

Eonis J. Vorvis *Appellant*

v.

Insurance Corporation of British Columbia
*Respondent*INDEXED AS: VORVIS v. INSURANCE CORPORATION OF
BRITISH COLUMBIA

File No.: 18844.

1987: October 20; 1989: May 4.

Present: Beetz, Estey*, McIntyre, Lamer, Wilson,
Le Dain* and L'Heureux-Dubé JJ.ON APPEAL FROM THE COURT OF APPEAL FOR
BRITISH COLUMBIA

Contracts — Employment contracts — Pension rights — Dismissal without just cause — Pension not vesting prior to dismissal or during notice period — Whether or not implied right to pension plan where dismissal without cause notwithstanding express clause in pension plan.

Contracts — Damages — Aggravated damages and punitive damages — Whether or not available in action for wrongful dismissal.

Appellant was a solicitor in the respondent's legal department who was conscientious to a fault and prone "to produce a Cadillac when a Ford would do". Appellant's supervisor became increasingly dissatisfied with the pace of appellant's work and instituted weekly "productivity meetings" which degenerated into a form of inquisition. As the pressure increased, appellant suffered distress and obtained medical attention. He was dismissed without any precipitating event. Respondent offered pay and benefits for an eight-month period if appellant were to release it from any claim arising out of his employment and its peremptory termination. Appellant, however, was not prepared to admit that he was incompetent and that his employer had just cause for his dismissal.

Counsel agreed that damages should be assessed on the basis of a seven-month notice requirement. Appellant's pension in his employer's pension plan had not vested at the time of his dismissal and he accordingly only received his own contributions to the plan plus

* Estey and Le Dain JJ. took no part in the judgment.

Eonis J. Vorvis *Appelant*

c.

Insurance Corporation of British Columbia
*a Intimée*RÉPERTORIÉ: VORVIS c. INSURANCE CORPORATION OF
BRITISH COLUMBIAN^o du greffe: 18844.

1987: 20 octobre; 1989: 4 mai.

Présents: Les juges Beetz, Estey*, McIntyre, Lamer,
Wilson, Le Dain* et L'Heureux-Dubé.c EN APPEL DE LA COUR D'APPEL DE LA
COLOMBIE-BRITANNIQUE

Contrats — Contrats de travail — Droits à une pension — Renvoi injustifié — Absence de droits acquis à une pension avant le renvoi ou pendant la période de préavis — Y a-t-il un droit implicite à un régime de retraite dans le cas d'un renvoi injustifié malgré l'existence d'une disposition expresse dans ce régime?

Contrats — Dommages-intérêts — Dommages-intérêts majorés et dommages-intérêts punitifs — Est-il possible de les obtenir dans une action pour renvoi injustifié?

L'appelant travaillait comme avocat au contentieux de l'intimée. Il faisait preuve d'un excès de conscience professionnelle et avait tendance «à produire une Cadillac alors qu'une Ford aurait suffi». Le surveillant de l'appelant est devenu de plus en plus insatisfait du rythme de travail de ce dernier et il a institué des «réunions de productivité» hebdomadaires qui ont pris la forme d'une inquisition. Au fur et à mesure que la pression augmentait, l'appelant est devenu anxieux et a dû se faire soigner. Il a été congédié sans que cela ne soit provoqué par un événement particulier. L'intimée a offert à l'appelant de lui payer son salaire et des avantages pendant une période de huit mois s'il acceptait de renoncer à toute réclamation contre elle émanant de son emploi et de son congédiement péremptoire. Cependant, l'appelant n'était pas prêt à reconnaître qu'il était incompetent et que son employeur était justifié de le renvoyer pour cause d'incompétence.

Les avocats ont convenu que les dommages-intérêts devraient être fixés en fonction d'une exigence de préavis de sept mois. Au moment de son renvoi, l'appelant n'avait pas acquis de droits à une pension conformément au régime de retraite de son employeur et c'est pourquoi

* Les juges Estey et Le Dain n'ont pas pris part au jugement.

interest. Although the pension would not have vested during the notice period, it was argued that, notwithstanding the express wording of the pension plan, an employee should not lose his rights to the plan unless he were dismissed for cause.

The trial judge found that appellant had been wrongfully dismissed and was entitled to damages. He rejected certain other claims for lost pension rights, mental distress, and aggravated and punitive damages. The Court of Appeal, although it made an additional award for loss of overtime, confirmed in result the judgment at trial. Appellant appealed to this Court.

Two issues were raised in this Court: (1) whether the Court of Appeal erred in dismissing the appellant's claim for lost pension rights, and (2) whether the Court of Appeal erred in denying the claim for punitive damages. Damages for mental distress, properly characterized as aggravated damages, were not claimed in this Court as a separate head but it was argued that they were included in the general concept of punitive damages.

Held (Wilson and L'Heureux-Dubé JJ. dissenting in part): The appeal should be dismissed.

Per Beetz, McIntyre and Lamer JJ.: No term should be implied to the effect that the employee's right to his pension could not be terminated by the unilateral action of the employer in the absence of dismissal for cause. Such a term was contrary to the express provisions of the pension agreement. The vesting would not have occurred within the reasonable notice period.

The claim for aggravated damages—damages awarded to compensate and take into account intangible injuries in addition to the normally assessed damages—should be denied here because they are to be limited to earnings lost during the period of notice to which the employee is entitled and cannot include damages for the manner of dismissal. Although aggravated damages can be awarded in a case of wrongful dismissal, particularly where the acts complained of are independently actionable, the conduct complained of here preceded the wrongful dismissal and could not be said to have

il n'a touché que ses propres cotisations au régime, plus les intérêts. Même si les droits à une pension ne se seraient pas concrétisés pendant la période de préavis, on a fait valoir que, nonobstant les termes exprès du régime de retraite, un employé ne devrait pas perdre ses droits de bénéficiaire du régime à moins d'avoir fait l'objet d'un renvoi motivé.

Le juge de première instance a conclu que l'appellant avait été renvoyé sans justification et qu'il avait droit à des dommages-intérêts. Il a rejeté certaines autres demandes relatives au préjudice moral subi et à la perte de droits à une pension, de même qu'une demande de dommages-intérêts majorés et punitifs. La Cour d'appel, tout en accordant une somme additionnelle pour la perte de traitement de surtemps, a confirmé en définitive la décision du juge de première instance. L'appellant s'est pourvu devant cette Cour.

Deux questions ont été soulevées devant cette Cour: (1) celle de savoir si la Cour d'appel a commis une erreur en rejetant la demande de l'appellant relative à la perte de droits à une pension, et (2) celle de savoir si la Cour d'appel a eu tort de ne pas faire droit à la demande de dommages-intérêts punitifs. Les dommages-intérêts pour préjudice moral, qui peuvent être qualifiés à juste titre de dommages-intérêts majorés, n'ont pas fait l'objet d'une demande distincte en cette Cour, mais on a soutenu qu'ils étaient compris dans la notion générale de dommages-intérêts punitifs.

Arrêt (les juges Wilson et L'Heureux-Dubé sont dissidentes en partie): Le pourvoi est rejeté.

Les juges Beetz, McIntyre et Lamer: Il ne peut y avoir aucune condition implicite selon laquelle, en l'absence de renvoi motivé, l'employeur ne peut mettre fin unilatéralement au droit de l'employé à une pension. Une telle condition est contraire aux dispositions expresses de la convention relative au régime de retraite. L'acquisition du droit à une pension n'aurait pas eu lieu pendant la période de préavis raisonnable.

La demande de dommages-intérêts majorés, savoir des dommages-intérêts accordés à titre d'indemnité et tenant compte du préjudice moral en plus des dommages-intérêts normalement calculés, doit être rejetée en l'espèce parce que les dommages-intérêts doivent être limités au salaire perdu pendant la période de préavis auquel l'employé a droit et ils ne peuvent comporter des dommages-intérêts pour la façon dont le renvoi a été effectué. Même si des dommages-intérêts majorés peuvent être accordés dans une affaire de renvoi injustifié, surtout quand les actes reprochés donneraient eux-mêmes ouverture à un droit d'action, le comportement reproché en l'espèce est antérieur au renvoi injustifié et

aggravated the damage incurred as a result of the dismissal.

Punitive damages—damages which punish extreme conduct worthy of condemnation—will rarely be awarded in cases of breach of contract for, unlike torts, the contract is the only link between the parties for the purpose of defining their rights and obligations. The injured plaintiff is not entitled to be made whole but only to have either that which the contract provided for him or compensation for its loss.

Appellant on his dismissal was only entitled to reasonable notice or to payment of salary and benefits for the period of reasonable notice. The conduct on the part of the employer, while it may have caused appellant mental stress and frustration was not sufficiently offensive, standing alone, to constitute actionable wrong and was not therefore of such a nature as to justify the imposition of an award of punitive damages.

Per Wilson and L'Heureux-Dubé JJ. (dissenting in part): In appropriate circumstances aggravated damages for mental suffering may be awarded in breach of contract cases and they are, in distinction to punitive damages, essentially compensatory. Rather than relying on a characterization of the conduct as an independent wrong, the proper approach is to apply the basic principles of contract law relating to remoteness of damage. The issue is whether the defendant should reasonably have anticipated that damages in the form of mental suffering would be a consequence of the breach. Here, mental suffering would not have been in the reasonable contemplation of the parties at the time the employment contract was entered into as flowing from the appellant's unjust dismissal.

In deciding whether punitive damages should be awarded, the conduct of the defendant both before and after the wrongful dismissal should be considered. It should be reviewed in the context of all the circumstances in order to determine if it is deserving of punishment because of its shockingly harsh, vindictive, reprehensible or malicious nature. The misconduct need not be in itself an actionable wrong. The duties owed under the law of tort do not differ significantly from the duties breached in contract by the type of flagrant and deliberate misconduct that merits an award of punitive damages. Here, the respondent's conduct towards a sensitive,

on ne saurait dire qu'il a aggravé le préjudice subi par suite du renvoi.

Des dommages-intérêts punitifs, savoir des dommages-intérêts qui servent à punir un comportement extrême qui mérite d'être condamné, seront rarement accordés dans une affaire de violation de contrat car, contrairement à ce qui se produit dans une affaire de délit civil, le seul lien qui existe entre les parties pour ce qui est de définir leurs droits et obligations est le contrat. La partie lésée n'a pas le droit d'être rétablie dans sa situation antérieure, elle a seulement le droit d'obtenir ce que le contrat prévoyait pour elle ou d'être indemnisée de sa perte.

Lors de son renvoi, l'appellant n'avait droit qu'à un préavis raisonnable et au paiement de son salaire et de ses avantages pendant le délai de préavis raisonnable. Même s'il peut avoir causé un préjudice moral et de la frustration à l'appellant, le comportement de l'employeur n'était suffisamment outrageant à lui seul pour constituer une faute donnant ouverture à un droit d'action et n'était donc pas de nature à justifier l'attribution de dommages-intérêts punitifs.

Les juges Wilson et L'Heureux-Dubé (dissidentes en partie): Lorsque les circonstances le justifient, des dommages-intérêts majorés pour préjudice moral peuvent être accordés dans un cas de violation de contrat et, à la différence des dommages-intérêts punitifs, ils sont essentiellement indemnitaires. Plutôt que de qualifier le comportement reproché de méfait distinct, il convient d'appliquer les principes fondamentaux du droit des contrats relatifs à l'exclusion des dommages indirects ou non prévus par les parties. La question qui se pose est de savoir si la défenderesse aurait dû raisonnablement envisager que des dommages sous forme de préjudice moral résulteraient de la violation. Au moment de la passation du contrat de travail en l'espèce, le préjudice moral n'a pas été raisonnablement envisagé par les parties comme conséquence du renvoi injuste de l'appellant.

En décidant si des dommages-intérêts doivent être accordés, il faut tenir compte du comportement adopté par la défenderesse avant et après le renvoi injustifié. Il doit être évalué à la lumière de toutes les circonstances afin de déterminer s'il mérite d'être puni en raison de son caractère scandaleusement dur, vengeur, répréhensible ou malicieux. Il n'est pas nécessaire que la conduite répréhensible soit en elle-même un méfait donnant ouverture à un droit d'action. Les obligations qui existent en matière délictuelle ne diffèrent pas sensiblement des obligations auxquelles on manque en matière contractuelle par une inconduite flagrante et délibérée méritant l'attribution de dommages-intérêts punitifs. En l'espèce, l'intimée a adopté envers un employé sensible,

dedicated and conscientious employee was reprehensible and punitive damages should be awarded.

Cases Cited

By McIntyre J.

Considered: *Addis v. Gramophone Co.*, [1909] A.C. 488; *Peso Silver Mines Ltd. (N.P.L.) v. Cropper*, [1966] S.C.R. 673, aff'g (1965), 56 D.L.R. (2d) 117; **distinguished:** *Gillespie v. Bulkley Valley Forest Industries Ltd.*, [1973] 6 W.W.R. 551; *Ashford v. Laing Construction and Equipment Ltd.*, B.C.S.C., Gould J., Vancouver Registry No. C770710, December 14, 1978, unreported; *Sloan v. Union Oil Co. of Canada* (1955), 16 W.W.R. 225 (B.C.S.C.); *Wilson v. Rudolph Werlitzer Co.*, 194 N.E. 441 (1934); *Kern v. City of Long Beach*, 179 P.2d 799 (1947); *Police Pension and Relief Bd. of City and County of Denver v. Bills*, 366 P.2d 581 (1961); **referred to:** *London Export Corp. v. Jubilee Coffee Roasting Co.*, [1958] 2 All E.R. 411; *Tippett v. International Typographical Union Local 226* (1976), 71 D.L.R. (3d) 146; *Jarvis v. Swans Tours Ltd.*, [1973] Q.B. 233; *Cringle v. Northern Union Insurance Co.* (1981), 124 D.L.R. (3d) 22; *Cox v. Philips Industries Ltd.*, [1976] 3 All E.R. 161; *Pilon v. Peugeot Canada Ltd.* (1980), 29 O.R. (2d) 711; *Harvey Foods Ltd. v. Reed* (1971), 18 D.L.R. (3d) 90; *Heywood v. Wellers*, [1976] 1 All E.R. 300; *Brown v. Waterloo Regional Board of Commissioners of Police* (1983), 43 O.R. (2d) 113, aff'g in part (1982), 37 O.R. (2d) 277; *Pilato v. Hamilton Place Convention Centre Inc.* (1984), 45 O.R. (2d) 652; *Speck v. Greater Niagara General Hospital* (1983), 43 O.R. (2d) 611; *Bohemier v. Storwal International Inc.* (1982), 142 D.L.R. (3d) 8, rev'd on other grounds (1983), 4 D.L.R. (4th) 383 (Ont. C.A.), leave denied, [1984] 1 S.C.R. xiii; *Perkins v. Brandon University and Potter* (1985), 35 Man. R. (2d) 177; *Abouna v. Foothills Provincial General Hospital Board (No. 2)* (1978), 83 D.L.R. (3d) 333; *McMinn v. Town of Oakville* (1978), 19 O.R. (2d) 366; *Rookes v. Barnard*, [1964] A.C. 1129; *McElroy v. Cowper-Smith and Woodman*, [1967] S.C.R. 425; *Paragon Properties Ltd. v. Magna Investments Ltd.* (1972), 24 D.L.R. (3d) 156; *Uren v. John Fairfax & Sons Pty. Ltd.* (1966), 117 C.L.R. 118; *Fogg v. McKnight*, [1968] N.Z.L.R. 330; *Robitaille v. Vancouver Hockey Club Ltd.* (1981), 124 D.L.R. (3d) 228; *H. L. Weiss Forwarding Ltd. v. Omnus*, [1976] 1 S.C.R. 776; *Warner v. Arsenault* (1982), 53 N.S.R. (2d) 146; *Meyer v. Gordon* (1981), 17 C.C.L.T. 1.

By Wilson J. (dissenting in part)

Not followed: *Addis v. Gramophone Co.*, [1909] A.C. 488; *Peso Silver Mines Ltd. (N.P.L.) v. Cropper*, [1966]

dévoué et consciencieux un comportement répréhensible et il y a lieu d'accorder des dommages-intérêts punitifs.

Jurisprudence

a Citée par le juge McIntyre

Arrêts examinés: *Addis v. Gramophone Co.*, [1909] A.C. 488; *Peso Silver Mines Ltd. (N.P.L.) v. Cropper*, [1966] R.C.S. 673, conf. (1965), 56 D.L.R. (2d) 117; **distinction d'avec les arrêts:** *Gillespie v. Bulkley Valley Forest Industries Ltd.*, [1973] 6 W.W.R. 551; *Ashford v. Laing Construction and Equipment Ltd.*, C.S.C.-B., le juge Gould, greffe de Vancouver n° C770710, 14 décembre 1978, inédit; *Sloan v. Union Oil Co. of Canada* (1955), 16 W.W.R. 225 (C.S.C.-B.); *Wilson v. Rudolph Werlitzer Co.*, 194 N.E. 441 (1934); *Kern v. City of Long Beach*, 179 P.2d 799 (1947); *Police Pension and Relief Bd. of City and County of Denver v. Bills*, 366 P.2d 581 (1961); **arrêts mentionnés:** *London Export Corp. v. Jubilee Coffee Roasting Co.*, [1958] 2 All E.R. 411; *Tippett v. International Typographical Union Local 226* (1976), 71 D.L.R. (3d) 146; *Jarvis v. Swans Tours Ltd.*, [1973] Q.B. 233; *Cringle v. Northern Union Insurance Co.* (1981), 124 D.L.R. (3d) 22; *Cox v. Philips Industries Ltd.*, [1976] 3 All E.R. 161; *Pilon v. Peugeot Canada Ltd.* (1980), 29 O.R. (2d) 711; *Harvey Foods Ltd. v. Reed* (1971), 18 D.L.R. (3d) 90; *Heywood v. Wellers*, [1976] 1 All E.R. 300; *Brown v. Waterloo Regional Board of Commissioners of Police* (1983), 43 O.R. (2d) 113, conf. en partie (1982), 37 O.R. (2d) 277; *Pilato v. Hamilton Place Convention Centre Inc.* (1984), 45 O.R. (2d) 652; *Speck v. Greater Niagara General Hospital* (1983), 43 O.R. (2d) 611; *Bohemier v. Storwal International Inc.* (1982), 142 D.L.R. (3d) 8, inf. pour d'autres motifs (1983), 4 D.L.R. (4th) 383 (C.A. Ont.), autorisation de pourvoi refusée, [1984] 1 R.C.S. xiii; *Perkins v. Brandon University and Potter* (1985), 35 Man. R. (2d) 177; *Abouna v. Foothills Provincial General Hospital Board (No. 2)* (1978), 83 D.L.R. (3d) 333; *McMinn v. Town of Oakville* (1978), 19 O.R. (2d) 366; *Rookes v. Barnard*, [1964] A.C. 1129; *McElroy v. Cowper-Smith and Woodman*, [1967] R.C.S. 425; *Paragon Properties Ltd. v. Magna Investments Ltd.* (1972), 24 D.L.R. (3d) 156; *Uren v. John Fairfax & Sons Pty. Ltd.* (1966), 117 C.L.R. 118; *Fogg v. McKnight*, [1968] N.Z.L.R. 330; *Robitaille v. Vancouver Hockey Club Ltd.* (1981), 124 D.L.R. (3d) 228; *H. L. Weiss Forwarding Ltd. c. Omnus*, [1976] 1 R.C.S. 776; *Warner c. Arsenault* (1982), 53 N.S.R. (2d) 146; *Meyer v. Gordon* (1981), 17 C.C.L.T. 1.

Citée par le juge Wilson (dissidente en partie)

Arrêts non suivis: *Addis v. Gramophone Co.*, [1909] A.C. 488; *Peso Silver Mines Ltd. (N.P.L.) v. Cropper*,

S.C.R. 673; **considered:** *Brown v. Waterloo Regional Board of Commissioners of Police* (1983), 43 O.R. (2d) 113, affg in part (1982), 37 O.R. (2d) 277; **disapproved:** *Bliss v. South East Thames Regional Health Authority*, [1987] I.C.R. 700; *Hayes and anor v. Dodds*, [1988] N.L.J. 259; **distinguished:** *Cox v. Philips Industries Ltd.*, [1976] 3 All E.R. 161; *Pilon v. Peugeot Canada Ltd.* (1980), 29 O.R. (2d) 711; *Tippett v. International Typographical Union Local 226* (1976), 71 D.L.R. (3d) 146; **referred to:** *Jarvis v. Swans Tours Ltd.*, [1973] Q.B. 233; *Antonaros v. SNC Inc.* (1984), 6 C.C.E.L. 264; *Gordon v. Saint John Shipbuilding & Dry Dock Co.* (1983), 47 N.B.R. (2d) 150; *Cormier v. Hostess Food Products Ltd.* (1984), 52 N.B.R. (2d) 288; *Pilato v. Hamilton Place Convention Centre Inc.* (1984), 45 O.R. (2d) 652; *Lightburn v. Mid Island Consumer Services Co-operative* (1984), 4 C.C.E.L. 263; *Bohemier v. Storwal International Inc.* (1982), 142 D.L.R. (3d) 8, rev'd on other grounds (1983), 4 D.L.R. (4th) 383 (Ont. C.A.), leave denied, [1984] 1 S.C.R. xiii; *Speck v. Greater Niagara General Hospital* (1983), 43 O.R. (2d) 611; *Hadley v. Baxendale* (1854), 9 Ex. 341, 156 E.R. 145; *Victoria Laundry (Windsor Ltd.) v. Newman Industries Ltd.*, [1949] 2 K.B. 528; *Koufou v. C. Czarnikow Ltd.*, [1969] 1 A.C. 350; *Newell v. Canadian Pacific Airlines, Ltd.* (1976), 14 O.R. (2d) 752; *Heywood v. Wellers*, [1976] 1 All E.R. 300; *Cook v. Swinfen*, [1967] 1 W.L.R. 457; *Guildford v. Anglo-French Steamship Co.* (1883), 9 S.C.R. 303; *Cardinal Construction Ltd. v. The Queen in right of Ontario* (1981), 32 O.R. (2d) 575; *Dale Perusse Ltd. v. Kason* (1985), 6 C.P.C. (2d) 129; *Noranda Mines Ltd. v. Seaboard Surety Co.* (1985), 7 C.C.E.L. 227; *Centennial Centre of Science and Technology v. VS Services Ltd.* (1982), 40 O.R. (2d) 253; *Delmotte v. John Labatt Ltd.* (1978), 22 O.R. (2d) 90; *Nantel v. Parisien* (1981), 18 C.C.L.T. 79; *Edwards v. Lawson Paper Converters Ltd.* (1984), 5 C.C.E.L. 99; *New Brunswick Electric Power Commission v. IBEW, Local 1733* (1978), 22 N.B.R. (2d) 364; *Makarchuk v. Midtransportation Services Ltd.* (1985), 6 C.C.E.L. 169; *Thom v. Goodhost Foods Ltd.* (1987), 17 C.C.E.L. 89; *Rookes v. Barnard*, [1964] A.C. 1129; *McElroy v. Cowper-Smith and Woodman*, [1967] S.C.R. 425; *H. L. Weiss Forwarding Ltd. v. Omnus*, [1976] 1 S.C.R. 776; *Central Trust Co. v. Rafuse*, [1986] 2 S.C.R. 147; *Paragon Properties Ltd. v. Magna Investments Ltd.* (1972), 24 D.L.R. (3d) 156.

Authors Cited

American Law Institute. *Restatement on the Law of Contracts 2d*. St. Paul, Minn.: American Law Institute Publishers, 1986.
 Chitty, Joseph. *Chitty on Contracts*, 25th ed. London: Sweet & Maxwell, 1983.

[1966] R.C.S. 673; **arrêt examiné:** *Brown v. Waterloo Regional Board of Commissioners of Police* (1983), 43 O.R. (2d) 113, conf. en partie (1982), 37 O.R. (2d) 277; **arrêts critiqués:** *Bliss v. South East Thames Regional Health Authority*, [1987] I.C.R. 700; *Hayes and anor v. Dodds*, [1988] N.L.J. 259; **distinction d'avec les arrêts:** *Cox v. Philips Industries Ltd.*, [1976] 3 All E.R. 161; *Pilon v. Peugeot Canada Ltd.* (1980), 29 O.R. (2d) 711; *Tippett v. International Typographical Union Local 226* (1976), 71 D.L.R. (3d) 146; **arrêts mentionnés:** *Jarvis v. Swans Tours Ltd.*, [1973] Q.B. 233; *Antonaros v. SNC Inc.* (1984), 6 C.C.E.L. 264; *Gordon v. Saint John Shipbuilding & Dry Dock Co.* (1983), 47 N.B.R. (2d) 150; *Cormier v. Hostess Food Products Ltd.* (1984), 52 N.B.R. (2d) 288; *Pilato v. Hamilton Place Convention Centre Inc.* (1984), 45 O.R. (2d) 652; *Lightburn v. Mid Island Consumer Services Co-operative* (1984), 4 C.C.E.L. 263; *Bohemier v. Storwal International Inc.* (1982), 142 D.L.R. (3d) 8, inf. pour d'autres motifs (1983), 4 D.L.R. (4th) 383 (C.A. Ont.), autorisation de pourvoi refusée, [1984] 1 R.C.S. xiii; *Speck v. Greater Niagara General Hospital* (1983), 43 O.R. (2d) 611; *Hadley v. Baxendale* (1854), 9 Ex. 341, 156 E.R. 145; *Victoria Laundry (Windsor Ltd.) v. Newman Industries Ltd.*, [1949] 2 K.B. 528; *Koufou v. C. Czarnikow Ltd.*, [1969] 1 A.C. 350; *Newell v. Canadian Pacific Airlines, Ltd.* (1976), 14 O.R. (2d) 752; *Heywood v. Wellers*, [1976] 1 All E.R. 300; *Cook v. Swinfen*, [1967] 1 W.L.R. 457; *Guildford v. Anglo-French Steamship Co.* (1883), 9 R.C.S. 303; *Cardinal Construction Ltd. v. The Queen in right of Ontario* (1981), 32 O.R. (2d) 575; *Dale Perusse Ltd. v. Kason* (1985), 6 C.P.C. (2d) 129; *Noranda Mines Ltd. v. Seaboard Surety Co.* (1985), 7 C.C.E.L. 227; *Centennial Centre of Science and Technology v. VS Services Ltd.* (1982), 40 O.R. (2d) 253; *Delmotte v. John Labatt Ltd.* (1978), 22 O.R. (2d) 90; *Nantel v. Parisien* (1981), 18 C.C.L.T. 79; *Edwards v. Lawson Paper Converters Ltd.* (1984), 5 C.C.E.L. 99; *New Brunswick Electric Power Commission v. IBEW, Local 1733* (1978), 22 N.B.R. (2d) 364; *Makarchuk v. Midtransportation Services Ltd.* (1985), 6 C.C.E.L. 169; *Thom v. Goodhost Foods Ltd.* (1987), 17 C.C.E.L. 89; *Rookes v. Barnard*, [1964] A.C. 1129; *McElroy v. Cowper-Smith and Woodman*, [1967] R.C.S. 425; *H. L. Weiss Forwarding Ltd. c. Omnus*, [1976] 1 R.C.S. 776; *Central Trust Co. c. Rafuse*, [1986] 2 R.C.S. 147; *Paragon Properties Ltd. v. Magna Investments Ltd.* (1972), 24 D.L.R. (3d) 156.

Doctrine citée

American Law Institute. *Restatement on the Law of Contracts 2d*. St. Paul, Minn.: American Law Institute Publishers, 1986.
 Chitty, Joseph. *Chitty on Contracts*, 25th ed. London: Sweet & Maxwell, 1983.

Fridman, G. H. L. *The Law of Contract in Canada*, 2nd ed. Toronto: Carswells, 1986.

Grosman, Brian A. and Stephen H. Marcus. "New Developments in Wrongful Dismissal Litigation" (1982), 60 *Can. Bar Rev.* 656.

Waddams, S. M. *The Law of Damages*, 2nd ed. Toronto: Canada Law Book, 1983.

APPEAL from a judgment of the British Columbia Court of Appeal (1984), 53 B.C.L.R. 63, 9 D.L.R. (4th) 40, allowing in part an appeal from a judgment of Macfarlane J. (1982), 134 D.L.R. (3d) 727, 17 B.L.R. 150. Appeal dismissed, Wilson and L'Heureux-Dubé JJ dissenting in part.

F. A. Schroeder, for the appellant.

Robert H. Guile, Q.C., and *D. G. Cowper*, for the respondent.

The judgment of Beetz, McIntyre and Lamer JJ. was delivered by

MCINTYRE J.—This appeal raises questions concerning the amount and nature of damages which may be payable in an action for wrongful dismissal from employment. The appellant is a fifty-four year old solicitor who commenced employment as a junior solicitor in the respondent's legal department in September of 1973. His employment terminated on January 20, 1981. The respondent initially purported to dismiss for cause, that is, incompetence, but, as the trial judge determined, it had no cause for dismissal. The trial judge therefore found that the plaintiff was wrongfully dismissed and that he was entitled to damages. Upon his dismissal the appellant received salary until February 15, 1981, a period of about one month, and he was able to obtain new employment, but not as a lawyer, on September 15, 1981, some seven months since his last payment. At trial, it was agreed by counsel that damages should be assessed on the basis of a seven-month notice requirement, because the plaintiff was able to mitigate his loss by finding other employment at a similar salary by September 15, 1981.

Fridman, G. H. L. *The Law of Contract in Canada*, 2nd ed. Toronto: Carswells, 1986.

Grosman, Brian A. and Stephen H. Marcus. «New Developments in Wrongful Dismissal Litigation» (1982), 60 *R. du B. can.* 656.

^a Waddams, S. M. *The Law of Damages*, 2nd ed. Toronto: Canada Law Book, 1983.

POURVOI contre un arrêt de la Cour d'appel de la Colombie-Britannique (1984), 53 B.C.L.R. 63, 9 D.L.R. (4th) 40, qui a accueilli en partie l'appel d'une décision du juge Macfarlane (1982), 134 D.L.R. (3d) 727, 17 B.L.R. 150. Pourvoi rejeté, les juges Wilson et L'Heureux-Dubé sont dissidentes en partie.

F. A. Schroeder, pour l'appellant.

Robert H. Guile, c.r., et *D. G. Cowper*, pour l'intimée.

Version française du jugement des juges Beetz, McIntyre et Lamer rendu par

LE JUGE MCINTYRE—Le présent pourvoi sou-
lève des questions relatives au montant et à la
nature des dommages-intérêts payables en raison
d'une action pour renvoi injustifié d'un employé.
L'appellant est un avocat de cinquante-quatre ans
qui a travaillé comme avocat débutant au conten-
tieux de l'intimée en septembre 1973. Son emploi a
pris fin le 20 janvier 1981. L'intimée a soutenu au
départ avoir renvoyé l'appellant pour cause d'in-
compétence, mais comme en a décidé le juge de
première instance, elle n'avait aucun motif de le
renvoyer. Le juge de première instance a donc
conclu que le renvoi du demandeur était injustifié
et que celui-ci avait droit à des dommages-intérêts.
Au moment de son congédiement, l'appellant a
reçu son salaire jusqu'au 15 février 1981, c'est-à-
dire pour une période d'un mois environ et il a pu
se trouver un autre emploi, mais non comme
avocat, le 15 septembre 1981, soit quelque sept
mois après sa dernière paie. En première instance,
les procureurs ont convenu que les dommages-inté-
rêts devraient être fixés en fonction d'une exigence
de préavis de sept mois parce que le demandeur
avait été en mesure de réduire sa perte en se
trouvant un autre emploi, le 15 septembre 1981, à
un salaire comparable.

When the appellant commenced work with the respondent he was assured that in addition to his salary there would be benefits which would include a pension plan. The pension plan was established by the employer with effect from January 1, 1975. The appellant joined the plan at its inception with an effective service credit dating from his date of hiring. The plan had a ten-year vesting period, and pursuant to its terms both the appellant and respondent made contributions. On termination of the employment, the appellant received only his own contributions to the plan, plus interest, which amounted to \$28,971.

In his reasons for judgment (reported at (1982), 134 D.L.R. (3d) 727), the trial judge awarded damages for wrongful dismissal but rejected certain other claims for lost pension rights, mental distress, and aggravated and punitive damages. In the Court of Appeal (reported at (1984), 9 D.L.R. (4th) 40), the appellant alleged error in the rejection of his claim for loss of pension rights; in rejection of his claim for six weeks' additional salary which had been paid to management employees for overtime work performed during a strike which occurred during the reasonable notice period; and in rejection of his claim for punitive or exemplary damages.

The Court of Appeal allowed the appeal in so far as it related to the six weeks' additional salary, but it unanimously dismissed the appellant's claim for mental distress. Hinkson and Craig J.J.A. disallowed the appellant's claim for punitive damages. On this question, however, although Anderson J.A. would have disallowed the appellant's claim for aggravated damages for mental distress, he would have allowed punitive damages in the amount of \$5,000 because of the conduct of one Reid in terminating the employment contract. In the result, the judgment at trial was affirmed in the Court of Appeal though the appellant was awarded, in addition to the damages awarded at trial, the sum of \$4,308 as compensation for the loss of overtime salary he would have earned during the

Quand l'appellant est entré au service de l'intimée, on l'a assuré qu'il recevrait, outre son salaire, des avantages sociaux comprenant notamment un régime de retraite. Le régime de retraite, établi par l'employeur, est entré en vigueur le 1^{er} janvier 1975. L'appellant a adhéré à ce régime dès sa mise en vigueur et ses crédits de service ont été compilés à partir de sa date réelle d'embauche. Le régime prévoyait l'acquisition de droits à une pension après dix ans. L'appellant et l'intimée versèrent chacun les cotisations prévues. À la cessation de son emploi, l'appellant n'a touché que ses propres cotisations au régime de retraite, plus les intérêts, soit la somme de 28 971 \$.

Dans ses motifs de jugement (publiés à (1982), 134 D.L.R. (3d) 727), le juge de première instance a accordé des dommages-intérêts pour renvoi injustifié, mais il a rejeté certaines autres demandes relatives au préjudice moral subi et à la perte de droits à une pension, de même qu'une demande de dommages-intérêts majorés et punitifs. En Cour d'appel (publié à (1984), 9 D.L.R. (4th) 40), l'appellant a allégué que le rejet de sa demande pour la perte de droits de pension constituait une erreur et qu'il en était de même du rejet de sa demande visant à obtenir les six semaines de traitement additionnel que les cadres avaient reçu en raison du temps supplémentaire fait à l'occasion d'une grève survenue pendant la période de préavis raisonnable, et du rejet de sa demande de dommages-intérêts punitifs ou exemplaires.

La Cour d'appel a accueilli l'appel à l'égard des six semaines de traitement additionnel, mais elle a rejeté à l'unanimité la demande de l'appellant relative au préjudice moral. Les juges Hinkson et Craig ont rejeté la demande de l'appellant relative aux dommages-intérêts punitifs. Sur ce point toutefois, même si le juge Anderson aurait rejeté la demande de l'appellant relative aux dommages-intérêts majorés pour préjudice moral, il aurait accordé des dommages-intérêts punitifs de 5 000 \$ en raison de la façon dont un nommé Reid s'était comporté en mettant fin au contrat de travail. En définitive, la Cour d'appel a confirmé la décision du juge de première instance, mais l'appellant s'est vu accorder, outre les dommages-intérêts obtenus en première instance, la somme de 4 308 \$, au titre

strike if his employment had continued into the strike period.

In this Court, the appellant raised only two issues. He asserted error in the Court of Appeal in dismissing the appellant's claim for lost pension rights. He also argued that the court was in error in denying his claim for punitive damages. Damages for mental distress, properly characterized as aggravated damages, were not claimed in this Court as a separate head but it was argued that they were included in the general concept of punitive damages.

Pension Rights

As earlier stated, the respondent had established a pension plan for its employees. The appellant joined the plan and agreed to be bound by its terms and conditions. The plan provided for contributions from both employer and employee and provided a vesting period of ten years. The appellant was not in the employment for the required ten-year period, having been employed in September, 1973 and dismissed in January, 1981, nor did the period of reasonable notice, which was agreed at trial to extend to September, 1981, add sufficient time to create a vesting in the appellant.

Section 6 of the retirement plan deals with the general topic of benefits. Clauses 7(a) and (b) deal with termination of service and are in these terms:

(7) *Termination of Service*

(a) *Refund of Contributions*

If, prior to attaining ten years of Pensionable Service, such service is terminated for any reason other than retirement or death, a Member's contributions will be refunded with interest to the date of termination.

(b) *Vesting of Benefits*

If a terminating Member has ten or more Years of Pensionable Service, the Member's required contributions will not be refundable, except in the event of death, and the terminating Member will receive, commencing at retirement date, monthly payments based on the amount of pension earned

de la prime de surtemps que l'appellant aurait touchée pendant la grève s'il avait conservé son emploi pendant cette période.

a En cette Cour, l'appellant soulève deux questions seulement. Il allègue que la Cour d'appel a commis une erreur en rejetant sa demande relative à la perte de droits à une pension. Il soutient aussi que la cour a eu tort de ne pas lui accorder de dommages-intérêts punitifs. Les dommages-intérêts pour préjudice moral, qui peuvent être qualifiés à juste titre de dommages-intérêts majorés, n'ont pas fait l'objet d'une demande distincte en cette Cour, mais on a soutenu qu'ils étaient compris dans la notion générale de dommages-intérêts punitifs.

Les droits à une pension

a Comme je l'ai déjà mentionné, l'intimée a établi un régime de retraite pour ses employés. L'appellant a adhéré à ce régime et a accepté d'être soumis à ses modalités. Le régime prévoit le versement de cotisations à la fois par l'employeur et l'employé et l'acquisition de droits à une pension après dix ans. L'appellant n'a pas été employé pendant les dix ans nécessaires puisqu'il a été embauché en septembre 1973 et renvoyé en janvier 1981, et la période de préavis raisonnable, qu'on a convenu au procès de proroger jusqu'à septembre 1981, n'est pas suffisante pour conférer des droits acquis à l'appellant.

L'article 6 du régime de retraite porte sur le sujet global des avantages. Les alinéas 7a) et b) traitent de la cessation d'emploi et sont ainsi conçus:

[TRADUCTION] (7) *Cessation d'emploi*

a) *Remboursement des cotisations*

Si, avant d'avoir complété dix années de services validables, un adhérent cesse d'être employé pour quelque motif autre que la retraite ou le décès, ses cotisations lui seront remboursées avec intérêts jusqu'à la date de cessation de son emploi.

i b) *Attribution d'avantages*

Si un adhérent cesse d'être employé après dix ans ou plus de services validables, les cotisations demandées ne seront pas remboursables, sauf en cas de décès, mais il recevra, à compter de la date où il prendra sa retraite, des prestations mensuelles établies en fonction de la pension cumulée en

under the Plan, plus any pension that may be provided, at the option of the Former Member, in respect of any voluntary additional contributions made, with interest.

The trial judge dealt with a pension claim in these words, at pp. 731-32:

The plaintiff contends that a term should be implied in his contract of employment that, in the absence of dismissal for cause, the right of the employee to his pension cannot be terminated by the unilateral action of the employer. I do not think that argument can succeed in the face of the specific provisions respecting termination of service and vesting contained in cls. 7(a) and (b) above. The plaintiff accepted those terms. They are clear and unambiguous, and in my view they settle the question. *Ashford et al. v. Laing Construction & Equipment Ltd.* (C770710 Vancouver Registry, December 14, 1978, Gould J.) was quite a different case. There, the contract provided options if a "member leaves the service of the Company before pension is payable". It also provided a formula for sharing the contributions made by the company when a "member withdraws after 11 years of service". The contract was silent with respect to the event which did occur, namely, a complete shutdown of the plant. Here the contract clearly covers the situation which has arisen. Another case cited by counsel for the plaintiff was *Gillespie et al. v. Bulkley Valley Forest Industries Ltd.* (1973), 39 D.L.R. (3d) 586, [1973] 6 W.W.R. 551 (affirmed 50 D.L.R. (3d) 316, [1975] 1 W.W.R. 607). In that case the right under an agreement would have vested within the period of reasonable notice and the employee was found to be entitled to the benefits of the agreement when his employment had been wrongfully terminated prior to the vesting. Here, the plaintiff was discharged two years and seven months before the time for vesting, when reasonable notice could not have exceeded one year. It is contended here that the plaintiff had a right to a pension and that the defendant could not unilaterally deprive him of that right. But the right which the plaintiff had, by agreement, was to a pension if his service to the company exceeded 10 years. "If, prior to attaining ten years of Pensionable Service, such service is terminated for any reason other than retirement or death" his right was to have a refund of his contributions with interest to the date of termination. To accommodate the argument of counsel for the plaintiff I would have to construe the words "for any reason" as meaning "for cause", and reword the clause excluding the words "other than retirement or by death". Such an interpretation is not

vertu du régime, plus toute autre pension que le plan peut prévoir, en raison de cotisations supplémentaires que l'ancien adhérent peut avoir versées volontairement, plus les intérêts.

a

Le juge de première instance a dit ceci au sujet de la demande relative à la pension, aux pp. 731 et 732:

b

[TRADUCTION] Le demandeur soutient que son contrat de travail comporte la condition implicite selon laquelle, en l'absence de renvoi motivé, l'employeur ne peut mettre fin unilatéralement au droit de l'employé à une pension. Je ne crois que ce moyen soit fondé étant donné les dispositions précises relatives à la cessation d'emploi et à l'acquisition du droit à une pension contenues aux al. 7a) et b) ci-dessus. Le demandeur a accepté ces conditions. Ce sont des conditions claires et précises et, à mon avis, elles tranchent la question. L'affaire *Ashford et al. v. Laing Construction & Equipment Ltd.* (greffe de Vancouver n° C770710, 14 décembre 1978, le juge Gould) est tout à fait différente. Dans cette affaire, le contrat offrait différentes possibilités de choix si un «employé cesse de travailler pour la compagnie avant d'avoir droit à une pension». Ce contrat établissait de plus une formule de partage des cotisations versées par la compagnie si «un cotisant se retire après plus de onze ans de services». Le contrat ne prévoyait rien au sujet de la situation qui s'est présentée, c'est-à-dire la fermeture complète de l'usine. En l'espèce, le contrat vise nettement la situation qui s'est présentée. L'avocat du demandeur a également cité l'affaire *Gillespie et al. v. Bulkley Valley Forest Industries Ltd.* (1973), 39 D.L.R. (3d) 586, [1973] 6 W.W.R. 551 (confirmé par 50 D.L.R. (3d) 316, [1975] 1 W.W.R. 607). Dans cette affaire, le droit à la pension aurait été acquis pendant la période de préavis raisonnable et on a conclu que l'employé avait droit aux avantages du contrat quand il a été renvoyé sans justification avant l'acquisition du droit à la pension. En l'espèce, le demandeur a été congédié deux ans et sept mois avant l'acquisition du droit à une pension, alors que le délai raisonnable de préavis n'aurait pu dépasser un an. On fait valoir ici que le demandeur avait droit à une pension et que la défenderesse ne pouvait le priver unilatéralement de ce droit. Toutefois, en vertu du contrat, le demandeur avait droit à une pension s'il avait plus de dix ans de service auprès de la société. «Si, avant d'avoir complété dix années de service validables, un adhérent cesse d'être employé, pour quelque motif autre que la retraite ou le décès», il avait droit au remboursement de ses cotisations, avec intérêts jusqu'à la date de cessation de son emploi. Pour faire droit à l'argument de l'avocat du demandeur, je devrais inter-

c

d

e

f

g

h

i

j

justified. The plaintiff's contention must fail. [Emphasis in original.]

This view of the matter was accepted in the Court of Appeal. Hinkson J.A., speaking for the court on the pension issue, agreed that in light of the express provisions of the pension plan it was not possible to imply a term in the contract of employment, that the employer could not prevent the plaintiff from achieving a vested pension except by termination for cause. He disposed of the point with these words, at p. 43:

In addition to the authorities cited to the trial judge, on the appeal the plaintiff relied upon the decision in *Acklam v. Sentinel Ins. Co., Ltd.*, [1959] 2 Lloyd's Rep. 683. Each of these decisions turns upon the terms of the particular pension plan. For that reason each of them is distinguishable. In my opinion the trial judge was correct in concluding that it was not possible to imply the term urged by the plaintiff because it would be contrary to the express provisions of the pension plan.

The appellant's argument under this head of the case is that, having in view the largely unwritten contract of employment, which is relatively fluid in nature and may alter in detail from time to time during the course of employment, a term should be implied to the effect that in the absence of a dismissal for cause the right of the employee to his pension cannot be terminated by unilateral action of the employer. Put against that argument is the fact that the express provisions of the pension agreement, *supra*, provide for the very events which occurred in the case at bar: a termination of employment for a reason other than retirement or death which would result only in a return to the member of his contributions with interest. The employment was terminated, it was pointed out by the respondent, two years and seven months before the time of vesting, and the vesting would not have occurred within the reasonable notice period.

prêter les mots «pour quelque motif» comme s'ils signifiaient «pour un motif valable» et reformuler la phrase en y retranchant les mots «autre que la retraite ou le décès». Une telle interprétation n'est pas justifiée. L'argument du demandeur doit échouer. [Italiques dans l'original.]

La Cour d'appel a accepté cette perception de la question. Quant au droit à une pension, le juge Hinkson a, au nom de la cour, reconnu que compte tenu des dispositions expresses du régime de retraite, il n'était pas possible de considérer que le contrat de travail contenait une condition implicite selon laquelle l'employeur ne pouvait pas empêcher le demandeur d'acquérir le droit à une pension, sauf en le congédiant pour un motif valable. Il règle ce point de la façon suivante, à la p. 43:

[TRADUCTION] En plus des précédents cités au juge de première instance, le demandeur a, lors de l'appel, invoqué la décision *Acklam v. Sentinel Ins. Co., Ltd.*, [1959] 2 Lloyd's Rep. 683. Chacune de ces décisions dépend des conditions du régime de retraite particulier. Pour ce motif, chacune de ces décisions se distingue de l'espèce. À mon avis, le juge de première instance a eu raison de conclure qu'il était impossible de suppléer la condition implicite invoquée par l'appelant parce qu'elle serait contraire aux dispositions expresses du régime de retraite.

Selon ce moyen d'appel, l'appelant soutient que, compte tenu du contrat de travail en grande partie verbal, qui est relativement changeant par nature et qui peut effectivement changer à l'occasion en cours d'emploi, il faut considérer qu'il y a une condition implicite selon laquelle, en l'absence de renvoi motivé, l'employeur ne peut mettre fin unilatéralement au droit de l'employé à une pension. Face à cet argument, il y a le fait que les dispositions expresses de la convention relative au régime de retraite, précitée, prévoient les événements précis qui se sont produits en l'espèce, savoir la cessation d'emploi pour un motif autre que la retraite ou le décès, qui donnerait seulement lieu au remboursement à l'adhérent de ses cotisations, avec intérêts. L'intimée a souligné que l'emploi a pris fin deux ans et sept mois avant l'acquisition du droit à une pension et que l'acquisition de ce droit ne se serait pas produite pendant la période de préavis raisonnable.

The appellant argued that the implied term would preclude the employer from frustrating the pension right by a wrongful dismissal prior to the acquisition of a vested right by the employee. Reliance for this argument was placed upon *Gillespie v. Bulkley Valley Forest Industries Ltd.*, [1973] 6 W.W.R. 551 (B.C.S.C.), per Berger J. In that case, the employer agreed to repurchase from the employee a company home if the plaintiff occupied it for twelve months prior to giving his notice to repurchase. The employee was wrongfully dismissed eight months after occupation of the home. It was held at trial that the employee was entitled to twelve months' notice of termination and, had he been given proper notice, he would have completed twelve months of occupation and become entitled to the benefit under the repurchase agreement. The *Gillespie* case illustrates the respondent's point that the appellant in this type of case is not entitled to be compensated by his employer for all losses that flow from a termination of a contract of employment but only those which arise from a failure to give reasonable notice of termination.

Other cases were cited where courts found implied terms which supported claims for wrongful dismissal. They include *Ashford v. Laing Construction and Equipment Ltd.* (see B.C.S.C., Gould J., Vancouver Registry No. C770710, December 14, 1978, unreported) where the event giving rise to the pension claim—an abandonment of the employer's operations—was neither contemplated by the parties nor provided for in the pension agreement. In the absence of any provision to the contrary the employer's pension contribution was awarded to the employee. The situation at bar, however, is not one in which a term must be implied to cover a situation not within the contemplation of the parties, but rather one where the parties made specific provision for the events which occurred. The appellant cited further cases such as *Sloan v. Union Oil Co. of Canada* (1955), 16 W.W.R. 225 (B.C.S.C.), *Wilson v. Rudolph Werlitzer Co.*, 194 N.E. 441 (1934) (Ohio C.A.), *Kern v. City of Long Beach*, 179 P.2d 799 (1947),

L'appelant a soutenu que la condition implicite empêchait l'employeur de priver l'employé du droit à la pension en le renvoyant sans justification avant que celui-ci n'ait un droit acquis en la matière. Cet argument se fonde sur la décision du juge Berger dans l'affaire *Gillespie v. Bulkley Valley Forest Industries Ltd.*, [1973] 6 W.W.R. 551 (C.S.C.-B.) Dans cette affaire, l'employeur avait convenu de racheter à l'employé une maison vendue par la compagnie si le demandeur l'avait occupée pendant plus de douze mois avant de donner un préavis de rachat. L'employé avait été congédié sans justification après huit mois d'occupation de la maison. En première instance, on a conclu que l'employé avait droit à un préavis de cessation d'emploi de douze mois et que, s'il avait reçu le préavis requis, il aurait occupé la maison pendant douze mois et aurait eu droit alors à l'avantage prévu à la convention de rachat. La décision *Gillespie* illustre la prétention de l'intimée selon laquelle l'appelant, dans un cas comme celui-ci, a le droit d'être indemnisé par l'employeur non pas de toutes les pertes qui découlent de la résiliation de son contrat de travail, mais seulement de celles qui découlent de l'omission de donner un préavis raisonnable de cessation d'emploi.

On a cité d'autres décisions où les tribunaux ont conclu à l'existence de conditions implicites qui appuyaient des demandes fondées sur un renvoi injustifié. Parmi celles-ci, il y a la décision *Ashford v. Laing Construction and Equipment Ltd.* (voir C.S.C.-B., le juge Gould, greffe de Vancouver n° C770710, 14 décembre 1978, inédite), dans laquelle l'événement qui a donné lieu à la demande de pension, soit la cessation des opérations de l'employeur, n'avait été ni envisagé par les parties, ni prévu dans la convention relative au régime de retraite. Faute de disposition contraire, les cotisations de l'employeur au régime de retraite ont été accordées à l'employé. En l'espèce cependant, il n'est pas nécessaire de considérer qu'il y a une condition implicite visant une situation que les parties n'ont pas envisagée; il s'agit plutôt d'un cas où les parties ont expressément prévu les événements qui se sont produits. L'appelant a cité d'autres décisions telles que *Sloan v. Union Oil Co. of Canada* (1955), 16 W.W.R. 225 (C.S.C.-B.),

and *Police Pension and Relief Bd. of City and County of Denver v. Bills*, 366 P.2d 581 (1961).

I agree with the submission of the respondent that none of these cases deals with the question raised before us. Certain of these cases will be applicable where the interests of the employer are not defined or where governmental authority intervenes and purports to repeal by legislation the basis of an existing right (*Kern v. City of Long Beach*, *supra*). Some American cases have implied vesting where there were no express terms concerning the question (*Wilson v. Rudolph Werlitzer Co.*, *supra*). These cases are consistent with *Ashford v. Laing Construction and Equipment Ltd.*, *supra*. None of these cases, however, affords authority for the proposition that a right may be implied to a pension entitlement on dismissal where express provision has been made in the contract of employment to cover the events which have occurred.

The law has long been settled that in assessing damages for wrongful dismissal the principal consideration is the notice given for the dismissal. A contract of employment does not in law have an indefinite existence. It may be terminated by either employer or employee and no wrong in law is done by the termination itself. An employee who is dismissed is entitled to the notice agreed upon in the employment contract or, where no notice period is specified in the contract, to reasonable notice. He is entitled in the alternative in the absence of due notice to payment of remuneration for the notice period. The significance of notice is illustrated by reference to *Gillespie v. Bulkley Valley Forest Industries Ltd.*, *supra*, where vesting of an interest in the plan would have occurred before expiry of the notice period. In this case the employee succeeded. The case at bar is different. Even if due notice had been given, the appellant would not have acquired a vested interest during the notice period and, since specific provision had been made in the pension agreement, the appel-

Wilson v. Rudolph Werlitzer Co., 194 N.E. 441 (1934) (C.A. Ohio), *Kern v. City of Long Beach*, 179 P.2d 799 (1947), et *Police Pension and Relief Bd. of City and County of Denver v. Bills*, 366 P.2d 581 (1961).

J'accepte l'argument de l'intimée selon lequel aucune de ces décisions ne porte sur la question qui nous est soumise. Certaines s'appliqueront si les droits de l'employeur ne sont pas précisés ou si une autorité gouvernementale intervient et tente de supprimer par voie législative le fondement d'un droit existant (*Kern v. City of Long Beach*, précitée). Dans certaines décisions américaines, on a considéré qu'il y avait acquisition implicite du droit à une pension en l'absence d'une disposition expresse à ce sujet (*Wilson v. Rudolph Werlitzer Co.*, précitée). Ces décisions sont compatibles avec la décision *Ashford v. Laing Construction and Equipment Ltd.*, précitée. Cependant, aucune de ces décisions ne permet de conclure qu'il est possible de considérer qu'il y a un droit implicite à l'acquisition d'une pension à l'occasion d'un renvoi quand le contrat de travail comporte des dispositions expresses qui visent les événements qui sont survenus.

Il est établi depuis longtemps en droit que pour évaluer les dommages-intérêts à accorder pour renvoi injustifié, il faut tenir compte principalement du préavis donné concernant ce renvoi. En droit, un contrat de travail n'est pas perpétuel. L'employeur ou l'employé peut y mettre fin et la résiliation même du contrat ne constitue pas un acte fautif en droit. Un employé renvoyé a droit au préavis convenu dans son contrat de travail ou, si aucune période de préavis n'est spécifiée au contrat, à un préavis raisonnable. Il a droit subsidiairement, à défaut de préavis raisonnable, au paiement de sa rémunération pendant la période de préavis. L'importance du préavis ressort de l'affaire *Gillespie v. Bulkley Valley Forest Industries Ltd.*, précitée, où l'acquisition du droit à la pension aurait eu lieu avant l'expiration du délai de préavis. Dans cette affaire, l'employé a eu gain de cause. La présente affaire est différente. Même si on avait donné le préavis requis, l'appelant n'aurait pas acquis de droit à la pension pendant le délai de préavis et, puisque la convention relative au régime

lant's claim must fail. Whatever may be implied in a case of ambiguity or absence of a provision, no term may be implied in a contract which is contrary to the clearly expressed intention of the parties: see *Chitty on Contracts* (25th ed. 1983), at p. 460, and *London Export Corp. v. Jubilee Coffee Roasting Co.*, [1958] 2 All E.R. 411, at pp. 417-18, per Jenkins L.J.

Aggravated Damages

In his statement of claim, the appellant advanced a claim for mental distress as the result of the termination of his contract of employment in these terms:

The plaintiff makes a claim for mental distress, anxiety, vexation and frustration suffered by the plaintiff as a result of the termination of his contract of employment by the defendant.

Later, in the prayer for relief, in addition to asserting claims for general and special damages for breach of contract, he claimed punitive damages. In pursuit of his claim for mental distress, the appellant argued at trial that the offensive and unjustifiable conduct of Reid, a superior in his employment, was such that it caused great mental distress, anxiety, vexation and frustration as alleged in the pleadings, and in support of his claim he cited several cases. The trial judge reviewed the authorities, including *Tippett v. International Typographical Union Local 226* (1976), 71 D.L.R. (3d) 146 (B.C.S.C.), where union members wrongfully dismissed from the Union were awarded damages of \$500 for loss of social prestige and humiliation; *Jarvis v. Swans Tours Ltd.*, [1973] Q.B. 233 (C.A.), where a breach of contract by a travel agent caused the loss of a holiday with attendant distress, upset and frustration; *Cringle v. Northern Union Insurance Co.* (1981), 124 D.L.R. (3d) 22, where Ruttan J., of the British Columbia Supreme Court, recognized that damages could be awarded for mental distress in an action in contract, citing *Cox v. Philips Industries Ltd.*, [1976] 3 All E.R. 161 (Q.B.), and *Pilon v. Peugeot Canada Ltd.* (1980), 29 O.R. (2d) 711 (H.C.), but suggested that in

de retraite comporte des dispositions précises, la demande de l'appellant doit échouer. Quelle que soit la disposition tacite à l'existence de laquelle on peut conclure en cas d'ambiguïté ou d'absence de disposition expresse, il n'est pas possible de considérer qu'il y a dans un contrat une condition implicite contraire à l'intention exprimée clairement par les parties: voir *Chitty on Contracts* (25^e éd. 1983), à la p. 460, et *London Export Corp. v. Jubilee Coffee Roasting Co.*, [1958] 2 All E.R. 411, aux p. 417 et 418, le lord juge Jenkins.

Les dommages-intérêts majorés

Dans sa déclaration, l'appellant présente une réclamation pour préjudice moral causé par la résiliation de son contrat de travail:

[TRADUCTION] Le demandeur présente une réclamation en raison du préjudice moral, de l'anxiété, de l'humiliation et de la frustration que lui a causé la résiliation de son contrat de travail par la défenderesse.

Plus loin, dans sa demande de réparation, en plus de réclamer des dommages-intérêts généraux et spéciaux pour violation de contrat, il demande des dommages-intérêts punitifs. En faisant sa demande relative au préjudice moral, le demandeur a soutenu, en première instance, que le comportement grossier et injustifiable d'un supérieur nommé Reid lui a causé beaucoup de préjudice moral, d'anxiété, d'humiliation et de frustration tel qu'allégué dans les actes de procédure. Pour justifier sa demande, il a invoqué plusieurs décisions. Le juge de première instance a examiné la jurisprudence, notamment la décision *Tippett v. International Typographical Union Local 226* (1976), 71 D.L.R. (3d) 146 (C.S.C.-B.), où des syndiqués expulsés sans justification du syndicat ont obtenu 500 \$ de dommages-intérêts pour la perte de prestige et l'humiliation subies; voir l'affaire *Jarvis v. Swans Tours Ltd.*, [1973] Q.B. 233 (C.A.), où la violation d'un contrat par un agent de voyages a causé l'annulation de vacances et les tracasseries, la déception et la frustration qui s'ensuivent; l'affaire *Cringle v. Northern Union Insurance Co.* (1981), 124 D.L.R. (3d) 22, où le juge Ruttan de la Cour suprême de la Colombie-Britannique a reconnu qu'il était possible d'accorder des dommages-intérêts pour préjudice moral dans une action fondée sur un contrat,

such cases actual damage should be shown. The trial judge, at pp. 734-35, reached the conclusion upon a consideration of those and other authorities that "The rule expressed in *Addis v. Gramophone Co. Ltd.* as restated in Canada in *Peso Silver Mines Ltd. (N.P.L.) v. Cropper* (1966), 58 D.L.R. (2d) 1 at p. 10, [1966] S.C.R. 673, 56 W.W.R. 641 (S.C.C.), and in *Harvey Foods Ltd. v. Reed* (1971), 18 D.L.R. (3d) 90, at pp. 93-94, 3 N.B.R. (2d) 444 (N.B.C.A.), is unaffected by those decisions."

He, accordingly, refused the general damage claim for aggravated damages for mental distress, and in this he was supported by the Court of Appeal. The trial judge sought to distinguish between damages for mental distress which, as will be explained below, would include cases properly classified as aggravated damages, and punitive or exemplary damages. In respect of punitive damages, he said at p. 735: "If exemplary damages could be awarded in a wrongful dismissal case I would award them here." On his interpretation of *Addis v. Gramophone Co.*, [1909] A.C. 488 (H.L.), and *Peso Silver Mines Ltd. (N.P.L.) v. Cropper*, [1966] S.C.R. 673, he held that the sole measure of damages for wrongful dismissal was the salary which the plaintiff was entitled to during the period of reasonable notice. Therefore, he awarded neither aggravated nor punitive damages.

Before dealing with the question of punitive damages, it will be well to make clear the distinction between punitive and aggravated damages, for in the argument before us and in some of the materials filed there appeared some confusion as to the distinction. Punitive damages, as the name would indicate, are designed to punish. In this, they constitute an exception to the general

citant les décisions *Cox v. Philips Industries Ltd.*, [1976] 3 All E.R. 161 (B.R.), et *Pilon v. Peugeot Canada Ltd.* (1980), 29 O.R. (2d) 711 (H.C.), mais il a laissé entendre que dans ces cas il faut faire la preuve du préjudice subi. Aux pages 734 et 735, le juge de première instance est arrivé à la conclusion, après avoir examiné cette jurisprudence et d'autres décisions, que [TRADUCTION] «Ces décisions ne modifient pas la règle énoncée dans l'arrêt *Addis v. Gramophone Co. Ltd.* et réitérée au Canada dans les arrêts *Peso Silver Mines Ltd. (N.P.L.) v. Cropper* (1966), 58 D.L.R. (2d) 1 à la p. 10, [1966] R.C.S. 673, 56 W.W.R. 641 (C.S.C.), et *Harvey Foods Ltd. v. Reed* (1971), 18 D.L.R. (3d) 90, aux pp. 93 et 94, 3 N.B.R. (2d) 444 (C.A.N.-B.)»

En conséquence, il a rejeté la demande générale de dommages-intérêts relativement aux dommages-intérêts majorés pour préjudice moral, et sa décision a été appuyée par la Cour d'appel. Le juge de première instance a voulu faire une distinction entre les dommages-intérêts pour préjudice moral qui, comme nous l'expliquerons plus loin, engloberaient ce qui peut être qualifié à juste titre de dommages-intérêts majorés, et les dommages-intérêts punitifs ou exemplaires. Au sujet des dommages-intérêts punitifs, il dit à la p. 735: [TRADUCTION] «Si des dommages-intérêts exemplaires pouvaient être accordés pour un renvoi injustifié, je les accorderais.» Selon son interprétation des arrêts *Addis v. Gramophone Co.*, [1909] A.C. 488 (H.L.), et *Peso Silver Mines Ltd. (N.P.L.) v. Cropper*, [1966] R.C.S. 673, il a conclu que les seuls dommages-intérêts pouvant être accordés pour renvoi injustifié étaient la rémunération à laquelle le demandeur avait droit pendant la période de préavis raisonnable. En conséquence il a refusé d'accorder des dommages-intérêts majorés ou punitifs.

Avant d'aborder la question des dommages-intérêts punitifs, nous ferions bien d'éclaircir la distinction entre les dommages-intérêts punitifs et les dommages-intérêts majorés, parce que dans l'argumentation qui nous a été soumise et dans certaines pièces produites il paraît y avoir une certaine confusion à ce sujet. Les dommages-intérêts punitifs, comme leur nom l'indique, visent à punir. À

common law rule that damages are designed to compensate the injured, not to punish the wrongdoer. Aggravated damages will frequently cover conduct which could also be the subject of punitive damages, but the role of aggravated damages remains compensatory. The distinction is clearly set out in Waddams, *The Law of Damages* (2nd ed. 1983), at p. 562, para. 979, in these words:

An exception exists to the general rule that damages are compensatory. This is the case of an award made for the purpose, not of compensating the plaintiff, but of punishing the defendant. Such awards have been called exemplary, vindictive, penal, punitive, aggravated and retributory, but the expressions in common modern use to describe damages going beyond compensatory are exemplary and punitive damages. "Exemplary" was preferred by the House of Lords in *Cassell & Co. Ltd. v. Broome*, but "punitive" has also been used in many Canadian courts including the Supreme Court of Canada in *H. L. Weiss Forwarding Ltd. v. Omnis*. The expression "aggravated damages", though it has sometimes been used interchangeably with punitive or exemplary damages, has more frequently in recent times been contrasted with exemplary damages. In this contrasting sense, aggravated damages describes an award that aims at compensation, but takes full account of the intangible injuries, such as distress and humiliation, that may have been caused by the defendant's insulting behaviour. The expressions vindictive, penal and retributory have dropped out of common use.

Aggravated damages are awarded to compensate for aggravated damage. As explained by Waddams, they take account of intangible injuries and by definition will generally augment damages assessed under the general rules relating to the assessment of damages. Aggravated damages are compensatory in nature and may only be awarded for that purpose. Punitive damages, on the other hand, are punitive in nature and may only be employed in circumstances where the conduct giving the cause for complaint is of such nature that it merits punishment.

ce titre, ils constituent une exception à la règle générale de *common law* selon laquelle les dommages-intérêts visent à indemniser la personne lésée et non à punir l'auteur du méfait. Les dommages-intérêts majorés s'appliquent souvent à une conduite qui aurait pu donner lieu à des dommages-intérêts punitifs, mais les dommages-intérêts majorés demeurent indemnitaires. La distinction est nettement exprimée dans l'ouvrage de Waddams intitulé *The Law of Damages* (2^e éd. 1983), à la p. 562, par. 979:

[TRADUCTION] Il existe une exception à la règle générale selon laquelle les dommages-intérêts sont indemnitaires. Il s'agit de l'attribution de dommages-intérêts dans le but, non pas d'indemniser le demandeur, mais de punir le défendeur. De tels dommages-intérêts ont été qualifiés d'exemplaires, de vindicatifs, de pénaux, de punitifs, de majorés et de vengeurs, mais les expressions qui sont aujourd'hui communément utilisées pour décrire les dommages-intérêts qui vont plus loin que la simple indemnisation sont celles de dommages-intérêts exemplaires et punitifs. La Chambre des lords a préféré le mot «exemplaires» dans l'arrêt *Cassell & Co. Ltd. v. Broome*, mais un bon nombre de tribunaux canadiens ont utilisé le mot «punitifs», notamment la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *H. L. Weiss Forwarding Ltd. v. Omnis*. Bien que l'expression «dommages-intérêts majorés» ait parfois été utilisée pour décrire des dommages-intérêts punitifs ou exemplaires, elle a plus souvent dernièrement été utilisée par opposition à l'expression dommages-intérêts exemplaires. Dans ce sens distinct, les dommages-intérêts majorés désignent des dommages-intérêts qui visent à indemniser, mais qui tiennent compte pleinement du préjudice moral, comme l'anxiété et l'humiliation, que le comportement injurieux du défendeur a pu causer. Les mots vindicatifs, pénaux et vengeurs n'ont plus cours.

Les dommages-intérêts majorés sont accordés pour indemniser d'un préjudice aggravé. Comme l'explique Waddams, ils tiennent compte du préjudice moral et, par définition, ils ont généralement pour effet d'augmenter les dommages-intérêts calculés en vertu des règles générales relatives à l'évaluation du préjudice. Les dommages-intérêts majorés sont de nature indemnitaires et ils ne peuvent être accordés qu'à cette fin. Les dommages-intérêts punitifs, par contre, sont de nature punitive et ils ne peuvent servir qu'au cas où le comportement qui justifie la demande est tel qu'il mérite d'être puni.

The issue which is faced by this Court is whether punitive damages may be awarded by the Court in an action for breach of contract, based on wrongful dismissal of an employee, and, if so, whether the circumstances of this case would merit such an award. Also, before the Court is a similar question with respect to aggravated damages. This question was not shown in the appellant's factum as a question in issue but much of the argument and many of the cases cited concerned the question, presumably on the theory that aggravated damages were included in the concept of punitive damages, and for that reason this issue will be addressed first.

Consideration of a claim for damages as a result of unlawful dismissal from employment usually commences with *Addis v. Gramophone Co.*, *supra*, and *Peso Silver Mines Ltd. (N.P.L.) v. Cropper*, *supra*. In *Addis*, the plaintiff was held to have been wrongfully dismissed from his employment with the defendant. The contract of employment provided that he could be dismissed on six months' notice. The employer gave him the appropriate notice, but at once appointed his successor and effectively prevented him from performing his duties and earning his full remuneration during the notice period. The manner in which his dismissal was brought about was injurious to his business reputation and caused significant distress. He brought action for wrongful dismissal. The jury found that he had been wrongfully dismissed and fixed damages at six hundred pounds for wrongful dismissal and three hundred and forty pounds for lost commissions in the period of notice. The damages of six hundred pounds greatly exceeded the salary which would have been payable to him in the notice period. On the appeal, the question was whether the jury could in law award the plaintiff such damages over and above the salary he would have earned had he been permitted to work during the six-month notice period. The majority of the House of Lords determined that the jury could not award more than salary lost during the notice period. This case has long stood as an authority for the proposition that in a case of wrongful dismissal damages are limited to the earnings lost during the

La question à laquelle cette Cour doit répondre est de savoir si elle peut accorder des dommages-intérêts punitifs dans une action pour violation de contrat en raison du renvoi injustifié d'un employé, et, dans l'affirmative, si les circonstances de l'espèce justifient l'attribution de tels dommages-intérêts. La Cour doit aussi répondre à la même question à l'égard des dommages-intérêts majorés. Dans le mémoire de l'appelant, cette dernière question n'est pas présentée comme un point en litige, mais une grande partie de l'argumentation et de la jurisprudence citée portent sur cette question, probablement parce qu'on a considéré que les dommages-intérêts majorés étaient inclus dans le concept des dommages-intérêts punitifs. Pour cette raison, cette question sera traitée la première.

L'examen d'une demande de dommages-intérêts pour renvoi injustifié d'un employé commence ordinairement par l'étude des arrêts *Addis v. Gramophone Co.*, et *Peso Silver Mines Ltd. (N.P.L.) v. Cropper*, précités. Dans l'arrêt *Addis*, on a conclu que le demandeur avait été congédié sans justification par la défenderesse. Le contrat de travail prévoyait qu'il pouvait être remercié de ses services moyennant un préavis de six mois. L'employeur lui a donné le préavis requis, mais il a désigné son successeur immédiatement et l'a empêché, à toute fin utile, d'exécuter ses fonctions et de gagner son plein salaire pendant le délai de préavis. La façon dont le renvoi avait été provoqué avait nui à la bonne réputation commerciale de l'employé et lui avait causé beaucoup d'anxiété. Il a intenté une action pour renvoi injustifié. Le jury a conclu qu'il avait été renvoyé sans justification et a fixé les dommages-intérêts à six cents livres pour renvoi injustifié et à trois cent quarante livres pour perte de commissions pendant la période de préavis. Les dommages-intérêts de six cents livres dépassaient largement le salaire qui lui aurait été payable pendant la période de préavis. La question soumise en appel était de savoir si le jury pouvait, en droit, accorder au demandeur un montant de dommages-intérêts plus élevé que le salaire qu'il aurait touché s'il avait eu la possibilité de travailler pendant les six mois de préavis. La Chambre des lords à la majorité a décidé que le jury ne pouvait accorder plus que le salaire perdu pendant la période de préavis. Cet arrêt a longtemps été

period of notice to which the employee is entitled and cannot include damages for the manner of dismissal, for injured feelings, or for loss sustained from the fact that the dismissal makes it more difficult for the plaintiff to obtain other employment. In the *Peso Silver Mines* case, *supra*, a decision of this Court, a director of a corporation was wrongfully dismissed. In dismissing him, the corporation made unsubstantiated charges against him which impaired his reputation in the mining community. He brought action for wrongful dismissal and claimed, in addition to lost salary, damages for injury to his reputation. Damages were awarded at trial on this second heading. In the British Columbia Court of Appeal (1965), 56 D.L.R. (2d) 117, Bull J.A., speaking for the majority, disallowed the award of damages as it related to damage for loss of reputation with these words at p. 161:

As to the quantum awarded, I consider, with respect, that the learned trial Judge erred in two particulars. First, he increased the damages to \$10,000 (9¼ months' salary) from \$6,500 (6 months' salary) which he said he would have awarded had it not been for damage to the respondent's reputation among mining men. There is no evidence of such damage to reputation, and, in any event, I do not consider this that type of contract of employment which involves any collateral or implied agreement the breach of which justifies the awarding of damages for loss of reputation

On the appeal to this Court, Cartwright J. (as he then was) speaking for the full Court, said at p. 684:

I agree with Bull J.A. that the claim being founded on breach of contract the damages cannot be increased by reason of the circumstances of dismissal whether in respect of the respondent's wounded feelings or the prejudicial effect upon his reputation and chances of finding other employment. I am also in agreement with Bull J.A. that in view of the respondent's evidence that

invoqué pour justifier la proposition selon laquelle les dommages-intérêts pour renvoi injustifié sont limités au salaire perdu pendant la période de préavis et auquel l'employé a droit, et ils ne peuvent comporter des dommages-intérêts pour la façon dont le renvoi a été effectué, ni pour l'humiliation subie non plus que pour la perte résultant du fait que le renvoi fait en sorte qu'il est plus difficile pour l'employé de se trouver un autre emploi. Dans l'arrêt de cette Cour *Peso Silver Mines*, précité, l'administrateur d'une société commerciale a été renvoyé sans justification. En le congédiant, la société a porté contre lui des accusations non fondées qui ont eu pour effet de ternir sa réputation dans le milieu de l'industrie minière. Ce dernier a intenté une action pour renvoi injustifié et a demandé, en plus du salaire perdu, des dommages-intérêts pour atteinte à sa réputation. En première instance, il a obtenu des dommages-intérêts relativement à ce deuxième chef. En Cour d'appel de la Colombie-Britannique (1965), 56 D.L.R. (2d) 117, le juge Bull a, au nom de la Cour à la majorité, refusé l'attribution de dommages-intérêts pour perte de réputation en affirmant ceci, à la p. 161:

[TRADUCTION] Quant au montant des dommages-intérêts accordés, j'estime, en toute déférence, que le juge de première instance a commis une erreur à deux égards. Premièrement, il a accordé 10 000 \$ (9¼ mois de salaire) de dommages-intérêts plutôt que les 6 500 \$ (six mois de salaire) qu'il aurait accordés, a-t-il dit, n'eût été du préjudice causé à la réputation de l'intimé dans le milieu de l'industrie minière. Il n'y a pas de preuve qu'un tel préjudice a été causé à la réputation et, de toute façon, je ne considère pas qu'il s'agit ici du genre de contrat de travail qui comporte quelque convention accessoire ou tacite dont la violation justifie l'attribution de dommages-intérêts pour la perte de réputation

Lors du pourvoi en cette Cour, le juge Cartwright (plus tard Juge en chef), a affirmé au nom de la Cour au complet, à la p. 684:

[TRADUCTION] Je suis d'accord avec le juge Bull pour dire que, puisque la demande est fondée sur une violation de contrat il est impossible de majorer les dommages-intérêts en raison des circonstances du renvoi, que ce soit à l'égard de l'humiliation subie par l'intimé ou des effets néfastes sur sa réputation et sur ses chances de se trouver un autre emploi. Je suis également d'accord avec

he remained unemployed for only five months the award should be reduced to \$6,500.

The *Addis* case was not referred to by either Bull J.A. or Cartwright J., but the *Peso Silver Mines* decision discloses a clear application of the *Addis* principle and has been regarded as having followed it.

These two cases have resulted in much judicial comment and the subsequent case law has not been consistent. There is English authority for the proposition that the *Addis* case will not bar a claim for general damages for mental distress in an action for a breach of contract: see *Jarvis v. Swans Tours Ltd.*, *supra*, *Cox v. Philips Industries Ltd.*, *supra*, *Heywood v. Wellers*, [1976] 1 All E.R. 300 (C.A.) These cases stand for the proposition that in some contracts the parties may well have contemplated at the time of the contract that a breach in certain circumstances would cause a plaintiff mental distress. This line of authority was followed by Linden J. in *Brown v. Waterloo Regional Board of Commissioners of Police* (1982), 37 O.R. (2d) 277 (H.C.) In the Court of Appeal in that case, *per* Weatherston J.A. writing for the court, (1983), 150 D.L.R. (3d) 729, the award of damages for mental distress was disallowed, but it may be said that the power of the court to award damages upon that basis in an appropriate case was implicitly accepted.

Also, following this line of authority are such cases as *Pilon v. Peugeot Canada Ltd.*, *supra*; *Pilato v. Hamilton Place Convention Centre Inc.* (1984), 45 O.R. (2d) 652 (H.C.), *Speck v. Greater Niagara General Hospital* (1983), 43 O.R. (2d) 611 (H.C.), and *Bohemier v. Storwal International Inc.* (1982), 142 D.L.R. (3d) 8 (Ont. H.C.), which case was upheld on appeal in the Ontario Court of Appeal (1983), 4 D.L.R. (4th) 383, (leave to appeal denied, [1984] 1 S.C.R. xiii). Finally, in *Perkins v. Brandon University and Potter* (1985), 35 Man. R. (2d) 177, the majority of the Manitoba Court of Appeal (Hall and Matas

le juge Bull pour dire qu'en raison du témoignage de l'intimé selon lequel il n'est demeuré sans emploi que pendant cinq mois, les dommages-intérêts doivent être ramenés à 6 500 \$.

^a Ni le juge Bull, ni le juge Cartwright n'ont mentionné l'arrêt *Addis*, mais l'arrêt *Peso Silver Mines* traduit clairement une application du principe de l'arrêt *Addis* et l'on a considéré qu'il avait suivi ce dernier arrêt.

Ces deux arrêts ont donné lieu à de nombreux commentaires dans les jugements et la jurisprudence subséquente n'a pas été uniforme. Il existe des précédents anglais selon lesquels l'arrêt *Addis* n'écarte pas la possibilité de demander des dommages-intérêts généraux pour préjudice moral dans une action pour violation de contrat: voir *Jarvis v. Swans Tours Ltd.*, précité, *Cox v. Philips Industries Ltd.*, précité, *Heywood v. Wellers*, [1976] 1 All E.R. 300 (C.A.) Ces arrêts portent que, dans certains contrats, les parties peuvent fort bien avoir prévu, au moment de la passation du contrat, que sa violation dans certaines circonstances causerait au demandeur un préjudice moral. Le juge Linden a suivi ce courant de jurisprudence dans l'affaire *Brown v. Waterloo Regional Board of Commissioners of Police* (1982), 37 O.R. (2d) 277 (H.C.) Dans cette affaire, le juge Weatherston a, au nom de la Cour d'appel, (1983), 150 D.L.R. (3d) 729, refusé l'attribution de dommages-intérêts pour préjudice moral, mais on peut dire qu'il y a eu reconnaissance implicite du pouvoir de la cour d'accorder des dommages-intérêts pour ce motif lorsque cela est indiqué.

Ce courant de jurisprudence a été également suivi dans les affaires suivantes notamment: *Pilon v. Peugeot Canada Ltd.*, précitée, *Pilato v. Hamilton Place Convention Centre Inc.* (1984), 45 O.R. (2d) 652 (H.C.), *Speck v. Greater Niagara General Hospital* (1983), 43 O.R. (2d) 611 (H.C.) et *Bohemier v. Storwal International Inc.* (1982), 142 D.L.R. (3d) 8 (H.C. Ont.), laquelle décision a été confirmée par la Cour d'appel de l'Ontario (1983), 4 D.L.R. (4th) 383 (autorisation de pourvoi refusée, [1984] 1 R.C.S. xiii). Enfin, dans l'arrêt *Perkins v. Brandon University and Potter* (1985), 35 Man. R. (2d) 177, les juges formant la

J.J.A., Huband J.A. dissenting) refused to strike out a claim for damages for loss of reputation due to wrongful dismissal. Hall J.A. expressed the view that the common law was flexible and that it could comprehend such a claim. On the other hand, the *Addis* case with its stricture against the awarding of damages for mental distress and loss of reputation was followed in *Abouna v. Foothills Provincial General Hospital Board (No. 2)* (1978), 83 D.L.R. (3d) 333 (Alta. C.A.), and *McMinn v. Town of Oakville* (1978), 19 O.R. (2d) 366 (H.C.)

From the foregoing authorities, I would conclude that while aggravated damages may be awarded in actions for breach of contract in appropriate cases, this is not a case where they should be given. The rule long established in the *Addis* and *Peso Silver Mines* cases has generally been applied to deny such damages, and the employer/employee relationship (in the absence of collective agreements which involve consideration of the modern labour law régime) has always been one where either party could terminate the contract of employment by due notice, and therefore the only damage which could arise would result from a failure to give such notice.

I would not wish to be taken as saying that aggravated damages could never be awarded in a case of wrongful dismissal, particularly where the acts complained of were also independently actionable, a factor not present here. As noted by Hinkson J.A. in the Court of Appeal, at p. 46:

It was not suggested by the plaintiff that Reid's actions in the months prior to his termination constituted a breach of contract. Upon the basis of the reasoning in the *Brown* case, Reid's conduct was not a separate head of damages in the claim for breach of contract.

His reference to the *Brown* case was to the words of Weatherston J.A. in *Brown v. Waterloo Regional Board of Commissioners of Police*,

majorité de la Cour d'appel du Manitoba (les juges Hall et Matas, le juge Huband étant dissident) ont refusé de supprimer une demande de dommages-intérêts pour la perte de réputation due à un renvoi injustifié. Le juge Hall a exprimé l'avis que la *common law* est souple et qu'elle permet une telle demande. D'autre part, l'arrêt *Addis* et les restrictions qu'il apporte à l'attribution de dommages-intérêts pour préjudice moral et perte de réputation a été suivi dans *Abouna v. Foothills Provincial General Hospital Board (No. 2)* (1978), 83 D.L.R. (3d) 333 (C.A. Alb.), et *McMinn v. Town of Oakville* (1978), 19 O.R. (2d) 366 (H.C.)

Après examen de la jurisprudence précitée, je suis d'avis de conclure qu'il est possible d'accorder des dommages-intérêts majorés dans une action pour violation de contrat lorsque cela est indiqué, mais qu'en l'espèce il n'y a pas lieu de les accorder. On a généralement appliqué la règle établie depuis longtemps dans les arrêts *Addis* et *Peso Silver Mines* pour refuser l'attribution de tels dommages-intérêts. Dans les relations entre employeur et employés (en l'absence de conventions collectives qui font intervenir le régime moderne de droit du travail), il a toujours été loisible à l'une ou l'autre des parties de résilier le contrat de travail moyennant un préavis raisonnable et, en conséquence, le seul préjudice qui pourrait en découler serait celui qui résulte de l'omission de donner ce préavis.

Je ne voudrais pas qu'on conclue de mes propos que des dommages-intérêts majorés ne peuvent jamais être accordés dans une affaire de renvoi injustifié, surtout quand les actes reprochés donneraient eux-mêmes ouverture à un droit d'action, ce qui n'est pas le cas en l'espèce. Comme le souligne le juge Hinkson de la Cour d'appel, à la p. 46:

[TRADUCTION] Le demandeur n'a pas laissé entendre que les actes accomplis par Reid pendant les mois qui ont précédé la cessation de son emploi constituaient une violation de contrat. Selon le raisonnement adopté dans l'arrêt *Brown* le comportement de Reid ne constitue pas un chef distinct de dommages-intérêts dans l'action pour violation de contrat.

Sa mention de l'arrêt *Brown* concernait les propos tenus par le juge Weatherston dans l'arrêt *Brown v. Waterloo Regional Board of Commissioners of*

supra, p. 736, where speaking for the Court, he said:

If a course of conduct by one party causes loss or injury to another, but is not actionable, that course of conduct may not be a separate head of damages in a claim in respect of an actionable wrong. Damages, to be recoverable, must flow from an actionable wrong. It is not sufficient that a course of conduct, not in itself actionable, be somehow related to an actionable course of conduct.

Furthermore, while the conduct complained of, that of Reid, was offensive and unjustified, any injury it may have caused the appellant cannot be said to have arisen out of the dismissal itself. The conduct complained of preceded the wrongful dismissal and therefore cannot be said to have aggravated the damage incurred as a result of the dismissal. Accordingly, I would refuse any claim for aggravated damages in respect of the wrongful dismissal.

Punitive Damages

Problems arise for the common law wherever the concept of punitive damages is posed. The award of punitive damages requires that:

... a civil court ... impose what is in effect a fine for conduct it finds worthy of punishment, and then to remit the fine, not to the State Treasury, but to the individual plaintiff who will, by definition, be over-compensated. [Waddams, p. 563.]

This will be accomplished in the absence of the procedural protections for the defendant—always present in criminal trials where punishment is ordinarily awarded—and upon proof on a balance of probabilities instead of the criminal standard of proof beyond a reasonable doubt. Nevertheless, despite the peculiar nature of punitive damages, it is well settled in law that in appropriate cases they may be awarded: see *Rookes v. Barnard*, [1964] A.C. 1129. But all authorities accept the proposition that an award of punitive damages should always receive the most careful consideration and the discretion to award them should be most cau-

Police, précité, à la p. 736, où il a affirmé au nom de la cour:

[TRADUCTION] Si le comportement de l'une des parties cause une perte ou un préjudice à l'autre, mais ne donne pas ouverture à un droit d'action, il se peut qu'il ne constitue pas un chef distinct de dommages-intérêts dans une demande fondée sur un méfait donnant ouverture à un droit d'action. Pour être susceptible de redressement, le préjudice subi doit découler d'un méfait donnant ouverture à un droit d'action. Il ne suffit pas qu'un comportement, qui en lui-même ne donne pas ouverture à un droit d'action, soit relié d'une façon quelconque à un comportement qui donne lieu à poursuite.

De plus, même si le comportement reproché, savoir celui de Reid, était injurieux et injustifié, on ne saurait soutenir que tout préjudice qu'il a pu causer à l'appelant découle du renvoi lui-même. Le comportement reproché est antérieur au renvoi injustifié et on ne saurait dire qu'il a aggravé le préjudice subi par suite du renvoi. En conséquence, je suis d'avis de rejeter toute demande de dommages-intérêts majorés pour renvoi injustifié.

Les dommages-intérêts punitifs

Il se pose des problèmes en *common law* chaque fois qu'on fait appel au concept des dommages-intérêts punitifs. L'attribution de dommages-intérêts punitifs exige que:

[TRADUCTION] ... un tribunal civil ... impose ce qui constitue en fait une amende pour un comportement qui, selon lui, mérite d'être puni, pour ensuite remettre cette amende non pas au trésor public, mais au demandeur particulier qui, par définition, sera «surindemnisé». [Waddams, p. 563.]

Cela se réalise sans que le défendeur bénéficie des mesures de protection en matière de procédure—qu'on trouve toujours dans les procès criminels où une peine est ordinairement imposée—et en fonction d'une preuve selon la prépondérance des probabilités plutôt que selon la norme de preuve hors de tout doute raisonnable applicable en matière criminelle. Néanmoins, malgré la nature particulière des dommages-intérêts punitifs, il est bien établi en droit qu'il est possible de les accorder lorsque cela est indiqué: voir *Rookes v. Barnard*, [1964] A.C. 1129. Cependant, tous les tribunaux et les auteurs de doctrine reconnaissent que l'attri-

tiously exercised. As has been mentioned earlier, punitive damages are not compensatory in nature. The scope of punitive damages was restricted in *Rookes v. Barnard, supra*, and, as noted by Waddams, *supra*, Lord Devlin in that case retained two categories for their application, namely, abuse of power by government, and torts committed for profit. In Canada, however, Spence J. stated in *McElroy v. Cowper-Smith and Woodman*, [1967] S.C.R. 425, a defamation case, that the jurisdiction in this country to award punitive damages is not so limited. Though this was said in dissent, the majority did not deal with the point and did not comment on the statement: see, as well, *Paragon Properties Ltd. v. Magna Investments Ltd.* (1972), 24 D.L.R. (3d) 156 (Alta. C.A.), *per* Clement J.A. The courts of Australia and New Zealand have also dealt with *Rookes v. Barnard, supra*, and in general have rejected its approach in this connection: see *Uren v. John Fairfax & Sons Pty. Ltd.* (1966), 117 C.L.R. 118, in the High Court of Australia, and *Fogg v. McKnight*, [1968] N.Z.L.R. 330, in the Supreme Court of New Zealand. It is fair to say that the courts of the Commonwealth, outside of the United Kingdom, have not, in general, accepted the limitations on the power of the courts to award punitive damages: see Waddams, *op. cit.*, p. 570, para. 996. I would conclude that the *Rookes v. Barnard* limitation should not apply in Canada. The law of British Columbia, then, accords wider scope for the application of punitive damages than that envisaged in *Rookes v. Barnard*.

When then can punitive damages be awarded? It must never be forgotten that when awarded by a judge or a jury, a punishment is imposed upon a person by a Court by the operation of the judicial process. What is it that is punished? It surely cannot be merely conduct of which the Court disapproves, however strongly the judge may feel.

but ion de dommages-intérêts punitifs doit toujours se faire après mûre réflexion et que le pouvoir discrétionnaire de les accorder doit être exercé avec une très grande prudence. Comme je l'ai déjà mentionné, les dommages-intérêts punitifs ne sont pas de nature indemnitaire. L'arrêt *Rookes v. Barnard*, précité, a limité la portée des dommages-intérêts punitifs et, ainsi que l'indique Waddams, *op. cit.*, lord Devlin a, dans cet arrêt, retenu deux catégories de cas où ils doivent s'appliquer, savoir l'abus de pouvoir de la part d'un gouvernement et les délits commis dans un but de lucre. Cependant, au Canada, le juge Spence a affirmé dans l'arrêt *McElroy v. Cowper-Smith and Woodman*, [1967] R.C.S. 425, une affaire de diffamation, que la compétence pour accorder des dommages-intérêts punitifs au Canada n'est pas limitée ainsi. Même si ces propos ont été tenus en dissidence, la Cour à la majorité n'a ni abordé ce point, ni commenté l'affirmation: voir également *Paragon Properties Ltd. v. Magna Investments Ltd.* (1972), 24 D.L.R. (3d) 156 (C.A. Alb.), le juge Clement. Les tribunaux de l'Australie et de la Nouvelle-Zélande ont aussi traité de l'arrêt *Rookes v. Barnard*, précité, et ils en ont, en général, rejeté le point de vue qu'il exprime à ce sujet: voir *Uren v. John Fairfax & Sons Pty. Ltd.* (1966), 117 C.L.R. 118, de la Haute Cour d'Australie, et *Fogg v. McKnight*, [1968] N.Z.L.R. 330, de la Cour suprême de la Nouvelle-Zélande. Il est juste de dire que les tribunaux des pays du Commonwealth, à l'extérieur du Royaume-Uni, n'ont pas accepté les restrictions de la compétence judiciaire d'accorder des dommages-intérêts punitifs: voir Waddams, *op. cit.*, à la p. 570, par. 996. Je suis d'avis de conclure que la restriction apportée dans l'arrêt *Rookes v. Barnard* ne devrait pas s'appliquer au Canada. Le droit de la Colombie-Britannique confère donc une plus grande latitude pour accorder des dommages-intérêts punitifs que celle envisagée dans l'arrêt *Rookes v. Barnard*.

Quand peut-on accorder des dommages-intérêts punitifs? Il ne faut jamais oublier que lorsqu'elle est imposée par un juge ou un jury, une punition est infligée à une personne par un tribunal en vertu du processus judiciaire. Qu'est-ce qui est puni? Ce ne peut certainement pas être simplement le comportement que le tribunal désapprouve, quels que

Punishment may not be imposed in a civilized community without a justification in law. The only basis for the imposition of such punishment must be a finding of the commission of an actionable wrong which caused the injury complained of by the plaintiff. This would be consistent with the approach of Weatherston J.A. in *Brown v. Waterloo Regional Board of Commissioners of Police*, *supra*, and it has found approval in the *Restatement on the Law of Contracts 2d* in the United States, as noted with approval by Craig J.A., at p. 49, where he referred in the Court of Appeal to s. 355, which provides:

Punitive damages are not recoverable for a breach of contract unless the conduct constituting the breach is also a tort for which punitive damages are recoverable.

An example of the application of this principle may be found in the case of *Robitaille v. Vancouver Hockey Club Ltd.* (1981), 124 D.L.R. (3d) 228 (B.C.C.A.) In that case, the plaintiff, a professional hockey player, suffered severe injury and damage because he was denied proper medical attention, when the defendant was under a duty to provide it, and because he was forced to continue playing and practising until in his weakened condition he suffered serious injury. He was awarded punitive damages in addition to compensatory general damages. The punitive damages were ordered because of the offensive attitude and conduct of the defendant before the final injury occurred, which conduct in refusing medical care and attention, in addition to its abusive nature, was tortious because of its negligent disregard of a duty to provide care. It was, as well, causative of the injury suffered, for the plaintiff, because of the attitude of the defendant, continued to practise and play. These activities caused or materially contributed to his crippling injury: see, as well, *H. L. Weiss Forwarding Ltd. v. Omnus*, [1976] 1 S.C.R. 776, where the award of punitive damages was based on a finding of the tort of conspiracy

puissent être les sentiments du juge. Dans une société civilisée, on ne saurait infliger de peine sans une justification en droit. L'imposition d'une telle peine ne peut se justifier par la conclusion qu'il y a eu méfait donnant ouverture à un droit d'action et qui a causé le préjudice allégué par le demandeur. Ce point de vue serait conforme à celui adopté par le juge Weatherston dans l'arrêt *Brown v. Waterloo Regional Board of Commissioners of Police*, précité, et il a été approuvé aux États-Unis dans *Restatement on the Law of Contracts 2d*, comme le souligne en l'approuvant le juge Craig de la Cour d'appel, à la p. 49 où il mentionne l'art. 355 dont voici le texte:

[TRADUCTION] Des dommages-intérêts punitifs ne sont pas recouvrables pour la violation d'un contrat à moins que la conduite qui constitue la violation ne constitue aussi un délit pour lequel des dommages-intérêts punitifs sont recouvrables.

On trouve un exemple de l'application de ce principe dans l'arrêt *Robitaille v. Vancouver Hockey Club Ltd.* (1981), 124 D.L.R. (3d) 228 (C.A.C.-B.) Dans cette affaire, le demandeur, un joueur de hockey professionnel, avait subi des blessures et un préjudice graves parce qu'on lui avait refusé les soins médicaux appropriés que la défenderesse était tenue de lui prodiguer et parce qu'il avait été forcé à continuer de jouer et de s'exercer jusqu'à ce que des blessures graves résultent de son état de faiblesse. Il a obtenu des dommages-intérêts punitifs en sus des dommages-intérêts généraux indemnitaires. Des dommages-intérêts punitifs ont été accordés en raison de l'attitude et de la conduite outrageante de la défenderesse avant que la dernière blessure soit causée. En plus d'être abusive, la conduite adoptée en refusant les soins médicaux constituait un délit civil à cause de la négligence fautive de la défenderesse de remplir l'obligation qui lui incombait de fournir des soins. Elle a de plus été à l'origine des blessures subies par le demandeur puisque ce dernier a, à cause de l'attitude de la défenderesse, continué de jouer et de participer aux exercices. Ces activités ont causé ou contribué substantiellement à causer la blessure qui l'a rendu invalide: voir également l'arrêt *H. L. Weiss Forwarding Ltd. c. Omnus*, [1976] 1 R.C.S. 776; où l'attribution de dommages-intérêts punitifs découle de la constatation d'un délit civil de com-

which led to the breach of the contract of employment.

Turning to the case at bar, it is clear from the judgments below that the appellant's superior, Reid, treated him in a most offensive manner. As has been noted, the trial judge would have awarded punitive damages had he been of the view that it was open to him to do so. The question before us now is whether the trial judge was right in concluding that it was not open to him to award the punitive damages. In my view, while it may be very unusual to do so, punitive damages may be awarded in cases of breach of contract. It would seem to me, however, that it will be rare to find a contractual breach which would be appropriate for such an award. In tort cases, claims where a plaintiff asserts injury and damage caused by the defendant, the situation is different. The defendant in such a case is under a legal duty to use care not to injure his neighbour, and the neighbour has in law a right not to be so injured and an additional right to compensation where injury occurs. The injured party is entitled to be made whole. The compensation he is entitled to receive depends upon the nature and extent of his injuries and not upon any private arrangement made with the tortfeasor. In an action based on a breach of contract, the only link between the parties for the purpose of defining their rights and obligations is the contract. Where the defendant has breached the contract, the remedies open to the plaintiff must arise from that contractual relationship, that "private law", which the parties agreed to accept. The injured plaintiff then is not entitled to be made whole; he is entitled to have that which the contract provided for him or compensation for its loss. This distinction will not completely eliminate the award of punitive damages but it will make it very rare in contract cases.

Moreover, punitive damages may only be awarded in respect of conduct which is of such nature as to be deserving of punishment because of

plot ayant entraîné la violation du contrat de travail.

Pour ce qui est de l'espèce, il ressort clairement des jugements des tribunaux d'instance inférieure que Reid, le supérieur de l'appelant, a traité ce dernier de façon on ne peut plus outrageante. Comme nous l'avons vu, le juge de première instance aurait accordé des dommages-intérêts punitifs s'il avait estimé qu'il lui était possible de le faire. La question qui nous est soumise est de savoir si le juge de première instance a eu raison de conclure qu'il lui était impossible d'accorder des dommages-intérêts punitifs. À mon avis, même s'il peut être très exceptionnel de le faire, il est possible d'accorder des dommages-intérêts punitifs pour violation de contrat. Il me semblerait cependant qu'on ne trouvera pas souvent une violation de contrat qui se prête à l'attribution de tels dommages-intérêts. Dans une affaire de délit civil où le demandeur se fonde sur un préjudice ou un dommage causé par le défendeur, la situation est différente. Dans un tel cas, le défendeur est légalement tenu de veiller à ne pas causer de tort à son prochain et le prochain a le droit de ne pas subir de préjudice et, en outre, le droit d'être indemnisé s'il en subit un. La partie lésée a le droit d'être rétablie dans sa situation antérieure. L'indemnité à laquelle elle a droit dépend de la nature et de l'étendue du préjudice subi et non de quelque arrangement privé pris avec l'auteur du délit. Dans une action pour violation de contrat, le seul lien qui existe entre les parties pour ce qui est de définir leurs droits et obligations est le contrat. Quand le défendeur a violé le contrat, le recours qui s'offre au demandeur doit découler de cette relation contractuelle, de cette «loi privée», par laquelle les parties ont accepté d'être liées. La partie lésée n'a pas le droit d'être rétablie dans sa situation antérieure, elle a seulement le droit d'obtenir ce que le contrat prévoyait pour elle ou d'être indemnisée de sa perte. Cette distinction n'éliminera pas totalement l'attribution de dommages-intérêts punitifs, mais elle la rendra très rare en matière contractuelle.

De plus, il n'est possible d'accorder des dommages-intérêts punitifs qu'à l'égard d'un comportement qui justifie une peine parce qu'il est essentiel-

its harsh, vindictive, reprehensible and malicious nature. I do not suggest that I have exhausted the adjectives which could describe the conduct capable of characterizing a punitive award, but in any case where such an award is made the conduct must be extreme in its nature and such that by any reasonable standard it is deserving of full condemnation and punishment. This view has found expression in Canadian courts: see *Paragon Properties Ltd. v. Magna Investments Ltd.*, *supra*, where Clement J.A., dissenting on the issue of whether damages should have been awarded but not on the principle governing the award, said at p. 167:

Rookes v. Barnard cannot be said to have been adopted by Canadian Provinces as the common law. It is upon the common law of England prior to 1964 that our Canadian jurisprudence in respect of exemplary damages has been developed, and in its decision the House of Lords has departed very materially from that common law. The case recognizes the principle of exemplary damages, but in restricting its application it, in my opinion, does injustice to the principle. The basis of such an award is actionable injury to the plaintiff done in such a manner that it offends the ordinary standards of morality or decent conduct in the community in such marked degree that censure by way of damages is, in the opinion of the Court, warranted. The object is variously described to include deterrence to other possible wrongdoers, or punishment for maliciousness, or supra-compensatory recognition of unnecessary humiliation or other harm to which the claimant has been subjected by the censurable act. It is the reprehensible conduct of the wrongdoer which attracts the principle, not the legal category of the wrong out of which compensatory damages arise and in relation to which the conduct occurred. To place arbitrary limitations upon its application is to evade the underlying principle and replace it with an uncertain and debatable jurisdiction.

In other cases the same principles have been expressed: see *Warner v. Arsenault* (1982), 53 N.S.R. (2d) 146 (N.S.S.C.A.D.), where Pace J.A., speaking for the court, made the following statements in respect of the circumstances which will permit the awarding of punitive damages, at p. 152:

lement dur, vengeur, répréhensible et malicieux. Je ne prétends pas avoir énuméré tous les qualificatifs aptes à décrire un comportement susceptible de justifier l'attribution de dommages-intérêts punitifs, mais de toute façon, pour que de tels dommages-intérêts soient accordés, il faut que le comportement soit de nature extrême et mérite, selon toute norme raisonnable, d'être condamné et puni. Les tribunaux canadiens ont exprimé cette même idée: voir l'arrêt *Paragon Properties Ltd. v. Magna Investments Ltd.*, précité, où le juge Clement, dissident quant à savoir si des dommages-intérêts auraient dû être accordés, mais non quant au principe qui régit cette attribution, affirme à la p. 167:

[TRADUCTION] On ne saurait dire que les provinces canadiennes ont adopté l'arrêt *Rookes v. Barnard* comme étant la *common law*. La jurisprudence canadienne en matière de dommages-intérêts exemplaires s'est développée à partir de la *common law* d'Angleterre d'avant 1964 et, dans sa décision, la Chambre des lords s'écarte de façon très marquée de cette *common law*. Cet arrêt reconnaît le principe des dommages-intérêts exemplaires, mais, à mon avis, en restreignant son application il ne rend pas justice à ce principe. Le fondement de l'attribution de ces dommages-intérêts réside dans le préjudice donnant ouverture à un droit d'action et qui est causé au demandeur d'une manière contraire aux normes ordinaires de moralité ou de bienséance dans la société à un point tel que la cour estime qu'une sanction sous forme de dommages-intérêts est justifiée. On dit notamment qu'elle a pour objet de dissuader d'autres personnes d'agir ainsi, de punir la malveillance ou encore d'indemniser de surcroît pour l'humiliation ou autre tort inutilement subis par la victime en raison de l'acte reprochable. C'est la conduite répréhensible de l'auteur du méfait qui fait en sorte que le principe s'applique, et non la catégorie juridique de la faute qui donne lieu à l'attribution de dommages-intérêts indemnitaires et à laquelle est lié le comportement en cause. En imposant des restrictions arbitraires à son application, on se départit du principe sous-jacent et on le remplace par une compétence douteuse et discutable.

D'autres arrêts énoncent les mêmes principes: voir *Warner v. Arsenault* (1982), 53 N.S.R. (2d) 146 (D.A.C.S.N.-É.), où le juge Pace, s'exprimant au nom de la cour, dit ce qui suit au sujet des circonstances qui justifient d'accorder des dommages-intérêts punitifs, à la p. 152:

Exemplary or punitive damages may be awarded where the defendant's conduct is such as to merit punishment. This may be exemplified by malice, fraud or cruelty as well as other abusive and insolent acts towards the victim. The purpose of the award is to vindicate the strength of the law and to demonstrate to the offender that the law will not tolerate conduct which wilfully disregards the rights of others.

And see as well *Meyer v. Gordon* (1981), 17 C.C.L.T. 1 (B.C.S.C.), where Legg J., in refusing an award of punitive damages, said at p. 53:

The lack of care, the inadequate charting, and the unsatisfactory evidence to which I have referred establish liability for negligence on the defendant Hospital. It is negligence that has caused a tragic outcome for the plaintiffs. To the extent that the law can compensate the plaintiffs for their loss, damages will be assessed and awarded. But I am unable to find in the defendants' conduct that character of high-handedness, maliciousness, contempt of the plaintiffs' rights or that disregard of every principle of decency which is the foundation for an award of exemplary and punitive damages.

In the case at bar, the plaintiff was entitled to have the salary and benefits agreed upon under the contract of employment while he continued in such employment. Each party had the right to terminate the contract without the consent of the other, and where the employment contract was terminated by the employer, the appellant was entitled to reasonable notice of such termination or payment of salary and benefits for the period of reasonable notice. The termination of the contract on this basis by the employer is not a wrong in law and, where the reasonable notice is given or payment in lieu thereof is made, the plaintiff—subject to a consideration of aggravated damages which have been allowed in some cases but which were denied in this case—is entitled to no further remedy: see *Addis v. Gramophone Co.*, *supra*, and *Peso Silver Mines Ltd. (N.P.L.) v. Cropper*, *supra*.

It is argued that the conduct of the defendant, that is, the supervisor Reid, prior to the dismissal was such that it caused mental distress and frustration to the appellant. This conduct, however,

[TRADUCTION] Il est possible d'accorder des dommages-intérêts exemplaires ou punitifs quand le comportement du défendeur mérite d'être puni. Il peut s'agir notamment de malveillance, de fraude, de cruauté ou de toute autre forme de conduite abusive pour la victime ou d'insolence à son égard. L'attribution de ces dommages-intérêts vise à soutenir la vigueur de la loi, à faire comprendre au contrevenant que la loi ne saurait tolérer le mépris délibéré des droits d'autrui.

Voir aussi la décision *Meyer v. Gordon* (1981), 17 C.C.L.T. 1 (C.S.C.-B.), où le juge Legg a refusé d'accorder des dommages-intérêts punitifs en disant, à la p. 53:

[TRADUCTION] L'absence de diligence, l'insuffisance des inscriptions et les carences de la preuve que j'ai déjà mentionnées établissent la responsabilité de l'hôpital défendeur pour négligence. C'est la négligence qui est à l'origine de la tragédie dont les demandeurs ont été victimes. Dans la mesure où la loi permet d'indemniser les victimes de leur perte, des dommages-intérêts seront fixés et accordés. Par contre, je ne puis voir dans la conduite des défendeurs les caractères de tyrannie, de malveillance, de mépris pour les droits des demandeurs, non plus que la méconnaissance des principes de bienséance qui justifient l'attribution de dommages-intérêts exemplaires ou punitifs.

En l'espèce, le demandeur avait droit au salaire et aux avantages convenus au contrat de travail tant que son emploi durait. Chacune des parties avait le droit de résilier le contrat de travail sans le consentement de l'autre et, si l'employeur le résiliait, l'appelant avait droit à un préavis raisonnable de cette résiliation ou au paiement d'un salaire et d'avantages pendant la période de préavis raisonnable. La résiliation du contrat dans ces conditions ne constitue pas un acte fautif en droit et, s'il y a eu préavis raisonnable ou versement d'une somme qui en tienne lieu, le demandeur n'a droit à aucune autre réparation, sauf la possibilité de dommages-intérêts majorés qui ont été accordés dans certaines affaires, mais qui ont été refusés en l'espèce: voir les arrêts *Addis v. Gramophone Co.* et *Peso Silver Mines Ltd. (N.P.L.) v. Cropper*, précités.

On soutient que le comportement de la défendresse, plus précisément celui du surveillant Reid, avant le renvoi a été de nature à causer un préjudice moral et de la frustration à l'appelant. Cepen-

was not considered sufficiently offensive, standing alone, to constitute actionable wrong: see Hinkson J.A., *supra*, and in my view was not of such nature as to justify the imposition of an award of punitive damages. I would, accordingly, dismiss the appeal with costs.

The reasons of Wilson and L'Heureux-Dubé JJ. were delivered by

WILSON J. (dissenting in part)—I agree with my colleague McIntyre J. that the appellant's claim for lost pension rights is without merit. I am, however, in respectful disagreement with my colleague's disposition of the appellant's claim for punitive damages and with his approach to the law on mental suffering as a recoverable head of damage in breach of contract cases. It is necessary for me to set out the facts in greater detail in order to deal with the latter two claims.

The appellant is a solicitor who was employed by the respondent, Insurance Corporation of British Columbia (I.C.B.C.), in its legal department from 1974 to 1981. He had graduated from law school in 1972 after a successful career as an engineer with DuPont of Canada Ltd. He left DuPont to enter law school rather than accept a transfer to eastern Canada. He was Western District Sales Manager for DuPont at the time. He took up his employment with the respondent as a junior solicitor on September 24, 1973 when the respondent was starting up its business. His work initially was of a routine nature and included the preparation of leases and real estate purchases with a view to the establishment of claim centres and other facilities for the corporation throughout the Province. He was promoted from the position of Solicitor I to Solicitor II on July 1, 1976 and given merit increases in salary in 1978, 1979 and 1980. In January of 1981 his employment was abruptly terminated and he was required to vacate his office by February 13, 1981. He was 49 years old at the time.

dant, ce comportement n'a pas été considéré, à lui seul, comme suffisamment outrageant pour constituer une faute donnant ouverture à un droit d'action: voir le juge Hinkson, précité, et à mon avis il n'était pas de nature à justifier l'attribution de dommages-intérêts punitifs. En conséquence, je suis d'avis de rejeter le pourvoi avec dépens.

Version française des motifs des juges Wilson et L'Heureux-Dubé rendus par

LE JUGE WILSON (dissidente en partie)—Je partage l'avis de mon collègue le juge McIntyre que la réclamation de l'appellant pour la perte de droits à des prestations de retraite est sans fondement. En toute déférence, je ne souscris toutefois pas à sa conclusion sur la demande de dommages-intérêts punitifs du demandeur ni à sa façon d'aborder les principes de droit applicables au préjudice moral en tant que fondement de l'attribution de dommages-intérêts dans le cas d'une violation de contrat. Pour pouvoir statuer sur ces deux derniers points, il m'est nécessaire de faire un exposé plus détaillé des faits.

L'appellant est un avocat qui, de 1974 à 1981, a travaillé au contentieux de l'intimée, l'Insurance Corporation of British Columbia (I.C.B.C.) Il avait obtenu son diplôme de droit en 1972 après avoir réussi une carrière d'ingénieur chez DuPont of Canada Ltd. Il a quitté DuPont pour entreprendre des études de droit plutôt que d'accepter une mutation dans l'est du Canada. L'appellant occupait chez Dupont à cette époque le poste de directeur des ventes pour le district de l'Ouest. Il est entré en fonction chez l'intimée en qualité d'avocat débutant le 24 septembre 1973, c'est-à-dire au moment où l'intimée commençait ses activités. Au début, il accomplissait des tâches courantes comprenant la préparation de baux et l'achat d'immeubles en vue de l'établissement de centres de réclamation et d'autres installations de la société partout dans la province. Le 1^{er} juillet 1976, il a été promu de Solicitor I à Solicitor II et son rendement lui a valu des augmentations de salaire en 1978, en 1979 et en 1980. En janvier 1981, il a été subitement renvoyé et sommé de vider son bureau le 13 février 1981 au plus tard. Il était alors âgé de 49 ans.

On October 1, 1979 the respondent had hired as General Counsel a Mr. Reid who was given a mandate to improve the quality of the Corporation's legal work with specific attention to productivity. He became the appellant's immediate superior. Difficulties arose between Mr. Reid and the appellant, Mr. Reid being of the view that the appellant took too long to get his work done. For example, Mr. Reid complained that the appellant wrote in long-hand as opposed to using a dictating machine. There was no complaint about the quality of the appellant's work or that he failed to meet deadlines required for his assignments nor was it alleged that he did not carry his fair share of the workload. He was simply conscientious to a fault, according to the learned trial judge, and, in the words of Mr. Reid, was prone "to produce a Cadillac when a Ford would do".

Mr. Reid became increasingly dissatisfied with the pace of the appellant's work. By November of 1980 he had set up "productivity meetings" each Monday morning in which he reviewed the appellant's work in relation to the number of hours he spent on each project. The trial judge found that these meetings "became an inquisition" and "as the pressure increased the plaintiff became tense, agitated and distressed, finally resorting to medical attention and a tranquillizer".

The appellant was dismissed on January 21, 1981 without any particular precipitating event but simply because, according to the trial judge, he did not fit into Mr. Reid's plans for the department. The trial judge found that the appellant was "an honest, loyal, trustworthy and diligent employee" and was dismissed without cause and without reasonable notice. The respondent offered to pay his salary and certain benefits for an eight-month period if he agreed by January 23, 1981 to release the corporation from any claim arising out of his employment and its peremptory termination. Since the appellant was not prepared to admit that he was incompetent and that his employer had just cause for his dismissal on account of his incompe-

Le 1^{er} octobre 1979, l'intimée avait engagé comme chef de son contentieux un certain M. Reid qui avait pour mandat d'améliorer la qualité des services juridiques de l'I.C.B.C. et, en particulier, d'en augmenter la productivité. Il est devenu le supérieur immédiat de l'appelant. Des difficultés ont surgi entre M. Reid et l'appelant, M. Reid étant d'avis que ce dernier travaillait trop lentement. Monsieur Reid se plaignait notamment de ce que l'appelant écrivait à la main plutôt que de se servir d'un dictaphone. On ne se plaignait pas de la qualité de son travail pas plus qu'on lui reprochait de ne pas respecter les délais impartis. On ne prétendait pas non plus qu'il n'assumait pas sa juste part de la charge de travail. D'après le juge de première instance, il a simplement fait preuve d'un excès de conscience professionnelle et, comme l'a dit M. Reid, il avait tendance [TRADUCTION] «à produire une Cadillac alors qu'une Ford aurait suffi».

Monsieur Reid est devenu de plus en plus insatisfait du rythme de travail de l'appelant. Dès le mois de novembre 1980, il tenait tous les lundis matin des «réunions de productivité» au cours desquelles il examinait le travail de l'appelant en fonction du nombre d'heures consacrées à chaque projet. Le juge de première instance a constaté que ces réunions sont [TRADUCTION] «devenu[es] une inquisition» et que, [TRADUCTION] «au fur et à mesure que la pression augmentait, le demandeur est devenu tendu, agité et anxieux et a finalement eu recours à un médecin et à des tranquillisants».

L'appelant a été congédié le 21 janvier 1981 sans que cela ne soit provoqué par un événement en particulier, mais simplement parce que, selon le juge de première instance, il n'y avait pas de place pour lui dans les projets que M. Reid entretenait pour le contentieux. Le juge de première instance a conclu que l'appelant était [TRADUCTION] «un employé honnête, fidèle, digne de confiance et consciencieux» qui a été renvoyé sans justification et sans préavis raisonnable. L'intimée a offert de lui payer son salaire ainsi que certains avantages pendant une période de huit mois s'il acceptait le 23 janvier 1981, au plus tard, de renoncer à toute réclamation contre elle émanant de son emploi et de son congédiement péremptoire. Comme il

tence, he refused the offer. He left the respondent's employ on January 23, 1981 and was paid up to February 15, 1981. He obtained other employment in September of 1981 but not as a solicitor.

The points of disagreement I have with McIntyre J. concern the proper test to be applied in determining whether an award of damages for mental suffering and an award of punitive damages may be made in breach of contract cases. Since the law in both areas seems to be in a state of some confusion, as the Court recognized when it granted leave to appeal to this Court, I am setting out my views in each area although I differ in result from my colleague only on the issue of punitive damages.

The trial judge made the following findings which are relevant to the issues under review: see (1982), 134 D.L.R. (3d) 727. He stated at p. 735:

What the plaintiff is really asking me to do in this case is to award additional damages for the harsh and humiliating way in which he was treated by Mr. Reid. If exemplary damages could be awarded in a wrongful dismissal case I would award them here. Mr. Reid must have known that the plaintiff was a sincere, sensitive and dedicated employee. He was indifferent to the plaintiff's feelings, constantly criticized his shortcomings while giving him no credit for his accomplishments. He set up a meeting each Monday, which he called a "productivity meeting" at which he reviewed the work done by the plaintiff during the previous week. He criticized the plaintiff for the number of hours he spent on each project. He criticized him because he did not employ the same work habits as he did. It became an inquisition, and as the pressure increased the plaintiff became tense, agitated and distressed, finally resorting to medical attention and a tranquillizer. That stage was reached almost two months before his dismissal. The plaintiff is a man who would do his utmost to satisfy his employer. I am convinced that he was not treated fairly by the defendant. When he did not bend to the will of his inquisitor he was abruptly terminated, being given an opportunity of reasonable notice only if he agreed to

n'était pas prêt à reconnaître qu'il était incompetent et que son employeur était justifié de le renvoyer pour cause d'incompétence, l'appelant a décliné cette offre. Il a quitté son poste chez l'intimée le 23 janvier 1981 et a été rémunéré jusqu'au 15 février 1981. En septembre 1981, il a obtenu un autre emploi, mais non en tant qu'avocat.

Là où mon opinion diverge de celle du juge McIntyre est sur la question du critère qu'il convient d'appliquer pour déterminer si des dommages-intérêts pour préjudice moral et des dommages-intérêts punitifs peuvent être accordés dans le cas d'une violation de contrat. Puisque le droit dans ces deux domaines paraît quelque peu confus, ainsi que cette Cour l'a reconnu en accordant l'autorisation de pourvoi en l'espèce, j'expose mon avis sur chacune de ces questions, quoique ma conclusion ne diffère de celle de mon collègue que sur la question des dommages-intérêts punitifs.

Le juge de première instance a tiré les conclusions suivantes qui sont pertinentes relativement aux questions faisant l'objet de la présente analyse: voir (1982), 134 D.L.R. (3d) 727. Voici ce qu'il dit, à la p. 735:

[TRADUCTION] En réalité, ce que le demandeur m'invite à faire en l'espèce est de lui accorder des dommages-intérêts supplémentaires en raison du traitement dur et humiliant que lui a infligé M. Reid. Si des dommages-intérêts exemplaires pouvaient être accordés pour un renvoi injustifié, je les accorderais. Monsieur Reid devait savoir que le demandeur était un employé sincère, sensible et dévoué. Il n'a pas ménagé les susceptibilités du demandeur et a constamment critiqué ses défauts, sans rendre hommage à ses réalisations. Il tenait tous les lundis une réunion, qu'il appelait une «réunion de productivité», au cours de laquelle il examinait le travail accompli par le demandeur au cours de la semaine précédente. Il critiquait le demandeur pour le nombre d'heures consacrées à chaque projet. Il le critiquait parce qu'il n'employait pas les mêmes méthodes de travail que lui. Cela est devenu une inquisition et au fur et à mesure que la pression augmentait, le demandeur est devenu tendu, agité et anxieux et a finalement eu recours à un médecin et à des tranquillisants. Voilà où en étaient les choses presque deux mois avant son renvoi. Le demandeur est un homme qui ferait l'impossible pour donner satisfaction à son employeur. Je suis convaincu qu'il a été injustement traité par la défenderesse. Quand

admit that he was incompetent. A colourable attempt was made to find him other employment within the company, but all it did was to emphasize his shortcomings, and damage his reputation. The authorities hold, however, that he is to be compensated only for his financial loss. He is to be put in the same financial position as he would have been in had he been given reasonable notice. [Emphasis added.]

It is clear from the foregoing that the learned trial judge denied the claim for damages for mental suffering and punitive damages in this case only because he thought they could not be awarded. The Court of Appeal approved his view that neither damages for mental suffering nor punitive damages were available in a breach of contract case. It is to that proposition that I now direct my attention.

Damages for Mental Suffering

I agree with my colleague, McIntyre J., that in appropriate circumstances aggravated damages for mental suffering may be awarded in breach of contract cases and that they are, in distinction to punitive damages, essentially compensatory. However, I take a somewhat different approach from my colleague as to the test to be applied in determining whether or not to award them.

The trial judge in this case applied the absolute rule set out in *Addis v. Gramophone Co.*, [1909] A.C. 488 (H.L.), and *Peso Silver Mines Ltd. (N.P.L.) v. Cropper*, [1966] S.C.R. 673, to the effect that damages for mental suffering are not available in breach of contract cases because contractual damages must be compensatory, tangible and estimable. They are confined to putting the plaintiff in the financial position he would have been in had he been given reasonable notice. With respect, I think this is no longer the law. The absolute rule has been whittled away by the numerous English and Canadian authorities referred to by my colleague in which damages

il ne s'est pas plié aux volontés de son inquisiteur, il a été brusquement congédié. Il ne pourrait bénéficier d'un préavis raisonnable que s'il acceptait de se reconnaître incompetent. On a fait une tentative spécieuse de lui trouver un autre poste au sein de la compagnie, mais cela n'a fait que mettre en relief ses défauts et nuire à sa réputation. La jurisprudence établit, cependant, qu'il ne peut être indemnisé que de son préjudice financier: il doit être mis dans la situation financière où il se serait trouvé s'il avait reçu un préavis raisonnable. [Je souligne.]

Il se dégage nettement de ce qui précède que, si le juge de première instance a rejeté en l'espèce la demande de dommages-intérêts pour préjudice moral et de dommages-intérêts punitifs, c'est seulement parce qu'il croyait qu'il n'était pas possible de les accorder. La Cour d'appel a approuvé son point de vue selon lequel ni des dommages-intérêts pour préjudice moral ni des dommages-intérêts punitifs ne peuvent être accordés dans un cas où il y a eu violation de contrat. C'est cette proposition que j'aborde maintenant.

Les dommages-intérêts pour préjudice moral

Je suis d'accord avec mon collègue le juge McIntyre pour dire que, lorsque les circonstances le justifient, des dommages-intérêts majorés pour préjudice moral peuvent être accordés dans un cas de violation de contrat et qu'à la différence des dommages-intérêts punitifs ils sont essentiellement indemnitaires. Toutefois, mon opinion diffère un peu de celle de mon collègue en ce qui concerne le critère à appliquer pour déterminer s'il y a lieu de les accorder.

Le juge de première instance dans la présente affaire a eu recours à la règle absolue énoncée dans les arrêts *Addis v. Gramophone Co.*, [1909] A.C. 488 (H.L.), et *Peso Silver Mines Ltd. (N.P.L.) v. Cropper*, [1966] R.C.S. 673, selon laquelle on ne peut obtenir des dommages-intérêts pour préjudice moral dans des cas où il y a eu violation de contrat parce que les dommages-intérêts en matière contractuelle doivent être indemnitaires, tangibles et appréciables. Ils ont pour seul objet de mettre le demandeur dans la situation financière où il se serait trouvé s'il avait reçu un préavis raisonnable. En toute déférence, je crois que cette règle n'a plus cours. En effet, la portée

have been awarded for mental suffering in a variety of different contractual situations. It is my view, however, that what binds all these cases together, their common denominator so to speak, is the notion that the parties should reasonably have foreseen mental suffering as a consequence of a breach of the contract at the time the contract was entered into. That this is the true test appears clearly, I believe, from Lord Denning's judgment in *Jarvis v. Swans Tours Ltd.*, [1973] Q.B. 233 (C.A.), and from the Ontario Court of Appeal's judgment in *Brown v. Waterloo Regional Board of Commissioners of Police* (1983), 43 O.R. (2d) 113.

In *Jarvis v. Swans Tours Ltd.*, Lord Denning allowed compensation for "the disappointment, the distress, the upset and frustration" occasioned by a ruined holiday. He viewed this head of damages as compensatory. He dismissed the argument that such damages were difficult to quantify by asserting the well-known principle that difficulty of assessment should not deter the courts when the plaintiff has a just cause. Finally and most importantly, he held that such damages were properly awardable in contract provided they conformed to the normal rules for remoteness of damage in contract. It seems to me that this is the correct approach.

Certainly Weatherston J.A. followed it in *Brown v. Waterloo Regional Board of Commissioners of Police*, *supra*. He stated at pp. 118 and 120:

Any breach of contract that results in pecuniary loss to the injured party will inevitably cause some mental distress—rage and frustration at least. But in the ordinary commercial transaction, the reasonable expectations of the parties are that the disappointed party will bear himself with a measure of fortitude, and be satisfied if he can recoup his financial loss. There may be a

de la règle absolue a été progressivement rognée par les nombreuses décisions anglaises et canadiennes mentionnées par mon collègue, dans lesquelles des dommages-intérêts pour préjudice moral ont été accordés dans divers contextes résultant de contrats. Je suis toutefois d'avis que ce qui relie ces décisions entre elles, ce qui en constitue le dénominateur commun pour ainsi dire, est l'idée que les parties auraient dû raisonnablement prévoir au moment de la passation du contrat que la violation de celui-ci causerait un préjudice moral. Que ce soit là le critère véritable ressort clairement, je crois, des motifs de lord Denning dans l'affaire *Jarvis v. Swans Tours Ltd.*, [1973] Q.B. 233 (C.A.), et de l'arrêt rendu par la Cour d'appel de l'Ontario dans l'affaire *Brown v. Waterloo Regional Board of Commissioners of Police* (1983), 43 O.R. (2d) 113.

Dans l'arrêt *Jarvis v. Swans Tours Ltd.*, lord Denning a accordé une indemnité pour [TRADUCTION] «la déception, les tracasseries, les ennuis et la frustration» résultant de vacances gâchées. Lord Denning a considéré que ces dommages-intérêts étaient indemnitaires et il a rejeté l'argument voulant que ceux-ci soient difficilement quantifiables en invoquant le principe bien connu suivant lequel la difficulté que peut présenter la détermination du montant ne devrait pas empêcher les tribunaux de le faire lorsque le demandeur a une cause d'action valable. Finalement, et c'est le point le plus important, il a dit que de tels dommages-intérêts pouvaient légitimement être accordés en matière contractuelle, [TRADUCTION] pourvu qu'ils soient conformes aux règles normales d'exclusion des dommages indirects ou non prévus par les parties en matière contractuelle. Voilà, me semble-t-il, la bonne façon de procéder.

Certes, le juge Weatherston de la Cour d'appel l'a adoptée dans l'arrêt *Brown v. Waterloo Regional Board of Commissioners of Police*, précité, où il affirme, aux pp. 118 et 120:

[TRADUCTION] Toute violation de contrat qui entraîne une perte pécuniaire pour la partie lésée occasionnera inévitablement un certain préjudice moral—des sentiments de colère et de frustration à tout le moins. Mais dans le cas d'une opération commerciale ordinaire, il est raisonnable que les parties s'attendent à ce que la partie déçue fasse preuve d'un certain stoïcisme et

measure of policy in denying damages for mental distress in cases when there is nothing more than pecuniary loss. But I think this is not so much an exception to the rule in *Hadley v. Baxendale* as a practical application of it. In *Addis v. Gramophone Co.*, *supra*, at p. 495, Lord Atkinson mentioned three exceptions to the general rule that compensation for injured feelings could not be awarded in an action for breach of contract—actions for breach of promise of marriage, actions against a banker for refusing to pay a customer's cheque when he has funds of his customer to meet it, and actions where the vendor of real estate, without any fault on his part, fails to make title. These actions are all for damages within the reasonable contemplation of the parties. In the case of breach of promise of marriage, the intended bride has been deprived of that conjugal bliss that was the supposed object of the contract; a banker who refuses to honour a draft must surely know that his customer's credit will be affected; and actions for failure to make title were an exception based on the uncertainty of titles in England—an exception no longer the law of Canada.

Jarvis v. Swans Tours Ltd., [1973] Q.B. 233, and *Jackson v. Horizon Holidays Ltd.*, [1975] 3 All E.R. 92, were cases where the defendants failed to provide holidays, as promised. The object of the contract was to provide pleasure. The breach of contract necessarily resulted in the loss of that pleasure.

The cases that I have referred to show that there may be circumstances where a breach of contract will give rise to a claim for damages for mental distress. In my opinion, the correct rule is stated in *Corbin*, *supra*, vol. 5, p. 429, citing the *Restatement of the Law of Contracts*, para. 341, as follows:

There is sufficient authority to justify the statement that damages will be awarded for mental suffering caused by the wanton or reckless breach of a contract to render a performance of such a character that the promisor had reason to know when the contract was made that a breach would cause such suffering, for reasons other than pecuniary loss.

qu'elle soit satisfaite si elle peut récupérer ses pertes financières. Il est possible que, dans une certaine mesure, ce soit pour des raisons de principe que des dommages-intérêts pour préjudice moral ne sont pas accordés lorsqu'on n'a subi qu'une perte pécuniaire. Je crois toutefois qu'il s'agit là moins d'une exception à la règle posée dans la décision *Hadley v. Baxendale* que de l'application pratique de cette règle. Dans l'arrêt *Addis v. Gramophone Co.*, précité, à la p. 495, lord Atkinson mentionne trois exceptions à la règle générale selon laquelle un dédommagement pour une humiliation ne pouvait être accordé dans une action pour violation de contrat, soit une action pour violation d'une promesse de mariage, une action contre un banquier pour refus d'honorer un chèque d'un client alors que le compte de ce dernier est suffisamment approvisionné et une action engagée du fait que le vendeur d'un bien immeuble, sans faute de sa part, n'a pu fournir un titre de propriété valable. Ce sont toutes des actions pour des dommages que les parties ont dû raisonnablement prévoir. Dans le cas de la violation d'une promesse de mariage, la future mariée s'est vu privée du bonheur conjugal que devait lui procurer le contrat; le banquier qui refuse d'honorer une traite n'ignore certainement pas que cela nuira au crédit de son client; et les actions pour ne pas avoir fourni un titre de propriété valable constituaient une exception fondée sur l'incertitude des titres de propriété en Angleterre, exception qui ne fait plus partie du droit canadien.

Jarvis v. Swans Tours Ltd., [1973] Q.B. 233, et *Jackson v. Horizon Holidays Ltd.*, [1975] 3 All E.R. 92, sont des affaires où les défenderesses n'avaient pas fourni à des vacanciers ce qu'elles avaient promis. Il s'agissait dans chaque cas d'un contrat destiné à procurer de l'agrément à l'une des parties. La violation du contrat a nécessairement entraîné la perte de cet agrément.

D'après les précédents auxquels je me suis référé, il peut y avoir des circonstances où la violation de contrat donnera lieu à une demande de dommages-intérêts pour préjudice moral. À mon avis, la bonne règle est celle énoncée dans *Corbin*, précité, vol. 5, p. 429, où l'on cite le *Restatement of the Law of Contracts*, par. 341. Cette règle porte:

Il existe une jurisprudence suffisante pour justifier l'affirmation que des dommages-intérêts seront accordés pour le préjudice moral causé lorsqu'on viole gratuitement ou par insouciance un contrat pour la fourniture d'une prestation de telle nature que le débiteur de l'engagement devait savoir au moment de la passation du contrat que la violation de celui-ci causerait ce préjudice moral pour d'autres raisons que la perte pécuniaire.

The availability of damages for mental distress caused by a breach of contract is noted by Professor Fridman in his treatise *The Law of Contract in Canada* (2nd ed. 1986). After discussing the normal measure of damages in contract Professor Fridman points out that "in Canada if not in England" attitudes are changing towards the recoverability of damages for intangible loss (at p. 674). He states at p. 675:

By intangible loss is meant such consequences as loss of reputation, insult, annoyance, aggravation, nervous shock, inconvenience, mental distress, or other emotional or sentimental suffering. In recent years in England and Canada, there has been a growing realization that such results of a breach of contract should also be the subject of compensation, as long as the doctrine of *Hadley v. Baxendale* is applicable. There has been a greater acceptance of the idea that such damages can, and should be awarded in appropriate cases.

Professor Fridman notes that the most important type of contract in which damages for mental distress have been awarded is the employment contract (p. 677). He suggests that this is because of the nature of the relationship it creates which is one of trust and confidence (p. 681). I would add that it may also be because of the vulnerability of the employee to the superior authority of the employer. Brian Grosman and Stephen Marcus note, after a survey of recent cases in their article "New Developments in Wrongful Dismissal Litigation" (1982), 60 *Can. Bar Rev.* 656, at pp. 668-69, that:

... the courts have demonstrated a willingness to disassociate their analysis of contracts from a strict application of remedies available to parties to ordinary commercial contracts. In doing so, the courts are more willing to take a broad view of the *Hadley v. Baxendale* test, linking the concept of "reasonable contemplation of the parties" to the concept of foreseeability.

In *Cox v. Philips Industries Ltd.*, [1976] 3 All E.R. 161 (Q.B.), damages for mental distress were

La possibilité d'obtenir des dommages-intérêts pour le préjudice moral résultant d'une violation de contrat est constatée par le professeur Fridman dans son traité intitulé *The Law of Contract in Canada* (2^e éd. 1986). Après avoir examiné quels dommages-intérêts sont normalement accordés en matière contractuelle, le professeur Fridman fait remarquer que, [TRADUCTION] «au Canada, sinon en Angleterre», les attitudes changent en ce qui concerne la possibilité d'obtenir des dommages-intérêts pour un préjudice moral (à la p. 674). Il affirme, à la p. 675:

[TRADUCTION] On entend par préjudice moral des conséquences telles que la perte de sa réputation, l'insulte, la contrariété, l'exaspération, le choc nerveux, le désagrément, l'affliction ou d'autres préjudices émotifs ou sentimentaux. Depuis quelques années, on s'aperçoit de plus en plus en Angleterre et au Canada que ces effets de la violation d'un contrat devraient également donner lieu à indemnisation tant que s'appliquera le principe énoncé dans la décision *Hadley v. Baxendale*. En effet, on en est venu à accepter mieux l'idée que de tels dommages-intérêts peuvent et devraient être accordés lorsque cela est indiqué.

Le professeur Fridman souligne que c'est surtout dans le cas de contrats de travail que des dommages-intérêts ont été accordés pour préjudice moral (à la p. 677). D'après lui, cela tient à la nature des relations engendrées par ces contrats, c'est-à-dire des relations fondées sur la confiance (à la p. 681). J'ajouterais que c'est peut-être aussi dû à la vulnérabilité de l'employé devant le pouvoir supérieur de l'employeur. Brian Grosman et Stephen Marcus font observer, au terme d'un survol de la jurisprudence récente effectué dans leur article intitulé «New Developments in Wrongful Dismissal Litigation» (1982), 60 *R. du B. can.* 656, aux pp. 668 et 669:

[TRADUCTION] ... les tribunaux se sont montrés prêts dans leur analyse de contrats à s'éloigner d'une application stricte des réparations pouvant être accordées aux parties à des contrats commerciaux ordinaires. Ce faisant, les tribunaux sont disposés davantage à donner une interprétation large au critère formulé dans la décision *Hadley v. Baxendale* en rattachant la notion de «ce que les parties ont raisonnablement envisagé» à celle de la prévisibilité.

Dans l'affaire *Cox v. Philips Industries Ltd.*, [1976] 3 All E.R. 161 (Q.B.), des dommages-inté-

awarded to an employee who was demoted in breach of a promise of promotion made to him by his employer in order to keep him from accepting an attractive offer from a competitor. Lawson J. stated at p. 166:

I now come back to this question of the breach of the contractual term which I find took place when he was relegated to a position of lesser responsibility. I have already said his salary remained the same but there is not the slightest doubt in my mind that the result of this relegation, in breach of contract contrary to the promise that the defendants had made, did expose him to a good deal of depression, vexation, frustration and indeed leading to ill health. The question is: can I give him damages in respect of those matters for that breach of contract?

I have considered *Jarvis v. Swans Tours Ltd*, which is referred to but I think not particularly helpfully in the later case of *Davis & Co (Wines) Ltd v Afa-Minerva (EMI) Ltd*.

In my judgment, this is a case where it was in all the circumstances in the contemplation of the parties that, if that promise of a position of greater responsibility was breached, then the effect of that breach would be to expose the plaintiff to the degree of vexation, frustration and distress which he in fact underwent.

Likewise, in *Antonaros v. SNC Inc.* (1984), 6 C.C.E.L. 264 (Ont. H.C.), it was held that when an employer had induced a middle-aged employee to leave his job, it was in the reasonable contemplation of the parties that the employee would suffer mental distress if terminated without reasonable notice. Similarly, in *Pilon v. Peugeot Canada Ltd.* (1980), 29 O.R. (2d) 711 (H.C.), damages for mental distress were awarded to a loyal employee who had been led to believe that he had life-time tenure and then was dismissed in a callous and peremptory fashion. In *Tippett v. International Typographical Union Local 226* (1976), 71 D.L.R. (3d) 146 (B.C.S.C.), damages for mental distress were awarded when the plaintiff employee was dismissed from membership in his trade union on the basis of false allegations of "ratting". Damages for mental distress caused by a breach of an employment contract have been awarded in a number of other cases: see *Gordon v.*

rêts pour préjudice moral ont été accordés à un employé qu'on avait rétrogradé contrairement à une promesse d'avancement que lui avait fait son employeur pour l'amener à refuser une offre intéressante d'un concurrent. Le juge Lawson affirme, à la p. 166:

[TRADUCTION] Je reviens maintenant à cette question de la violation d'une condition du contrat qui, selon moi, a eu lieu lorsque le demandeur a été relégué à un poste comportant moins de responsabilités. J'ai déjà dit qu'il continuait à toucher le même salaire, mais je n'ai aucun doute que cette rétrogradation, qui constituait un manquement à la promesse que lui avait faite la défenderesse et, partant, une violation de contrat, a provoqué chez lui une grande dépression ainsi que beaucoup de dépit et de frustration et a même nui à sa santé. La question qui se pose est la suivante: puis-je lui accorder des dommages-intérêts pour ces préjudices résultant de cette violation de contrat?

J'ai examiné l'arrêt *Jarvis v. Swans Tours Ltd.*, auquel on se réfère, à peu près inutilement selon moi, dans la décision subséquente *Davis & Co. (Wines) Ltd. v. Afa-Minerva (EMI) Ltd.*

À mon avis, il s'agit en l'espèce d'un cas où, compte tenu de toutes les circonstances, les parties ont envisagé que, s'il y avait manquement à la promesse d'un poste comportant de plus grandes responsabilités, ce manquement provoquerait chez le demandeur le degré de dépit, de frustration et d'affliction qu'il a en fait connu.

De même, dans la décision *Antonaros v. SNC Inc.* (1984), 6 C.C.E.L. 264 (H.C. Ont.), on a statué, dans un cas où un employeur avait fait quitter son emploi à un employé d'un certain âge, que les parties avaient raisonnablement envisagé que l'employé subirait un préjudice moral s'il était congédié sans préavis raisonnable. Également, dans l'affaire *Pilon v. Peugeot Canada Ltd.* (1980), 29 O.R. (2d) 711 (H.C.), des dommages-intérêts pour préjudice moral ont été accordés à un employé fidèle à qui on avait fait croire qu'il avait un poste pour le reste de ses jours et qui par la suite a été cyniquement et péremptoirement renvoyé. Dans l'affaire *Tippett v. International Typographical Union Local 226* (1976), 71 D.L.R. (3d) 146 (C.S.C.-B.), des dommages-intérêts pour préjudice moral ont été accordés quand l'employé demandeur avait été expulsé de son syndicat sur le fondement de fausses allégations de [TRADUCTION] «mouchardage». Des dommages-intérêts pour le

Saint John Shipbuilding & Dry Dock Co. (1983), 47 N.B.R. (2d) 150 (N.B.Q.B.), *Cormier v. Hostess Food Products Ltd.* (1984), 52 N.B.R. (2d) 288 (N.B.Q.B.), *Pilato v. Hamilton Place Convention Centre Inc.* (1984), 45 O.R. (2d) 652 (H.C.), *Lightburn v. Mid Island Consumer Services Co-operative* (1984), 4 C.C.E.L. 263 (B.C. Co. Ct.), *Bohemier v. Storwal International Inc.* (1982), 142 D.L.R. (3d) 8 (Ont. H.C.), rev'd. on other grounds (1983), 4 D.L.R. (4th) 383 (Ont. C.A.), leave denied, [1984] 1 S.C.R. xiii, *Speck v. Greater Niagara General Hospital* (1983), 43 O.R. (2d) 611 (H.C.)

I must respectfully disagree with my colleague's view that conduct advanced in support of a claim for damages for mental suffering must constitute a separate "actionable wrong" from the breach itself. I disagree also that because the conduct complained of preceded the wrongful dismissal it cannot aggravate the damages resulting from that dismissal. Rather than relying on a characterization of the conduct as an independent wrong, I think the proper approach is to apply the basic principles of contract law relating to remoteness of damage. These were articulated by Baron Alderson of the Court of Exchequer Chamber in *Hadley v. Baxendale* (1854), 9 Ex. 341, 156 E.R. 145, at pp. 354-55 and at p. 151, as follows:

Now we think the proper rule in such a case as the present is this:—Where two parties have made a contract which one of them has broken, the damages which the other party ought to receive in respect of such breach of contract should be such as may fairly and reasonably be considered either arising naturally, i.e., according to the usual course of things, from such breach of contract itself, or such as may reasonably be supposed to have been in the contemplation of both parties, at the time they made the contract, as the probable result of the breach of it. Now, if the special circumstances under which the contract was actually made were communicated by the plaintiffs to the defendants, and thus known to both parties, the dam-

préjudice moral provoqué par la violation d'un contrat de travail ont été attribués dans de nombreuses autres affaires: voir *Gordon v. Saint John Shipbuilding & Dry Dock Co.* (1983), 47 N.B.R. (2d) 150 (B.R.N.-B.), *Cormier v. Hostess Food Products Ltd.* (1984), 52 N.B.R. (2d) 288 (B.R.N.-B.), *Pilato v. Hamilton Place Convention Centre Inc.* (1984), 45 O.R. (2d) 652 (H.C.), *Lightburn v. Mid Island Consumer Services Co-operative* (1984), 4 C.C.E.L. 263 (C. cté C.-B.), *Bohemier v. Storwal International Inc.* (1982), 142 D.L.R. (3d) 8 (H.C. Ont.), inf. pour d'autres motifs (1983), 4 D.L.R. (4th) 383 (C.A. Ont.), autorisation de pourvoi refusée, [1984] 1 R.C.S. xiii, *Speck v. Greater Niagara General Hospital* (1983), 43 O.R. (2d) 611 (H.C.)

En toute déférence, je me vois dans l'impossibilité de me ranger à l'avis de mon collègue quand il dit que la conduite invoquée à l'appui d'une demande en dommages-intérêts pour préjudice moral doit constituer un «méfait donnant ouverture à un droit d'action» qui soit distinct de la violation elle-même. Je ne suis pas d'accord non plus pour dire que, puisque le comportement reproché a été antérieur au renvoi injustifié, il n'a pas pu aggraver le préjudice résultant du renvoi. Plutôt que de qualifier la conduite de méfait indépendant, je crois qu'il faut appliquer les principes de base du droit des contrats relativement à l'existence d'un lien suffisant entre la conduite et le préjudice. Ces principes ont été formulés ainsi par le baron Alderson de la Court of Exchequer Chamber dans l'affaire *Hadley v. Baxendale* (1854), 9 Ex. 341, 156 E.R. 145, aux pp. 354 et 355 de même qu'à la p. 151:

[TRADUCTION] Nous croyons que la règle équitable dans un cas comme celui-ci est la suivante: Lorsque deux parties ont passé un contrat que l'une d'elles a rompu, les dommages doivent être envisagés comme étant ceux qu'on peut considérer justement et raisonnablement soit comme ceux découlant naturellement, c'est-à-dire selon le cours normal des choses, de cette rupture du contrat, soit comme ceux que les deux parties pouvaient raisonnablement et probablement envisager, lors de la passation du contrat, comme conséquence probable de sa rupture. Donc, si les demandeurs avaient porté à la connaissance des défendeurs les circonstances spéciales dans lesquelles le contrat avait été conclu et qu'elles aient été connues des deux parties, les domma-

ages resulting from the breach of such a contract, which they would reasonably contemplate, would be the amount of injury which would ordinarily follow from a breach of contract under these special circumstances so known and communicated. But, on the other hand, if these special circumstances were wholly unknown to the party breaking the contract, he, at the most, could only be supposed to have had in his contemplation the amount of injury which would arise generally, and in the great multitude of cases not affected by any special circumstances, from such a breach of contract. For, had the special circumstances been known, the parties might have specially provided for the breach of contract by special terms as to the damages in that case; and of this advantage it would be very unjust to deprive them.

However, since the decision in *Cox v. Philips Industries Ltd.*, *supra*, the Court of Appeal in England has departed from what in my opinion is the sound proposition that damages for mental distress can be recovered for breach of contract when it can be said to have been in the reasonable contemplation of the parties when the contract was made that its breach would cause such distress. In *Bliss v. South East Thames Regional Health Authority*, [1987] I.C.R. 700, the Court of Appeal reversed the decision of the trial judge to award damages for frustration and mental distress which an employee experienced when his employer breached his employment contract by requiring him to go for a psychiatric examination after an angry dispute with a colleague. Dillon L.J. concluded that the views expressed by Lawson J. in *Cox v. Philips Industries Ltd.* were wrong and that, in the absence of its reversal by the House of Lords, the general rule barring such damages in *Addis v. Gramophone Co.* was the law in England subject to a narrow exception. He said at pp. 717-18:

The general rule laid down by the House of Lords in *Addis v. Gramophone Co. Ltd.* [1909] A.C. 488 is that where damages fall to be assessed for breach of contract rather than in tort it is not permissible to award general damages for frustration, mental distress, injured feelings or annoyance occasioned by the breach. Modern thinking tends to be that the amount of damages recoverable for a wrong should be the same whether the cause of

ges-intérêts exigibles par suite de la rupture du contrat et envisagés par les deux parties seraient donc directement fondés sur le préjudice découlant normalement d'une rupture de contrat dans les circonstances particulières telles qu'elles étaient connues et avaient été révélées. Mais d'un autre côté, si ces circonstances spéciales étaient totalement inconnues de la partie qui rompt le contrat, tout au plus pourrait-on considérer qu'elle avait en vue le préjudice qui découlerait généralement et dans la majorité des cas, abstraction faite de toutes circonstances particulières, à la suite d'une rupture de contrat. Car, si les circonstances particulières avaient été connues, on peut supposer que les parties auraient stipulé des clauses spéciales quant aux dommages-intérêts exigibles en cas de rupture de contrat; et il serait très injuste de les priver de cet avantage.

Toutefois, depuis la décision *Cox v. Philips Industries Ltd.*, précitée, la Cour d'appel d'Angleterre s'est éloignée de la proposition, juste selon moi, selon laquelle des dommages-intérêts pour préjudice moral peuvent être obtenus dans le cas d'une violation de contrat lorsqu'on peut affirmer que, selon les prévisions raisonnables des parties lors de la passation du contrat, sa violation causerait un tel préjudice. Dans l'arrêt *Bliss v. South East Thames Regional Health Authority*, [1987] I.C.R. 700, la Cour d'appel a infirmé la décision du juge de première instance d'accorder des dommages-intérêts pour la frustration et l'affliction éprouvées par un employé lorsque son employeur a violé son contrat de travail en l'obligeant à subir un examen psychiatrique à la suite d'une violente dispute avec un collègue. Le lord juge Dillon a conclu que les opinions exprimées par le juge Lawson dans l'affaire *Cox v. Philips Industries Ltd.* étaient erronées et que, tant qu'elle n'aurait pas été écartée par la Chambre des lords, la règle générale interdisant l'attribution de tels dommages-intérêts, posée dans l'arrêt *Addis v. Gramophone Co.*, s'appliquait en Angleterre, mis à part une exception bien précise. Voici ce qu'il affirme, aux pp. 717 et 718:

[TRADUCTION] La règle générale établie par la Chambre des lords dans l'arrêt *Addis v. Gramophone Co. Ltd.*, [1909] A.C. 488, porte que, dans un cas où il s'agit d'attribuer des dommages-intérêts pour violation de contrat plutôt que pour un délit civil, il n'est pas permis d'accorder des dommages-intérêts généraux pour la frustration, l'affliction, l'humiliation ou la contrariété causées par cette violation. On a tendance, de nos jours,

action is laid in contract or in tort. But in the *Addis* case Lord Loreburn regarded the rule that damages for injured feelings cannot be recovered in contract for wrongful dismissal as too inveterate to be altered, and Lord James of Hereford supported his concurrence in the speech of Lord Loreburn by reference to his own experience at the Bar.

There are exceptions now recognised where the contract which has been broken was itself a contract to provide peace of mind or freedom from distress: see *Jarvis v. Swans Tours Ltd.* [1973] Q.B. 233 and *Heywood v. Wellers* [1976] Q.B. 446. Those decisions, do not however cover this present case.

In *Cox v. Philips Industries Ltd.* [1976] I.C.R. 138 Lawson J. took the view that damages for distress, vexation and frustration, including consequent ill-health, could be recovered for breach of a contract of employment if it could be said to have been in the contemplation of the parties that the breach would cause such distress etc. For my part, I do not think that that general approach is open to this court unless and until the House of Lords has reconsidered its decision in the *Addis* case.

Subsequently, in *Hayes and anor v. Dodds*, [1988] N.L.J. 259, the Court of Appeal disallowed damages for mental distress suffered when solicitors assured the plaintiff purchasers before they signed a contract of sale that a right of way was available giving access to the rear of the premises when in fact it was not and, as a consequence, the plaintiffs could not carry on their business. The Court affirmed the proposition stated in *Bliss v. South East Thames Regional Health Authority*, *supra*, that damages for mental distress in contract are as a matter of policy limited to certain classes of cases, namely those in which the object of the contract was to provide peace of mind or freedom from distress. Staughton L.J. stated at p. 259:

Like the judge, I consider that the English courts should be wary of adopting what he called "the United States practice of huge awards". Damages awarded for negligence or want of skill, whether against professional

à considérer que le montant des dommages-intérêts pouvant être obtenu pour une faute doit être le même, que la cause d'action ait un fondement contractuel ou délictuel. Dans l'affaire *Addis*, toutefois, lord Loreburn a considéré comme trop solidement enracinée pour être modifiée la règle portant que des dommages-intérêts pour humiliation ne sauraient être accordés en matière contractuelle par suite d'un renvoi injustifié, et lord James of Hereford a appuyé sur sa propre expérience en tant qu'avocat son adhésion à l'opinion de lord Loreburn.

On reconnaît maintenant des exceptions lorsque le contrat rompu visait à assurer la tranquillité d'esprit ou l'absence de tracasseries: voir *Jarvis v. Swans Tours Ltd.*, [1973] Q.B. 233, et *Heywood v. Wellers*, [1976] Q.B. 446. Ces décisions ne s'appliquent cependant pas à la présente instance.

Dans l'affaire *Cox v. Philips Industries Ltd.*, [1976] I.C.R. 138, le juge Lawson a été d'avis que des dommages-intérêts pour tracasseries, dépit et frustration, ainsi que pour la mauvaise santé en résultant, pouvaient être accordés par suite de la violation d'un contrat de travail s'il était possible d'affirmer que les parties avaient prévu que la violation causerait de tels tracasseries, etc. Pour ma part, je ne crois pas que cette cour puisse adopter ce point de vue général tant que la Chambre des lords ne sera pas revenue sur l'arrêt qu'elle a rendu dans l'affaire *Addis*.

Par la suite, dans l'arrêt *Hayes and anor v. Dodds*, [1988] N.L.J. 259, la Cour d'appel a refusé d'accorder des dommages-intérêts pour le préjudice moral subi du fait que des avocats avaient assuré aux acheteurs demandeurs, avant qu'ils signent un contrat de vente, qu'il existait un droit de passage permettant d'avoir accès à l'arrière du bien-fonds, alors qu'en réalité il n'y en avait pas, de sorte que les demandeurs ne pouvaient exploiter leur entreprise. La cour a confirmé la proposition énoncée dans l'arrêt *Bliss v. South East Thames Regional Health Authority*, précité, selon laquelle l'attribution de dommages-intérêts pour préjudice moral en matière contractuelle se limite [TRADUCTION] en principe à certaines catégories de cas, savoir ceux où le contrat visait à garantir la tranquillité d'esprit et l'absence de tracasseries. Le lord juge Staughton dit, à la p. 259:

[TRADUCTION] Comme le juge, j'estime que les tribunaux anglais devraient se montrer hésitants à adopter ce qu'il a appelé «la pratique américaine consistant à accorder des grosses sommes». Les dommages-intérêts pour

men or anyone else, must provide fair compensation but no more than that. And I would not view with enthusiasm the prospect that every shipowner in the Commercial Court, having successfully claimed for unpaid freight or demurrage, would be able to add a claim for mental distress suffered while he was waiting for his money.

In a sense the wrong done to the plaintiffs in this action, for which they seek compensation under this head, lay in the defendants' failure to admit liability at an early stage. On July 6, 1983 the defendants acknowledged that there was no right of way, but denied negligence. Had they on that very day admitted liability and tendered a sum on account of damages, or offered interim reparation in some other form, the anxiety of the plaintiffs and their financial problems could have been very largely relieved. But liability was not admitted until January 1987. I believe that in one or more American states damages are awarded for wrongfully defending an action. But there is no such remedy in this country so far as I am aware.

I would respectfully reject the narrow approach in *Bliss v. South East Thames Regional Health Authority* and *Hayes and anor v. Dodds* not the least because it would categorically exclude the availability of damages for mental distress in the employment contract context since such contracts do not in the normal course have as their object the provision of peace of mind and freedom from distress.

It is my view that the established principles of contract law set out in *Hadley v. Baxendale* provide the proper test for the recovery of damages for mental suffering. The principles are well-settled and their broad application would appear preferable to decision-making based on a priori and inflexible categories of damages. The issue in assessing damages is not whether the plaintiff got what he bargained for, i.e., pleasure or peace of mind (although this is obviously relevant to whether or not there has been a breach) but whether he should be compensated for damage the defendant should reasonably have anticipated that he would

négligence ou pour incompétence, qu'ils soient accordés contre des personnes exerçant des professions libérales ou contre qui que ce soit d'autre, doivent fournir une indemnité juste et rien de plus. Pour ma part, je n'envisagerais pas avec enthousiasme la possibilité que tout propriétaire de navire qui plaide devant la Commercial Court et dont la demande en paiement de fret ou de frais de surestaries aurait été accueillie, puisse ajouter une réclamation pour le préjudice moral subi pendant qu'il attendait d'être payé.

Dans un sens, le tort fait aux demandeurs dans la présente action, pour lequel ils cherchent à se faire indemniser sous ce chef, vient de ce que les défendeurs ont tardé à reconnaître leur responsabilité. Le 6 juillet 1983, les défendeurs ont convenu qu'il n'existait pas de droit de passage, mais ils ont nié toute négligence. Si ce même jour, ils avaient reconnu leur responsabilité et avaient offert une somme à valoir sur le montant des dommages-intérêts, ou s'ils avaient proposé quelque autre réparation provisoire, cela aurait pu dans une très large mesure soulager les demandeurs et alléger leurs problèmes financiers. Mais ce n'est qu'en janvier 1987 qu'il y a eu un aveu de responsabilité. Je crois que dans au moins un État américain des dommages-intérêts sont accordés lorsqu'une action est contestée illégitimement. Toutefois, pour autant que je sache, il n'existe pas de telle réparation chez nous.

En toute déférence, je suis d'avis de rejeter le point de vue restreint adopté dans les arrêts *Bliss v. South East Thames Regional Health Authority* et *Hayes and anor v. Dodds*, notamment parce qu'il exclurait catégoriquement la possibilité d'obtenir des dommages-intérêts pour préjudice moral dans le contexte d'un contrat de travail, étant donné que ces contrats ne visent pas normalement à assurer la tranquillité d'esprit et l'absence de tracasseries.

J'estime que, les principes du droit des contrats énoncés dans la décision *Hadley v. Baxendale* constituent le critère à appliquer pour déterminer s'il y a lieu d'accorder des dommages-intérêts pour préjudice moral. Ces principes sont bien établis et leur application générale semblerait préférable à des décisions fondées sur des catégories aprioristes et rigides de dommages-intérêts. La question qui se pose dans l'appréciation des dommages-intérêts n'est pas de savoir si le demandeur a obtenu ce qu'il a négocié, c.-à-d. l'agrément ou la tranquillité d'esprit (bien que cela soit évidemment pertinent pour déterminer s'il y a eu violation), mais plutôt

suffer as a consequence of the breach. The Court of Appeal in *Hayes and anor v. Dodds* seems to have been unduly concerned at the prospect of large "U.S.-style" awards for mental suffering, ignoring the fact that the award has to be quantified on a sensible and realistic basis. Indeed, awards under this head have tended to be rather modest in Britain and in Canada. For example in *Cox v. Philips Industries Ltd.* the damages for mental suffering awarded against the corporate employer were assessed at £500. In the Canadian cases of *Antonaros v. SNC Inc.* and *Pilon v. Peugeot Canada Ltd.* the damages (also against corporate employers) were assessed at \$3,500 and \$7,500 respectively. I mention this not to endorse the propriety of the awards in these cases but to point out that the fear of unrealistic or unfair awards for mental distress in breach of contract cases is not really warranted by anything that has happened to date.

de savoir s'il devrait être indemnisé du préjudice que le défendeur aurait dû raisonnablement envisager qu'il subirait par suite de la violation. Dans l'arrêt *Hayes and anor v. Dodds*, la Cour d'appel semble avoir été indûment préoccupée par la possibilité d'attribuer de grosses sommes, [TRADUCTION] «à l'américaine», à titre de dommages-intérêts pour préjudice moral, et elle n'a pas tenu compte du fait que la quantification des dommages-intérêts doit se faire d'une manière rationnelle et réaliste. En réalité, pour ce qui est de ce type de dommages-intérêts, on a eu tendance à accorder des sommes plutôt modestes en Grande-Bretagne et au Canada. Par exemple, dans l'affaire *Cox v. Philips Industries Ltd.*, les dommages-intérêts pour préjudice moral qu'a été condamnée à payer la société employeuse ont été fixés à 500 £. Dans les décisions canadiennes *Antonaros v. SNC Inc.* et *Pilon v. Peugeot Canada Ltd.*, les dommages-intérêts (également accordés contre des sociétés employeuses) ont été fixés à 3 500 \$ et à 7 500 \$ respectivement. Je mentionne cela non pas pour approuver les sommes accordées dans ces affaires, mais pour souligner que la crainte de l'attribution de sommes irréalistes ou injustes à titre d'indemnisation du préjudice moral dans des affaires de violation de contrat n'est pas vraiment justifiée par ce qui s'est produit jusqu'à présent.

The first branch of the rule in *Hadley v. Baxendale* has undergone some modification since the case was first decided. In *Victoria Laundry (Windsor Ld.) v. Newman Industries Ltd.*, [1949] 2 K.B. 528 (C.A.), it was held that damage in the reasonable contemplation of the parties had to be damage that was "on the cards". However, in *Koufos v. C. Czarnikow Ltd.*, [1969] 1 A.C. 350 (H.L.), this formulation was said to be too narrow and was amended to encompass a loss that was "a serious possibility" or "a real danger" or "liable to result". It was stated, however, that the standard for recovery, despite this modification, was still more stringent than the tort test of "reasonable foreseeability".

Depuis que la décision *Hadley v. Baxendale* a été rendue, certaines modifications ont été apportées au premier volet de la règle y énoncée. Dans l'arrêt *Victoria Laundry (Windsor Ld.) v. Newman Industries Ltd.*, [1949] 2 K.B. 528 (C.A.), la cour a statué que le préjudice raisonnablement envisagé par les parties devait en être un qui était [TRADUCTION] «fort possible». Toutefois, dans l'arrêt *Koufos v. C. Czarnikow Ltd.*, [1969] 1 A.C. 350 (H.L.), cette formulation a été qualifiée de trop étroite et a été changée pour englober un préjudice qui constituait [TRADUCTION] «une possibilité sérieuse», ou qui [TRADUCTION] représentait «un danger réel» ou qui [TRADUCTION] était «susceptible de se produire». On a cependant précisé qu'en dépit de cette modification la norme applicable à l'obtention de dommages-intérêts demeurerait plus stricte que celle de la [TRADUCTION] «prévisibilité raisonnable» applicable en matière délictuelle.

The need for special circumstances under the second branch has been invoked both to allow and to deny recovery. It was used to allow recovery in *Newell v. Canadian Pacific Airlines, Ltd.* (1976), 14 O.R. (2d) 752 (Co. Ct.), and *Heywood v. Wellers*, [1976] 1 All E.R. 300 (C.A.) In the *Newell* case an elderly couple wanted to send their dogs by plane and went to great lengths to check that it was safe, making it abundantly clear in the process that they would be distressed if anything were to happen to their pets. One of the dogs died in transit and, while mental suffering resulting from such an eventuality would not normally be in the reasonable contemplation of the parties, it clearly was so in the special circumstances of this case. In the *Heywood* case lawyers who negligently failed to provide services to protect their client from molestation by securing an injunction were held liable for the mental distress which they were aware would result from their failure to do so. By contrast, recovery was denied in *Cook v. Swinfen*, [1967] 1 W.L.R. 457 (C.A.), because of the absence of special circumstances. In that case a lawyer, Mr. Swinfen, was held not to be liable for the breakdown of the mental health of his client, Mrs. Cook, after he had agreed to pursue divorce proceedings on her behalf and had then negligently failed to do so. After concluding that the client's mental distress was not reasonably foreseeable, Lord Denning, M.R., stated at pp. 461-62:

It was suggested in this case that there were special circumstances in that Mrs. Cook was peculiarly liable to nervous shock. I am afraid that she was. The history of her life shows one nervous breakdown after another. If this special circumstance was brought home to Mr. Swinfen, it might enlarge the area of foreseeability so as to make him liable. But it was not pleaded. And when Mr. Moloney put questions to Mr. Swinfen, he did not succeed in showing that special circumstances were brought home to him. All Mr. Swinfen knew was that she was a woman obviously high strung and worried as any woman would be in the circumstances. But that does

La nécessité de circonstances particulières posée par le second volet a été invoquée tantôt pour accorder tantôt pour refuser des dommages-intérêts. On s'est fondé sur elle pour accorder des dommages-intérêts dans les affaires *Newell v. Canadian Pacific Airlines, Ltd.* (1976), 14 O.R. (2d) 752 (C. cté), et *Heywood v. Wellers*, [1976] 1 All E.R. 300 (C.A.) Dans l'affaire *Newell*, un couple âgé désirait envoyer ses chiens quelque part par avion et il s'était donné beaucoup de mal pour vérifier si cela pouvait se faire sans danger, précisant bien que si quelque chose arrivait aux animaux il en serait affligé. L'un des chiens est mort pendant le transport et, quoique le préjudice moral résultant d'une telle éventualité n'eût pas normalement été raisonnablement prévu par les parties, elles l'avaient manifestement envisagé dans les circonstances particulières de cette affaire. Dans l'affaire *Heywood*, des avocats qui, par négligence, avaient omis de protéger leur client contre le harcèlement en obtenant une injonction ont été jugés responsables du préjudice moral qu'a entraîné, comme ils s'y attendaient, l'omission d'obtenir une telle injonction. Par contre, des dommages-intérêts ont été refusés dans l'affaire *Cook v. Swinfen*, [1967] 1 W.L.R. 457 (C.A.), en raison de l'absence de circonstances particulières. Il s'agit d'une cause où un avocat, M^e Swinfen, a été jugé non responsable de la dépression nerveuse subie par sa cliente, M^{me} Cook, après qu'il eut accepté d'engager des procédures de divorce au nom de cette dernière pour ensuite négliger de le faire. Ayant conclu que le préjudice moral de la cliente n'était pas raisonnablement prévisible, le maître des rôles lord Denning a dit, aux pp. 461 et 462:

[TRADUCTION] On a laissé entendre en l'espèce qu'il existait des circonstances spéciales en ce sens que M^{me} Cook était particulièrement sujette au choc nerveux. Hélas, oui. Sa vie a été une suite de dépressions nerveuses. Si cette circonstance spéciale avait été signalée à M^e Swinfen, cela aurait pu créer une plus grande prévisibilité, de manière à le rendre responsable. Mais cet argument n'a pas été avancé au cours des débats. Et quand M^e Moloney a interrogé M^e Swinfen, il n'a pas réussi à démontrer que celui-ci avait été mis au courant de l'existence de circonstances spéciales. Tout ce que savait M^e Swinfen c'est qu'il s'agissait visiblement d'une femme nerveuse et inquiète, comme le serait d'ailleurs n'importe quelle femme dans la même situation. Cela ne

not mean that he should foresee that, if he was negligent, she would suffer injury to health.

It remains then to consider whether the circumstances in this case are appropriate for an award of damages for mental suffering under the rule in *Hadley v. Baxendale*. The facts relating to the appellant's age and second career and the humiliating treatment meted out to him both preceding and accompanying his dismissal militate in favour of recovery. On the other hand, he was not employed at I.C.B.C. for a particularly long period of time. It was not suggested that he had security of tenure with the respondent. And he is a member of a profession which restricts entry and therefore keeps the job market reasonably buoyant. The employment relationship in this case is clearly distinguishable from that in *Cox v. Philips Industries Ltd.* There were no special circumstances in this case such as the promise of promotion in order to keep the employee from moving to a competitor. Nor did the employment relationship in this case have the special elements of trust and reliance which characterized the promise of employment security in *Pilon v. Peugeot Canada Ltd.*, *supra*, or membership in a trade union in *Tippett v. International Typographical Union Local 226*, *supra*. I am persuaded therefore that mental suffering would not have been in the reasonable contemplation of the parties at the time the employment contract was entered into as flowing from the appellant's unjust dismissal. I would therefore, like my colleague, deny recovery under this head.

Punitive Damages

As in the case of damages for mental suffering in a breach of contract situation, we have again a long-standing prohibition against punitive damages in contract (see *Addis v. Gramophone Co.*, *supra*; *Guildford v. Anglo-French Steamship Co.* (1883), 9 S.C.R. 303) based on the notion that the sole purpose of contract damages is to compensate the plaintiff. If this is true, then punitive damages would unduly harm the defendant and over-com-

veut toutefois pas dire qu'il devait prévoir que, s'il était négligent, la santé de M^{me} Cook en serait compromise.

Reste donc à examiner si, dans les circonstances de la présente instance, il convient d'accorder des dommages-intérêts pour préjudice moral en application de la règle établie dans la décision *Hadley v. Baxendale*. L'âge de l'appelant, le fait que c'était pour lui une seconde carrière ainsi que le traitement humiliant qui a précédé et accompagné son renvoi sont des points qui militent en faveur de l'attribution de dommages-intérêts. D'un autre côté, il n'avait pas été employé chez I.C.B.C. pendant bien longtemps. On n'a pas prétendu qu'il occupait chez l'intimée un poste permanent. De plus, il est membre d'une profession à laquelle l'admission est restreinte, ce qui crée un marché du travail raisonnablement ferme. Les relations de travail en l'espèce diffèrent nettement de celles dans l'affaire *Cox v. Philips Industries Ltd.* Ici, il n'y a pas de circonstances particulières telles que la promesse d'avancement faite afin de persuader l'employé de ne pas se joindre à un concurrent. Les relations de travail dont il est question dans la présente affaire ne comportent pas non plus l'élément spécial de confiance qui caractérisait la promesse de sécurité d'emploi dans l'affaire *Pilon v. Peugeot Canada Ltd.*, précitée, ou l'appartenance à un syndicat ouvrier dans l'affaire *Tippett v. International Typographical Union Local 226*, précitée. Je suis donc convaincue qu'au moment de la passation du contrat de travail le préjudice moral n'a pas été raisonnablement envisagé par les parties comme conséquence du renvoi injuste de l'appelant. Cela étant, je partage l'avis de mon collègue de ne pas accorder de dommages-intérêts pour préjudice moral.

Les dommages-intérêts punitifs

Comme c'est le cas des dommages-intérêts pour préjudice moral lorsqu'il y a eu violation de contrat, il existe une interdiction de vieille date d'accorder des dommages-intérêts punitifs en matière contractuelle (voir l'arrêt *Addis v. Gramophone Co.*, précité, et l'arrêt *Guildford v. Anglo-French Steamship Co.* (1883), 9 R.C.S. 303). Cette interdiction est fondée sur la notion que les dommages-intérêts en matière contractuelle ont pour seul

pensate the plaintiff: see S. M. Waddams, *The Law of Damages*, at pp. 576-77.

An absolute bar against this head of damages in contract was asserted by the majority of the Court of Appeal in the present case as it was also in *Cardinal Construction Ltd. v. The Queen in right of Ontario* (1981), 32 O.R. (2d) 575 (H.C.), and several others.

However, in *Dale Perusse Ltd. v. Kason* (1985), 6 C.P.C. (2d) 129 (Ont. H.C.), *Noranda Mines Ltd. v. Seaboard Surety Co.* (1985), 7 C.C.E.L. 227 (Ont. Div. Ct.), *Centennial Centre of Science and Technology v. VS Services Ltd.* (1982), 40 O.R. (2d) 253 (H.C.), and *Delmotte v. John Labatt Ltd.* (1978), 22 O.R. (2d) 90 (H.C.), the courts refused to strike such a claim from the pleadings. Moreover, in *Nantel v. Parisien* (1981), 18 C.C.L.T. 79 (Ont. H.C.), punitive damages were awarded for breach of a lease when the defendants were found to have acted in a "high-handed and shockingly contemptuous manner" and used their superior power to "steam-roll" the plaintiff to acquiesce and surrender her legal rights to the lease. In that case the defendants broke the lease by breaking into the plaintiff's premises, removing her belongings and then demolishing the building even when the plaintiff attempted to occupy the premises as she was legally entitled to do. Galligan J. noted that the defendants were anxious to break their lease with the plaintiff and demolish the premises in order to make way for a shopping centre development and stated at p. 87 that purely compensatory damages for breach of contract would be inadequate in these circumstances:

If this Court were to sanction the conduct of the defendants by awarding the plaintiff her actual monetary loss plus nominal damages, then in my opinion the law would say to the rich and powerful, "Do what you

objet d'indemniser le demandeur. Si cela est vrai, alors des dommages-intérêts punitifs préjudiciaires indûment au défendeur et auraient pour effet de «surindemniser» le demandeur: voir S. M.

^a Waddams, *The Law of Damages*, aux pp. 576 et 577.

L'existence d'une interdiction absolue d'accorder des dommages-intérêts punitifs en matière contractuelle a été affirmée par la Cour d'appel à la majorité dans la présente affaire et elle l'a été aussi dans la décision *Cardinal Construction Ltd. v. The Queen in right of Ontario* (1981), 32 O.R. (2d) 575 (H.C.), ainsi que dans plusieurs autres.

Toutefois, dans les affaires *Dale Perusse Ltd. v. Kason* (1985), 6 C.P.C. (2d) 129 (H.C. Ont.), *Noranda Mines Ltd. v. Seaboard Surety Co.* (1985), 7 C.C.E.L. 227 (C. div. Ont.), *Centennial Centre of Science and Technology v. VS Services Ltd.* (1982), 40 O.R. (2d) 253 (H.C.), et *Delmotte v. John Labatt Ltd.* (1978), 22 O.R. (2d) 90 (H.C.), les tribunaux ont refusé de radier une telle réclamation des actes de procédure. De plus, dans la décision *Nantel v. Parisien* (1981), 18 C.C.L.T. 79 (H.C. Ont.), des dommages-intérêts punitifs ont été accordés pour la rupture d'un bail après qu'on ait jugé que les demandeurs avaient agi [TRADUCTION] «de manière tyrannique et scandaleusement méprisante» et qu'ils s'étaient servis de leur pouvoir supérieur pour [TRADUCTION] «forcer» la demanderesse à acquiescer et à renoncer à ses droits au bail. Dans cette affaire, les défendeurs ont rompu le bail en s'introduisant par effraction chez la demanderesse, en enlevant ses biens et puis en démolissant l'édifice, même quand la demanderesse a tenté d'occuper les lieux, comme elle était en droit de le faire. Le juge Galligan a souligné que les défendeurs tenaient beaucoup à rompre le bail de la demanderesse et à démolir l'édifice afin de permettre la construction d'un centre commercial, et il a dit, à la p. 87, que des dommages-intérêts purement indemnitaires pour la violation du contrat ne seraient pas suffisants dans ces circonstances:

[TRADUCTION] Si cette Cour devait sanctionner la conduite des défendeurs en accordant à la demanderesse le montant de sa perte pécuniaire réelle ainsi que des dommages-intérêts symboliques, alors, à mon avis, la

like, you will only have to make good the plaintiff's actual financial loss, which compared to your budget is negligible." The law would say to such persons as the defendants, "Trample on the smaller person's rights, the sanction of that trampling will be only a relatively minor part of the cost of doing business."

In *Edwards v. Lawson Paper Converters Ltd.* (1984), 5 C.C.E.L. 99 (Ont. H.C.), punitive damages were awarded against a defendant who breached his employment contract by incorporating his own company and doing business in competition with his employer while still on staff as a salesman. In *New Brunswick Electric Power Commission v. IBEW, Local 1733* (1978), 22 N.B.R. (2d) 364 (Q.B.), they were awarded when a wild-cat strike by a union in winter brought the economy to a halt. Punitive damages were also awarded in *Makarchuk v. Midtransportation Services Ltd.* (1985), 6 C.C.E.L. 169 (Ont. H.C.), when an employer continued to allege for six years that the plaintiff had engaged in fraud and dishonesty during the period of his employment despite the fact that the police and a bonding company had concluded that there was no evidence of any dishonest behaviour by the plaintiff. Likewise punitive damages were awarded in *Thom v. Goodhost Foods Ltd.* (1987), 17 C.C.E.L. 89 (Ont. H.C.), when an employee was dismissed one week after he informed his employer that he must take a leave of absence on the advice of his doctor to deal with a serious medical problem. In that case the employee was tendered with a letter indicating that his resignation had been accepted when in fact it had never been offered. All his medical coverage was discontinued upon his dismissal and the employer raised allegations of wrongful conduct by the plaintiff which were later abandoned. This is admittedly an extreme case. Within a year of his dismissal the plaintiff took his own life. It does, however, illustrate rather dramatically that puni-

justice se trouverait à dire aux riches et puissants: «Faites à votre guise, vous n'aurez qu'à dédommager le demandeur de sa perte financière réelle, ce qui est négligeable par rapport à votre budget.» La justice se trouverait à dire à des gens comme les défendeurs: «Portez atteinte aux droits des moins forts, car la sanction de cette atteinte ne représentera qu'une partie relativement insignifiante de ce qu'il coûte pour faire des affaires.»

Dans l'affaire *Edwards v. Lawson Paper Converters Ltd.* (1984), 5 C.C.E.L. 99 (H.C. Ont.), un défendeur qui avait violé son contrat de travail en constituant sa propre société et en faisant concurrence à son employeur alors qu'il travaillait encore pour celui-ci comme vendeur s'est vu condamner au paiement de dommages-intérêts punitifs. Dans l'affaire *New Brunswick Electric Power Commission v. IBEW, Local 1733* (1978), 22 N.B.R. (2d) 364 (B.R.), des dommages-intérêts punitifs ont été accordés lorsqu'une grève sauvage déclenchée par un syndicat en hiver a paralysé l'économie. Des dommages-intérêts punitifs ont également été accordés dans la décision *Makarchuk v. Midtransportation Services Ltd.* (1985), 6 C.C.E.L. 169 (H.C. Ont.), quand un employeur a continué à prétendre pendant six ans que le demandeur s'était rendu coupable de fraude et de malhonnêteté pendant la durée de son emploi, et ce, malgré le fait que la police et une compagnie de cautionnement avaient conclu à l'absence de toute preuve d'un comportement malhonnête de la part du demandeur. De même, des dommages-intérêts punitifs ont été accordés dans l'affaire *Thom v. Goodhost Foods Ltd.* (1987), 17 C.C.E.L. 89 (H.C. Ont.), quand un employé a été renvoyé une semaine après avoir informé son employeur que son médecin lui avait dit de prendre un congé pour soigner un grave problème de santé. On avait remis à l'employé en question une lettre portant que sa démission avait été acceptée alors qu'il n'avait jamais offert de démissionner. Dès son renvoi il n'était plus couvert par l'assurance médicale et son employeur lui avait reproché certains méfaits, allégations qui ont par la suite été abandonnées. Certes, il s'agit là d'un cas extrême. Moins d'un an après son renvoi, le demandeur a mis fin à ses jours. C'est un cas qui sert néanmoins d'illustration assez frappante du fait que les dommages-intérêts punitifs ont un rôle à jouer pour ce qui est

tive damages have a role to play in sanctioning those who callously breach employment contracts.

The availability of punitive damages is clearly another area of the law in which there is considerable uncertainty in the jurisprudence. The once firm prohibition against such awards seems to have fallen by the wayside although some courts continue to proclaim it. It is timely therefore for this Court to determine (a) whether punitive damages are available at all in a contractual setting and, if so, (b) under what circumstances.

Again, we may derive assistance from the judgment of Linden J. in *Brown v. Waterloo Regional Board of Commissioners of Police* (1982), 37 O.R. (2d) 277. In that case he approved the approach taken by Galligan J. in *Nantel v. Parisien* to the effect that punitive damages should be available in order to deter the strong from deliberately and callously disregarding the legal rights of the weak whenever it is in their economic interests to do so. In discussing the decision to award punitive damages in *Nantel v. Parisien* Linden J. stated at pp. 292-93:

This philosophy recognizes that there may be special cases, the particularly shocking ones, where punitive or exemplary damages may be awarded for breach of contract.

The desirability of furnishing the courts with such a tool has been pointed out by Cooper-Stephenson and Saunders in their book, *Personal Injury Damages in Canada*, where at p. 63 they wrote:

The general rule that punitive damages are forbidden in claims in contract should be reversed.

Although the *general* principle that punitive damages are not awarded for breach of contract survives, there is no requirement that the general principle be followed invariably. Certainly in the vast majority of situations of contract breach, there would be no possible issue of punitive damages arising. However, just as our courts have recognized the utility of awards for damages for mental suffering caused by breach of contract in appropriate circumstances, so too should punitive damages be allowed where the facts demand that they be awarded. It is clear that such damages would rarely be awarded,

de punir quiconque rompt cyniquement un contrat de travail.

De toute évidence, la question de l'attribution de dommages-intérêts punitifs est un autre domaine du droit au sujet duquel la jurisprudence se révèle fort incertaine. L'interdiction absolue d'autrefois ne semble plus avoir cours, quoique certains tribunaux la proclament encore. Pour cette Cour, il est donc opportun de déterminer a) si des dommages-intérêts punitifs peuvent être accordés en matière contractuelle et, dans l'affirmative, b) dans quelles circonstances.

Là encore, nous pouvons nous aider des motifs rédigés par le juge Linden dans l'affaire *Brown v. Waterloo Regional Board of Commissioners of Police* (1982), 37 O.R. (2d) 277, où il approuve le point de vue adopté par le juge Galligan dans l'affaire *Nantel v. Parisien*, selon lequel des dommages-intérêts punitifs devraient pouvoir être accordés afin de dissuader les forts de mépriser délibérément et cyniquement les droits des faibles chaque fois que cela sert leurs intérêts économiques. Parlant de la décision d'accorder des dommages-intérêts punitifs dans l'affaire *Nantel v. Parisien*, le juge Linden affirme, aux pp. 292 et 293:

[TRADUCTION] Cette philosophie reconnaît qu'il peut y avoir des cas spéciaux, ceux qui sont particulièrement choquants, où des dommages-intérêts punitifs ou exemplaires peuvent être accordés pour violation de contrat.

Qu'il soit souhaitable qu'un tel outil soit mis à la disposition des tribunaux a été souligné par Cooper-Stephenson et Saunders dans leur ouvrage intitulé *Personal Injury Damages in Canada*, où ils écrivent, à la p. 63:

Il y a lieu d'abolir la règle générale interdisant l'attribution de dommages-intérêts punitifs dans le cas de demandes en matière contractuelle.

Bien que le principe *général* de la non-attribution de dommages-intérêts punitifs pour violation de contrat subsiste, rien n'exige qu'il soit suivi invariablement. Certes, dans la vaste majorité des cas de violation de contrat, la question des dommages-intérêts punitifs ne se posera même pas. Toutefois, de même que nos tribunaux ont reconnu l'utilité d'accorder, lorsque cela est indiqué, des dommages-intérêts pour le préjudice moral causé par une violation de contrat, de même des dommages-intérêts punitifs devraient être accordés lorsque les faits le commandent. Il est évident que ces dommages-inté-

but this does not mean that it should *never* be done. To tie the hands of the courts by denying them the power to penalize defendants, who flout contract law in a high-handed and outrageous fashion, is unwise and unnecessary. Punitive damage awards should be part of the judicial arsenal in contract cases in the same way as they are in tort cases. I can see no sound reason to differentiate between them. Canadian courts, unlike English courts, have retained their broad power to award punitive damages in tort cases. Thus, if a high-handed breach of contract also happens to amount to tortious conduct, punitive damages would be awardable pursuant to tort theory. It is said that if this conduct is purely a breach of contract and not tortious, then no punitive damages can be awarded, despite the callousness of the conduct. That makes no sense. It is wrong to treat one contract breach different from another merely because one violates tort principles while the other does not.

The parties submitted that to introduce punitive damages into contract law would narrow the gap between tort and contract. Like *Linden J.* I do not see this as a problem. Indeed, greater consistency of judicial approach would appear to be desirable. Moreover, Canadian courts, as well as courts in Australia and New Zealand, have not adopted the restrictive approach to punitive damages in tort espoused by the House of Lords in *Rookes v. Barnard*, [1964] A.C. 1129. This Court has affirmed the role of punitive damages in tort including the tort of interference with contracts of employment: see *McElroy v. Cowper-Smith and Woodman*, [1967] S.C.R. 425, *H. L. Weiss Forwarding Ltd. v. Omnus*, [1976] 1 S.C.R. 776. It has also stated in *Central Trust Co. v. Rafuse*, [1986] 2 S.C.R. 147, that a contractual setting does not necessarily render the parties immune from general principles of tort liability.

rêts seront rarement accordés, mais cela ne veut pas dire qu'ils ne devraient *jamaïs* l'être. Lier les mains des tribunaux en leur refusant le pouvoir de pénaliser les défendeurs qui, d'une manière tyrannique et scandaleuse, font fi du droit des contrats n'est ni sage ni nécessaire. Les dommages-intérêts punitifs devraient faire partie de l'arsenal judiciaire dans les affaires en matière contractuelle au même titre que dans celles en matière délictuelle. Je ne vois aucune raison valable de faire une distinction entre les deux cas. À la différence des tribunaux anglais, les tribunaux canadiens ont conservé leur vaste pouvoir d'accorder des dommages-intérêts punitifs dans des affaires relevant du domaine délictuel. Donc, si une violation tyrannique d'un contrat constitue également une conduite délictuelle, des dommages-intérêts punitifs pourraient être accordés conformément aux principes qui s'appliquent en matière délictuelle. Or, on prétend que si cette conduite est purement et simplement une violation de contrat et n'a rien de délictuel, il n'est pas possible d'accorder des dommages-intérêts punitifs malgré le cynisme de la conduite en question. Cela est illogique. On a tort de traiter une violation de contrat différemment d'une autre simplement parce que l'une va à l'encontre de principes applicables en matière délictuelle alors que l'autre ne le fait pas.

Les parties ont soutenu que l'introduction de dommages-intérêts punitifs dans le droit des contrats tendrait à rapprocher les domaines délictuel et contractuel l'un de l'autre. Tout comme le juge *Linden*, je ne vois aucun problème à cela. De fait, une plus grande uniformité dans la façon de procéder des tribunaux paraîtrait souhaitable. En outre, les tribunaux canadiens, non plus que ceux de l'Australie et de la Nouvelle-Zélande, n'ont pas adopté à l'égard des dommages-intérêts punitifs en matière délictuelle le point de vue étroit qu'a épousé la Chambre des lords dans l'arrêt *Rookes v. Barnard*, [1964] A.C. 1129. Cette Cour a confirmé le rôle des dommages-intérêts punitifs en matière délictuelle, notamment dans le cas du délit civil d'ingérence dans un contrat de travail: voir *McElroy v. Cowper-Smith and Woodman*, [1967] R.C.S. 425, *H. L. Weiss Forwarding Ltd. c. Omnus*, [1976] 1 R.C.S. 776. La Cour a dit également, dans l'arrêt *Central Trust Co. c. Rafuse*, [1986] 2 R.C.S. 147, que l'existence d'un cadre contractuel ne soustrait pas nécessairement les parties à l'application des principes généraux de la responsabilité délictuelle.

The appellant makes a persuasive submission in his factum:

Generally, it is peculiar that the law requires a higher standard of conduct from the tortfeasor, a stranger, than it does from the parties to an established relationship under a contract. This distortion is particularly troublesome when dealing with a contract of employment since invariably there is nothing akin to equality in the relationship, virtually absolute power residing in the employer. In such a situation, the law ought certainly to insist upon proper conduct by the employer. Punitive damages ought to be available to demonstrate to the respondent and to all employers that the law will not allow an employer to abuse the employee, as the Respondent has done here, with impunity.

Linden J. makes the same point in *Brown v. Waterloo Regional Board of Commissioners of Police*, at p. 293:

In recent years, the principles of damages in tort and contract are becoming more consistent. That is good and should be encouraged. By allowing punitive damages for contract breach, that laudable trend will be advanced. Moreover, hopefully those who plan to breach contracts in a callous fashion will think twice.

Consequently, I conclude that it is not beyond the power of this Court to award punitive damages in those rare situations where a contract has been breached in a high-handed, shocking and arrogant fashion so as to demand condemnation by the Court as a deterrent.

In his dissent in the Court of Appeal in the present case Anderson J.A. applied the principles set out by Linden J. in *Brown v. Waterloo Regional Board of Commissioners of Police* and concluded that the conduct of the defendant both before and after the wrongful dismissal should be considered. I agree. This broader approach is required if the court's purpose is to punish high-handed, vindictive or otherwise shocking and reprehensible conduct by the defendant.

L'appelant avance dans son mémoire un argument persuasif:

[TRADUCTION] D'une manière générale, il est curieux que le droit astreigne l'auteur d'un délit civil, c'est-à-dire un inconnu, à l'observation d'une norme de conduite plus élevée que celle à laquelle sont soumises les parties à un contrat, qui crée des relations bien définies. Cette distorsion s'avère particulièrement gênante dans le cas d'un contrat de travail, puisqu'il établit invariablement des rapports inégaux étant donné que l'employeur détient un pouvoir quasi absolu. Dans une situation semblable, le droit devrait certainement insister sur la bonne conduite de l'employeur. Il devrait être possible d'accorder des dommages-intérêts punitifs afin de démontrer à l'intimée et à tous les employeurs que le droit n'admettra pas qu'un employeur inflige à un employé un traitement abusif, comme l'a fait l'intimée en l'espèce, et qu'il reste impuni.

Le juge Linden fait la même observation dans l'affaire *Brown v. Waterloo Regional Board of Commissioners of Police*, à la p. 293:

[TRADUCTION] Au cours des dernières années, les principes applicables aux dommages-intérêts en matières délictuelle et contractuelle s'uniformisent de plus en plus. Cela est bien et le phénomène devrait être encouragé. S'il est permis d'accorder des dommages-intérêts punitifs pour violation de contrat, cette tendance louable sera maintenue. On pourra donc espérer que ceux qui envisagent de violer cyniquement un contrat y réfléchiront à deux fois avant de le faire.

Par conséquent, je conclus que cette cour a compétence pour accorder des dommages-intérêts punitifs dans les rares cas où un contrat a été violé d'une manière tyrannique, choquante et arrogante, de sorte qu'une condamnation de la part de la cour s'impose à titre de mesure dissuasive.

Dans les motifs de dissidence qu'il a rédigés en l'espèce, le juge Anderson de la Cour d'appel a appliqué les principes énoncés par le juge Linden dans l'affaire *Brown v. Waterloo Regional Board of Commissioners of Police* et est arrivé à la conclusion que la conduite de la défenderesse aussi bien avant qu'après le renvoi injustifié devrait être prise en considération. Je souscris à cette opinion. Cette approche plus large est de rigueur si l'intention de la cour est de punir une conduite de la défenderesse qui est tyrannique, vindicative ou par ailleurs choquante et répréhensible.

I do not share my colleague's view that punitive damages can only be awarded when the misconduct is in itself an "actionable wrong". In my view, the correct approach is to assess the conduct in the context of all the circumstances and determine whether it is deserving of punishment because of its shockingly harsh, vindictive, reprehensible or malicious nature. Undoubtedly some conduct found to be deserving of punishment will constitute an actionable wrong but other conduct might not. I respectfully adopt the following statement made by Clement J.A. in *Paragon Properties Ltd. v. Magna Investments Ltd.* (1972), 24 D.L.R. (3d) 156 (Alta. C.A.), at p. 167:

It is the reprehensible conduct of the wrongdoer which attracts the principle, not the legal category of the wrong out of which compensatory damages arise and in relation to which the conduct occurred. To place arbitrary limitations upon its application is to evade the underlying principle and replace it with an uncertain and debatable jurisdiction.

Nor would I draw the wide divergence that my colleague does between the duties owed to a neighbour under the law of tort and the duties that are breached in contract by the type of flagrant and deliberate misconduct that would merit an award of punitive damages. I agree with the appellant that it would be odd if the law required more from a stranger than from the parties to a contract. The very closeness engendered by some contractual relationships, particularly employer/employee relationships in which there is frequently a marked disparity of power between the parties, seems to me to give added point to the duty of civilized behaviour.

In my view, the facts of this case disclose reprehensible conduct on the part of the respondent towards a sensitive, dedicated and conscientious employee. The appellant was harassed and humiliated and, so the learned trial judge found, ulti-

Je ne partage pas le point de vue de mon collègue selon lequel des dommages-intérêts punitifs ne peuvent être accordés que si la mauvaise conduite constitue en elle-même «un méfait donnant ouverture à un droit d'action». Selon moi, la bonne méthode consiste à évaluer la conduite à la lumière de toutes les circonstances et à déterminer si elle mérite d'être punie en raison de son caractère scandaleusement dur, vengeur, répréhensible ou malicieux. Sans aucun doute, une certaine conduite dont on juge qu'elle mérite d'être punie constituera un méfait donnant ouverture à un droit d'action tandis que ce ne sera pas nécessairement le cas d'un autre type de conduite. En toute déférence, je fais mienne la déclaration suivante faite par le juge Clement de la Cour d'appel dans l'affaire *Paragon Properties Ltd. v. Magna Investments Ltd.* (1972), 24 D.L.R. (3d) 156 (C.A. Alb.), à la p. 167:

[TRADUCTION] C'est la conduite répréhensible de l'auteur du méfait qui fait en sorte que le principe s'applique, et non la catégorie juridique de la faute qui donne lieu à l'attribution de dommages-intérêts indemnitaires et à laquelle est lié le comportement en cause. En imposant des restrictions arbitraires à son application, on se départit du principe sous-jacent et on le remplace par une compétence douteuse et discutable.

De plus, je ne ferais pas une distinction aussi nette que celle que fait mon collègue entre les obligations qu'une personne a envers son prochain en matière délictuelle et les obligations auxquelles on manque en matière contractuelle par une inconduite flagrante et délibérée méritant l'attribution de dommages-intérêts punitifs. Je suis d'accord avec l'appelant qu'il serait étrange si le droit exigeait davantage dans le cas d'un inconnu qu'il ne le fait dans celui des parties à un contrat. L'étroitesse même de certaines relations contractuelles, particulièrement les relations entre employeur et employé, où il existe souvent entre les parties une inégalité de pouvoir marquée, me semble rendre d'autant plus importante l'obligation de se comporter d'une façon civilisée.

À mon avis, les faits de la présente affaire révèlent une conduite répréhensible de la part de l'intimée envers un employé sensible, dévoué et consciencieux. L'appelant a été harcelé et humilié et, selon ce qu'a constaté le juge de première

mately dismissed for no cause after a sustained period of such treatment. Anderson J.A. in dissent described the respondent's conduct as follows at pp. 58-59:

In the case on appeal, the defendant engaged in a continuous course of reprehensible conduct for several months prior to the date of termination and persisted in its groundless allegations of incompetence against the appellant up to and throughout the trial. The conduct of the defendant, as found by the trial judge, may be summarized as follows:

- (1) Inquisitorial practices over a substantial period of time;
- (2) Duress—termination with reasonable notice only if the appellant admitted that he was incompetent;
- (3) Colourable attempt to find the appellant other employment with the company in a thinly disguised effort to damage the reputation of the appellant;
- (4) Persistence in groundless allegations of incompetence up to and including the trial.

Anderson J.A. would have allowed the appeal on the punitive damages issue and awarded the appellant punitive damages in the sum of \$5,000. The quantum that Anderson J.A. would have awarded is, I believe, a reasonable one and in keeping with the Canadian experience in the award of relatively modest punitive damages. When the purpose of the award is to reflect the court's awareness and condemnation of flagrant wrongdoing and indifference to the legal rights of other people, the award does not need to be excessive. I would allow the appeal on the punitive damages issue in this Court in order to give effect to Anderson J.A.'s judgment. I would also award the appellant his costs both here and in the courts below.

Appeal dismissed with costs, WILSON and L'HEUREUX-DUBÉ JJ. dissenting in part.

Solicitors for the appellant: Laxton, Pidgeon & Co., Vancouver.

Solicitors for the respondent: Russell & DuMoulin, Vancouver.

instance, il a finalement été renvoyé sans justification après avoir subi ce traitement pendant une période prolongée. Le juge Anderson, dissident en Cour d'appel, décrit ainsi la conduite de l'intimée, aux pp. 58 et 59:

[TRADUCTION] En l'espèce, la défenderesse s'est livrée continûment à une conduite répréhensible pendant plusieurs mois antérieurement au congédiement et, jusqu'au procès et pendant celui-ci, elle a persisté à formuler contre l'appellant des allégations d'incompétence non fondées. La conduite de la défenderesse, d'après les constatations du juge de première instance, peut se résumer ainsi:

- (1) Le recours à des pratiques inquisitoriales pendant une période assez longue;
- (2) L'exercice de contrainte—renvoi avec un préavis raisonnable seulement si l'appellant s'avouait incompetent;
- (3) Une tentative spécieuse de trouver à l'appellant un autre emploi au sein de la compagnie dans le but, à peine déguisé, de nuire à sa réputation;
- (4) La persistance à formuler des allégations d'incompétence non fondées jusqu'au procès et pendant celui-ci.

Le juge Anderson aurait accueilli l'appel sur la question des dommages-intérêts punitifs et accordé à l'appellant des dommages-intérêts punitifs de 5 000 \$. Le montant que le juge Anderson aurait accordé est, selon moi, raisonnable et conforme à l'expérience canadienne qui consiste à accorder des dommages-intérêts punitifs relativement modestes. Lorsque les dommages-intérêts visent à refléter la connaissance et la condamnation par la cour d'un méfait flagrant et d'un mépris des droits d'autrui, leur montant n'a pas à être excessif. Je suis d'avis d'accueillir le pourvoi sur la question des dommages-intérêts punitifs en cette Cour de manière à rendre exécutoire le jugement du juge Anderson. Je suis en outre d'avis d'accorder à l'appellant ses dépens en cette Cour et devant les tribunaux d'instance inférieure.

Pourvoi rejeté avec dépens, les juges WILSON et L'HEUREUX-DUBÉ sont dissidentes en partie.

Procureurs de l'appellant: Laxton, Pidgeon & Co., Vancouver.

Procureurs de l'intimée: Russell & DuMoulin, Vancouver.