

## **SUPREME COURT OF CANADA -- JUDGMENT TO BE RENDERED IN APPEAL**

OTTAWA, 2008-10-07. THE SUPREME COURT OF CANADA ANNOUNCED TODAY THAT JUDGMENT IN THE FOLLOWING APPEAL WILL BE DELIVERED AT 9:45 A.M. EDT ON **THURSDAY, OCTOBER 9, 2008.**

FROM: SUPREME COURT OF CANADA (613) 995-4330

## **COUR SUPRÊME DU CANADA -- PROCHAIN JUGEMENT SUR APPEL**

OTTAWA, 2008-10-07. LA COUR SUPRÊME DU CANADA A ANNONCÉ AUJOURD'HUI QUE JUGEMENT SERA RENDU DANS L'APPEL SUIVANT **LE JEUDI 9 OCTOBRE 2008, À 9h45 HAE.**

SOURCE: COUR SUPRÊME DU CANADA (613) 995-4330

Comments / Commentaires : [comments@scc-csc.gc.ca](mailto:comments@scc-csc.gc.ca)

1. *RBC Dominion Securities Inc. v. Merrill Lynch Canada Inc. et al.* (B.C.) (31904)

Note for subscribers:

The summary of the case is available at <http://www.scc-csc.gc.ca> :

Click on Cases and on SCC Case Information, type in the Case Number and press Search. Click on the Case Number on the Search Result screen, and when the docket screen appears, click on "Summary" which will appear in the left column.

Alternatively, click on

[http://scc.lexum.umontreal.ca/en/news\\_release/2008/08-10-07.2/08-10-07.2.html](http://scc.lexum.umontreal.ca/en/news_release/2008/08-10-07.2/08-10-07.2.html)

Note pour les abonnés :

Le sommaire de la cause est affiché à l'adresse <http://www.scc-csc.gc.ca> :

Cliquez sur « Dossiers », puis sur « Renseignements sur les dossiers ». Tapez le n° de dossier et appuyez sur « Recherche ». Cliquez sur le n° du dossier dans les Résultats de la recherche pour accéder au Registre. Cliquez enfin sur le lien menant au « Sommaire » qui figure dans la colonne de gauche.

Autre façon de procéder : Cliquer sur

[http://scc.lexum.umontreal.ca/fr/news\\_release/2008/08-10-07.2/08-10-07.2.html](http://scc.lexum.umontreal.ca/fr/news_release/2008/08-10-07.2/08-10-07.2.html)

---

**31904** *RBC Dominion Securities Inc. v. Merrill Lynch Canada Inc. et al.*

Contracts - Breach - Termination - Torts - Employer and employee - Vicarious liability - Damages - Punitive - Fiduciary Duty - Whether employees owe their employers a duty not to compete unfairly upon departure - Whether departing employees can take with them and use confidential information in the form of client lists, to the detriment of their former employer - How the principles in *Hadley v. Baxendale* (1854) 9 Exch. 341, 156 E.R. 145 apply to the assessment of damages for breach of an employee's duties - How the duties of a non-fiduciary employee are to be determined - Whether an appellate court can decide that a cause of action should fail on the basis of inadequate

pleadings notwithstanding the absence of any prejudice resulting from such supposed inadequacy - Whether an appellate court can reverse findings of facts and law made by a trial judge in a judgment from which no appeal has been taken or determine issues not in dispute in the original litigation.

The Respondent branch manager, investment advisors and their assistants in two branches of the Appellant (“RBC”) left their employment to accept positions offered to them at Merrill Lynch Canada Inc. (“Merrill Lynch”). Their mass departure, without notice, caused the near-collapse of the branch. They took with them confidential client records, which were later returned to RBC. Their contracts of service with RBC did not contain non-competition covenants. RBC brought an action in damages against Merrill Lynch, its regional manager Michaud, and RBC’s former branch manager and other employees, alleging the tort of conspiracy and an action in tort for conversion for the removal of documents. RBC claimed breaches of fiduciary and contractual duties by its former employees and alleged direct liability for inducing those breaches by Merrill Lynch and Michaud, and vicarious liability by Merrill Lynch.

The Supreme Court of British Columbia allowed RBC’s action. While Holmes J. found that there was no conspiracy and no fiduciary duties owed, she held that the former employees breached the implied terms of their employment contracts to provide reasonable notice of termination of their employment and not to compete unfairly with RBC by: failing to provide reasonable notice of termination; engaging in concerted and vigorous efforts to move clients to Merrill Lynch before RBC could protect its relationships; and removing all RBC’s confidential client records several weeks before terminating. She found branch manager Delamont in breach of his contractual duty to faithfully perform his role, by promoting and coordinating the departure. She found all the former employees liable for tortious conversion of the confidential client records and Merrill Lynch and Michaud liable for that as well. Finally, Merrill Lynch and Michaud were found to have tortiously induced the breach of contractual duty not to compete unfairly with RBC. In a separate trial the Court determined the compensatory and punitive damages payable by each defendant.

The Court of Appeal for British Columbia allowed the appeal in part, denying compensatory damages for loss of profits to RBC beyond the reasonable notice period. The Court also dismissed RBC’s cross-appeal for greater damages. Rowles J.A. dissented in part.

Origin of the case:	British Columbia
File No.:	31904
Judgment of the Court of Appeal:	January 12, 2007
Counsel:	Michael E. Royce / Risa M. Kirshblum for the Appellant Terrence J. O’Sullivan for the Respondents

---

**31904 RBC Dominion Securities Inc. c. Merrill Lynch Canada Inc. et autres**

Contrats - Violation - Extinction - Responsabilité délictuelle - Employeur et employé - Responsabilité du fait d’autrui - Dommages-intérêts - Punitifs - Obligation fiduciaire - Les employés ont-ils envers leur employeur l’obligation de ne pas pratiquer une concurrence déloyale après leur départ? - Les employés qui quittent leur emploi peuvent-ils emporter avec eux, et utiliser, des renseignements confidentiels sous forme de listes de clients au détriment de leur ancien employeur? - Dans quelle mesure les principes énoncés dans *Hadley c. Baxendale* (1854) 9 Exch. 341, 156 E.R. 145, s’appliquent-ils à l’évaluation des dommages-intérêts découlant du non-respect des obligations d’un employé? - Comment détermine-t-on les obligations d’un employé n’ayant aucune obligation fiduciaire? - Une cour d’appel peut-elle décider de rejeter une cause d’action pour motif d’actes de procédure inadéquats malgré l’absence de préjudice résultant de ce supposé caractère inadéquat? - Une cour d’appel peut-elle infirmer les conclusions de fait et de droit qu’un juge de première instance a tirées dans un jugement dont il n’a pas été fait appel ou trancher des questions qui n’ont pas été soulevées dans le cadre du litige initial?

Le directeur de succursale, conseillers en placements et assistants intimés, qui travaillaient à deux succursales de l’appelante (« RBC »), ont quitté leur emploi pour accepter les postes qui leur étaient offerts chez Merrill Lynch Canada Inc. (« Merrill Lynch »). Leur départ massif, sans préavis, a provoqué le quasi-effondrement de la

succursale. Ils ont emporté avec eux des dossiers de client confidentiels, qui ont par la suite été retournés à RBC. Leurs contrats de service avec RBC ne contenaient pas de clauses de non-concurrence. RBC a intenté contre Merrill Lynch, son directeur régional, M. Michaud, et l'ancien directeur de succursale et autres employés de RBC une action en dommages-intérêts fondée sur le délit de complot, ainsi qu'une action en responsabilité délictuelle pour appropriation à l'égard de l'enlèvement de documents. RBC a allégué le manquement de ses anciens employés à des obligations fiduciaires et contractuelles, la responsabilité directe de Merrill Lynch et M. Michaud pour avoir incité à commettre ces manquements, et la responsabilité du fait d'autrui de Merrill Lynch.

La Cour suprême de la Colombie-Britannique a fait droit à l'action de RBC. Tout en concluant à l'absence de complot et d'obligation fiduciaire, la juge Holmes a décidé que les anciens employés avaient violé les conditions implicites de leurs contrats de travail qui les obligeaient à donner un préavis raisonnable de leur départ et leur interdisait de pratiquer une concurrence déloyale avec RBC, et ce, en omettant de donner un préavis raisonnable de leur départ, en s'efforçant activement et de façon concertée de transférer des clients à Merrill Lynch avant que RBC puisse protéger ses rapports avec ces clients et en emportant avec eux tous les dossiers de client confidentiels de RBC plusieurs semaines avant de quitter leur emploi. Elle a conclu que le directeur de succursale, M. Delamont, avait manqué à son obligation contractuelle de loyauté dans l'exercice de ses fonctions en favorisant et en coordonnant le départ des employés. Elle a aussi déclaré tous les anciens employés, ainsi que Merrill Lynch et M. Michaud, coupables d'appropriation délictuelle des dossiers de client confidentiels. Enfin, Merrill Lynch et M. Michaud ont été jugés coupables d'incitation délictuelle à manquer à l'obligation contractuelle de ne pas pratiquer une concurrence déloyale avec RBC. Dans un procès distinct, la cour a établi le montant des dommages-intérêts compensatoires et punitifs payables par chaque défendeur.

La Cour d'appel de la Colombie-Britannique a accueilli l'appel en partie, refusant d'accorder à RBC des dommages-intérêts compensatoires pour la perte de profits subie au-delà du délai de préavis raisonnable. La cour a également rejeté l'appel incident de RBC visant à obtenir des dommages-intérêts plus élevés. La juge Rowles était dissidente en partie.

Origine :	Colombie-Britannique
N° du greffe :	31904
Arrêt de la Cour d'appel :	12 janvier 2007
Avocats :	Michael E. Royce / Risa M. Kirshblum pour l'appelante Terrence J. O'Sullivan pour les intimés

---