées pour manquements à la discipline ou pour inconduite et indiquer dans quelles circonstances, de quelle manière, par qui et en vertu de quels pouvoirs ces sanctions peuvent être appliquées, ou peuvent être modifiées ou annulées, en tout ou en partie;

convaincre que ledit résultat est intentionnellement recherché.

\* \* \*

\* \* \*

*The following are the reasons for judgment delivered orally in English by*

*a Ce qui suit est la version française des motifs du jugement prononcés à l'audience par*

PRATTE J. I agree with the Chief Justice that the introductory words of section 90(1) include a person who feels himself to be aggrieved as an employee. For that reason, I would dismiss the application.

*b* LE JUGE PRATTE: Je conviens avec le juge en chef que les termes introductifs de l'article 90(1) visent le cas d'une personne qui se sent lésée à titre d'employée. Pour ce motif, je rejette la requête.

\* \* \*

\* \* \*

URIE J. concurred.

LE JUGE URIE y a souscrit.