

T-774-71

T-774-71

William C. Robinson (Plaintiff)

v.

The Queen (Defendant)

Trial Division, Walsh J.—Montreal, January 15; Ottawa, February 6, 1980.

Crown — Torts — Action for damages for unjustifiable dismissal, injury to reputation, and slander and libel — Plaintiff was employed under a written agreement which provided for termination without notice for non-performance of the agreement — Military policy Directives which were enacted after the plaintiff's written contract, provided for a probationary period prior to termination — Plaintiff was dismissed summarily for alleged non-performance — Whether the plaintiff's written contract or the policy Directives prevail — Whether the plaintiff's reputation was damaged by his summary dismissal.

Action for damages for unjustifiable dismissal, injury to reputation, and slander and libel. Plaintiff was hired as a civilian to manage the grocery store on a Canadian Armed Forces Base by what was at first a verbal agreement. At the time of his dismissal he was engaged as supervisor of the Base grocery store by virtue of a written agreement which provided for termination without notice for non-performance of the agreement. It also provided that as supervisor, plaintiff would be allowed a tolerance of one per cent of sales since the previous stock-taking. In September 1969 a stock check disclosed a shortage which amounted to 1.4% of the sales. The plaintiff suggested that the shortage probably resulted from pilferage or from an error in taking the inventory, but his request for a second check was denied. Instead, he received a letter terminating his employment immediately based on his performance and his inability to account for the shortage. The plaintiff appealed his termination, citing military policy Directives, which require probationary periods before a permanent employee is terminated, and prior approval of ESCO before an outlet supervisor is terminated. The plaintiff's appeal was refused, and the plaintiff's identification card, which enabled him to purchase items at a discount in the Canex stores, was taken away. Notices were posted in the garage, grocery store and bar prohibiting service to the plaintiff. The defendant contended that the Directives did not apply as the plaintiff's original contract of employment antedated the Directives. The principal issue is whether it was proper to dismiss the plaintiff on the basis of the terms of his written contract of employment or whether the military authorities were obliged to follow the provisions of their own policy Directives. A second issue is whether the dismissal was made in such an unreasonable and hasty manner as to imply dishonesty on the part of the plaintiff thereby damaging his reputation, and diminishing his opportunities for re-employment and that slanderous and libellous statements were also made about him.

William C. Robinson (Demandeur)

c.

La Reine (Défenderesse)

Division de première instance, le juge Walsh—Montréal, 15 janvier; Ottawa, 6 février 1980.

Couronne — Responsabilité délictuelle — Action en dommages-intérêts pour licenciement abusif, atteinte à la réputation, diffamation verbale et écrite — Le demandeur était employé aux termes d'un contrat écrit qui prévoyait la résiliation sans préavis pour non-exécution — Des directives militaires, postérieures à l'entrée en vigueur du contrat écrit du demandeur, prévoient une période d'essai avant la cessation d'emploi — Le demandeur a été sommairement licencié pour carence — Il échet d'examiner si le contrat écrit l'emporte sur les directives, ou vice versa — Il échet d'examiner si son licenciement sommaire a porté atteinte à la réputation du demandeur.

Action en dommages-intérêts pour licenciement abusif, atteinte à la réputation, diffamation verbale et écrite. Le demandeur avait été engagé, initialement par accord verbal, comme employé civil pour gérer l'épicerie d'une base des Forces canadiennes. Au moment de son licenciement, il était le directeur de l'épicerie de la base, en vertu d'un contrat écrit qui prévoyait la résiliation sans préavis pour cause de non-exécution. Ce contrat prévoyait aussi qu'en sa qualité de directeur, le demandeur avait droit à une marge d'erreur équivalente à 1 p. 100 du chiffre d'affaires à compter du dernier inventaire. Un inventaire dressé en septembre 1969 fit ressortir des manquants s'élevant à 1.4 p. 100 du chiffre d'affaires. Le demandeur estimait que ces manquants tenaient probablement au vol ou aux erreurs commises lors de l'inventaire, mais sa demande d'une seconde vérification fut rejetée. A la place, il a reçu un avis de cessation d'emploi pour cause de carence et d'inaptitude à justifier les manquants. Le demandeur interjeta appel de ce licenciement, en se fondant sur des directives militaires qui prévoient une période d'épreuve avant toute cessation d'emploi ainsi que l'assentiment préalable du B.C.É. en cas de licenciement d'un surveillant de point de vente. Son appel fut rejeté, et le demandeur s'est vu confisquer son laissez-passer, qui lui permettait de faire des achats au rabais dans les magasins du système Canex. Des avis furent affichés au garage, à l'épicerie et à la buvette, qui interdisaient de servir le demandeur. La défenderesse soutient que les directives dont s'agit, qui étaient postérieures à l'entrée en vigueur du contrat de travail initial du demandeur, ne s'appliquaient pas à ce contrat. Il échet principalement d'examiner si le licenciement du demandeur était justifié par les stipulations de son contrat de travail ou si les autorités militaires auraient dû se conformer aux dispositions de leurs propres directives. Il échet en second lieu d'examiner si ces autorités ont procédé au licenciement de façon si déraisonnable et hâtive qu'elles ont fait naître des soupçons sur l'honnêteté du demandeur, portant ainsi atteinte à sa réputation et diminuant ses chances de se trouver un nouvel emploi, et si elles ont fait des déclarations diffamatoires, verbales et écrites, sur son compte.

Held, the action is allowed. The contract under which the plaintiff was working at the time of dismissal was a new contract, dated April 29, 1969 subsequent to the Directives. The terms in any contract of employment of civilian personnel must be read and interpreted in the light of these Directives and cannot derogate from them, especially in the case of a contract signed after the Directives were issued. If the Directives are to have any meaning whatsoever no agreement can or should be made which is in conflict with them. It is evident that a number of the requirements of the Directives were not complied with in connection with plaintiff's summary dismissal. Unless the Directives respecting the taking of inventories and warning, probation and dismissal of Canex employees are to be completely ignored as not being applicable to plaintiff, then he was dismissed by the Base Commander without following the proper procedures, hastily and summarily and was treated thereafter in a manner so severe and excessive, including the taking away of his identity card as an authorized patron of the Canadian Forces Exchange System, and the issue of orders not to serve him, that he suffered damages to his reputation, the clear implication being that he was, if not dishonest, at least incompetent and unreliable, which undoubtedly hampered his first attempts to secure other employment.

ACTION.

COUNSEL:

K. J. MacDougall, Q.C. for plaintiff.
C. Ruelland, Q.C. for defendant.

SOLICITORS:

Bronstetter, Wilkie, Penhale, Donovan, Giroux & Charbonneau, Montreal, for plaintiff.
Deputy Attorney General of Canada for defendant.

The following are the reasons for judgment rendered in English by

WALSH J.: These proceedings seeking damages of \$10,000 for unjustifiable dismissal, \$10,000 for injury to reputation and \$5,000 for slander and libel were instituted on November 18, 1969 but have only now come to trial. Plaintiff's counsel explained the extraordinary delay which resulted from the fact that at an early stage in the proceedings an account sent to plaintiff for legal services rendered was never received by him as a result of his having moved apparently without leaving a forwarding address. Accordingly his attorneys did nothing further to advance the proceedings to trial, plaintiff himself neglected to communicate with them from his new address or make any inquiries

Arrêt: l'action est accueillie. Au moment de son licenciement, le demandeur était employé en vertu d'un nouveau contrat en date du 29 avril 1969, donc postérieur aux directives en question. Ces directives doivent servir de fondement pour l'interprétation et l'application de tout contrat de travail du personnel civil, et nul contrat de ce genre ne peut y déroger, spécialement lorsqu'il s'agit d'un contrat signé postérieurement à la publication de ces directives. Les directives n'avaient un sens que si aucun contrat ne pouvait être conclu en violation de leurs dispositions. Il ne fait aucun doute que certaines prescriptions des directives n'ont pas été respectées lors du licenciement sommaire du demandeur. A moins de considérer comme entièrement inapplicables au demandeur les directives relatives aux inventaires et aux avertissements, à la période d'épreuve et au licenciement des employés de Canex, il faut conclure que le commandant de la base a licencié le demandeur sans appliquer les procédures appropriées, hâtivement et sommairement, et l'a ensuite traité de façon si sévère et excessive, par des méthodes telles que la confiscation de sa carte d'identité de client autorisé du système d'économat des Forces canadiennes et l'interdiction de le servir, que le demandeur a été atteint dans sa réputation, ce traitement signifiant qu'il était, sinon malhonnête, du moins incompetent et indigne de confiance, ce qui lui a certainement causé des difficultés dans ses premières tentatives pour se trouver un emploi.

ACTION.

AVOCATS:

K. J. MacDougall, c.r. pour le demandeur.
C. Ruelland, c.r. pour la défenderesse.

PROCUREURS:

Bronstetter, Wilkie, Penhale, Donovan, Giroux & Charbonneau, Montréal, pour le demandeur.
Le sous-procureur général du Canada pour la défenderesse.

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

LE JUGE WALSH: Cette demande de dommages-intérêts de \$10,000 pour licenciement abusif, de \$10,000 pour atteinte à la réputation, et de \$5,000 pour diffamation verbale et écrite, a été formée le 18 novembre 1969, mais n'est instruite que maintenant. L'avocat du demandeur a expliqué ce retard extraordinaire par le fait qu'au début des procédures, un relevé de compte pour services juridiques n'a jamais pu atteindre le demandeur qui avait déménagé sans laisser d'adresse. En conséquence, les avocats de ce dernier n'ont rien fait pour obtenir l'instruction de la demande, le demandeur n'a pas essayé de prendre contact avec eux à partir de sa nouvelle adresse pour s'enquérir

as to progress, and surprisingly enough defendant took no step to have the proceedings dismissed for want of prosecution. In 1977 during the course of a review of old files plaintiff's attorneys decided to make an effort to locate plaintiff, which was not too difficult, and were able to communicate with him. Some progress was then made, plaintiff being examined for discovery on December 16, 1977 and a representative of defendant on August 29, 1978, and in due course lists of documents were produced and the matter set down for trial. Unfortunately however a number of documents contained in military records which might have been helpful and useful as evidence are no longer available, having been destroyed after five years.

The facts are relatively clear, the principal issue being whether in dismissing plaintiff from his position as a civilian employee operating a store, one of the Canex System at St. Hubert Air Base, it was proper to dismiss him on the basis of the terms of his contract of employment dated April 29, 1969 or whether the military authorities were not obliged to also follow the provisions of their own Directive NPF (Non-Public Funds) 8/68 as well as NPF Directive 19/68 dealing with stock-taking and inventory evaluation. A second issue is whether in making the allegedly improper and illegal dismissal they did so in such an unreasonable and hasty manner as to imply dishonesty on the part of plaintiff thereby damaging his reputation, and diminishing his opportunities for re-employment and that slanderous and libellous statements were also made about him.

The evidence disclosed that after 14 years service in the RCAF as a steward in various messes and on various Bases plaintiff had had an honourable discharge. He was engaged as a civilian to manage the grocery store on St. Hubert Base by what was at first a verbal agreement commencing in May 1968, this being a store operated by what is known as the Non-Public Funds Division. The Canex System which operated all such facilities throughout the country commenced in October 1968 and he worked there for the first three months on a verbal agreement at a salary of \$250

de l'évolution de l'affaire et, ce qui est plus étonnant, la défenderesse n'a pas fait rejeter la demande pour défaut de poursuivre. En 1977, au cours d'un examen des anciens dossiers, les avocats du demandeur ont essayé d'entrer en contact avec leur client, et ils y ont réussi sans trop de difficulté. Depuis lors, l'affaire a quelque peu avancé: le demandeur a été soumis à un interrogatoire préalable le 16 décembre 1977 et un représentant de la défenderesse a subi un tel interrogatoire le 29 août 1978, des listes de documents ont été dressées et l'affaire a été inscrite pour une audience. Malheureusement, on ne dispose plus d'un certain nombre de documents contenus dans des dossiers militaires qui auraient pu être utiles comme preuve, puisque ces dossiers sont détruits après un délai de cinq ans.

Les circonstances de l'affaire sont relativement claires, et le principal point consiste à déterminer si, pour licencier le demandeur de son poste d'employé civil exploitant un magasin du système Canex à la base aérienne de Saint-Hubert, l'on pouvait se fonder sur son contrat de travail daté du 29 avril 1969, ou si les autorités militaires ne devaient pas plutôt appliquer les dispositions de leur propre directive FNP (Fonds non publics) 8/68 et de leur directive FNP 19/68 relative à l'établissement et à l'évaluation de l'inventaire. Le second point consiste à déterminer si, en effectuant ce licenciement prétendument abusif et illégal, ces autorités ont procédé de façon tellement déraisonnable et hâtive qu'elles ont fait naître des soupçons sur l'honnêteté du demandeur, portant ainsi atteinte à sa réputation et réduisant ses possibilités de se trouver un nouvel emploi, et ont fait verbalement et par écrit des allégations diffamatoires à son égard.

La preuve révèle qu'après 14 ans de service dans l'Aviation royale du Canada comme intendant dans différents mess situés dans diverses bases, le demandeur a été libéré avec honneur. Par un accord verbal, il fut engagé, à partir de mai 1968, comme employé civil pour gérer l'épicerie de la base de Saint-Hubert, ce magasin étant exploité par une division appelée [TRADUCTION] «Division des fonds non publics». A partir d'octobre 1968, on a appliqué le système Canex pour l'administration des bases semblables dans tout le pays, et le demandeur, conformément à un accord verbal, y a

a month together with a bonus on sales. In a later agreement which was not produced this was raised to \$525 a month and at the time of his dismissal he was engaged by virtue of a written agreement dated April 29, 1969. This agreement appoints him supervisor of the Base grocery store. Clause a) provides that it will commence on May 1, 1969 and will continue "until revoked by either party under the terms and conditions listed hereunder". It sets out his rights and responsibilities including the recommendation of the promotion and dismissal of the staff employed in the grocery store. Clause h) provides that he will abide by all pertinent regulations governing the control, purchase and sale of merchandise. Clause j) provides that (as supervisor) he will be allowed a tolerance of one per cent of sales since the previous stock-taking and undertakes to reimburse the Base Fund for any shortage beyond this. Clause p) provides for termination as follows:

- (i) by the BAo, without notice of intent to terminate, in the event of non performance of the terms, conditions, covenants and provisos herein, or in the event that the net profit derived by Base Fund falls below one hundred dollars per month and the SUPERVISOR cannot provide an acceptable reason for the drop in net profit; or it can be established that the drop was due to policies, work habits, etc., that were initiated by the SUPERVISOR on his own authority; and
- (ii) by either party by giving thirty days notice in writing of intent to terminate this agreement.

He had a staff of six, four being full-time and two part-time. The store sold no meat save for pre-packaged sliced meat but in addition to groceries sold non-prescription pharmaceutical products, cigarettes, beer and soft drinks. His staff consisted of a woman who was the assistant manageress, a head cashier, two women to restock the shelves who worked part-time and two delivery boys. The profit from the store never fell below the minimum of \$100 required by clause p)(i) *supra*. An inventory was made every quarter so that a shortage would be over a three-month period. He states that a stock check had been taken on May 25, 1969, the next one being on September 7, 1969 (Exhibit P-3) which disclosed a shortage of \$784. During this period from May to September sales had amounted to \$55,000 with a net profit of \$1,300. If the shortage of \$784 is deducted, the balance of

travaillé pendant les trois premiers mois au salaire mensuel de \$250 plus une gratification calculée sur le chiffre de vente. Par suite d'un autre accord non produit au procès, ce salaire mensuel fut porté à \$525. Au moment de son licenciement, il travaillait en vertu d'un accord écrit daté du 29 avril 1969 où il était désigné comme directeur de l'épicerie de la base. D'après la clause a) de l'accord, il devait commencer son travail le 1^{er} mai 1969 et le continuer jusqu'à [TRADUCTION] «dénonciation par l'une des parties conformément aux modalités ci-après». La clause a) énonçait les droits et responsabilités du demandeur, y compris le droit de recommander la promotion ou le licenciement du personnel employé dans l'épicerie. La clause h) prescrivait qu'il devait respecter tout règlement pertinent relatif au contrôle, à l'achat et à la vente des marchandises. La clause j) prévoyait qu'il avait droit à une marge d'erreur d'un pour cent du chiffre de vente à compter du dernier inventaire et qu'il devait rembourser la base pour toute insuffisance dépassant cette limite. La clause p) prévoyait la dénonciation de l'accord en ces termes:

- [TRADUCTION] (i) Dénonciation par l'officier d'administration de la base, sans préavis d'intention de dénonciation, en cas de non-respect des clauses et conditions de la présente, ou au cas où la base tirerait un bénéfice net de moins de cent dollars par mois, sans justification admissible de la part du DIRECTEUR; ou lorsqu'il est établi que la baisse a été causée par les habitudes de travail ou en cas de politiques, etc. adoptées par le DIRECTEUR de sa propre initiative; et
- (ii) Dénonciation par l'une des parties, au moyen d'un préavis écrit de trente jours.

Le demandeur avait un personnel de six membres, dont quatre travaillaient à plein temps et deux à temps partiel. En plus des produits d'alimentation, on vendait dans ce magasin des produits pharmaceutiques n'exigeant pas d'ordonnance, des cigarettes, de la bière et des boissons gazeuses, mais pas de viande sauf de la viande tranchée préemballée. Le personnel se composait d'une directrice adjointe, d'un caissier en chef, de deux femmes travaillant à temps partiel pour ranger les marchandises sur les étagères, et de deux livreurs. Les bénéfices nets du magasin ne tombèrent jamais au-dessous du minimum de \$100 exigé par la clause p)(i) précitée. Tous les trimestres on dressait un inventaire, de sorte qu'en cas d'insuffisance, celle-ci couvrirait une période de trois mois. Le demandeur a déclaré qu'une vérification des stocks a été faite le 25 mai 1969. La vérification

\$516 net profit still exceeded the \$100 per month required under the contract. Only one check was taken in connection with the shortage although he had requested a second check. He had discussed this shortage with Lieutenant Robert Bélanger who was then the Deputy Base Exchange Officer to whom he was responsible under the terms of his employment contract and had been unable to explain the shortage other than suggest that it probably resulted either from pilferage or from an error in taking the inventory which is why he requested that a second inventory be taken. Plaintiff claims that he was told that this would be too expensive. On September 18, 1969, he received a letter headed "Notice of Termination of Employment" from Lieutenant-Colonel J. A. Woodcock for the Base Commander in which it was stated:

it is the decision of the said Base Commander to invoke the provisions of Para (p) sub-para (i) of the said agreement. You are hereby given formal notice that the aforementioned Agreement shall terminate 18 October 1969.

The letter went on to state that termination was based solely on his inability to operate the grocery store in a manner at all times and in every respect satisfactory, and specifically that he could not provide any acceptable reason for the shortage. The letter requires him to turn in the keys of the grocery store forthwith and "to take such personal possessions you may have from the premises and not return". It goes on to state:

Because this action is distasteful to all concerned, you will be provided with 30 days pay in lieu of notice, plus any severance benefits due to you. From this will be deducted the amount of the shortage that is in excess of 1% of gross sales for the period involved, that is the sum of two hundred and twenty four dollars and ninety five cents (\$224.95).

This letter was handed to him by Lieutenant Bélanger. Plaintiff immediately protested this abrupt termination. On September 21, 1969, he wrote a letter to ESCO Brigadier-General C. H. Mussells, Canex, Canadian Forces Headquarters, Ottawa, appealing this which he states he was entitled to do. In the letter he calls attention to Directives NPF 8/68 and 19/68 referred to

subséquente, effectuée le 7 septembre 1969 (pièce P-3) révéla une insuffisance de \$784. Pour la période de mai à septembre, le chiffre des ventes se montait à \$55,000 et le bénéfice net à \$1,300. Si l'on en soustrait \$784, le solde de \$516 constituant le bénéfice net est encore au-dessus du minimum mensuel de \$100 exigé par le contrat. Une seule vérification fut faite relativement à cette insuffisance, alors qu'il en a requis une seconde. Il en parla au lieutenant Robert Bélanger, officier d'économat adjoint à la base, à qui il devait rendre compte aux termes de son contrat de travail, mais il ne put expliquer l'insuffisance autrement que par le vol ou par des erreurs commises pendant l'inventaire, ce qui expliquait sa requête pour un second inventaire. Selon lui, on lui répondit qu'une telle opération serait trop coûteuse. Le 18 septembre 1969, il reçut une lettre portant l'en-tête [TRADUCTION] «Avis de cessation d'emploi» et signée par le lieutenant-colonel J. A. Woodcock au nom du commandant de la base; on pouvait y lire ce qui suit:

[TRADUCTION] Le commandant de la base a décidé d'invoquer les dispositions de l'alinéa (i) du paragraphe p), de cet accord. Par la présente, avis formel vous est donné que cet accord cessera d'avoir effet le 18 octobre 1969.

Il y était ensuite déclaré que la dénonciation était fondée exclusivement sur l'incapacité du demandeur à gérer le magasin de manière satisfaisante en tout temps et à tous les points de vue, et plus spécialement à fournir une explication satisfaisante de l'insuffisance. Il était requis de rendre immédiatement les clés du magasin et [TRADUCTION] «d'enlever des locaux tout effet personnel et de ne pas y revenir». La lettre ajoutait ceci:

[TRADUCTION] Comme cette mesure est désagréable pour toutes les personnes concernées, il vous sera versé trente jours de salaire en guise de préavis, en plus de toute indemnité de cessation d'emploi auxquelles vous avez droit. Il en sera toutefois déduit le montant de l'insuffisance dépassant la marge tolérée de 1% des ventes brutes pour la période concernée, c'est-à-dire la somme de deux cent vingt-quatre dollars et quatre-vingt-quinze cents (\$224.95).

Cette lettre fut remise au demandeur par le lieutenant Bélanger. Il a immédiatement protesté contre cette dénonciation soudaine. Le 21 septembre 1969, il écrivit une lettre au brigadier-général C. H. Mussells du B.C.É., au Canex, au Quartier général des forces canadiennes à Ottawa, pour faire valoir ses droits et attirer l'attention du général sur les directives FNP 8/68 et 19/68 déjà

(*supra*). He was under the impression that he was a category II employee, but in evidence Lieutenant Bélanger (subsequently Captain Bélanger and since retired) testified that he was classified as I(b). It should be noted that all of Bélanger's evidence is of necessity based on memory without corroboration save for the documents produced as exhibits by plaintiff, whereas one of plaintiff's exhibits, being the copy of his letter dated September 21, 1969 to Brigadier-General Mussells, sets out in writing his version of the facts written at the immediate time and is probably more accurate. At this time I may say that throughout his testimony I found plaintiff to be an extremely accurate, reasonable and apparently honest witness. (This is not to suggest that Captain Bélanger was not also a reasonable and honest witness.)

It appears that plaintiff, if not a category II employee apparently should have been one, if one relies on the provisions of Directive NPF 8/68, section 3 of which defines category I employees as non-managerial employees. While it is true that subparagraph (a) refers to "outlet supervisors", subparagraph (b) refers to "sales clerks". Certainly plaintiff was more than this. Section 23A states that some of these employees may be in a managerial position (category II) with approval of ESCO based on whether the employee has to make subjective decisions, dollar turnover, the number of employees supervised, the amount of direct supervision given to the employee and so forth. Category II provides for employees whose primary duties are directly related to management, business operations, to exercise discretion and independent judgment in the execution of duties without close or direct supervision, and so forth. Plaintiff herein was responsible for his staff, purchase and sale of merchandise pursuant to regulation, and keeping the accounts, and was certainly much more than a sales clerk.

In any event I do not believe anything turns on whether plaintiff was a category I or category II employee. This matter will be considered on the

mentionnées. Il pensait être un employé de catégorie II, mais, dans sa déposition, le lieutenant Bélanger (subséquentement devenu le capitaine Bélanger, et maintenant à la retraite) a déclaré que le demandeur était de la catégorie Ib). Il faut remarquer qu'évidemment le lieutenant Bélanger a fait toutes ses dépositions par mémoire, sans autre preuve à l'appui que les documents produits par le demandeur lui-même, alors que ce dernier a montré une copie de sa lettre datée du 21 septembre 1969, adressée au brigadier-général Mussells, où il énonce par écrit sa version des faits, immédiatement après que ces faits se sont produits, le compte rendu étant ainsi sans doute plus précis. Je peux dire que, dans toutes ses dépositions, le demandeur s'est montré extrêmement précis et raisonnable et il a donné l'impression d'être un témoin digne de foi (ce qui ne veut pas dire que le capitaine Bélanger n'est pas un témoin raisonnable et digne de foi).

Sur le fondement des dispositions de la directive FNP 8/68, dont l'article 3 définit la catégorie I comme celle des employés d'exécution, il appert que le demandeur aurait dû être dans la catégorie II s'il n'y était pas. L'alinéa a) se réfère aux [TRADUCTION] «surveillants de points de vente», mais l'alinéa b) se réfère aux [TRADUCTION] «vendeurs». Le demandeur était certainement plus que cela. D'après l'article 23A, certains de ces employés peuvent être considérés comme occupant un poste de direction (donc dans la catégorie II) avec l'approbation du B.C.É. sur le fondement de facteurs tels que les décisions à prendre, le montant du chiffre d'affaire, le nombre d'employés surveillés et la mesure dans laquelle ces employés sont directement surveillés etc. La catégorie II comprend des employés dont les principales fonctions sont directement reliées à la gestion, à l'exploitation des entreprises, à l'exercice de pouvoirs discrétionnaires, de jugement indépendant dans l'exécution de tâches sans aucune surveillance immédiate ou directe, etc. En l'espèce, le demandeur était responsable de son personnel, de l'achat et de la vente de marchandises conformément au règlement et tenait la comptabilité. Il était donc bien plus qu'un simple vendeur.

Quoi qu'il en soit, le point de savoir si le demandeur était un employé de la catégorie I ou de la catégorie II est sans intérêt dans le présent litige.

basis that he was in category I as Lieutenant Bélanger believed. The reasons for termination of employment as set out in Directive 8/68 are the same for both and include unsatisfactory work performance and dishonesty. Probation is provided for however in section 50 which was not complied with by the military authorities. It reads as follows:

50. No permanent employee shall be terminated for unsatisfactory conduct or work performance, infraction of rules, absence from work without authorization or adequate reason, or poor attendance until he has been warned of his shortcomings in writing. The warning which shall be prepared in one copy, in the case of Category I Employees, and in duplicate in the case of outlet supervisors and Category II Employees, signed by the Exchange Officer or the Purchasing Office Manager and shall contain the following information:

- a. employee's short coming;
- b. a definite probationary period during which he will be given the opportunity to overcome his shortcoming;
- c. assistance and counselling available to the employee to assist him to overcome his shortcoming;
- d. a statement to the effect that failure to overcome the shortcoming shall result in a transfer of the employee to a job more commensurate with his interest and ability or termination of employment; and
- e. an acknowledgement by the employee that he has read the warning.

The original copy of the warning shall be placed on the employee's Personal File and the duplicate, in the case of an outlet supervisor or Category II Employee, shall be forwarded to ESCO.

Section 51 requires the prior approval of ESCO before "an outlet supervisor or Category II Employee is transferred to another job or is terminated" [emphasis mine]. Certainly plaintiff was an outlet supervisor, in fact his contract of employment so provides, but no approval of ESCO was sought or obtained. Section 53 provides as follows:

53. Employees may be terminated by the Exchange Officer or Purchasing Office Manager without probation for reasons other than unsatisfactory conduct or work performance, infraction of rules, absence from work without authorization or adequate reason or poor attendance, except that the prior approval of ESCO is required before an outlet supervisor or Category II Employee is terminated.

The reason given in the letter for termination is clearly based on unsatisfactory work performance and therefore plaintiff cannot come within this

Nous pouvons le considérer comme de la catégorie I, ainsi que l'a affirmé le lieutenant Bélanger. Conformément à la directive 8/68, les raisons de cessation d'emploi sont les mêmes dans les deux cas et, parmi elles, on trouve l'insuffisance de rendement et la malhonnêteté. Cependant, les autorités militaires elles-mêmes n'ont pas respecté l'article 50, qui prévoit une période probatoire et dont voici le libellé:

[TRADUCTION] 50. Aucun employé permanent ne peut être licencié pour mauvaise conduite, insuffisance de rendement, violation des règles, absence sans permission ou sans raison valable ou participation insuffisante, sans être d'abord averti par écrit de ce qui lui est reproché. L'avertissement doit être fait en un seul exemplaire pour les employés de catégorie I et en double exemplaire pour les surveillants de points de vente et les employés de catégorie II, être signé par l'officier d'économat ou par le directeur du bureau d'achat et contenir les informations suivantes:

- a. Les faits reprochés à l'employé;
- b. La période d'épreuve déterminée pendant laquelle l'employé aura l'occasion de se corriger;
- c. L'assistance et l'orientation à la disposition de l'employé pour l'aider à se corriger;
- d. L'avis que, faute d'amélioration de la part de l'employé, celui-ci sera transféré à un poste plus conforme à ses intérêts et à sa capacité ou congédié; et
- e. L'attestation par l'employé qu'il a lu l'avertissement.

L'original de l'avertissement doit être versé au dossier personnel de l'employé et, dans le cas d'un surveillant de point de vente ou d'un employé de la catégorie II, le duplicata doit être envoyé au B.C.É.

L'article 51 exige l'approbation préalable du B.C.É. pour [TRADUCTION] «la mutation ou le licenciement de tout surveillant de point de vente ou de tout employé de la catégorie II» [c'est moi qui souligne]. Le demandeur était certainement un surveillant de point de vente ainsi que le spécifie son contrat de travail, mais on n'a pas demandé ou obtenu l'approbation du B.C.É. L'article 53 est ainsi conçu:

[TRADUCTION] 53. L'officier d'économat ou le directeur du bureau d'achat peuvent licencier les employés sans leur donner une période d'épreuve, pour les raisons autres que la mauvaise conduite ou l'insuffisance de rendement, la violation des règles, l'absence sans permission ou sans raison valable ou la participation insuffisante, mais l'approbation préalable du B.C.É. est requise pour le licenciement d'un surveillant de point de vente ou d'un employé de catégorie II.

La lettre de dénonciation a évidemment invoqué comme motif l'insuffisance du rendement, de sorte que les exceptions prévues par l'article 53 ne sont

exception, probation was required, and moreover as an outlet supervisor the prior approval of ESCO.

Defendant contended that Directive 8/68 did not apply, and in fact objected to the production of it as well as Directive 19/68, which objections were taken under reserve and I now dismiss. It was submitted that Directive 8/68 only took effect on October 1, 1968 and Directive 19/68 subsequently in December. It was argued that plaintiff's original contract of employment antedated these Directives and therefore cannot be affected by them. I reject this argument. In the first place the contract under which he was working at the time of dismissal was a new contract (even if it may have been in the same wording, as defendant contends, as the earlier agreement which was not produced) dated April 29, 1969 subsequent to the Directives. Secondly I cannot conceive that such Directives are not binding on the authorities in question, in that the terms in any contract of employment of civilian personnel must be read and interpreted in the light of these Directives and cannot derogate from them, especially in the case of a contract signed after the Directives were issued. To decide otherwise would be an absurdity. The Base Commander could ignore the Directives and engage an employee by contract stating that he could be dismissed at any time without cause and without notice, which would clearly be in contravention of the Directives, and if the contract alone were to be interpreted it could be invoked against the employee on the grounds that he had signed and accepted these conditions. This would defeat the entire policies set out in the Directives. Plaintiff testified that these Directives as issued were shown to all of the employees and in fact in his letter of September 21, 1969, immediately following his dismissal, to Brigadier-General Mussells he specifically referred to them. Defendant also referred to section 4 of Directive 8/68 which reads in part as follows:

pas applicables au demandeur pour qui sont requis, outre une période d'épreuve, l'approbation préalable du B.C.É., puisqu'il était un surveillant de point de vente.

^a La défenderesse a allégué que la directive 8/68 n'était pas applicable en la matière et s'est même opposée à la production de cette directive aussi bien qu'à celle de la directive 19/68. Cette opposition a été acceptée sous réserve et, à présent, je la rejette. La défenderesse a soutenu que la directive 8/68 n'est entrée en vigueur que le 1^{er} octobre 1968, et la directive 19/68 que plus tard, en décembre, et qu'en conséquence elles n'étaient pas applicables au contrat de travail original du demandeur, passé antérieurement. Je n'admets pas ce raisonnement. Tout d'abord, au moment de son licenciement, le demandeur travaillait sous le régime d'un nouveau contrat (même si celui-ci, ^b suivant les allégations de la défenderesse, reproduisait le libellé de l'accord antérieur, lequel n'a pas été produit à l'instance) daté du 29 avril 1969, donc postérieur aux directives en question. En second lieu, je ne peux admettre que ces directives ^c n'ont pas force obligatoire pour les autorités concernées, car elles doivent servir de fondement pour l'interprétation et l'application des dispositions de tout contrat de travail du personnel civil, et nul ^d contrat de cette nature ne peut y déroger, spécialement lorsqu'il s'agit d'un contrat signé postérieurement à la publication de ces directives. Il serait absurde d'en arriver à une autre conclusion. Le commandant de la base pourrait ne pas tenir ^e compte de ces directives et engager un employé par un contrat stipulant que l'employé pourrait être licencié à tout moment, sans motif et sans ^f préavis, ce qui serait manifestement contraire aux directives, et s'il ne s'agissait que d'interpréter le contrat, celui-ci pourrait être invoqué contre l'employé, au motif que ce dernier l'a signé et en a ^g accepté les conditions. Une telle interprétation irait à l'encontre de l'économie des directives. Le demandeur a affirmé que celles-ci avaient été communiquées à tous les employés, et il s'y est spécifiquement ^h référé dans sa lettre du 21 septembre 1969 au brigadier-général Mussells, immédiatement après son licenciement. La défenderesse s'est également référée à l'article 4 de la directive 8/68, dont voici la partie pertinente:

Except as otherwise directed by ESCO, they apply to all other non-public fund civilian employees of the Exchange System.

ⁱ [TRADUCTION] Sauf instructions contraires du B.C.É., ces directives s'appliquent à tous les autres employés civils des fonds non publics du système d'économat.

In interpreting this it is evident that plaintiff was a non-public fund civilian employee of the Exchange System and there is no suggestion that ESCO directed that it not be applied to him or to such employees. The Commanding Officer therefore had no discretion not to apply them to plaintiff. It is evident that a number of the requirements of Directive 8/68 were not complied with in connection with plaintiff's summary dismissal.

Turning now to Directive 19/68 dealing with stock-taking inventory valuation it provides that for groceries in the Canex System a physical inventory account shall be taken at the end of February and August. Section 15 provides for an original count consisting of two checkers one of whom is familiar with the stock. The quantities are to be inserted and the inventory sheet signed by the original count team. A further provision is made that there shall then be a recheck count by a recheck team consisting of personnel taken from other departments or outlets to facilitate independent verification. This was not done in the present case. It is true that in his evidence in Court Lieutenant Bélanger testified that inventories are taken quarterly. The first inventory in plaintiff's store showed a shortage of some \$55 which had doubled by the next one so it was decided to take monthly inventory. The following one was higher still and the culminating one showed a shortage of \$784 which resulted in his reporting this to the Comptroller and Deputy Commander. Plaintiff had no acceptable explanation and his dismissal followed. This evidence is uncorroborated by the production of any documents and is in direct contradiction to plaintiff's evidence as to the frequency of the inventories since, as already stated, in his letter to Brigadier-General Mussells written immediately following his dismissal he referred to an inventory having been taken on May 25 and the next one having been on September 7. Mrs. Marie Maillet, Assistant Manageress of the store who had worked there since 1966 testified that if shortages are found when taking an inventory another check is normally taken and if one had been taken on this occasion during the two weeks she worked there following plaintiff's departure she would have participated. She also corroborated plaintiff's evidence that at the time construction work was going on to enlarge the store. He had testified that

Le demandeur était évidemment un employé civil des fonds non publics du système d'économat, et nul n'a allégué que le B.C.E. aurait donné l'ordre de ne pas appliquer ces directives au demandeur ou à d'autres employés semblables. L'officier commandant n'avait donc pas le pouvoir de décider de ne pas les appliquer au demandeur. Il ne fait aucun doute que, dans le licenciement sommaire du demandeur, on a violé certaines des exigences de la directive 8/68.

En ce qui concerne la directive 19/68, relative au recensement et à l'évaluation des stocks, elle prévoit, pour les épiceries du système Canex, un inventaire physique à la fin de février et d'août. L'article 15 stipule un dénombrement par deux vérificateurs, dont l'un connaît bien le stock en question. Il faut inscrire les quantités respectives sur la feuille d'inventaire et faire signer celle-ci par l'équipe de vérification. D'après une autre disposition, il faut faire procéder à un second dénombrement par une autre équipe de vérification venant d'autres rayons ou d'autres points de vente, pour s'assurer d'une vérification indépendante. Ceci n'a pas été fait en l'espèce. Il est vrai que, dans sa déposition devant la Cour, le lieutenant Bélanger a déclaré que les inventaires sont faits tous les trimestres. Le premier inventaire dressé dans le magasin géré par le demandeur a montré une insuffisance de \$55. Celle-ci ayant doublé dans l'inventaire suivant, il fut décidé de procéder à des inventaires mensuels. L'inventaire subséquent révéla une insuffisance encore supérieure et la dernière en date fit ressortir une insuffisance de \$784, ce qui amena à signaler la chose au contrôleur et au commandant adjoint. Le demandeur n'ayant pu fournir aucune explication satisfaisante, il fut licencié. Aucun document n'a été produit à l'appui de ces déclarations et celles-ci sont directement en contradiction avec celles du demandeur concernant la fréquence des inventaires, puisque, comme il a été mentionné plus haut, le demandeur s'est référé, dans la lettre qu'il a écrite au brigadier-général Mussells immédiatement après son licenciement, à un inventaire dressé le 25 mai, et à l'inventaire suivant fait le 7 septembre. M^{me} Marie Maillet, directrice adjointe du magasin, et y ayant travaillé depuis 1966, a déclaré qu'en cas d'insuffisance constatée au cours d'un inventaire, il est habituellement procédé à un autre inventaire, et que si un inventaire de vérifica-

some 6 or 7 civilian construction workers were in and out of the store regularly during the period, increasing the possibility of theft by customers in the store and difficulties in dealing with the stock. This was also referred to by plaintiff in his letter to Brigadier-General Mussells. It should be pointed out that the inventory shortage of \$784 on sales of \$55,000 amounts to about 1.4% only slightly in excess of the 1% tolerance evidently considered normal and acceptable by virtue of clause j) of the employment contract (*supra*). Plaintiff would be required to reimburse the Base Fund for the excess shortage. This in itself provides a strong incentive for keeping shortages within the tolerated level and a substantial penalty for failure to do so.

When the then Lieutenant Bélanger handed plaintiff Lieutenant-Colonel Woodcock's letter dismissing him which *inter alia* ordered him not to return to the premises plaintiff then asked him for an Exchange System Identification card which is regularly issued to veterans on request and which can be used in any of the Canadian Forces Exchange Systems in Canada to make purchases for the card holder, dependents or as a *bona fide* gift. Lieutenant Bélanger readily issued him this card. Plaintiff used it to return to the store the following day and no doubt discussed his summary dismissal with his former employees. It is understandable that he would be complaining to them. Soon after the Assistant Manageress handed in her notice and resigned her position. She had only worked for two weeks after he left. In her testimony she stated however that no one had suggested to her that she should resign but that the person replacing plaintiff had no experience in the work at all and she did not wish to work for him which is what led to her resignation. In any event, rightly or wrongly, the authorities apparently felt that plaintiff was using his pass to stir up dissension and trouble for on October 1, 1969 he was sent a letter from Colonel H. F. Wenz, on behalf of the

tion avait été effectué pendant les deux semaines où elle a continué à travailler à l'endroit concerné après le départ du demandeur, elle y aurait pris part. Elle a également corroboré la déclaration du demandeur selon laquelle des travaux de construction étaient alors en cours pour agrandir le magasin. Le demandeur a déposé qu'environ 6 ou 7 ouvriers civils entraient ou sortaient fréquemment du magasin pendant cette période, ce qui augmentait les risques de vol par les clients et les difficultés de gestion du stock. Le demandeur a aussi mentionné ces faits dans sa lettre au brigadier-général Mussells. Il faut souligner qu'une insuffisance de \$784 constitue seulement 1.4% du chiffre de vente de \$55,000 et que ce taux ne dépasse que très légèrement la marge de tolérance de 1% considérée comme normale et admissible par la clause j) du contrat de travail (précitée). Le demandeur serait requis de dédommager le fonds de la base dans la mesure où l'insuffisance dépasse cette marge. Cette disposition incite fortement le directeur du magasin à ne pas dépasser la marge tolérée et l'assujettit à une importante pénalité s'il la dépasse.

Lorsque le lieutenant Bélanger remit au demandeur la lettre du lieutenant-colonel Woodcock l'informant de son licenciement et lui ordonnant entre autres de ne pas revenir dans les locaux, le demandeur demanda au lieutenant Bélanger une carte d'identité du Bureau central des économats, laquelle carte est délivrée habituellement aux vétérans sur demande et permet au titulaire, pour lui-même, pour les personnes à sa charge ou afin de se procurer de bonne foi des cadeaux, de faire des achats dans tout magasin du B.C.É. des Forces canadiennes. Le lieutenant Bélanger lui délivra immédiatement cette carte. Le demandeur s'en est servi pour revenir au magasin le jour suivant, et il a sans doute parlé de son licenciement sommaire avec le personnel autrefois sous son contrôle. Il était assez normal qu'il se plaignit des circonstances dans lesquelles il avait été licencié. Bientôt après, la directrice adjointe déposa son préavis et donna sa démission. Elle quittait son emploi deux semaines seulement après le départ du demandeur. Dans sa déposition, elle a déclaré que personne ne lui avait suggéré de démissionner, mais que le remplaçant du demandeur n'ayant aucune expérience de ce travail, elle n'avait pas voulu travailler sous sa surveillance et avait donné sa démission.

Base Commander. After referring to the fact that he was given 30 days' pay in lieu of notice so that he would not be embarrassed by having to work out the 30-day period following his dismissal the letter stated:

It has been brought to my attention that although this action was taken to relieve you of embarrassment, you have been at the grocery store on several occasions not connected necessarily with the purchase of groceries. It has now been realized that your presence at the grocery store is disturbing to the employees, and for this reason the Base Commander has directed that you be denied access to the CFB Montreal, St-Hubert Detachment and all CANEX facilities operated by it.

I have been directed to inform you that you are not entitled to enter the base area to use any of the facilities from this date on. It is expected that you will observe these directions to the members of St-Hubert Detachment, and thus avoid possible embarrassment to us all.

Plaintiff testified that on the second day when he went to the store with his pass someone called the Service Police who took his card from him and ordered him to leave the Base. On examination for discovery he stated that he was told that if he returned to the Base he would be arrested. Furthermore notices were displayed in the grocery store, the garage and the bar stating "Do not serve Mr. Robinson". While he did not see the notices himself he heard about them and the posting of them is not denied.

Brigadier-General Mussells replied on October 9, 1969 to plaintiff's appeal stating that an examination of the memorandum of agreement dated April 29, 1969, discloses that he was treated within its terms by the Base Commander so that the appeal cannot be allowed. The letter goes on to say:

You will realize that in coming to the agreement that you did with the Base Commander you are bound by it where it is in conflict with NPF Directives.

It is this conclusion with which I strongly disagree for the reasons set out above. If the Directives are to have any meaning whatsoever no agreement can or should be made which is in conflict with them.

En tout cas, à tort ou à raison, les autorités ont apparemment jugé que le demandeur utilisait son laissez-passer pour semer le mécontentement et le trouble, car, le 1^{er} octobre 1969, le colonel H. F. Wenz, agissant pour le compte du commandant de la base, lui envoya une lettre où, après une référence au fait qu'au moment du licenciement on lui avait versé un traitement de 30 jours au lieu d'un préavis de 30 jours pour lui épargner l'embarras d'avoir à travailler pendant les 30 jours subséquents à son licenciement, il était dit ce qui suit:

[TRADUCTION] On m'a signalé que malgré les mesures prises pour vous éviter tout embarras, vous êtes revenu au magasin à plusieurs reprises, et pas toujours pour y faire des achats. Il appert que votre présence au magasin dérange les employés et, pour cette raison, le commandant de la base a ordonné que vous soit interdit tout accès à la base des Forces canadiennes de Montréal, détachement de Saint-Hubert, ainsi qu'à toute installation Canex qui y est exploitée.

J'ai reçu l'ordre de vous informer qu'à partir de la date de la présente, vous n'avez pas le droit d'entrer dans la zone de la base pour utiliser ses installations. Je souhaite que vous respectiez les directives données à cet effet aux membres du détachement de Saint-Hubert, afin de nous éviter à tous des désagréments.

Le demandeur a déclaré qu'à sa deuxième visite au magasin à l'aide de son laissez-passer, le service de police lui a confisqué sa carte et lui a ordonné de quitter la base. Au cours de l'interrogatoire préalable, il a affirmé qu'on l'avait menacé d'arrestation s'il revenait à la base. En outre, des avis affichés au magasin, au garage et à la buvette portaient l'inscription suivante [TRADUCTION] «Ne servez pas M. Robinson». Sans avoir vu ces avis lui-même, il en a entendu parler, et la partie adverse n'a pas nié leur existence.

Le 9 octobre 1969, le brigadier-général Mussells répondit à son appel en énonçant qu'un examen de l'accord du 29 avril 1969 avait révélé que le commandant de la base l'avait traité en conformité avec cet accord, et qu'en conséquence, l'appel ne pouvait être accueilli. Cette lettre ajoutait:

[TRADUCTION] Vous devez comprendre que vous êtes lié par les dispositions de l'accord que vous avez conclu avec le commandant de la base lorsqu'elles sont en contradiction avec les directives FNP.

Cette conclusion, je la rejette tout à fait, pour les motifs précités. Les directives n'ont aucun sens si on peut passer ou si on passe des accords en contradiction avec elles.

A further letter was produced from Major J. V. Ranson for the Base Commander dated October 3, 1969, in reply to a letter of October 1 from plaintiff which was not produced but which apparently protested the invalidity of the stock-taking. This letter attempts to change the basis of his dismissal stating that the termination right had been exercised under clause p(ii) (*supra*) of his agreement which would merely require a 30-day notice without giving any reasons. It is clear from the letter of dismissal from Lieutenant-Colonel Woodcock, however, that it was based on clause p(i) and all the subsequent correspondence indicated that he was being dismissed for cause resulting from the inventory shortage, so this belated attempt to change the basis for dismissal after the damage to plaintiff's reputation had been done cannot be accepted. A more kindly letter was written to plaintiff on March 16, 1970, by Captain J. Y. MacPherson, the Base Non-Public Funds Accounting Officer sending plaintiff the receipt for the \$224.49 refund which had been made as a result of the inventory shortage over the tolerated amount. This letter states:

I am sorry to hear that you aren't having much success in your quest for work. As usual we are passing from one crisis to another here in Montreal so things haven't changed since you left.

I hope the receipts prove satisfactory and that you get some of it back.

Good luck.

This was written to Mr. Robinson at Downsview, Ontario, to which address he had moved. It certainly goes as far as a lower ranking officer could possibly go in expressing sympathy with plaintiff and might even imply disapproval of what had taken place.

In this connection it must be pointed out that plaintiff's evidence to the effect that he had received no warning and that his job evaluation report made once a year by Lieutenant Bélanger had been excellent was uncontradicted. He saw two of them, one by Lieutenant Bélanger, and one by his predecessor. The witness Mrs. Maillet stated that he was an excellent boss in his operation of a small grocery store and very pleasant to

Le demandeur a reçu une autre lettre, datée du 3 octobre 1969 et signée par le major J. V. Ranson au nom du commandant de la Base, en réponse à sa lettre du 1^{er} octobre, non versée au dossier mais énonçant que l'inventaire n'avait pas été fait de manière valable. Cette lettre du 3 octobre, dans le but de modifier le fondement du licenciement, déclare que les autorités ont exercé le droit de dénoncer l'accord que leur conférait la clause p(ii) (précitée) de son contrat, qui n'exigeait qu'un préavis de 30 jours sans énonciation de motifs. Mais il appert de la lettre de licenciement signée par le lieutenant-colonel Woodcock que la décision a été prise sur le fondement de la clause p(i) (précitée), et toute la correspondance subséquente établit que le demandeur a été licencié par suite de l'insuffisance constatée au cours de l'inventaire. On ne peut donc admettre cet essai tardif de modifier le fondement du licenciement, lorsque celui-ci a déjà porté atteinte à la réputation du demandeur. Celui-ci reçut du capitaine J. Y. MacPherson, officier comptable pour les fonds non publics, une lettre plus personnelle, datée du 16 mars 1970, par laquelle ce dernier lui envoyait un reçu pour les \$224.49 versés par le demandeur en dédommagement de la portion de l'insuffisance dépassant la marge tolérée. Voici comment elle était rédigée:

[TRADUCTION] J'ai appris avec regret que vous n'avez pu réussir à vous trouver un emploi. Comme d'habitude ici à Montréal, nous sortons d'une crise pour entrer dans une autre, de sorte que rien n'a changé depuis votre départ.

J'espère que ces reçus vous aideront à récupérer au moins une partie de votre versement.

g

Bonne chance.

La lettre a été envoyée à M. Robinson à sa nouvelle adresse à Downsview, Ontario. Évidemment, un officier subalterne ne pouvait aller plus loin dans son expression de sympathie envers le demandeur. On pourrait peut-être même voir une désapprobation de ce qui s'est passé.

Il faut remarquer qu'à cet égard, nul n'a contesté les dépositions du demandeur, selon lesquelles ce dernier n'a jamais reçu d'avertissement et a toujours fait l'objet d'évaluations annuelles excellentes de la part du lieutenant Bélanger. Il a lu deux de ces rapports, l'un signé par le lieutenant Bélanger et l'autre par son prédécesseur. Selon M^{me} Maillet, le demandeur était un excellent patron dans l'exploitation d'une petite épicerie et il

work for. The notices about not serving him subsequently were placed in a small office and not prominently displayed, however. Two other character references are of considerable significance. He eventually found employment with the Aurora Highlands Golf Club and a letter by the Manager of that club dated January 15, 1979 reads as follows:

TO WHOM IT MAY CONCERN:

Re: Mr. William Robinson

Mr. Robinson has been in charge of the bar at Aurora Highlands since 1970. He is at all times punctual, properly dressed, abstemious while at work, pleasant (but correct) with members and guests, honest, efficient in handling staff and the performance of his duties. The cost ratios for products and staff have always been very satisfactory.

During the next two years, the Club is closing its golf course for remodelling and (in consequence) the position that Mr. Robinson has occupied has been eliminated.

A witness, John Blyth of Ottawa, who was Deputy Director of Canex testified that he had been in the services for 26 years before retiring in May 1969 and becoming employed by Canex as a civilian employee. He is thoroughly familiar with the Directives and in fact was consulted in connection with the writing of them. They are published under the authority of the Chief of Defence, and signed on his behalf by the Canex Director, Brigadier-General Mussells at the time. He considers that they were binding on Base Commanders. He testified that during his time in the services he had operated National Defence Mess facilities on various bases and that plaintiff Robinson had worked for him and he considered him to be reliable. He had been in charge of dry canteens, officers' messes, and airmen's clubs and so forth and had always performed to his satisfaction. He stated that if he was in a position to employ people he would still consider plaintiff for employment.

This lengthy summary of the evidence leads me to conclude that unless the Directives respecting the taking of inventories and warning, probation and dismissal of Canex employees are to be completely ignored as not being applicable to plaintiff, then he was dismissed by the Base Commander without following the proper procedures, hastily and summarily and was treated thereafter in a manner so severe and excessive, including the taking away of his identity card as an authorized

était agréable de travailler avec lui. Cependant, les avis interdisant de le servir ont été affichés dans un petit bureau et non dans un lieu public. Il y a deux autres témoignages de moralité très importants. Le demandeur a enfin trouvé un poste auprès de l'Aurora Highlands Golf Club et voici ce que dit une lettre du 15 janvier 1979 signée par le directeur de ce club:

[TRADUCTION] À QUI DE DROIT

Objet: M. William Robinson

M. Robinson dirige la buvette d'Aurora Highlands depuis 1970. Il a toujours été ponctuel, convenablement habillé, sobre pendant les heures de travail, amusant (mais correct) avec les membres du Club et les invités, honnête, compétent dans la gestion du personnel et dans l'exécution de ses fonctions. Le rapport entre le coût des produits et celui du personnel a toujours été satisfaisant.

Le Club ferme son terrain de golf pour les deux années à venir, afin de le transformer, et a, en conséquence, supprimé le poste occupé jusqu'ici par M. Robinson.

Le témoin John Blyth, d'Ottawa, directeur adjoint de Canex, déclare avoir servi pendant 26 ans avant de prendre sa retraite en mai 1969 et de devenir un employé civil de Canex. Il est parfaitement au courant des directives et, en fait, on lui a demandé son avis avant de les rédiger. On les publie sous l'autorité du chef de la Défense et elles sont signées, pour le compte de celui-ci, par le directeur de Canex qui était alors le brigadier-général Mussells. Le témoin considère ces directives comme ayant force obligatoire pour les commandants des bases. Il a déclaré que, pendant son temps de service, il a géré des mess de la Défense nationale dans différentes bases et a eu sous ses ordres le demandeur Robinson, qu'il considère comme digne de confiance. Il a dirigé des cantines sans boissons alcooliques, des mess d'officiers, des clubs de pilotes, et d'autres établissements de ce genre, et partout le demandeur lui a donné pleine satisfaction. Il a ajouté que s'il avait à embaucher du personnel il n'hésiterait pas à le prendre.

Ce résumé détaillé de la preuve m'amène à conclure que, sauf si l'on décide d'écarter entièrement les directives relatives aux inventaires et à l'avertissement, à la période d'épreuve et au licenciement des employés de Canex comme inapplicables au demandeur, le commandant de la base a licencié celui-ci sans appliquer les procédures appropriées, hâtivement et sommairement, et l'a ensuite traité de façon si sévère et excessive, par des méthodes telles que la confiscation de sa carte

patron of the Canadian Forces Exchange System, and the issue of orders not to serve him, that he suffered damages to his reputation, the clear implication being that he was, if not dishonest, at least incompetent and unreliable, which undoubtedly hampered his first attempts to secure other employment.

He submitted a list of special damages as follows:

From September 1969 to March 15, 1970, he was unemployed save for certain part-time work and claims loss of income \$3,000.00

less \$950.00 earned during this period or a net loss of \$2,050.00

Since he was paid to October 18, however, the loss is really five months at \$525 per month or \$2,625 less \$950 or \$1,675.

During this period he had to borrow \$500 from the Bank for living expenses, but this cannot be allowed since although he had to eventually repay this money he did receive it from the Bank. In the absence of information as to how long the loan was outstanding no claim for interest can be allowed. From March 15, 1970 to May 1, 1971, he claims a loss of \$1,600 this being the difference between what he was earning at the Aurora Highlands Golf Club at that time and the \$525 per month he was paid as supervisor of the Base Store. This is admissible under the circumstances. He testified that after being dismissed he made every effort to secure employment, applying for numerous positions but when the application forms asked where he had been previously employed and why he had left that employment, the truthful answer that he had been dismissed resulted in his receiving no answers. He was not bilingual and could not find work anywhere in the Montreal area, which is why he borrowed money from the Bank to go to Ontario where he eventually got the position with the Aurora Highlands Golf Club. He had worked temporarily in December and January in Montreal for a Personnel Agency on commission which was not sufficiently profitable to live on. Under the circumstances I believe it is proper to allow his claim for \$650 for moving his family from Mon-

d'identité comme client autorisé du système d'économat des Forces canadiennes et l'interdiction de le servir, que le demandeur a été atteint dans sa réputation, un tel traitement impliquant évidemment qu'il était, sinon malhonnête, du moins incompetent et indigne de confiance, ce qui lui a certainement causé des difficultés dans ses premières tentatives pour se trouver un emploi.

Le demandeur évalue ainsi le préjudice qu'il a subi:

[TRADUCTION] Perte de revenu causé par le chômage de septembre 1969 au 15 mars 1970, période où il n'a travaillé qu'occasionnellement à temps partiel \$3,000.00

Moins \$950.00 gagnés durant cette période soit une perte du revenu nette de \$2,050.00

Cependant, il a été effectivement payé jusqu'au 18 octobre. Il s'agit donc d'une perte véritable de cinq mois de salaires à \$525 par mois, soit \$2,625. Déduction faite des \$950 précités, la perte nette est de \$1,675.

Pendant la période en question, il a dû emprunter \$500 d'une banque pour couvrir ses frais de subsistance. On ne peut tenir compte de cet emprunt parce que le remboursement est compensé par une recette équivalente. Et on ne peut allouer aucun intérêt pour cet emprunt, faute de preuve relative à la durée de la dette. Pour la période du 15 mars 1970 au 1^{er} mai 1971, il déclare une perte de \$1,600, soit la différence entre son revenu effectif à l'Aurora Highlands Golf Club et le revenu qu'il aurait gagné comme directeur du magasin de la base, au taux mensuel de \$525. Dans les circonstances de l'espèce, cette réclamation est admissible. Il a déclaré qu'après son licenciement, il a fait de son mieux pour obtenir un autre emploi en posant sa candidature à de nombreux postes. Mais, chaque fois qu'il remplissait la formule de demande d'emploi, il devait répondre à des questions relatives à son emploi antérieur et aux motifs de son départ et, comme il admettait sincèrement avoir été licencié, il n'a jamais reçu de réponse de qui que ce soit. N'étant pas bilingue et ne pouvant trouver d'emploi dans la région de Montréal, il a emprunté de l'argent à la banque pour aller en Ontario où il a enfin trouvé un poste à l'Aurora Highlands Golf Club. En décembre et janvier, il a travaillé provisoirement pour une agence de placement à Montréal, mais les commis-

treal to Aurora. He also claims \$1,000 for drapes, rugs, curtain rods and so forth required in connection with furnishing the new premises. Since these would be new and possibly better than what he left behind the full amount should not perhaps be allowed but I would allow \$500 under this heading. He also claims \$500 for five trips to various places in Ontario seeking work which he eventually found in Aurora, as well as \$50 for a trip to Montreal in December 1977 in connection with his examination for discovery, and I believe that these amounts can be allowed. Finally he claims \$1,000 for loss of use of his purchasing card which entitled him to a substantial Canex discount. While it was suggested that after moving to Aurora he might have been able to reapply for a card at the Base at Downsview, 25 miles from Aurora without their being aware that his card at St. Hubert had been cancelled, he did not know that he could do this. As a veteran he was entitled to this card although there is not necessarily an obligation to issue one. Over the subsequent years in furnishing his new home he spent \$600 for a T.V., \$800 for a refrigerator, \$400 for a stove, \$1,300 for a bedroom suite, carpets amounting to some \$600, drapes \$600, coffee and end tables \$300, dishwasher \$550 and various gifts, lawn furniture and so forth to the extent of about \$2,000 estimating that he must have purchased about \$7,800 worth of major household furnishings in retail stores rather than in the Base facilities where he would normally be entitled to a discount and he claims \$1,000 for this, which does not appear unreasonable.

These various items total \$5,975. While the conclusion to the statement of claim gives no details of special damages these could probably come under the heading of \$10,000 sought for unjustifiable dismissal. I do not believe however that his good reputation has suffered any permanent damage. This was overcome as a result of his subsequent steady and highly satisfactory employ-

sions reçues ne suffisaient pas pour sa subsistance. Dans ces circonstances, je crois qu'il y a lieu d'accueillir sa réclamation de \$650 pour frais de déménagement de Montréal à Aurora. Il réclame aussi \$1,000 pour les tentures, tapis, tringles de rideaux, etc. pour sa nouvelle demeure. Comme il s'agit d'articles neufs, donc probablement meilleurs que ceux qu'il avait à Montréal, je ne crois pas qu'il y ait lieu d'allouer tout le montant réclamé, mais seulement \$500. Il réclame aussi une somme de \$500 en compensation des dépenses pour cinq voyages à différents lieux en Ontario pour trouver un emploi, avant d'obtenir le poste d'Aurora, ainsi que \$50 pour un voyage à Montréal, en décembre 1977, pour assister à l'interrogatoire préalable et je crois qu'on peut accueillir ces réclamations. Enfin, il réclame un montant de \$1,000 en compensation du préjudice subi par suite de la confiscation de la carte lui permettant des achats à prix réduit dans les magasins du Canex. On a suggéré qu'après son installation à Aurora, il aurait pu demander une autre carte à la base de Downsview, à 25 milles d'Aurora, et personne n'aurait su que la carte de Saint-Hubert avait été annulée. Mais le demandeur n'était pas au courant de cette possibilité. Il a droit de demander l'octroi d'une telle carte à titre de vétérans, mais les autorités concernées n'ont pas l'obligation de lui en délivrer une. Pendant les années qui suivirent, il a dépensé, pour l'ameublement de sa maison, \$600 pour un poste de télévision, \$800 pour un réfrigérateur, \$400 pour une cuisinière, \$1,300 pour une chambre à coucher, environ \$600 pour des tapis, \$600 pour des tentures, \$300 pour des tables basses, \$550 pour un lave-vaisselle, environ \$2,000 pour des cadeaux variés, des meubles de jardin, etc. Le demandeur déclare avoir dépensé environ \$7,800 pour l'achat des meubles dans des magasins de détail plutôt que dans ceux de la base, où il aurait joui d'une réduction de prix. Il réclame \$1,000 en compensation de ce préjudice, ce qui ne me paraît pas déraisonnable.

Les rubriques précitées se montent à un total de \$5,975. La déclaration ne contient aucun détail concernant les dommages, mais ceux-ci font sans doute partie de la réclamation de \$10,000 pour licenciement abusif. Je ne crois pas qu'on ait porté atteinte de façon permanente à sa réputation. Celle-ci a été rétablie par ses neuf années de travail ininterrompu à l'Aurora Highlands Golf Club, où

ment for nine years at the Aurora Highlands Golf Club. Neither was he directly slandered or libelled although his summary dismissal for cause arising out of the inventory shortage, and his subsequent banning from the Base, even as a customer of the facilities was certainly somewhat damaging. While Quebec law does not recognize punitive or exemplary damages, moral damages are recognized and plaintiff undoubtedly suffered great humiliation and worry about how he was to support his family in the succeeding months while he was searching for other employment. I believe that a sum of \$1,500 would not be an excessive allowance for this. This makes a total of \$7,475 for which judgment will be rendered with costs. Plaintiff seeks interest from the date of institution of proceedings but I do not believe that it would be proper to allow such interest in the circumstances of this case. Although it is true, as was contended, that any amount awarded now is worth considerably less in terms of 1980 dollars than the same amount would have been worth in 1969 this is not a principle which can be validly adopted so as to increase the amount of an award, and if there was greatly excessive delay in bringing this matter to trial the blame must be shared by plaintiff and his attorneys. It was certainly not the responsibility of defendant to arrange for an earlier hearing. I therefore do not believe that interest should be allowed for the intervening period. The judgment will therefore merely be for the amount awarded with costs and interest from date of judgment.

il a donné entière satisfaction. Il n'a pas, non plus, fait l'objet de diffamation verbale ou écrite même si son licenciement sommaire par suite de l'insuffisance constatée au cours de l'inventaire et l'interdiction subséquente de revenir à la base, même à titre de client du magasin, lui ont certainement causé quelque préjudice. Sans admettre les dommages punitifs ou exemplaires, la loi du Québec prévoit les dommages moraux, et le demandeur a certainement subi une grave humiliation et eu des inquiétudes relativement à la façon de subvenir aux besoins de sa famille les mois qui suivirent, pendant qu'il se cherchait un autre emploi. Je pense qu'un somme de \$1,500 ne serait pas excessive pour cela. Le jugement sera donc rendu pour un montant total de \$7,475 avec frais. Le demandeur a requis des intérêts à compter du début des procédures, mais il ne serait pas opportun d'allouer des intérêts dans les circonstances de l'espèce. Tout montant alloué en dollars de 1980 ayant il est vrai, ainsi qu'il a été souligné, une valeur bien moindre que le même montant en 1969, cela ne permet pas pour autant d'augmenter les dommages et intérêts accordés. Le demandeur lui-même et ses avocats doivent partager le blâme pour le retard excessif des procédures. Il n'incombait certainement pas à la défenderesse d'obtenir une audience plus rapidement. En conséquence, je ne crois pas qu'il y ait lieu d'accorder des intérêts pour la période en question. Le jugement sera donc rendu seulement pour le montant alloué avec frais et avec intérêt à compter de la date du jugement.