

A-721-92

A-721-92

Her Majesty the Queen in Right of Canada
(Appellant) (Defendant)

Sa Majesté la Reine du chef du Canada (appelante)
(défenderesse)

v.

a c.

Joseph Peeters (Respondent) (Plaintiff)

Joseph Peeters (intimé) (demandeur)

INDEXED AS: PEETERS v. CANADA (C.A.)

RÉPERTORIÉ: PEETERS c. CANADA (C.A.)

Court of Appeal, Heald, MacGuigan and Linden
J.J.A.—Ottawa, October 26 and November 4, 1993.

Cour d'appel, juges Heald, MacGuigan et Linden,
J.C.A.—Ottawa, 26 octobre et 4 novembre 1993.

Crown — Torts — Appeal from Trial Division decision awarding compensatory, punitive damages re: assault following hostage-taking in penitentiary — Convict assaulted by guards while being taken to hospital by ambulance — Whether Crown vicariously responsible as employer for punitive damages under Crown Liability Act, ss. 3, 10 — Degree of complicity by employer required — Inadequacy of guards' training amounting to complicity.

Couronne — Responsabilité délictuelle — Appel contre la décision de la Section de première instance qui a accordé des dommages-intérêts proprement dits ainsi que des dommages-intérêts punitifs pour voies de fait faisant suite à une prise d'otage dans un pénitencier — Détenu assailli par des gardiens alors qu'il était conduit à l'hôpital en ambulance — Il échet d'examiner si l'État est, par application des art. 3 et 10 de la Loi sur la responsabilité de l'État, tenu à la responsabilité du fait d'autrui en sa qualité d'employeur — Il faut qu'il y ait un certain degré de complicité — Le manque de formation des gardiens suffit pour établir la complicité.

Penitentiaries — Civilian CSC employee taken hostage, injured by convict — Convict subdued, sent to hospital by ambulance — CSC guards assigned to escort convict, still upset by hostage-taking incident, assaulted convict in ambulance while naked, strapped to stretcher — Crown appealing award of punitive damages — Award justified as inadequacy of training of escort sufficient to establish complicity — Guards not trained such that reasonable restraint second nature as necessary in case of employees expected to use force.

Pénitenciers — Employé civil du SCC pris en otage et blessé par un détenu — Ce détenu a été maîtrisé et emmené en ambulance à l'hôpital — Des gardiens du SCC chargés de l'escorter et qui étaient encore sous le coup de la colère après la prise d'otage, ont battu le détenu qui était couché nu, attaché à une civière — Appel de la Couronne contre la décision la condamnant aux dommages-intérêts — Ceux-ci sont justifiés puisque le manque de formation des gardiens de l'escorte suffit pour établir la complicité — Les gardiens n'ont pas reçu une formation telle que la retenue raisonnable serait devenue une seconde nature, nécessaire chez des employés entraînés à faire usage de la force.

Damages — Non-compensatory — Exemplary — Vicarious responsibility of Crown as employer for punitive damages under Crown Liability Act, ss. 3, 10 — Compensatory, aggravated, punitive damages distinguished — Crown subject to punitive damages as assimilated to private persons under s. 3 — Whether blameless employer subject to punitive damages for employee's fault — Authors reviewed, case law silent — Punitive damages based on deterrent effect — Employer's complicity required for award of punitive damages.

Dommages-intérêts — Non-compensatoires — Exemplaires — Responsabilité du fait d'autrui de l'État employeur, pour dommages-intérêts punitifs dans le cadre des art. 3 et 10 de la Loi sur la responsabilité de l'État — Distinction entre dommages-intérêts proprement dits, dommages-intérêts majorés et dommages-intérêts punitifs — L'État peut être condamné aux dommages-intérêts punitifs puisqu'il est assimilé à une personne physique par l'art. 3 — Il échet d'examiner si l'employeur qui n'a commis aucune faute peut être condamné aux dommages-intérêts punitifs par suite d'une faute de son employé — Revue de la doctrine, silence de la jurisprudence sur ce point — Fondement dissuasif des dommages-intérêts punitifs — Il faut qu'il y ait un degré de complicité de l'employeur pour le condamner aux dommages-intérêts punitifs.

This was an appeal from the decision of Muldoon J. awarding compensatory and punitive damages to the respondent, an inmate at Kingston Penitentiary. After a four-hour hostage-taking incident in which the inmate caused bodily harm to a civilian employee of the Correctional Service of Canada (CSC), the inmate was subdued and, having sustained injuries

Appel contre la décision du juge Muldoon qui a accordé des dommages-intérêts proprement dits ainsi que des dommages punitifs à l'intimé, détenu au pénitencier de Kingston. À la suite d'une prise d'otage qui a duré quatre heures pendant lesquelles le détenu a blessé un employé civil du Service correctionnel du Canada (SCC), ledit détenu a été maîtrisé et ayant

to his face, was taken to hospital by ambulance. In the ambulance, he was savagely beaten by the three CSC officers assigned to escort him from the penitentiary and who were still upset about the hostage-taking incident. The Trial Judge held that unnecessary force was applied by the officers and that their unprofessional lack of self-discipline, brutality and wilful malice constituted valid grounds for an award of punitive or exemplary damages. The main issue in this appeal was whether the Crown, as employer, could be held vicariously responsible for punitive damages under sections 3 and 10 of the *Crown Liability Act*.

Held, the appeal should be dismissed.

In a personal injury case, the plaintiff may be awarded punitive as well as compensatory damages. Punitive damages had to be distinguished from aggravated damages. Compensatory and aggravated damages are designed to compensate the plaintiff whereas punitive damages are designed to express the Court's outrage and to deter such conduct in the future. Aggravated damages are not awarded in addition to general damages but as part of them; the aggravating features are taken into account by the court and the award of general damages is increased accordingly. The Trial Judge was right in holding that the Crown can be subject to punitive damages since such relief is available against private persons to whose position the Crown is assimilated under section 3 of the *Crown Liability Act*. Although it is generally acknowledged that the trial courts presently hold employers vicariously liable for punitive damages without fault on their part, such case law is not persuasive and there are no appellate decisions on that precise point. However, it can be said that in order to award punitive damages against an employer, there must have been at least some form or degree of complicity or blameworthiness on the part of that employer. If punitive damages must ultimately be justified on the basis of deterrence, there can be no possibility of a deterrent effect if there is no complicity by employers against whom punitive awards are sought. Therefore, an employer is subject to punitive damages only if his complicity in a tortious situation has been established by the plaintiff. The indicia of blamelessness on the part of the CSC were insufficient to establish a lack of complicity. On the other hand, the inadequacy of the training of the escort was sufficient to establish complicity. The CSC members had not been trained to the point where reasonable restraint was second nature to them, as they should have been, as employees expected to use force. The quantum of punitive damages awarded—\$16,000—should be sustained although the Trial Judge erred in taking into account an amount awarded against CSC in a 1988 case when the facts in the case at bar took place in 1985.

été blessé au visage, a été emmené en ambulance à l'hôpital. À bord de l'ambulance, il a été sauvagement battu par les trois agents du SCC de l'escorte qui étaient encore en colère au sujet de la prise d'otage. Le juge de première instance a conclu que les agents en cause avaient fait usage de force injustifiée, et que leur manque de professionnalisme, leur absence de discipline personnelle, leur brutalité et leur intention de nuire faisaient que des dommages-intérêts punitifs ou exemplaires s'imposaient. Cet appel est centré sur la question de la responsabilité du fait d'autrui de l'État fédéral en sa qualité d'employeur, sous l'angle des dommages-intérêts punitifs, dans le cadre des articles 3 et 10 de la *Loi sur la responsabilité de l'État*.

Arrêt: l'appel doit être rejeté.

Outre les dommages-intérêts accordés à titre de réparation, le demandeur dont l'action en blessures corporelles est fondée peut se voir accorder des dommages-intérêts punitifs, qu'il faut distinguer des dommages-intérêts majorés. Dommages proprement dits et dommages-intérêts majorés visent à indemniser le demandeur, et dommages-intérêts punitifs, à exprimer l'indignation de la justice et à décourager pareils agissements à l'avenir. Les dommages-intérêts majorés ne s'ajoutent pas aux dommages-intérêts généraux, mais en font partie; les circonstances aggravantes sont prises en considération et les dommages-intérêts généraux sont majorés en conséquence. Le juge de première instance a eu raison de conclure que l'État peut être condamné aux dommages-intérêts punitifs, puisque ceux-ci peuvent frapper une personne physique, à laquelle l'État est assimilé par application de l'article 3 de la *Loi sur la responsabilité de l'État*. La plupart des auteurs notent que de nos jours, les tribunaux de première instance, en cas de verdict de responsabilité du fait d'autrui, condamnent aux dommages-intérêts punitifs l'employeur qui n'a commis lui-même aucune faute, mais ces décisions ne sont pas convaincantes, et aucune juridiction d'appel ne s'est spécifiquement prononcée sur ce point. Cependant, les dommages-intérêts punitifs ne pourront être prononcés contre l'employeur que s'il y a au moins une certaine forme ou un certain degré de complicité ou d'agissements blâmables de sa part. Si la justification ultime des dommages-intérêts punitifs réside dans leur effet dissuasif, cet effet serait sans objet s'il n'y avait pas complicité de la part de l'employeur contre lequel on demande cette punition. Le demandeur doit prouver la complicité de l'employeur dans le délit avant que des dommages-intérêts punitifs ne soient prononcés contre celui-ci. Les indices d'absence de faute de la part du SCC ne suffisent pas pour prouver l'absence de complicité. Par contre, le manque de formation de l'escorte suffit pour établir la complicité. Les agents du SCC n'ont pas reçu une formation telle que la retenue raisonnable serait devenue une seconde nature, comme ils auraient dû la recevoir à titre d'employés entraînés à l'usage de la force. Le quantum des dommages-intérêts punitifs accordés—16 000 \$—est justifié bien que le juge de première instance ait commis une erreur en tenant compte du quantum des dommages-intérêts prononcés contre le SCC dans une affaire de 1988 alors que les faits de la cause en instance eurent lieu en 1985.

STATUTES AND REGULATIONS JUDICIALLY CONSIDERED

Crown Liability Act, R.S.C. 1970, c. C-38, s. 4(2).
Crown Liability Act, R.S.C., 1985, c. C-50, ss. 3, 10, 16, 17, 18, 19, 20.

CASES JUDICIALLY CONSIDERED

APPLIED:

LeBar v. Canada, [1989] 1 F.C. 603; (1988), 33 Admin. L.R. 107; 46 C.C.C. (3d) 103; 90 N.R. 5 (C.A.) (as to an award of punitive damages against the Crown); *Vorvis v. Insurance Corporation of British Columbia*, [1989] 1 S.C.R. 1085; (1989), 58 D.L.R. (4th) 193; [1989] 4 W.W.R. 218; 36 B.C.L.R. (2d) 273; 94 N.R. 321; *Norberg v. Wynrib*, [1992] 2 S.C.R. 226; (1992), 92 D.L.R. (4th) 449; [1992] 4 W.W.R. 577; 68 B.C.L.R. (2d) 29; 9 B.C.A.C. 1; 12 C.C.L.T. (2d) 1; 138 N.R. 81; 19 W.A.C. 1; *Swanson v. Canada (Minister of Transport)*, [1992] 1 F.C. 408; (1991), 80 D.L.R. (4th) 741; 7 C.C.L.T. (2d) 186; 124 N.R. 218 (C.A.).

DISTINGUISHED:

LeBar v. Canada, [1989] 1 F.C. 603; (1988), 33 Admin. L.R. 107; 46 C.C.C. (3d) 103; 90 N.R. 5 (C.A.) (as to fault attributed to directing mind of CSC *per se*); *Rookes v. Barnard*, [1964] A.C. 1129 (H.L.); *Evaniuk v. 79846 Manitoba Inc.* (1990), 68 Man. R. (2d) 306 (Q.B.).

AUTHORS CITED

American Law Institute. *Restatement on the Law of Contracts*, 2d. St. Paul, Minn.: American Law Institute Publishers, 1986. *f*

American Law Institute. *Restatement of the Law, Second - Torts* 2d. St. Paul, Minn.: American Law Institute Publishers, 1979.

Cherniak, Earl A. and Jerome R. Morse. "Aggravated, Punitive and Exemplary Damages in Canada" in *Special Lectures of the Law Society of Upper Canada, 1983: Torts in the 80's*. Don Mills, Ont.: De Boo, 1983. *g*

Cooper-Stephenson, Kenneth D. and Iwan B. Saunders. *Personal Injury Damages in Canada*. Toronto: Carswell Co. Ltd., 1981. *h*

Feldthusen, Bruce. "Recent Developments in the Canadian Law of Punitive Damages" (1990), 16 *Can. Bus. L.J.* 241.

Linden, Allen M. *Canadian Tort Law*, 5th ed. Toronto: Butterworths, 1993.

Ontario Law Reform Commission, *Report on Exemplary Damages*. Toronto: The Commission, 1991. *i*

Waddams, S. M. *The Law of Damages*. 2nd ed.. Aurora, Ont.: Canada Law Book, 1992.

APPEAL from a Trial Division decision ((1992), 54 F.T.R. 289 (F.C.T.D.)) awarding general and punitive damages for an assault committed against

LOIS ET RÈGLEMENTS

Loi sur la responsabilité de la Couronne, S.R.C. 1970, ch. C-38, art. 4(2).

Loi sur la responsabilité de l'État, L.R.C. (1985), ch. C-50, art. 3, 10, 16, 17, 18, 19, 20. *a*

JURISPRUDENCE

DÉCISIONS APPLIQUÉES:

LeBar c. Canada, [1989] 1 C.F. 603; (1988), 33 Admin. L.R. 107; 46 C.C.C. (3d) 103; 90 N.R. 5 (C.A.) (quant à la responsabilité de l'État en matière de dommages-intérêts punitifs); *Vorvis c. Insurance Corporation of British Columbia*, [1989] 1 R.C.S. 1085; (1989), 58 D.L.R. (4th) 193; [1989] 4 W.W.R. 218; 36 B.C.L.R. (2d) 273; 94 N.R. 321; *Norberg c. Wynrib*, [1992] 2 R.C.S. 226; (1992), 92 D.L.R. (4th) 449; [1992] 4 W.W.R. 577; 68 B.C.L.R. (2d) 29; 9 B.C.A.C. 1; 12 C.C.L.T. (2d) 1; 138 N.R. 81; 19 W.A.C. 1; *Swanson c. Canada (Ministre des Transports)*, [1992] 1 C.F. 408; (1991), 80 D.L.R. (4th) 741; 7 C.C.L.T. (2d) 186; 124 N.R. 218 (C.A.). *d*

DISTINCTION FAITE AVEC:

LeBar c. Canada, [1989] 1 C.F. 603; (1988), 33 Admin. L.R. 107; 46 C.C.C. (3d) 103; 90 N.R. 5 (C.A.) (quant à la faute imputable au dirigeant du SCC lui-même); *Rookes v. Barnard*, [1964] A.C. 1129 (H.L.); *Evaniuk v. 79846 Manitoba Inc.* (1990), 68 Man. R. (2d) 306 (B.R.).

DOCTRINE

American Law Institute. *Restatement on the Law of Contracts*, 2d. St. Paul, Minn.: American Law Institute Publishers, 1986.

American Law Institute. *Restatement of the Law, Second - Torts* 2d. St. Paul, Minn.: American Law Institute Publishers, 1979.

Cherniak, Earl A. and Jerome R. Morse. «Aggravated, Punitive and Exemplary Damages in Canada» in *Special Lectures of the Law Society of Upper Canada, 1983: Torts in the 80's*. Don Mills, Ont.: De Boo, 1983.

Commission de réforme du droit de l'Ontario, *Report on Exemplary Damages*. Toronto: La Commission, 1991.

Cooper-Stephenson, Kenneth D. and Iwan B. Saunders. *Personal Injury Damages in Canada*. Toronto: Carswell Co. Ltd., 1981. *h*

Feldthusen, Bruce. «Recent Developments in the Canadian Law of Punitive Damages» (1990), 16 *Rev. Can. D.C.* 241.

Linden, Allen M. *Canadian Tort Law*, 5th ed. Toronto: Butterworths, 1993.

Waddams, S. M. *The Law of Damages*. 2nd ed.. Aurora, Ont.: Canada Law Book, 1992.

APPEL contre une décision de la Section de première instance ((1992), 54 F.T.R. 289 (C.F. 1^{re} inst.)) accordant des dommages-intérêts proprement dits et

respondent while an inmate at Kingston Penitentiary. Appeal dismissed.

COUNSEL:

Gilles Villeneuve for appellant (defendant).

Fergus J. O'Connor for respondent (plaintiff).

SOLICITORS:

Deputy Attorney General of Canada for appellant (defendant).

O'Connor, Bailey & Napier, Kingston, Ontario, for respondent (plaintiff).

The following are the reasons for judgment rendered in English by

MACGUIGAN J.A.: This appeal raises the issue of the vicarious responsibility of the federal government, as employer, for punitive damages.

I

The appeal is taken against a judgment of Muldoon J. dated 1 June 1992, [(1992), 54 F.T.R. 289 (F.C.T.D.)], by which the appellant was ordered to pay the respondent \$3,600 in general damages and \$16,000 in punitive damages for an assault committed against him while an inmate at Kingston Penitentiary.

The respondent was serving a sentence for robbery and assault when, on 28 November 1985, he took as hostage a civilian employee of the Correctional Service of Canada (CSC). The hostage incident lasted nearly four hours, during which time the respondent cut the hostage's ear with a pair of scissors and threatened to kill him. The respondent was subdued by the CSC's Emergency Response Team (ERT), and, having sustained injuries to his face, was taken by ambulance to a general hospital.

The Trial Judge described what happened in the ambulance as follows (at page 295):

The plaintiff testified that three CSC guards and one of the two ambulance attendants boarded the rear compartment of the

des dommages-intérêts punitifs pour voies de fait sur la personne de l'intimé qui était détenu au pénitencier de Kingston. Appel rejeté.

a AVOCATS:

Gilles Villeneuve pour l'appelante (défenderesse).

Fergus J. O'Connor pour l'intimé (demandeur).

b PROCUREURS:

Le sous-procureur général du Canada pour l'appelante (défenderesse).

O'Connor, Bailey & Napier, Kingston (Ontario) pour l'intimé (demandeur).

c

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

d LE JUGE MACGUIGAN, J.C.A.: Cet appel est centré sur la question de la responsabilité du fait d'autrui de l'État fédéral en sa qualité d'employeur, sous l'angle des dommages-intérêts punitifs.

e

I

Cet appel est formé contre le jugement en date du 1^{er} juin 1992 [(1992), 54 F.T.R. 289 (C.F. 1^{re} inst.)] par lequel le juge Muldoon a ordonné à l'appelante de payer à l'intimé 3 600 \$ à titre de dommages-intérêts proprement dits, et 16 000 \$ à titre de dommages-intérêts punitifs pour des voies de fait commises sur la personne de l'intimé à l'époque où il était détenu au pénitencier de Kingston.

g

L'intimé y purgeait une peine pour vol qualifié et voies de fait quand, le 28 novembre 1985, il prit en otage un employé civil du Service correctionnel du Canada (SCC). Cette prise d'otage a duré près de quatre heures, durant lesquelles l'intimé a coupé une oreille de l'otage avec une paire de ciseaux et a menacé de le tuer. Il a été ensuite maîtrisé par l'équipe d'intervention tactique (EIT) du SCC et, ayant été blessé au visage, a été emmené en ambulance à l'hôpital général.

Le juge de première instance rapporte comme suit ce qui s'est passé à bord de l'ambulance (à la page 295):

j Dans son témoignage, le demandeur a affirmé que les trois gardiens du SCC et un des deux ambulanciers sont montés

vehicle where he lay naked, save for a covering blanket, strapped to a stretcher or gurney. He testified that, with the ambulance attendant "being so scared and unable to react in any kind of normal fashion" (Tr:24:) despite the plaintiff's silent pleas for help, the three CSC officers assaulted the plaintiff most painfully by twisting and cramping his left leg, by striking a blow with a hard, blunt object to his kidney area, by striking him full force upon his testicles, (Tr:23) and by pressing a baton, bat or club against the plaintiff's larynx (Tr:17).

Before the trial, the appellant admitted liability for the assault, and took disciplinary action against the three CSC officers involved. Penalties of \$3,500 and \$2,500 were assessed respectively against two officers, and the officer principally involved in the assault, who according to the respondent's testimony was also one of the ERT, was discharged from the CSC. However, the penalties imposed were grieved, and were reduced by the Public Service Staff Relations Board to a six-month suspension for the principal malefactor (which amounted to a financial penalty of approximately \$14,000) and to an approximate halving of the other penalties.

The Trial Judge's comment was as follows (at pages 299-300):

Mary Cassidy, who was the warden of Kingston Penitentiary at the material times, testified that she was unaware then or now of any rule, regulation, standing order or policy about whether a guard who has been in an altercation with a prisoner may, within a short time, be that prisoner's escort or a member of an escort team off the penitentiary premises (Tr. 98 & 99). Subject to exigencies of circumstances, of personnel availability and training, it would make good sense to prevent any CSC employee who was still "in a very riled-up, angry state" from performing escort duties in regard to an inmate offender, on or especially off, the penitentiary premises.

Indeed, whether CSC personnel do or do not believe that due processes of law are too inefficient, too slow or too lenient to punish inmate offenders, it is for the employer, the Crown, to insure that custodial staff are not turned loose upon inmates while such staff members are "in a very riled-up, angry state". That, or pay the price. Professionalism is realistically expected of such custodial staff and, while professional behaviour can always evince a dispassionate strictness, it must also evince self-control. Just as inmates who offend, (especially in such a bloody, ear-cutting savagery as did the hostage-taking, hostage-wounding plaintiff herein), must expect lawful restraint and lawful punishment, so also CSC personnel who offend, (especially in a maliciously assaultive manner), must expect to attract punishment to themselves and/or an extraordinary

dans le compartiment arrière du véhicule où il était couché nu, sous une couverture, attaché à une civière. Les trois agents du SCC lui auraient ensuite infligé des sévices en lui tordant la jambe gauche et en l'écrasant, en le frappant aux reins avec un objet contondant, en le frappant de toutes leurs forces dans les testicules (tr. p. 23) et en appuyant un bâton, une batte ou une matraque contre son larynx (tr. p. 17). Pendant tout ce temps, l'ambulancier [TRADUCTION] «avait eu tellement peur qu'il avait été incapable de réagir normalement» (tr. p. 24), malgré les appels au secours silencieux du demandeur.

Avant l'ouverture du procès, l'appelante a reconnu sa responsabilité pour les voies de fait et a pris des mesures disciplinaires contre les trois agents du SCC impliqués dans l'incident. Deux de ces agents se sont vu infliger une amende de 3 500 \$ et de 2 500 \$ respectivement, et celui qui a été le principal auteur des voies de fait et qui, d'après le témoignage de l'intimé, était aussi un membre de l'ERT, a été renvoyé du SCC. Les intéressés ayant fait un grief contre ces sanctions, la Commission des relations de travail dans la fonction publique a ramené le renvoi à une suspension de six mois pour le principal coupable (ce qui équivalait à une amende de 14 000 \$) et réduit de moitié les deux autres sanctions.

Le juge de première instance a fait l'observation suivante à propos de l'incident (aux pages 299 et 300):

Dans son témoignage, Mary Cassidy, la directrice du pénitencier de Kingston aux époques pertinentes, a affirmé qu'elle n'avait connaissance, alors ou maintenant, d'aucune règle, règlement, ordre permanent ou politique qui empêche un gardien d'escorter, seul ou en équipe, hors de l'enceinte du pénitencier, un prisonnier avec lequel il aurait eu un démêlé et ce, peu de temps après l'incident (tr. aux p. 98 et 99). Sous réserve des exigences de la situation, du personnel disponible et de leur formation, le bon sens voudrait que les employés du SCC qui sont encore «très en colère» soient empêchés d'escorter dans le pénitencier un détenu ayant commis une infraction et, surtout, de l'escorter hors des lieux.

En effet, quand bien même que les employés du SCC jugaient l'application régulière de la loi trop inefficace, trop lente ou trop laxiste pour punir les détenus auteurs d'infractions, il appartient à l'employeur, l'État, de veiller à ce que des gardiens «très en colère» ne soient pas lâchés contre les détenus, à défaut de quoi, il devra en payer le prix. Il est raisonnable de s'attendre à ce que les gardiens fassent preuve de professionnalisme. Or, bien que l'on s'attende à ce qu'un professionnel fasse toujours preuve de rigueur impartiale, il doit également manifester du sang-froid. Les détenus fautifs (surtout s'ils ont agi avec la sauvagerie sanglante pratiquée par le demandeur en l'espèce, en coupant l'oreille de son otage) doivent pouvoir s'attendre à être traités avec retenue et punis selon la loi. Pareillement, les employés fautifs du SCC (surtout

award of damages against the Crown, which alas, always means the taxpayers.

Here the court finds direct, advertent malice on the part of the Crown's employees. They wilfully applied painful and abusive force—utterly unnecessarily to the plaintiff's person.

On appeal, the appellant took issue only with the award of punitive damages. On this matter, Muldoon J. wrote (at pages 302-303 and 305):

It is beyond doubt that punitive or exemplary damages are called for. The defendant's servants' unprofessional lack of self-discipline, their brutality and thuggery, and their wilful malice cry out for punitive or exemplary damages. Some officials of a civilized state they were! Barbarity always harms the State and especially if the State's officials be the perpetrators. It is a pity that the taxpayers have to pay for the thuggish misbehaviour of Aitchison, Donahue and Hammond, when they themselves should be made to pay.

Warden Cassidy was absolutely correct in concluding that unnecessary force was applied. Indeed, she stated:

"A. Well, use of force is sometimes a very intricate [sic—'integral', (misspelled)] part of corrections management and the role of a Correctional Officer. Only that amount of force which is deemed necessary to ensure the safety or security of persons is acceptable in the performance of a Correctional Officer's duties.

In my view, when Mr. Peeters was already restrained, there was no amount of force that was acceptable during the escort trip to the hospital. And so, it was on the basis of the inappropriate conduct and the exercise of power, that I took the discipline rather than because injuries had been sustained." (Emphasis not in original text) (Tr:87)

Although the warden's attitude to that affair was wholly correct, she is not the government, the Crown, the Commissioner of Penitentiaries, or the Clerk of the Privy Council. It is apparent that the degree of self-restraint and professionalism needed to avoid, or never even to contemplate such brutal misbehaviour were not sufficiently inculcated upon the three perpetrators of the assault and battery inflicted on the plaintiff. Why do such persons—almost inevitably male persons—pervert their role by evincing such goonsquad machismo, which is always nothing more than cowardly brutality? That is not their

s'ils ont agi avec une violence malveillante), doivent s'attendre à être punis eux-mêmes ou engager la responsabilité délictuelle de l'État, qui pourra être condamné à payer des dommages-intérêts extraordinaires toujours, hélas, aux frais du contribuable.

En l'espèce, la Cour constate que les employés de l'État ont agi sciemment dans l'intention de nuire. Ils ont volontairement employé de la force abusive et injustifiée, contre le demandeur pour lui infliger de la douleur.

Cet appel porte uniquement sur les dommages-intérêts punitifs accordés par le juge Muldoon qui s'est prononcé à ce propos en ces termes (aux pages 302, 303 et 305):

Il est incontestable qu'il y a lieu d'adjudger des dommages-intérêts punitifs ou exemplaires en l'espèce. Le manque de professionnalisme dont ont fait preuve les préposés de la défenderesse par leur absence de discipline personnelle, leur brutalité, leur sauvagerie et leur intention de nuire font que des dommages-intérêts punitifs ou exemplaires s'imposent. Quel bel exemple de fonctionnaires d'un État civilisé! La barbarie fait toujours du tort à l'État, surtout si elle est le fait de ses fonctionnaires. Il est dommage que ce soit les contribuables qui doivent payer pour l'inconduite brutale d'Aitchison, de Donahue et de Hammond, lorsque ce sont eux qui devraient être obligés de payer.

La directrice avait tout à fait raison de conclure qu'une force injustifiée avait été employée. En effet, elle a déclaré ce qui suit:

«R. [TRADUCTION] Eh bien, l'emploi de la force est parfois "indissociable" de la gestion d'un établissement de correction et du rôle de l'agent correctionnel. Dans l'exécution de ses fonctions, l'agent correctionnel ne peut employer que la force jugée nécessaire pour assurer la sécurité des personnes.

À mon avis, puisque M. Peeters était déjà attaché, il était inacceptable d'employer la moindre force pendant qu'on l'escortait à l'hôpital. Par conséquent, c'est parce qu'il y avait eu conduite inappropriée et abus de pouvoir que j'ai pris des mesures disciplinaires et non parce que le détenu avait subi des blessures.» [Non souligné dans le texte original.] (tr. p. 87)

Bien que la directrice ait adopté une attitude irréprochable dans cette affaire, elle n'est ni le gouvernement, ni la Couronne, ni le Commissaire des pénitenciers, ni le greffier du Conseil privé. Il est évident que les trois auteurs des voies de fait commises contre le demandeur, n'ont jamais appris ce qu'était la maîtrise de soi et un professionnalisme nécessaires pour éviter qu'ils n'aient une inconduite aussi brutale, ou même envisagent de l'avoir. Pourquoi de tels individus—presque toujours des hommes—dénaturent-ils leur rôle en jouant les durs-à-cuire, ce qui ne traduit, dans tous les cas, que de la

duty. Why do they not just do it right? Because they are not well selected, trained and admonished by their employer, they engage in brutal criminal behaviour and, by their example, make mockery of and push into disrepute the notion of a professional, proficient correctional service.

The appellant argued that, in these circumstances, punitive damages could be assessed only against the individual servants of the Crown and not against the Crown itself.

II

A successful plaintiff in a personal injury case receives compensation in the form of an award of damages. However, in addition to the special and general damages of a compensatory nature payable in ordinary tort cases, a plaintiff may receive an award of punitive damages, a concept which must be carefully distinguished from that of aggravated damages.

In his comprehensive and definitive work, *Canadian Tort Law*, 5th ed., 1993, at pages 55-56, my colleague, Linden J.A. distinguishes aggravated damages from punitive or exemplary damages as follows:

There is authority for awards of "aggravated" damages as contrasted with "punitive" damages, the former being granted to compensate the plaintiff for the loss to dignity resulting from the defendant's malicious conduct, the latter being given to express the Court's outrage and in order to deter such conduct in the future. Mr. Justice La Forest has recently explained [*Norberg v. Wynrib*, [1992] 2 S.C.R. 226, 263-4] that "[aggravated damages may be awarded if the battery has occurred in humiliating or undignified circumstances". They are not awarded in addition to general damages, but as part of general damages. The "aggravating features" are taken into account by the court and the award of general damages is increased accordingly. Although these types of damages may overlap, they are distinguishable in that "punitive damages are designed to punish whereas aggravated damages are designed to compensate".

The Ontario Law Reform Commission in its *Report on Exemplary Damages*, 1991, at page 3,¹ assigns a broader meaning to "exemplary" damages than to

¹ This report is based on the Project Director's Report by Professor Bruce Feldthusen, which is substantially reproduced in his article, "Recent Developments in the Canadian Law of Punitive Damages" (1990), 16 *Can. Bus. L.J.* 241.

lâcheté et de la brutalité? Telle n'est pas leur fonction. Pourquoi ne peuvent-ils pas simplement faire leur travail correctement? Parce qu'ils n'ont pas été bien choisis, formés et réprimandés par leur employeur, ils se comportent comme des brutes criminelles et, par l'exemple qu'ils donnent, ils jettent le discrédit sur le Service correctionnel qui se veut sérieux et compétent.

L'appelante soutient que dans ces circonstances, les dommages-intérêts punitifs ne devraient frapper que les préposés de la Couronne à titre personnel, et non pas la Couronne elle-même.

II

Le demandeur dont l'action en blessures corporelles est jugée fondée reçoit des dommages-intérêts à titre de réparation. Cependant, outre les dommages-intérêts généraux ou spéciaux accordés à titre de réparation pour délit civil ordinaire, le demandeur peut se voir accorder des dommages-intérêts punitifs, qu'il faut veiller à distinguer des dommages-intérêts majorés.

Le traité complet et définitif de mon collègue le juge Linden, J.C.A., *Canadian Tort Law*, 5^e éd., 1993, aux pages 55 et 56, distingue dommages-intérêts majorés et dommages-intérêts punitifs ou exemplaires comme suit:

[TRADUCTION] Un courant jurisprudentiel fait la distinction entre dommages-intérêts «majorés» et dommages-intérêts «punitifs», les premiers visant à indemniser le demandeur de l'atteinte à sa dignité du fait des agissements défectueux du défendeur, et les seconds à exprimer l'indignation de la justice et à décourager pareils agissements à l'avenir. Le juge La Forest a expliqué dans une cause récente [*Norberg c. Wynrib*, [1992] 2 R.C.S. 226, page 263] que «des dommages-intérêts majorés peuvent être accordés si les voies de fait ont été commises dans des circonstances humiliantes ou portant atteinte à la dignité». Ils ne s'ajoutent pas aux dommages-intérêts généraux, mais en font partie. Les «circonstances aggravantes» sont prises en considération et les dommages-intérêts sont majorés en conséquence. Il pourrait y avoir chevauchement, mais on peut distinguer les deux: «les dommages-intérêts punitifs visent à punir alors que les dommages-intérêts majorés ont pour but d'indemniser».

Pour sa part, la Commission de réforme du droit de l'Ontario, dans son *Report on Exemplary Damages*, 1991, à la page 3¹, assigne à dommages-intérêts

¹ Ce rapport est basé sur celui du professeur Bruce Feldthusen, directeur du projet, qui a été substantiellement reproduit dans son article «Recent Developments in the Canadian Law of Punitive Damages» (1990), 16 *Rev. Can. D.C.* 241.

“punitive” damages: the former refers to all damages other than compensatory damages, the latter only to situations in which the retributive rationale dominates. However, in the present context there is no reason to distinguish between them, and I have utilized the word “punitive” since it is, I believe, the more commonly used term.

The appellant’s initial contention was that punitive damages cannot be imposed against the Crown pursuant to sections 3 and 10 of the *Crown Liability Act*, R.S.C., 1985, c. C-50,² the relevant parts of which read as follows:

3. The Crown is liable in tort for the damages for which, if it were a private person of full age and capacity, it would be liable

(a) in respect of a tort committed by a servant of the Crown;

10. No proceedings lie against the Crown by virtue of paragraph 3(a) in respect of any act or omission of a servant of the Crown unless the act or omission would apart from the provisions of this Act have given rise to a cause of action in tort against that servant or the servant’s personal representative.

Punitive damages, so the appellant’s argument ran, are explicitly mentioned only in Part II of the Act (sections 16-20) which deals with the invasion of privacy by the interception of private communications, and therefore sections 3 and 10, which are contained in Part I, ought not to be interpreted to allow them. However, a reading of Part II would suggest that the only reason punitive damages are specifically mentioned in that Part is to limit Crown liability for such damages to “an amount not exceeding five thousand dollars” (section 18). Since there is no such limitation in Part I, to my mind that indicates that punitive damages are available without a specific cap under sections 3 and 10.

The Trial Judge held that the clear wording of the Act establishes the possibility of punitive damages

² At the time the events took place in 1985, the law in effect was the *Crown Liability Act*, R.S.C. 1970, c. C-38, but the successor Act was in effect by the time the action was heard and it was the Act referred to by both counsel on the appeal. In substance, the relevant provisions are the same. However, in the 1970 Act what is now s. 10 was then s. 4(2).

«exemplaires» un sens plus large que dommages-intérêts «punitifs»: les premiers s’entendent de toutes catégories de dommages-intérêts qui ne visent pas à indemniser, les seconds ne visent qu’à punir. Il n’y a cependant en l’espèce aucune raison de les distinguer, et j’ai parlé de dommages-intérêts «punitifs» puisqu’il me semble que ce terme est le plus courant.

Le premier argument proposé par l’appelante, c’est que la Couronne est protégée des dommages-intérêts punitifs par application des articles 3 et 10 de la *Loi sur la responsabilité de l’État*, L.R.C. (1985), ch. C-50², dont voici les dispositions applicables:

3. En matière de responsabilité civile délictuelle, l’État est assimilé à une personne physique, majeure et capable, pour:

a) les délits civils commis par ses préposés.

10. L’État ne peut être poursuivi, sur le fondement de l’alinéa 3a), pour les actes ou omissions de ses préposés que lorsqu’il y a lieu en l’occurrence, compte non tenu de la présente loi, à une action en responsabilité civile délictuelle contre leur auteur ou ses représentants.

Selon l’appelante, les dommages-intérêts punitifs ne sont expressément prévus que dans la partie II de cette Loi (articles 16 à 20), relative à l’atteinte à la vie privée par l’interception des communications privées; il s’ensuit qu’il ne faut pas interpréter les articles 3 et 10, qui se trouvent dans la partie I, comme en prévoyant la possibilité. Cependant, on peut conclure d’une lecture de la partie II que la seule raison pour laquelle les dommages-intérêts punitifs y figurent expressément, c’est que la Loi limite la responsabilité de l’État dans les cas prévus à un montant «maximal de cinq mille dollars» (article 18). L’omission de cette limitation dans la partie I signifie à mon avis que les dommages-intérêts punitifs peuvent être accordés sans plafonnement dans le cadre des articles 3 et 10.

Le juge de première instance conclut que le libellé sans équivoque de la Loi permet de prononcer des

² Au moment où ces incidents eurent lieu en 1985, la loi en vigueur était la *Loi sur la responsabilité de la Couronne*, S.R.C. 1970, ch. C-38, mais celle qui était en vigueur au moment du procès, c’était la *Loi sur la responsabilité de l’État* qui l’a remplacée, et c’est elle que les avocats de part et d’autre citent en appel. Cependant, ce qui est maintenant l’art. 10 était l’art. 4(2) de l’ancienne Loi.

against the Crown, since such damages are available against the private persons to whose position the Crown is assimilated (at page 306):

There is no exception in the Act either for punitive and exemplary damages per se, nor in contemplation of the notion of respondeat superior, nor yet again in relation to the departmental nature of emanations of the government in which the three miscreants of the C.S.C. operate at a different level from the warden or the commissioner of the penitentiaries and at a far remove from the Solicitor General, Treasury Board or the Privy Council Office. Section 10 does nothing to dilute the normalcy of the notion of awarding such damages against the Crown.

I agree entirely with these words of the Trial Judge. Moreover, that the Crown can be subject to punitive damages may also be inferred, as the Trial Judge said, from the decision of this Court in *LeBar v. Canada*, [1989] 1 F.C. 603.

The appellant's next argument was that an employer, or at least the Crown as employer, cannot be subject to punitive damages where it is blameless, even if the employees' conduct was blameworthy.

The commentators generally acknowledge that the courts presently hold employers vicariously liable for punitive damages without fault on their part, but question whether that is a desirable rule. Thus Earl A. Cherniak, Q.C. and Jerome R. Morse, "Aggravated, Punitive and Exemplary Damages in Canada" in *Special Lectures of the Law Society of Upper Canada, 1983: Torts in the 80's*, p. 151 at page 199, state:

When an employee is guilty of conduct which attracts exemplary or punitive damages, is the employer vicariously liable for such damage? The short answer appears to be "yes" where the employee is acting in the course of his employment, but the rationale for same has not yet been developed in any detail. *Munro v. Toronto Sun et al.* (1982), 21 C.C.L.T. 261 (Ont. H.C.J.), is the most recent reported decision on point. The defendant newspaper was held vicariously liable for its employee's wrongful conduct obligating the employer to respond to an award of punitive damages to the plaintiff in the amount of \$25,000. J. Holland, J. held, at page 306: "It is . . . an appropriate case in which to award punitive damages against Ramsay and Raguly [the employees] and to provide that the corporate defendant [the employer] be vicariously liable therefor".

dommages-intérêts punitifs contre l'État, puisqu'ils peuvent frapper une personne physique, à laquelle l'État est assimilé (à la page 306):

La Loi ne prévoit pas d'exception pour les dommages-intérêts punitifs et exemplaires à proprement parler. Elle ne limite pas l'application du principe *respondeat superior*. Elle ne prévoit pas non plus d'exception du fait que les trois scélérats du SCC ne sont pas au même niveau hiérarchique que la directrice de l'établissement ou le Commissaire des pénitenciers, ou encore moins du solliciteur général, du Conseil du Trésor ou du Bureau du Conseil privé. L'article 10 ne crée aucun régime d'exception au principe voulant que l'État puisse être condamné à de tels dommages-intérêts.

Je partage cette conclusion du juge de première instance. Au surplus, comme il l'a fait remarquer, l'arrêt *LeBar c. Canada*, [1989] 1 C.F. 603, de notre Cour permet de conclure que l'État peut être condamné aux dommages-intérêts punitifs.

Le deuxième argument proposé par l'appelante est que l'employeur, ou du moins l'État employeur, ne peut être condamné aux dommages-intérêts punitifs s'il n'a commis aucune faute, lors même que les agissements de ses employés sont répréhensibles.

La plupart des auteurs notent que de nos jours, la justice, en cas de verdict de responsabilité du fait d'autrui, condamne aux dommages-intérêts l'employeur qui n'a commis lui-même aucune faute, mais ils mettent en doute le bien-fondé d'une telle règle. C'est ainsi que MM. Earl A. Cherniak, c.r., et Jerome R. Morse, écrivent dans «Aggravated, Punitive and Exemplary Damages in Canada», *Special Lectures of the Law Society of Upper Canada, 1983: Torts in the 80's*, p. 151, en page 199:

[TRADUCTION] Lorsqu'un employé est coupable d'agissements justifiant des dommages-intérêts exemplaires ou punitifs, l'employeur en est-il indirectement responsable? Il semble que la réponse brève soit «oui» si l'employé a commis le délit dans l'exercice de ses fonctions, mais le fondement du principe n'a fait encore l'objet d'aucune élaboration détaillée. La décision publiée la plus récente en la matière est *Munro v. Toronto Sun et al.* (1982), 21 C.C.L.T. 261 (H.C. Ont.). Il a été jugé que le journal défendeur était indirectement responsable des agissements répréhensibles de ses employés et, de ce fait, tenu à payer 25 000 \$ de dommages-intérêts punitifs au demandeur. Le juge Holland a conclu en ces termes, page 306: «Il s'agit bien . . . d'un cas où il y a lieu de prononcer les dommages-intérêts punitifs contre Ramsay et Raguly [les employés] et d'en tenir la compagnie défenderesse [l'employeur] indirectement responsable».

In *Dalsin v. T. Eaton Co.* [(1975), 63 D.L.R. (3d) 565, [1976] W.W.R. 28 (Alta Dist. Ct.)], punitive damages were awarded against the employer for the wrongful acts of its employee.

There has been academic criticism of such an approach. This criticism contends that the purpose of the award to punish is not accomplished when someone other than the wrongdoer must respond to the award.

The Ontario Law Reform Commission, in its *Report on Exemplary Damages*, at page 57, citing the same two cases, says:

In Canada it appears that the courts will hold employers vicariously liable for punitive damages; that is, employers will be held liable, without fault, for punitive damages awarded against an employee acting in the course of employment. The case for and against doing so has not received attention expressly. It is often unclear whether employer liability is truly vicarious, or whether it would satisfy the complicity test, discussed below. Moreover, a principled resolution of this issue depends, to a large extent, on the purpose of the award, since the arguments differ for compensation and deterrence on the one hand, and punishment on the other.

It would appear that the various jurisdictions in the United States are divided on the issue. Some follow the ordinary *respondeat superior* rule, while others follow a variation of the complicity rule, which requires managerial authorization or ratification, or reckless hiring or retention of an unfit employer. Scholars are also divided on the issue. Again, this is complicated by the multiple purposes served by the awards there.

Professors Kenneth D. Cooper-Stephenson and Iwan B. Saunders, *Personal Injury Damages in Canada*, 1981, at pages 705-707, are opposed to employers' vicarious liability for punitive damages without fault:

Where an employer is vicariously liable for losses caused by an employee acting within the scope of employment, is he additionally liable for exemplary damages levied against the employee, or which would have been levied had the employee himself been sued? Most Canadian decisions appear to hold, without discussion, that he is. But why extend the doctrine of vicarious liability to exemplary awards as well as compensatory? The employer is blameless. It is the employee who merits sanction, not his employer. It is no argument that the employer will likely be solvent whereas the employee will likely not. While the entrepreneur theory can justify vicarious liability for compensatory damages, it cannot justify such liability for punitive damages.

Dans *Dalsin v. T. Eaton Co.* [(1975), 63 D.L.R. (3d) 565, [1976] W.W.R. 28 (Alta Dist. Ct.)], des dommages-intérêts punitifs ont été prononcés contre l'employeur en raison des agissements répréhensibles de son employé.

Cette approche a été critiquée par des professeurs de droit, aux yeux desquels le but qui est de punir par des dommages-intérêts n'est pas atteint lorsque quelqu'un d'autre doit les verser au lieu du coupable.

Dans son *Report on Exemplary Damages*, à la page 57, la Commission de réforme du droit de l'Ontario, citant les deux décisions susmentionnées, fait remarquer ce qui suit:

[TRADUCTION] Au Canada, les tribunaux tiendront l'employeur pour indirectement responsable en matière de dommages-intérêts punitifs, c'est-à-dire qu'en l'absence de toute faute de sa part, l'employeur est tenu aux dommages-intérêts punitifs prononcés contre un employé pour un acte accompli dans l'exercice de ses fonctions. Les arguments pour et contre cette solution n'ont pas retenu publiquement l'attention. Dans bien des cas on ne sait pas si la responsabilité de l'employeur est vraiment la responsabilité du fait d'autrui, ou si elle doit réunir les éléments constitutifs de la complicité, que nous examinerons plus loin. D'ailleurs, une résolution rationnelle de la question dépend dans une grande mesure du but poursuivi, car les arguments ne sont pas les mêmes pour la réparation et la dissuasion d'une part, et la punition de l'autre.

Les diverses juridictions américaines sont divisées sur cette question. Certaines suivent la règle *respondeat superior*, alors que d'autres appliquent une variante de la règle de la complicité, qui pose pour condition nécessaire l'autorisation ou la ratification du supérieur, ou l'engagement ou le maintien insouciant d'un employé n'ayant pas les qualités requises. Les auteurs sont également divisés sur cette question, qui est encore compliquée par la multitude des buts visés.

Les professeurs Kenneth D. Cooper-Stephenson et Iwan B. Saunders, dans leur ouvrage *Personal Injury Damages in Canada*, 1981, aux pages 705 à 707, s'opposent à la conception de la responsabilité de l'employeur du fait d'autrui et sans faute de sa part:

[TRADUCTION] Lorsqu'un employeur est indirectement responsable du préjudice causé par son employé dans l'exercice de ses fonctions, est-il responsable en sus des dommages-intérêts exemplaires prononcés contre l'employé, ou qui auraient été prononcés si celui-ci avait été poursuivi lui-même? La plupart des décisions canadiennes répondent à cette question par l'affirmative, sans autre discussion. Mais pourquoi étendre la doctrine de la responsabilité du fait d'autrui aux dommages-intérêts exemplaires comme aux dommages-intérêts proprement dits? L'employeur n'a commis aucune faute. C'est l'employé qui mérite d'être puni, non pas son employeur. Il est indiscutable que l'employeur aura probablement les moyens de payer alors que l'employé n'aura probablement pas l'argent nécessaire. Si la théorie de l'entrepreneur peut justifier la responsabilité du fait d'autrui en matière de dommages-intérêts

Moreover, a punitive sum which is defrayed by the employer can scarcely punish or deter the employee, or others like him. So why make employers pay?

There are a number of possible responses. The stock response is that vicarious liability for exemplary damages will serve to encourage good management, by inducing employers to take greater care in the selection, training and supervision of employees. Furthermore, exemplary awards can punish employers for ordering, participating in, or ratifying the employee's misconduct. But both responses themselves incur rejoinders. In the first place, neither proposition supports the automatic imposition of punitive damages on employers in every case. Punitive damages should not be imposed unless poor management or complicitous behaviour is substantiated in fact. As a matter of basic legal principle, no one should be punished (fined) unless proven guilty.

In summary, arguably an employer ought never to be vicariously liable for exemplary damages assessed on account of his employee's misconduct. Vicarious liability would be unjust in principle (because the employer is blameless) and pointless in practice (because the employee will get off scot-free). The one plausible justification in some cases is to encourage employers to sanction their employees themselves, where they are more favourably placed than the legal system to do so effectively. On the other hand, where evidence establishes that the employer himself merits punishment (for complicity in the employee's wrongdoing) or deterrence (against inferior management techniques), punitive damages may justifiably be assessed against him personally, provided that the plaintiff was a victim of the punishable behaviour and that the proposed quantum is adequate to achieve the intended purpose.

Professor S. M. Waddams, *The Law of Damages*, 2nd ed., 1991, paragraph 11.400, at page 11-23, states squarely that "[a]s the purpose of exemplary damages is to punish and deter conduct of which the court disapproves, there cannot be any justification for making such an award against persons who have acted innocently." However, he reluctantly accepts, paragraph 11.420, at page 11-25, that "in practice, exemplary damages have sometimes been awarded against corporations on the basis of the misconduct of employees whenever the same misconduct justifies holding the corporation liable for compensatory damages."

proprement dits, elle ne la justifie pas à l'égard des dommages-intérêts punitifs.

Qui plus est, la sanction monétaire qui frappe l'employeur ne peut guère punir l'employé ni servir d'avertissement à d'autres. Pourquoi donc faire payer l'employeur?

Diverses réponses sont possibles. La réponse standard est que la responsabilité indirecte en matière de dommages-intérêts exemplaires servira à encourager la bonne gestion, en poussant les employeurs à faire davantage attention dans l'engagement, la formation et la surveillance de leurs employés. En outre, les dommages-intérêts exemplaires peuvent punir les employeurs qui auront ordonné, partagé ou ratifié les actes répréhensibles de leurs employés. Ces deux réponses ne sont pas sans réplique. En premier lieu, ni l'un ni l'autre argument ne préconise l'application systématique de dommages-intérêts punitifs contre l'employeur dans tous les cas. Il ne faut pas les prononcer sauf preuve de mauvaise gestion ou de complicité. Selon les règles de droit fondamentales, personne ne peut être puni (soumis à une amende) sans que la preuve de sa culpabilité ait été faite.

En bref, un employeur ne devrait jamais être tenu indirectement responsable des dommages-intérêts exemplaires en raison de la faute de son employé. La responsabilité du fait d'autrui serait injuste sur le plan des principes (puisque l'employeur n'a commis aucune faute) et inutile dans les faits (puisque l'employé s'en sort indemne). La seule justification plausible dans certains cas est qu'elle encourage l'employeur à sanctionner lui-même l'employé, car il est mieux placé que la justice pour le faire. D'autre part, quand il est prouvé que l'employeur lui-même mérite la punition (pour complicité dans les actes répréhensibles de l'employé) ou la sanction préventive (contre les techniques inférieures de gestion), les dommages-intérêts punitifs peuvent être justifiés contre lui personnellement, à condition que le demandeur soit une victime des actes punissables et que le quantum envisagé soit suffisant pour atteindre le résultat voulu.

Le professeur S. M. Waddams, dans *The Law of Damages*, 2^e éd., 1991, paragraphe 11,400, à la page 11-23, affirme catégoriquement que: [TRADUCTION] «puisque les dommages-intérêts punitifs visent à punir et à décourager les comportements que la justice réproouve, il n'y a aucune justification à les prononcer contre des gens qui ont agi en toute innocence». Il reconnaît cependant, à contre-cœur, au paragraphe 11,420, à la page 11-25, que: [TRADUCTION] «dans les faits, des dommages-intérêts exemplaires ont été dans certains cas prononcés contre des compagnies en raison de la faute des employés, si cette faute justifie de tenir la compagnie responsable des dommages-intérêts proprement dits».

In the light of the present state of the law, this Court has effectively a *tabula rasa* on which to write. Not only are there no appellate decisions directly on point, but such law as there is from trial courts is too sketchily reasoned to be persuasive. The learned Trial Judge in the case at bar relied on this Court's decision in *LeBar*. But *LeBar* is silent on the precise point whether punitive damages can be attributable to a blameless employer, since the whole context of that case, where the Government failed to release a penitentiary inmate on the release date calculated in accordance with a declaratory judgment issued in another case, makes it clear that the decision was made at a managerial level, so that the Government was on the facts not blameless. As the appellant's factum in the case at bar put it, *LeBar* can be distinguished on the basis that it concerned an "institutional decision" of the CSC whereby fault can be attributed to the directing mind of the CSC *per se*.

Some guidance may perhaps be found from the recent decision of the Supreme Court of Canada in *Vorvis v. Insurance Corporation of British Columbia*, [1989] 1 S.C.R. 1085. *Vorvis* established that the limited view taken of punitive damages in the United Kingdom in *Rookes v. Barnard*, [1964] A.C. 1129 (H.L.),³ is not the law in Canada since punitive damages apply generally, in contract as well as in tort. McIntyre J. stated for the majority, at pages 1107-1108:

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

³ Liability for punitive damages was fitted within the confines of *Rookes v. Barnard* by this Court in *LeBar*, which was decided the year before *Vorvis*. Nevertheless, *LeBar*'s authority is not affected by the abandonment of *Rookes v. Barnard*'s limitations on punitive damages, but rather rendered *a fortiori*.

Vu l'état actuel du droit en la matière, aucun magistrè ne s'impose aux conclusions de la Cour en l'espèce. Non seulement aucune juridiction d'appel ne s'est spécifiquement prononcée sur ce point, mais encore les raisonnements des tribunaux de première instance sont trop incomplets pour être convaincants. En l'espèce, le juge de première instance a cité l'arrêt *LeBar* de notre Cour, mais cet arrêt est précisément muet sur la question de savoir si des dommages-intérêts punitifs peuvent être prononcés contre un employeur qui n'a commis aucune faute, car il ressort des faits de cette dernière cause, où les autorités gouvernementales n'ont pas libéré un détenu à la date fixée conformément au jugement déclaratoire rendu dans une autre instance, que la décision a été prise au niveau de la direction, ce qui fait que d'après les faits mêmes, ces autorités n'étaient pas sans reproche. Comme l'a souligné l'appelante en l'espèce dans son mémoire, on peut distinguer l'affaire en instance de la cause *LeBar* qui portait sur une décision prise par le SCC lui-même, et dont la faute pouvait être imputée au dirigeant du SCC en tant que tel.

Nous pourrions peut-être nous guider dans une certaine mesure sur l'arrêt rendu récemment par la Cour suprême du Canada, *Vorvis c. Insurance Corporation of British Columbia*, [1989] 1 R.C.S. 1085, selon lequel la conception limitée des dommages-intérêts punitifs qu'illustre au Royaume-Uni l'arrêt *Rookes v. Barnard*, [1964] A.C. 1129 (H.L.)³ n'est pas la règle de droit en vigueur au Canada, puisque les dommages-intérêts punitifs s'appliquent sans distinction, en matière de contrats ou de délits civils. Prononçant le jugement de la majorité, le juge McIntyre a tiré cette conclusion en pages 1107 et 1108:

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 essentiellement 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 mérité, selon toute norme raisonnable, d'être condamné et puni.

³ L'arrêt *LeBar* de cette Cour, rendu l'année qui précédait *Vorvis*, analysait la responsabilité en matière de dommages-intérêts punitifs dans les limites de *Rookes v. Barnard*. Néanmoins, sa valeur jurisprudentielle n'est pas affectée par l'abandon des limites fixées par *Rookes v. Barnard* aux dommages-intérêts punitifs, mais affirmée *a fortiori*.

McIntyre J. also emphasized, at page 1106, that the only basis for the imposition of punitive damages "must be a finding of the commission of an actionable wrong which caused the injury complained of by the plaintiff." He also referred with approval to the American Law Institute's *Restatement of the Law of Contracts*, 2nd ed., as to when punitive damages are recoverable for breach of contract.

It would be useful at this point to turn to the American Law Institute's proposal on punitive damages in *Restatement of the Law, Second—Torts 2d*, 1979⁴:

§ 909. Punitive Damages Against a Principal

Punitive damages can properly be awarded against a master or other principal because of an act by an agent if, but only if,

- (a) the principal or a managerial agent authorized the doing and the manner of the act, or
- (b) the agent was unfit and the principal or a managerial agent was reckless in employing or retaining him, or
- (c) the agent was employed in a managerial capacity and was acting in the scope of employment, or
- (d) the principal or a managerial agent of the principal ratified or approved the act.

In this proposal the American Law Institute, like the Canadian authors I have cited, comes down on the side of an award of punitive damages against an employer only where there is some kind of complicity on the part of the employer. This complicity may be direct, as where the doing and the manner of the servant's act was authorized (subsection (a)) or subsequently ratified (subsection (d)), or was at a managerial level such that the act must be taken to have been the act of the employer (subsection (c)). Responsibility may also be indirect, such as where the employer recklessly employed an unfit person (subsection (b)).

In my opinion, the last-mentioned category of indirect responsibility is too narrowly drawn. The employer ought equally to be responsible in punitive

⁴ This section is duplicated by s. 217C of the *Restatement, Second, of Agency*.

Le juge McIntyre a aussi souligné, en page 1106, que l'octroi des dommages-intérêts punitifs «ne peut se justifier [que] 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». Il a également cité avec approbation le texte *Restatement of the Law of Contracts*, 2^e éd., de l'American Law Institute, sur les cas où il y a des dommages-intérêts punitifs pour rupture de contrat.

Il serait utile, à ce stade de l'analyse, de voir ce que propose l'American Law Institute en matière de dommages-intérêts punitifs, dans son *Restatement of the Law, Second—Torts 2d*, 1979⁴:

[TRANSDUCTION] § 909. Dommages-intérêts punitifs contre l'employeur

Les dommages-intérêts punitifs peuvent être prononcés à bon droit contre l'employeur ou autre mandant en raison d'un acte d'un employé, uniquement dans l'un des cas suivants:

- a) l'employeur ou son délégué a autorisé l'accomplissement de l'acte ou la manière dont celui-ci a été accompli,
- b) l'employé n'avait pas les qualités requises, et l'employeur ou son représentant a fait preuve d'insouciance en l'engageant ou en le gardant à son service,
- c) l'employé occupait un poste de direction et agissait dans l'exercice de ses fonctions,
- d) l'employeur ou son représentant a ratifié ou approuvé l'acte.

Dans cette proposition, l'American Law Institute, tout comme les auteurs canadiens cités *supra*, préconise l'octroi des dommages-intérêts punitifs contre l'employeur dans le cas où il y a une certaine complicité de sa part. Cette complicité peut être directe, comme dans le cas où il a autorisé l'accomplissement de l'acte délictueux ou la manière dont celui-ci a été accompli (alinéa a)), où il l'a ratifié après coup (alinéa d)), où l'acte a été accompli à un niveau de direction tel qu'il doit être considéré comme le fait de l'employeur (alinéa c)). La complicité peut être indirecte, comme dans le cas où l'employeur a fait preuve d'insouciance en engageant un employé qui n'a pas les qualités requises (alinéa b)).

À mon avis, cette dernière catégorie de complicité indirecte est trop restrictive. Il faut aussi tenir l'employeur responsable de dommages-intérêts punitifs

⁴ Cet article est le même que l'art. 217C du *Restatement, Second, of Agency*.

damages where the employee's training is inadequate for the task assigned and this lack of training is found to be relevant to the tort committed. Such a factor may not, perhaps, be so important in the case of a private employer as in that of a government, which has, for example, employees who are specifically trained to use force as part of their employment.

That being said, and taking the *Restatement's* examples as illustrative rather than definite, I am inclined to the view that, for the awarding of punitive damages against an employer, there must have been at least some form or some degree of complicity or blameworthiness on the part of the employer.

I would not only agree with the Ontario Law Reform Commission, *Report on Exemplary Damages*, at page 85, that "there is no compelling reason to distinguish public authorities from private employers for the purpose of vicarious liability", but I would add that in the light of section 3 of the *Crown Liability Act* such a distinction does not seem possible at the federal level.

Even an employer who is entirely innocent of a servant's tort can be vicariously liable for compensatory damages for that fault, if only because there may be a social interest in allocating the cost of tortious conduct to a party that can bear them. This is true even of aggravated damages, since they are still compensatory. As La Forest J. put it in *Norberg v. Wynrib*, [1992] 2 S.C.R. 226, at page 264 "[a]lthough aggravated damages will frequently cover conduct which could also be the subject of punitive damages . . . the two types of damages are distinguishable; punitive damages are designed to punish whereas aggravated damages are designed to compensate."

In the case of all compensatory damages, employers are unable to escape liability by attempting to distinguish between the doing of the acts they authorized and the tortious manner in which their servants may have carried them out. The employers' authori-

dans le cas où l'employé n'a pas reçu la formation suffisante pour le travail dont il est chargé et où il est jugé que ce manque de formation a un rapport avec le préjudice causé. Pareil facteur n'est peut-être pas aussi important dans le cas d'un employeur du secteur privé que dans le cas du gouvernement, qui a par exemple des employés spécialement entraînés à faire usage de la force dans leur travail.

Cela dit, et considérant que les cas cités dans le *Restatement* ont valeur d'illustrations et non pas de règles définitives, je suis enclin à penser que les dommages-intérêts punitifs ne pourront être prononcés contre l'employeur que s'il y a au moins une certaine forme ou un certain degré de complicité ou d'agissements blâmables de sa part.

Non seulement je partage la conclusion de la Commission de réforme du droit de l'Ontario dans son *Report on Exemplary Damages*, à la page 85, que [TRADUCTION] «il n'y a, en matière de responsabilité du fait d'autrui, aucune raison impérieuse de distinguer autorités publiques et employeurs du secteur privé», mais j'ajouterais encore qu'à la lumière de l'article 3 de la *Loi sur la responsabilité de l'État*, pareille distinction doit être écartée au niveau fédéral.

Même l'employeur qui est entièrement innocent du délit de son employé peut être tenu aux dommages-intérêts proprement dits pour cause de responsabilité du fait d'autrui, ne serait-ce que parce qu'il est peut-être conforme à l'intérêt de la société de faire supporter le coût du délit par la partie qui en a les moyens. De même les dommages-intérêts majorés, puisqu'ils visent en fin de compte à indemniser. Comme l'a fait remarquer le juge La Forest dans *Norberg c. Wynrib*, [1992] 2 R.C.S 226, à la page 264; «[m]ême s'il arrive fréquemment que des dommages-intérêts majorés soient accordés à l'égard d'une conduite qui pourrait également justifier l'attribution de dommages-intérêts punitifs, les deux types de dommages-intérêts peuvent être distingués; les dommages-intérêts punitifs visent à punir alors que les dommages-intérêts majorés ont pour but d'indemniser».

Dans tous les cas de dommages-intérêts proprement dits, l'employeur ne peut se soustraire à la responsabilité par un *distinguo* qui sépare l'accomplissement de l'acte qu'il a autorisé, de la manière délictuelle dont l'employé a pu accomplir cet acte. Il

zation of the mere doing of acts is sufficient; they can escape liability only if the acts themselves were unauthorized and were "frolics" on the servants' parts.

But there is something different about punitive damages, which have a criminal-law-like aspect, even if the fines are intended, not for the state's coffers, but for injured plaintiffs. However, such damages could not be socially and legally justifiable if they were merely punishment for punishment's sake. They must be deterrent as well as retributive, if they are not to be wholly assimilated to criminal law. As Madam Justice McLachlin put it in *Norberg v. Wynrib*, *supra*, at pages 299-300:

Punitive damages are awarded, not for the purpose of compensating the victim for her loss, but with a view to punishing the wrongdoer and deterring both him and others from engaging in similar conduct in the future. [Emphasis added.]

Linden J.A. memorably expressed the same thought in this Court in *Swanson v. Canada (Minister of Transport)*, [1992] 1 F.C. 408 (C.A.), at page 426, when he said that government officials charged with the duty of maintaining public safety "must learn that negligence, like crime, does not pay."

If, as I am convinced, punitive damages must ultimately be justified on the basis of deterrence, there can be no possibility of a deterrent effect if there is no complicity by employers against whom punitive awards are sought. I am therefore led to the conclusion that an employer's complicity in the tortious situation must be established by a plaintiff before punitive damages can be awarded against that employer.

III

In the case at bar the appellant maintained that the Crown's conduct as employer was blameless for the following six reasons: (a) the three correctional officers were strictly punished; (b) CSC directives on "The Use of Force and Firearms" (issued January 1, 1985), "Criminal Code Authority for the Use of Force" (issued February 29, 1984) were issued and circulated; (c) each correctional officer has an obligation to familiarize him/herself with these directives; (d) each corrections institution must prepare a contin-

suffit que l'employeur ait autorisé l'accomplissement de l'acte; il ne peut échapper à la responsabilité que si cet acte n'a pas été autorisé ou représentait une «gaminerie» de la part de l'employé.

a Cependant, les dommages-intérêts punitifs présentent une certaine différence en ce sens qu'ils ont un côté pénal, bien que l'amende ne soit pas destinée aux coffres de l'État, mais au demandeur qui a subi un préjudice. Néanmoins, ils ne sauraient être socialement ou juridiquement justifiables s'ils ne visaient qu'à punir. Il faut qu'ils aient un effet dissuasif autant que pénal, sous peine de tomber entièrement dans le domaine du droit pénal. Ainsi que l'a fait remarquer c Madame le juge McLachlin dans *Norberg c. Wynrib*, *op. cit.*, à la page 299:

d Les dommages-intérêts punitifs ont pour but non pas d'indemniser la victime, mais de punir l'auteur du préjudice et de dissuader ce dernier, ainsi que tout autre, d'accomplir de tels actes à l'avenir. [Non souligné dans le texte.]

e Le juge Linden, J.C.A. a exprimé de façon mémorable la même réflexion dans *Swanson c. Canada (Ministre des Transports)*, [1992] 1 C.F. 408 (C.A.), en page 426, en disant que les fonctionnaires chargés du maintien de la sécurité publique «doivent apprendre que la négligence, tout comme le crime, ne paie pas».

f Si, comme je le pense, la justification ultime des dommages-intérêts punitifs réside dans leur effet dissuasif, cet effet serait sans objet s'il n'y avait pas complicité de la part de l'employeur contre lequel on demande cette punition. J'en viens ainsi à la conclusion que le demandeur doit prouver la complicité de l'employeur dans le délit avant que des dommages-intérêts punitifs ne soient prononcés contre celui-ci.

III

h En l'espèce, l'appelante soutient que le comportement de l'État en sa qualité d'employeur était irréprochable pour les six raisons suivantes: a) les trois agents correctionnels ont été rigoureusement punis; b) les directives du SCC «Le recours à la force et aux armes à feu» (émise le 1^{er} janvier 1985) et «L'autorité du Code criminel relativement au recours à la force» (émise le 29 février 1984) ont été distribuées au personnel; c) chaque agent correctionnel doit se pénétrer de ces directives; d) chaque institution de

gency plan in case of emergency situations, such as hostage takings; (e) each corrections institution normally performs a hostage-taking simulation for the benefit of its staff; and (f) the CSC dispenses use-of-force training to its officers on entering the Service and periodically as a refresher course.

These indicia of blamelessness on the part of the CSC are relevant, but in the circumstances insufficient to establish a lack of complicity. The most egregious example of complicity on these facts would be, if it actually occurred, the assignment of an ERT member or members to escort the respondent to the hospital immediately following their freeing of the hostage and while their adrenalin was still running. Whether or not forbidden by CSC directives, this would be an act of folly on which the Trial Judge rightly fastened.

Since the Trial Judge also expressed a slight reservation about the accuracy of this testimony that an ERT member had actually been involved, I should indicate that in my opinion the inadequacy of the training of the escort, which was also a finding of the Trial Judge, was also sufficient to establish complicity. This was not a case like *Evaniuk v. 79846 Manitoba Inc.* (1990), 68 Man. R. (2d) 306 (Q.B.), where the hotel owner could seek to escape an award for punitive damages on the ground that the offending doormen were authorized only to escort, and not to eject, patrons. The CSC members here involved were trained in the use of force and were expected by their superiors to use force. The divisional instruction (800-3-05.1, dated 1983-11-30) to which we were referred, sets out the proper use of force by CSC members (Appeal Book at page 13):

7. A staff member shall use as much force as he believes, in good-faith and on reasonable and probable grounds, is necessary to carry out his legal duties. He shall use force in good judgement, considering the protection of inmate, and refrain from personal abuse, corporal punishment and personal injury. Inmate will be protected from injury, harassment and damage to personal property. If the force used is excessive, he is criminally responsible for

correction doit avoir en place un plan d'urgence prévoyant des mesures à prendre dans les cas d'urgence, comme les prises d'otages; e) chaque institution organise normalement des exercices de prise d'otages pour son personnel; et f) le SCC donne aux nouveaux employés un cours sur l'usage de la force, avec des cours de perfectionnement périodiques.

Ces indices d'absence de faute de la part du SCC ne sont pas sans rapport, mais dans les circonstances, ils ne suffisent pas pour prouver l'absence de complicité. L'exemple le plus flagrant de complicité serait, si tel avait été vraiment le cas, l'affectation d'un ou des membres de l'EIT à l'escorte de l'intimé pour le conduire à l'hôpital immédiatement après la prise d'otage, cependant qu'ils étaient encore chargés d'anédraline. Que pareille mesure soit interdite ou non par les directives du SCC, ce serait là une folie sur laquelle le juge de première instance a eu raison de focaliser son attention.

Puisque le juge de première instance a également exprimé une certaine réserve quant au témoignage selon lequel un membre de l'EIT avait réellement pris part à l'escorte, je dois faire observer qu'à mon avis, le manque de formation de l'escorte, qu'a également constaté le juge de première instance, suffit pour établir la complicité. Nous ne sommes pas en présence d'un cas comme *Evaniuk v. 79846 Manitoba Inc.* (1990), 68 Man. R. (2d) 306 (B.R.), où le propriétaire de l'hôtel pouvait se défendre contre les dommages-intérêts punitifs par ce motif que le portier coupable n'avait été autorisé qu'à escorter les clients dehors, non pas à les expulser *manu militari*. Les agents correctionnels en cause avaient reçu une formation sur l'usage de la force, dont l'éventualité était prévue par leurs supérieurs. L'instruction divisionnaire (800-3-05.1 en date du 30 novembre 1983) explique l'usage légitime de la force par les agents du SCC comme suit (dossier d'appel, à la page 13):

7. Un employé ne doit utiliser que la force qu'il juge nécessaire, en toute bonne foi et en se fondant sur des motifs raisonnables et probables, pour s'acquitter des devoirs de sa charge. Il doit recourir à la force selon son bon jugement, en protégeant le détenu et en s'abstenant de l'insulter, de lui infliger des punitions corporelles et des blessures. On protégera le détenu contre les blessures, le harcèlement et les dommages pouvant être causés à ses effets per-

such excess, and he may also be liable for civil action where the use of excessive force is claimed.

The theory was excellent, but the CSC members clearly had not been trained to the point where reasonable restraint was second nature to them, as they should have been, as employees expected to use force. Instead, at the first temptation they succumbed to what the Trial Judge rightly called "goon-squad machismo."

IV

The appellant's final argument succeeded in establishing one clear error on the part of the Trial Judge with respect to the apparent basis of his finding as to the quantum of punitive damages. The Trial Judge wrote (at page 307):

Because the lesson promulgated by Mr. Justice MacGuigan in the *LeBar* case seems not to have permeated the C.S.C., the Court is justified, if not virtually obligated to escalate the quantum. The defendant shall pay punitive or exemplary damages to the plaintiff in the amount of \$16,000.

The problem with this reasoning is that the events in the case at bar took place in 1985, whereas *LeBar* was not decided until 1988. Quite apart from that chronological point, in my view it would take a great deal more factual similarity than merely the presence of the same government agency to justify reference to another case in assessing punitive damages. Indeed, it would be only in a highly unusual case where such a procedure would be appropriate.

The quantum of the award cannot therefore be sustained on the narrowest basis on which the Trial Judge appeared explicitly to rest it. However, as the respondent pointed out, a reading of the whole of the Trial Judge's reasons for decision reveals abundant justification for an award of that amount. Indeed, the supervising warden, as I have mentioned, estimated that the principal malefactor's penalty of half a year's employment amounted to about \$14,000 (which was a saving of that amount to the CSC)—and that, be it noted, was a lesser penalty than the discharge from the Service that the warden had herself imposed. On

sonnels. L'employé sera criminellement responsable de tout excès de force et pourra être poursuivi devant un tribunal civil.

La règle est excellente en théorie, mais il est manifeste que les agents du SCC n'ont pas reçu une formation telle que la retenue raisonnable serait devenue une seconde nature, comme ils auraient dû la recevoir à titre d'employés entraînés à l'usage de la force. À la première tentation ils ont succombé à ce que le juge de première instance a qualifié à juste titre de comportement de «durs-à-cuire».

IV

Le dernier argument de l'appelante fait ressortir une erreur manifeste de la part du juge de première instance, en ce qui concerne le fondement invoqué pour fixer le quantum des dommages-intérêts punitifs. Voici la conclusion qu'il a tirée à ce sujet (à la page 307):

Puisque le SCC ne semble pas avoir retenu la leçon donnée par M. le juge MacGuigan dans l'arrêt *LeBar*, la Cour est justifiée, voire obligée, d'accroître le montant des dommages-intérêts. La défenderesse est tenue de payer au demandeur la somme de 16 000 \$ à titre de dommages-intérêts punitifs ou exemplaires.

Cette conclusion n'est pas valide parce que les faits ayant donné lieu à l'affaire en instance ont eu lieu en 1985, alors que l'arrêt *LeBar* n'a été rendu qu'en 1988. À part ce détail d'ordre chronologique, je pense que la fixation des dommages-intérêts punitifs par référence à un précédent doit être fondée sur bien d'autres faits similaires que la simple présence du même organisme gouvernemental. En effet, ce ne serait que dans un cas très inusité qu'une pareille méthode serait justifiée.

Le quantum des dommages-intérêts accordés ne saurait donc être justifié par le motif très étroit que le juge de première instance a expressément invoqué. Cependant, comme le fait remarquer l'intimé, les motifs de jugement prononcés par le juge de première instance justifient amplement le quantum accordé. De fait, la directrice de l'établissement estimait, comme noté *supra*, que la suspension de six mois imposée au principal auteur valait à peu près 14 000 \$ (une économie pour le SCC), montant qui, il faut le noter, représentait une sanction moins grave que le renvoi du Service que la directrice elle-même avait imposé.

this broader basis, therefore, the Trial Judge's assessed quantum of \$16,000 is supported.

In the result, the appeal must be dismissed with costs. *a*

HEALD J.A.: I agree.

LINDEN J.A.: I agree.

Sur cette base plus large donc, le quantum de 16 000 \$ fixé par le juge de première instance est justifié.

En conséquence, je me prononce pour le rejet de l'appel avec dépens.

LE JUGE HEALD, J.C.A.: Je souscris aux motifs ci-dessus.

b LE JUGE LINDEN, J.C.A.: Je souscris aux motifs ci-dessus.