

Table des matières

Introduction

1. L'identification du problème

1.1 Les pouvoirs du syndic et ses limites

1.1.1 Les pouvoirs d'enquête du syndic

1.1.2 Les recours du syndic en cas de refus

1.2 L'absence de protection pour l'employé

1.2.1 L'obligation de loyauté de l'employé

1.2.2 Les limites à l'obligation de loyauté

2 Les solutions

2.1 Renforcer les pouvoirs du syndic

2.1.1 Les pouvoirs d'une commission d'enquête

2.1.2 L'avantage du pouvoir d'assigner des témoins

2.2 Protéger l'employé-témoin

2.2.1 Les régimes de protection en droit du travail

2.2.2 Le régime de protection proposé

Conclusion

Résumé

Traditionnellement, l'obligation de loyauté obligeait l'employé à favoriser les intérêts de l'employeur au-delà de tout autre intérêt. Toutefois, depuis l'adoption du *Code des professions*, le syndic d'un ordre professionnel peut requérir d'un employé qu'il pose des gestes qui ne sont pas dans l'intérêt de son employeur.

Jusqu'où l'employé doit-il collaborer avec le syndic si cela entraîne un manquement à son obligation de loyauté ? Quels recours le syndic peut-il tenter contre lui s'il refuse de collaborer ? S'il collabore, quelles mesures de protection existe-t-il pour le mettre à l'abri de sanctions de son employeur ? L'employé qui doit choisir entre obéir à la demande du syndic ou demeurer loyal à son employeur se trouve confronté à un dilemme.

Le présent article examine la jonction du droit professionnel et du droit du travail afin d'exposer le dilemme de l'employé. Par la suite, il propose des mesures pour faciliter la résolution de ce dilemme.

De Charybde en Scylla : le dilemme de l'employé-témoin

Patrick McSWEENEY*

Le présent article analyse les pouvoirs du syndic et l'obligation de loyauté de l'employé dans le contexte d'une enquête du syndic d'un ordre professionnel. Les difficultés qu'entraîne l'application concurrente du droit professionnel et du droit du travail sont réelles. Le problème se manifeste lorsque le syndic, face au refus de collaborer d'un employeur, ordonne à l'employé de lui fournir une information qui pourrait inculper son employeur. Dans ces circonstances, le pouvoir d'enquête du syndic se heurte à l'obligation de loyauté de l'employé et ce dernier fait face à un difficile dilemme : obéir à la directive du syndic ou respecter l'obligation de loyauté envers son employeur.

Une recherche de la jurisprudence québécoise ne relève aucune décision qui s'adresse spécifiquement à cette problématique. Le présent article propose une solution législative au dilemme de l'employé, à savoir une série de mesures visant à renforcer le pouvoir du syndic et à protéger l'employé.

1. L'identification du problème

1.1 Les pouvoirs du syndic et ses limites

Le régime actuel de droit professionnel a commencé avec l'adoption par l'Assemblée nationale, en 1973, du *Code des professions* (1) qui établit une structure organisationnelle commune à toutes les professions. Chaque ordre professionnel a comme mandat princi-

pal la protection du public par la surveillance de l'exercice de la profession par ses membres (2). Pour remplir ce rôle, le Code exige la création de certaines institutions au sein de l'ordre. Ces institutions incluent le Bureau de l'ordre, le Comité d'inspection professionnelle, le Conseil de discipline et le Syndic de l'ordre. Pour les fins du présent article, seul le rôle du syndic sera examiné.

Le rôle du syndic doit être considéré dans le contexte du maintien de la discipline dans une profession. Le syndic entreprend des enquêtes et, s'il détermine qu'un membre de la profession n'en a pas respecté les règles, dépose une plainte formelle contre le membre (3) auprès du Conseil de discipline (4).

1.1.1 Les pouvoirs d'enquête du syndic

Dans l'exercice du rôle d'enquêteur, le syndic dispose de certains pouvoirs qui se trouvent à l'article 122 du *Code des professions* (5).

122. Un syndic peut, à la suite d'une information à l'effet qu'un professionnel a commis une infraction visée à l'article 116, faire une enquête à ce sujet et exiger qu'on lui fournisse tout renseignement et tout document relatif à cette enquête. Il ne peut refuser de faire enquête pour le seul motif que la demande d'enquête ne lui a pas été présentée au moyen du formulaire proposé en application du paragraphe 9°

du troisième alinéa de l'article 12.

L'article 114 s'applique à toute enquête tenue en vertu du présent article.

L'article 122 contient deux pouvoirs distincts : le pouvoir de mener une enquête et celui d'obtenir de l'information auprès des témoins. De plus, il contient une obligation de ne pas entraver l'enquête du syndic. Nous montrerons que le pouvoir de mener une enquête est limité aux membres de la profession, tandis que le pouvoir d'obtenir de l'information n'est pas ainsi limité, mais qu'il n'est qu'un pouvoir accessoire à celui de mener une enquête.

Le pouvoir du syndic de mener une enquête est spécifique et limité (6). Le syndic ne peut enquêter que sur les membres de son ordre professionnel et seulement à l'égard de certaines infractions. De plus, le pouvoir du syndic de faire enquête est conditionnel à l'existence d'une « information » qui lui permet de soupçonner qu'un membre de la profession a commis une infraction mentionnée à l'article 116 du *Code des professions* (7). Cette information peut prendre la forme d'une plainte par un tiers ou d'une observation faite par le syndic lui-même (8). Toutefois, le syndic ne peut mener une enquête, lorsqu'il n'existe aucune suggestion qu'un professionnel a commis une infraction. Il ne peut effectuer une « recherche au hasard ou à l'aveuglette » (9).

Examinons maintenant le deuxième élément de l'article 122 : le pouvoir d'obtenir l'information. L'article 122 prévoit que le syndic peut « exiger qu'on lui fournisse tout renseignement et tout document relatif à cette enquête ». Dans l'arrêt *Pharmascience c. Binet* (10), la Cour suprême a interprété cette phrase comme permettant au syndic d'obtenir l'information de toute personne, qu'elle soit membre de la profession ou non (11). Il faut noter, cependant, que ce pouvoir d'obtenir l'information est accessoire au pouvoir de faire enquête, tel qu'indiqué par les mots « relatif à cette enquête » (12).

Le troisième élément de l'article 122 est l'obligation de ne pas entraver l'enquête. Au lieu de préciser les paramètres de cette obligation dans le texte de l'article 122, le législateur renvoie à l'article 114 du *Code des professions*, qui concerne l'inspection professionnelle (13). Alors, pour bien comprendre la portée de l'obligation de ne pas entraver l'enquête du syndic, il est nécessaire d'examiner les pouvoirs et obligations liés à l'inspection professionnelle.

Chaque ordre professionnel doit créer un comité d'inspection professionnelle qui est chargé de pouvoirs importants d'accès aux « dossiers, livres, registres, médicaments, poisons, produits, substances, appareils et équipements » qui appartiennent au professionnel, à son client ou à certains mandataires (14). En d'autres mots, l'inspection profession-

nelle s'applique à l'égard d'une liste spécifique d'objets qui appartiennent au professionnel, à son client ou à son mandataire (15). Pour compléter les pouvoirs liés à l'inspection professionnelle, l'article 114 interdit tout acte qui aurait l'effet d'entraver une inspection professionnelle.

L'alinéa 2 de l'article 122 reprend l'interdiction de l'article 114 et l'applique à l'égard de toute enquête du syndic. Ainsi, un membre d'un ordre professionnel qui refuse de fournir un de ces documents au syndic est coupable d'avoir entravé l'enquête de ce dernier. Or, de la même façon que l'article 114 est limité à certains documents, l'interdiction de l'alinéa 2 de l'article 122 devrait également être limitée aux documents qui appartiennent au professionnel, à son client ou à son mandataire. Autrement dit, un tiers qui détient un document non visé par l'article 114 et qui refuse de le fournir au syndic ne peut être accusé d'entrave à l'enquête du syndic, en vertu de l'alinéa 2 de l'article 122. Il faut conclure que l'alinéa 2 de l'article 122 est restreint dans son application aux « dossiers, livres, registres, médicaments, poisons, produits, substances, appareils et équipements » qui appartiennent au professionnel, ainsi qu'aux biens que le client aurait confiés au professionnel.

1.1.2 Les recours du syndic en cas de refus

Face à un refus de collaboration d'un témoin, le syndic dispose de deux recours.

Le premier recours du syndic est un recours en déontologie. De façon générale, un professionnel doit, en vertu de l'article 122 et en vertu de son code de déontologie, collaborer avec le syndic de l'ordre, lorsque ce dernier entreprend des enquêtes (16). L'obligation, pour le professionnel, de collaborer avec le syndic est particulièrement lourde et ne permet pas au professionnel de se prévaloir du droit au silence ni même du secret professionnel (17). Dans le cas où le syndic demande à un membre de l'ordre professionnel de lui fournir de l'information et que ce membre ne répond pas au syndic ou refuse de fournir l'information demandée, le syndic peut déposer une plainte contre ce membre devant le Conseil de discipline. Ce recours peut prendre la forme d'une plainte par le syndic contre un membre de l'ordre professionnel pour avoir refusé de collaborer à l'enquête du syndic ou même d'avoir entravé l'enquête (18). Il s'agit d'un recours efficace pour le syndic, lorsqu'un membre de son ordre professionnel refuse ou néglige de collaborer à une enquête (19). Or, il s'agit d'un recours devant le Conseil de discipline de l'ordre et il ne vise que les membres de l'ordre professionnel (20). En d'autres mots, si un syndic s'adresse à une personne qui n'est pas membre de l'ordre et que ce tiers refuse de fournir l'information demandée au syndic, ce dernier ne peut poursuivre le tiers devant le Conseil de discipline, puisque le Conseil n'a aucun pouvoir de sanctionner le comportement d'un tiers qui n'est pas membre de l'ordre. Pour cette

raison, le recours en déontologie est limité dans son application à des professionnels.

Le deuxième recours du syndic est l'injonction en vertu de l'article 751 du *Code de procédure civile* (21). L'injonction est un recours extraordinaire qui prend la forme d'une ordonnance de la Cour supérieure ou d'un de ses juges et qui oblige une personne à faire ou à ne pas faire quelque chose (22). Ainsi, le syndic peut demander une injonction contre toute personne, qu'elle soit membre de l'ordre professionnel ou non, pour obliger cette dernière à lui fournir l'information recherchée. Le recours en injonction, en vertu de l'article 751, est ouvert au syndic, malgré l'existence d'autres recours (23). Cependant, il existe plusieurs inconvénients à l'injonction.

L'injonction nécessite au moins une, et possiblement plusieurs requêtes à la Cour supérieure. En d'autres mots, l'injonction nécessite un investissement important de ressources et de temps de la part du syndic. De plus, le recours en injonction est un recours discrétionnaire et il n'y a aucune garantie que le juge qui entend la requête émettra l'ordonnance recherchée par le syndic (24).

Finalement, il ne faut pas oublier que l'étape de l'enquête du syndic est préliminaire à l'audience devant le Conseil de discipline. Si le syndic doit procéder devant un tribunal avant même d'avoir terminé son enquête, il existe un risque que les parties se servent de la requête en injonction pour obtenir une décision de la cour sur les mérites de l'ensemble du dossier. Alors, il faut conclure que l'injonction est certainement un recours du syndic, mais celui-ci n'est pas un recours idéal, compte tenu du mandat du syndic et du rôle de son enquête.

1.2 L'absence de protection pour l'employé

La présente section aborde l'obligation de loyauté de l'employé envers son employeur. Une attention particulière sera accordée aux aspects de l'obligation de loyauté qui concernent la divulgation d'information.

1.2.1 L'obligation de loyauté de l'employé

Les obligations des parties au contrat de travail sont établies, principalement, par les articles 2085 à 2097 du *Code civil du Québec*. Celles de l'employeur visent principalement le paiement de la rémunération et l'octroi de conditions de travail sécuritaires (25), alors que l'employé, pour sa part, s'oblige à exécuter son travail avec prudence et diligence, à être loyal à l'égard de l'employeur et à traiter de façon confidentielle certaines informations qu'il obtient dans le cadre de son travail (26). La loyauté est la plus importante obligation de l'employé, après l'obligation d'accomplir ses tâches avec prudence et diligence (27).

L'obligation de loyauté n'est pas une invention du *Code civil du Québec*. Différentes appellations, telles que l'obligation de fidélité ou d'obéissance (28), ont été utilisées au fil des ans pour traduire la notion de loyauté dans le contexte d'une relation de travail; cependant, avant l'adoption du *Code civil du Québec*, cette obligation était demeurée implicite (29). Le *Code civil du Bas Canada* ne contenait aucune référence expresse à une obligation de loyauté due par l'employé (30). Le libellé de l'obligation qui est consigné à l'article 2088 du *Code civil du Québec* est issu de la jurisprudence et de la doctrine québécoises, notamment en matière de concurrence déloyale (31).

À partir du milieu des années 1980, le non-respect de l'obligation de loyauté commence à être plaidé devant les tribunaux québécois comme cause d'action distincte (32). En 1986, la Cour supérieure a analysé l'obligation de loyauté (33) et déterminé que la loyauté, la bonne foi et l'obligation d'éviter les conflits d'intérêts étaient des éléments pertinents, mais qu'ils devaient être évalués à la lumière d'autres facteurs, tels que la nature du lien d'affaires, le rôle de l'employé et le temps écoulé entre la fin de l'emploi et l'acte reproché (34). Finalement, en 1989, la Cour suprême du Canada s'est prononcée sur l'obligation de loyauté dans l'affaire *Banque de Montréal c. Kuet Leong Ng* (35). La Cour suprême a décidé que l'article 1713 du *Code civil du Bas Canada*, qui traitait de l'obligation du mandataire de rendre compte au mandant, devait s'appliquer au contrat de travail en l'espèce (36). La Cour a ainsi jugé que l'employé a une obligation de loyauté envers son employeur (37) et que l'intensité de cette obligation varie selon les responsabilités de l'employé (38).

L'adoption de l'article 2088 du *Code civil du Québec* en 1991 codifie la jurisprudence et la doctrine des années 1980 et confirme que l'obligation de loyauté est une notion entièrement distincte de la concurrence déloyale.

Dès son entrée en vigueur, les tribunaux furent appelés à définir plus précisément le contenu de l'obligation de loyauté. La première grande composante de l'obligation est l'interdiction pour l'employé de se placer en situation de conflit d'intérêt avec son employeur. En général, l'obligation de loyauté exige que l'employé ne se place pas dans une situation où il doit choisir entre les intérêts de l'employeur et d'autres intérêts (39). L'employé doit agir pour le bénéfice de l'employeur et non pas pour son bénéfice personnel, ni pour le bénéfice d'un tiers (40).

La deuxième grande composante de l'obligation de loyauté est le devoir de protéger la réputation de l'employeur. En général, cela empêche l'employé de faire des déclarations ou de poser des gestes qui pourraient nuire à la réputation de son employeur. Il faut, cependant, trouver l'équilibre entre le droit de l'employeur à la protection de sa réputation et la liberté d'expression de l'employé (41). Malgré qu'elle soit

protégée par les chartes (42), la liberté d'expression de l'employé est assujettie à des limites raisonnables (43) et ne justifie pas toute forme de critique envers son employeur. Par contre, l'obligation de loyauté ne bâillonne pas l'employé (44). La liberté d'expression et l'obligation de loyauté doivent être évaluées à la lumière des circonstances de chaque cas (45). Dans la détermination de l'importance à accorder à la protection de la réputation de l'employeur, il faut considérer, entre autre, la bonne foi ou la négligence de la part de l'employé (46).

1.2.2 Les limites à l'obligation de loyauté

Il existe deux exceptions à l'obligation de loyauté : la protection des dénonciateurs et le témoignage d'un employé.

L'argument en faveur d'une protection pour les dénonciateurs trouve son origine aux États-Unis en 1970. La notion selon laquelle l'intérêt public devrait avoir préséance sur l'intérêt d'une entreprise individuelle est au cœur de cet argument (47). Le but de la protection est de mettre des employés à l'abri de représailles, lorsqu'ils divulguent des renseignements confidentiels dans des circonstances où l'intérêt public le justifie (48). Souvent, la divulgation prend la forme d'une dénonciation de l'employeur auprès des autorités gouvernementales ou d'une dénonciation publique dans les médias.

La jurisprudence canadienne a identifié certains critères qui doivent être présents pour permettre à un employé de bénéficier de la protection (49). Par exemple, l'employé doit avoir tenté de régler le problème à l'aide des recours internes avant de dénoncer l'employeur ou, à tout le moins, il doit se justifier de ne pas avoir utilisé les ressources internes (50). De plus, avant de dénoncer son employeur, l'employé doit vérifier la véracité des faits divulgués (51). Finalement, la motivation du dénonciateur est un facteur déterminant et l'existence de mauvaise foi de sa part pourrait empêcher celui-ci de se prévaloir de la protection des dénonciateurs (52).

Outre la protection dans la jurisprudence canadienne, le Québec a adopté des dispositions législatives pour protéger les dénonciateurs. À ce titre, la *Loi sur les normes du travail* et la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST) contiennent des dispositions qui interdisent aux employeurs de sanctionner les employés qui collaborent à des enquêtes en vertu de ces lois (53). De plus, l'article 1472 du *Code civil du Québec* offre un moyen de défense à toute personne s'opposant à une poursuite en responsabilité civile pour la divulgation d'un secret commercial lorsque l'intérêt général le justifie. Cependant, il faut noter que le fardeau de la preuve de l'intérêt général incombe à celui qui invoque l'article 1472. De plus, la protection accordée par l'article 1472 se limite à la responsabilité civile et ne vise pas les sanctions d'un employeur.

Finalement, les tribunaux ont tendance à interpréter l'article 1472 de façon restrictive (54).

Avant de clore la discussion à propos du dénonciateur, il est nécessaire de signaler une distinction importante. On constate que le dénonciateur est maître de son propre destin : il n'est pas obligé de dénoncer son employeur, mais il le fait de sa propre initiative. Alors, le cas du dénonciateur se distingue de celui du simple témoin. À la différence du dénonciateur, le témoin n'agit pas de sa propre initiative mais il est plutôt interpellé par celui qui mène l'enquête. Cette distinction indique que la protection des dénonciateurs n'est pas nécessairement applicable au cas de l'employé qui est appelé à collaborer à l'enquête d'un syndic.

Outre le cas d'un dénonciateur, un employé peut être interpellé à titre de témoin dans un procès contre l'employeur. Dans ce contexte, il ne faut pas oublier que l'obligation de loyauté ne constitue pas une forme de secret professionnel (55). Les tribunaux ont décidé que l'obligation de loyauté n'est pas absolue et qu'elle est assujettie à des limites légitimes, lorsqu'elle est confrontée à des considérations d'un ordre supérieur. Dans une décision récente (56), quatre considérations d'un ordre supérieur furent identifiées : le droit à la vie, le droit à l'intégrité de la personne, le droit à la justice et le droit à une défense pleine et entière (57). Cette décision confirme que, dans le contexte d'une procédure judiciaire, un employé peut divulguer une information confidentielle de son employeur. Cependant, il n'est pas clair que le mandat d'un syndic constitue une considération d'ordre supérieur qui représente une limite légitime à l'obligation de loyauté. Rappelons aussi que l'enquête du syndic n'est que préalable à une procédure devant le Conseil de discipline de l'ordre professionnel et que l'existence d'une enquête ne garantit pas qu'une procédure judiciaire suivra. Ainsi, pour le moment, il n'est pas possible de conclure qu'un employé peut se prévaloir de cette limite à l'obligation de loyauté pour justifier une divulgation d'information confidentielle au syndic d'un ordre professionnel.

2. Les solutions

La deuxième partie du présent article a pour but de proposer des solutions aux problèmes identifiés dans la première partie. La première solution vise à renforcer les pouvoirs du syndic concernant la production d'information. La deuxième solution vise à protéger les employés contre les sanctions de leur employeur pour avoir collaboré avec le syndic.

2.1 Renforcer les pouvoirs du syndic

L'article 122 du *Code des professions* prévoit le pouvoir du syndic d'exiger de toute personne de l'information pertinente à son enquête. Cependant, si le témoin n'est pas membre de l'ordre professionnel, ce pouvoir est limité de manière

significative. Dans un tel cas, le syndic doit se prévaloir du droit commun afin de faire respecter son pouvoir. Ceci nécessite que le syndic obtienne une injonction de la Cour supérieure (58). Nous avons vu que le recours en injonction risque de mettre beaucoup de pression sur les ressources disponibles du syndic. De plus, même avec l'injonction en main et face à un témoin qui persiste dans son refus, le syndic n'a pas d'autre choix que de retourner à la Cour supérieure pour que le témoin soit puni pour outrage au tribunal (59). Pour éliminer la nécessité de recourir à la procédure en injonction, il faut munir le syndic d'un mécanisme efficace et adapté à la situation, qui lui permettrait de contraindre les témoins. À quoi ressemblerait un tel mécanisme ?

2.1.1 Les pouvoirs d'une commission d'enquête

La mission des ordres professionnels de protéger le public et de surveiller les activités de leurs membres ressemble à celle de l'Autorité des marchés financiers (AMF). L'AMF a plusieurs responsabilités à l'égard de la protection des consommateurs de produits et de services financiers ainsi que de la surveillance des institutions financières et autres intervenants du secteur financier (60). Sa mission peut exiger que l'AMF entreprenne des enquêtes (61). Pour mener des enquêtes, l'AMF nomme des enquêteurs en vertu de l'article 14 de la *Loi sur l'Autorité des marchés financiers*. Leur mission et leur mandat sont précisés par l'article 4 de la loi ainsi que par les articles 240 à 248 de la *Loi sur les valeurs mobilières* (62). Cependant, l'encadrement de leurs pouvoirs d'enquête se trouve plutôt dans la *Loi sur les commissions d'enquête* (LCE) (63).

L'article 6 de la LCE prévoit le pouvoir général des commissaires d'obtenir toute information relative à leur enquête. Cet article établit le pouvoir des commissaires d'obtenir de l'information, mais il ne précise pas le mécanisme pouvant être utilisé pour ce faire. En ce sens, l'article 6 de la LCE ressemble à l'article 122 du *Code des professions*. Ce sont les articles 9 à 12 de la LCE qui prévoient le mécanisme par lequel les commissaires peuvent exercer leur pouvoir.

L'article 9 prévoit l'assignation de témoins. L'assignation doit préciser l'heure et le lieu où le témoin doit se présenter ainsi que les documents que celui-ci doit produire. Le témoin doit comparaître devant les commissaires (64) et répondre à toutes les questions qui lui sont posées et produire tous les documents qui lui sont demandés. Cette assignation est, en effet, un *subpoena duces tecum* (65).

Les articles 10, 11 et 12 de la LCE complètent le mécanisme par l'établissement de sanctions qui punissent le défaut du témoin d'obéir aux termes de l'assignation. L'article 10 prévoit que le défaut de comparaître peut être traité de la même façon que si le témoin avait fait défaut d'obéir à un *subpoena* émis par une cour de justice. Le défaut d'obéir aux termes

d'un *subpoena* constitue un outrage au tribunal et peut être sanctionné par la cour, conformément aux articles 49 à 54 du *Code de procédure civile*. Le défaut de comparaître est un geste commis hors de la présence des commissaires, *ex facie curiae* et, en général, le pouvoir de punir l'outrage *ex facie curiae* est un pouvoir inhérent de la Cour supérieure (66). Par contre, si le témoin comparaît devant les commissaires mais refuse de répondre aux questions posées ou de produire des documents, les articles 11 et 12 prévoient qu'il commet un outrage au tribunal et sera puni en conséquence. Cette fois-ci, le geste reproché au témoin est commis en présence des commissaires, *in facie curiae*, et le témoin peut alors être puni par les commissaires pour son outrage (67). En d'autres mots, les articles 10, 11 et 12 ouvrent la porte à des procédures en outrage au tribunal contre le témoin qui refuse de collaborer avec les commissaires.

Il faut bien noter que les pouvoirs des commissaires en vertu de la LCE ne permettent pas à un seul commissaire, ni, par extension, à un enquêteur de l'AMF, de punir l'outrage au tribunal. En fait, le pouvoir de punir l'outrage au tribunal est un qui est expressément nié à l'enquêteur (68). Les articles 9 à 12 de la LCE donnent plutôt une base sur laquelle l'enquêteur peut fonder une requête en outrage à l'égard du témoin réticent, une requête qui sera tranchée par la Cour supérieure. C'est la Cour supérieure qui peut punir l'outrage. Les pouvoirs de l'enquêteur de l'AMF se résument, en effet, à un pouvoir d'émettre une assignation qui équivaut à un *subpoena* et de porter des accusations d'outrage au tribunal contre le témoin qui ne respecte pas l'assignation (69). Malgré l'absence du pouvoir de punir l'outrage au tribunal, le pouvoir d'émettre des assignations constitue un avantage appréciable pour l'enquêteur par rapport au syndic, comme nous le démontrerons dans les prochains paragraphes.

2.1.2 L'avantage du pouvoir d'assigner des témoins

Le syndic doit demander au témoin de fournir l'information requise. Face à un refus, le syndic peut procéder avec une requête en injonction à la Cour supérieure (70). Devant la Cour supérieure, le syndic doit démontrer trois éléments : qu'une question sérieuse existe (71), qu'il subira un préjudice irréparable en cas de refus de l'injonction (72) et que la prépondérance des inconvénients est en faveur de l'émission de l'injonction (73). De plus, l'injonction est un recours discrétionnaire et même si le syndic fait la preuve de ces trois éléments, la cour peut toujours refuser d'émettre l'injonction (74). En outre, même avec l'injonction en main, et face au refus continu du témoin, le syndic ne peut lui-même sanctionner le défaut du témoin. Il doit plutôt retourner à la Cour supérieure pour obtenir une ordonnance d'outrage à l'égard du témoin (75).

En comparaison, l'enquêteur de l'AMF commence sa procédure avec l'assignation du témoin en vertu de l'article 9 de la

LCE. Face à un refus, l'enquêteur peut intenter le recours pour une ordonnance d'outrage. À la différence du recours en injonction, la preuve que doit faire l'enquêteur est relativement facile et de nature factuelle. L'enquêteur doit démontrer que le *subpoena* a été valablement émis et que le témoin est en défaut de le respecter.

La différence entre les deux recours met en relief l'écart entre le pouvoir du syndic et celui de l'enquêteur de l'AMF. En effet, l'étape de l'injonction n'existe pas pour l'enquêteur de l'AMF. L'ordonnance de la Cour supérieure est remplacée par l'assignation de l'enquêteur et celui-ci évite entièrement l'étape qui représente le plus d'investissement de temps et de ressources pour le syndic : la requête en injonction. Le pouvoir de l'enquêteur d'assigner lui-même des témoins rend son recours beaucoup plus efficace que celui du syndic.

Il est important de noter que, malgré l'absence de l'étape de l'injonction dans le recours de l'enquêteur, celui-ci doit toujours s'adresser à la Cour supérieure s'il veut faire condamner un témoin pour outrage. Dans ce sens, la Cour supérieure maintient le contrôle sur la punition d'outrage, ce qui assure que les droits fondamentaux du témoin seront respectés.

2.2 Protéger l'employé-témoin

Le deuxième volet de la solution que nous proposons interdit à l'employeur d'imposer des sanctions à l'employé qui respecte son obligation de collaborer avec un syndic.

2.2.1 Les régimes de protection en droit du travail

Nous commencerons par une analyse des régimes de protection qui existent déjà dans la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST) (76) et la *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles* (LATMP) (77). Ces régimes offrent une protection à deux niveaux : d'abord une prohibition d'imposer des sanctions dans certaines circonstances et, ensuite, une présomption en faveur de l'employé qui se voit imposer une telle sanction.

La LSST, adoptée en 1979, vise l'élimination à la source de tout danger lié à la santé, à la sécurité et à l'intégrité physique des travailleurs (78). La LATMP, adoptée en 1985, vise la réparation des lésions professionnelles et des conséquences qui en découlent pour les travailleurs (79). Pour en faciliter la mise en œuvre, la LSST et la LATMP prévoient certains droits et obligations pour les travailleurs, pour les employeurs et pour certains organismes publics, notamment la Commission de la santé et de la sécurité au travail (CSST) et certains de ses membres, dont les inspecteurs. Ces derniers sont investis des pouvoirs et des immunités d'un commissaire en vertu de la LCE (80). Tant la LSST que la LATMP prévoient des régimes de protection pour les travailleurs qui exercent leurs droits en vertu de ces deux lois (81). Ceux-ci

prennent la forme d'un droit du travailleur de déposer un grief ou, au choix du travailleur, de déposer une plainte auprès de la CSST, s'il croit qu'il a fait l'objet d'une sanction en raison du fait qu'il a exercé un droit prévu dans la LSST (82) ou dans la LATMP (83). La procédure applicable dans de tels cas est prévue aux articles 252 à 264 de la LATMP (84) et elle permet au travailleur de bénéficier d'une présomption. En effet, l'article 255 de la LATMP prévoit que si un travailleur fait l'objet d'une sanction dans les six mois après avoir exercé un droit en vertu de la LSST ou de la LATMP (84), il est présumé que la sanction a été imposée en raison de l'exercice de ce droit par le travailleur. Le fardeau de la preuve revient alors à l'employeur afin qu'il puisse démontrer que la sanction a été imposée pour une autre raison juste et suffisante.

Comment fonctionne cette protection dans la réalité ? Dans l'affaire *Salvatore L. Briqueteur c. Mickel*, décidée en 1988 par la Commission d'appel en matière de lésions professionnelles (CALP) (85), un inspecteur de la CSST était en route vers un chantier de construction, lorsqu'il est passé près du chantier de l'employeur. L'inspecteur a constaté qu'un échafaudage était mal ajusté. Il a posé quelques questions à ce sujet à un travailleur, M. Mickel. Le contremaître s'est joint à la conversation. Les mesures correctives exigées par l'inspecteur furent appliquées et celui-ci quitta le chantier. Le lendemain, M. Mickel fut congédié. Le travailleur prétendit qu'il avait été congédié parce qu'il avait parlé avec l'inspecteur de la CSST.

Dans sa décision, la CALP a noté que, parmi les obligations du travailleur dans la LSST, il existe, en vertu de l'article 49 (6), une obligation de collaborer avec l'inspecteur. Cette obligation donne lieu à un droit, de la part du travailleur, de communiquer avec l'inspecteur (86) qui est un droit protégé par l'article 227, et son exercice ne peut être sanctionné par un employeur. De plus, puisque le congédiement a eu lieu dans les six mois de la discussion avec l'inspecteur, la présomption de l'article 255 de la LATMP s'appliquait et la CALP pouvait présumer que M. Mickel avait été congédié en raison de la conversation avec l'inspecteur (87). La présomption établie, il appartenait maintenant à l'employeur de démontrer que M. Mickel avait été congédié pour une autre cause juste et suffisante. La CALP a décidé que l'employeur n'avait pas réussi à renverser la présomption (88) et a rendu jugement en faveur de l'employé.

Outre les conclusions de la CALP, ce qui est particulièrement intéressant dans cette affaire, c'est qu'elle illustre comment un employé peut facilement se trouver dans une situation où sa collaboration de bonne foi avec une personne chargée de l'application d'une loi est interprétée par son employeur comme un manquement à l'obligation de loyauté entraînant l'application de sanctions sévères. De plus, dans cette affaire, tous les éléments de la solution que nous proposons sont

présents : l'inspecteur de la CSST est investi du pouvoir d'assigner des témoins et l'employé est protégé par un recours ainsi que par une présomption opérant un renversement du fardeau de la preuve. Finalement, l'affaire montre comment la combinaison d'un droit de l'employé, d'une obligation de l'employeur et d'un recours spécifiquement conçu pour l'employé devant une instance appropriée peuvent protéger l'employé.

2.2.2 Le régime de protection proposé

Regardons maintenant comment élaborer un recours semblable dans le domaine du droit professionnel. Le *Code des professions* donne au syndic le pouvoir d'obtenir de toute personne l'information nécessaire à son enquête. Pourtant, le *Code des professions* n'offre aucune protection aux personnes ainsi interpellées. Pour régler cette situation, le *Code des professions* devrait être modifié afin de clarifier les obligations des personnes interpellées par le syndic. De plus, le *Code des professions* devrait interdire, de façon explicite, l'imposition de sanctions de la part d'un employeur à l'égard d'un de ses employés qui aurait respecté son obligation de collaborer avec le syndic. Par la suite, le Code devrait prévoir un recours pour les employés qui croient avoir subi des sanctions en raison de leur collaboration avec le syndic. Finalement, le recours de l'employé devrait être renforcé par l'intégration d'une présomption en sa faveur. Chacune de ces quatre recommandations sera maintenant explicitée.

Pour commencer, il serait souhaitable de clarifier les règles obligeant toute personne à collaborer à l'enquête du syndic dans l'application du *Code des professions*. Cette obligation est prévue à l'article 122 du *Code des professions*, suivant l'interprétation qu'en a donné la Cour suprême dans l'affaire *Pharmascience c. Binet* (89). Cependant, il ne faut pas oublier qu'avant cette décision de la Cour suprême, décision qui n'était pas unanime (90), la Cour d'appel du Québec avait décidé qu'une telle obligation n'existait pas (91). Bien que l'étendue de l'obligation en vertu de l'article 122 soit claire pour des juristes, le doute pourrait persister dans l'esprit d'un employé. Pour cette raison, il faut modifier le *Code des professions* afin de préciser l'obligation de toute personne de collaborer avec le syndic. C'est en se basant sur cette obligation que la protection de l'employé sera bâtie.

L'obligation clairement établie, il serait ensuite nécessaire de modifier le *Code des professions* afin d'interdire aux employeurs de sanctionner l'employé qui la respecte. Actuellement, la seule interdiction prévue dans les lois applicables à l'employeur est contenue dans l'article 425.1 du *Code criminel* (92). Cet article interdit à un employeur de menacer un employé de toute sanction si celui-ci communique avec une personne chargée de l'application d'une loi fédérale ou provinciale. Pourtant, l'article 425.1 est une disposition du droit criminel et le fardeau de la preuve applicable est le plus

exigeant, celui « hors de tout doute raisonnable ».

De plus, l'article 425.1 est une obligation qui vise tout simplement à interdire certains gestes de la part d'un employeur et non pas à protéger les employés. Pour ces raisons, il est nécessaire de réaffirmer l'interdiction, mais plutôt dans le contexte d'un régime de protection pour les employés. Dans ce sens, l'obligation devrait clairement interdire aux employeurs de congédier, suspendre ou déplacer un employé, d'exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou des représailles ou de lui imposer toute autre sanction pour le motif que cet employé a respecté son obligation de collaborer avec le syndic.

Pour assurer le respect de l'obligation de l'employeur de ne pas sanctionner l'employé qui a collaboré avec un syndic, le *Code des professions* devrait ensuite être modifié afin de prévoir un recours approprié pour l'employé. Un tel recours pourrait s'inspirer de celui prévu à l'article 32, alinéa 2 de la LATMP. Il faut, cependant, déterminer quelles seraient les instances appropriées pour entendre le recours. L'article 32 de la LATMP prévoit deux instances possibles, au choix de l'employé. Le premier choix est celui de l'arbitre de grief, tel que prévu par le *Code du travail*. Le recours devant l'arbitre de grief serait certainement approprié dans les circonstances envisagées dans le présent texte. Or, un bon nombre d'employés ne sont pas protégés par des conventions collectives. C'est pourquoi l'article 32 de la LATMP prévoit que le recours peut être exercé devant une autre instance, à savoir la CSST. Ainsi, à l'instar de l'article 32, une solution de rechange au grief devrait être offerte pour le recours proposé en vertu du *Code des professions*. Cependant, il convient de noter que la mission de la CSST concerne au premier chef la santé et la sécurité au travail et il serait, à notre avis, inapproprié d'élargir sa compétence pour y inclure des plaintes qui ne sont pas directement liées à ce secteur. Par conséquent, la CSST ne serait pas la meilleure instance pour entendre le recours dont il est question ici.

Une autre instance à considérer est la Commission des relations du travail (CRT). La CRT fut créée par le *Code du travail* (93). La mission de la CRT est d'assurer « l'application diligente et efficace » du *Code du travail* et d'exercer « les autres fonctions que celui-ci et toute autre loi lui attribuent » (94). De plus, ces fonctions incluent le pouvoir de recevoir les plaintes des salariés (95). En fait, le *Code du travail* interdit l'imposition de sanctions par un employeur à son employé pour le motif que ce dernier aurait exercé un droit en vertu de ce code (96) et la CRT est compétente pour entendre des plaintes de cette nature (97). Compte tenu de la mission, des fonctions et de la compétence actuelle de la CRT, celle-ci semble être une instance appropriée.

Ainsi, l'employé qui croit avoir été l'objet d'une sanction pour avoir respecté son obligation de collaborer avec le

syndic pourrait, à son choix, déposer un grief ou soumettre une plainte à la CRT.

En dernier lieu, le *Code des professions* devrait être modifié afin de prévoir une présomption en faveur de l'employé qui a subi une sanction de la part de son employeur dans les six mois après avoir collaboré avec un syndic. Cette présomption pourrait s'inspirer du libellé de l'article 255 de la LATMP. En conséquence, si l'arbitre de grief ou la CRT était satisfait qu'un employé, ayant collaboré avec un syndic, a subi une sanction dans les six mois qui suivent, ce tribunal pourrait présumer que la sanction imposée l'a été en raison de cette collaboration avec le syndic.

Conclusion

Au cours des 40 dernières années, le législateur a adopté des lois qui ont amélioré les droits des employés et modifié les obligations de ceux-ci à l'égard de leur environnement de travail. Toutefois, les fondements de la relation entre l'employeur et l'employé demeurent essentiellement inchangés. Par ailleurs, la même période a vu l'émergence de nouveaux régimes législatifs dont l'objet est la protection du public. De cette façon, la relation entre l'employeur et l'employé est assujettie de plus en plus à des contraintes externes.

Le régime qui encadre la réglementation des professions commence à avoir une influence appréciable sur l'obligation de loyauté. Le syndic joue un rôle essentiel dans l'encadrement de la profession. L'enquête du syndic n'est qu'une étape préliminaire dans le processus de discipline au sein de l'ordre professionnel. Par conséquent, le syndic devrait être investi de pouvoirs lui permettant d'entreprendre son enquête de façon efficace et de décider, sans trop tarder, de procéder devant le Conseil de discipline ou de fermer le dossier. Pourtant, les pouvoirs actuels du syndic gagneraient à être améliorés, spécifiquement lorsque le syndic cherche à obtenir une information de la part de quelqu'un qui n'est pas membre de son ordre professionnel. Investir le syndic d'un pouvoir d'assigner des témoins éliminerait le besoin d'obtenir une injonction, ce qui améliorerait de façon importante l'efficacité de ses actions. À cet égard, les pouvoirs attribués à un enquêteur de l'AMF pourraient servir de modèle.

Par ailleurs, il serait souhaitable que le système juridique, qui oblige un employé à collaborer à l'enquête contre son employeur, le protège contre les représailles de ce dernier. Un tel régime de protection devrait réitérer l'obligation de toute personne de collaborer avec le syndic et rappeler l'obligation de l'employeur de ne pas sanctionner ses employés pour avoir ainsi collaboré. De plus, le régime de protection devrait prévoir un recours devant une instance appropriée. Une telle protection existe déjà dans d'autres

régimes législatifs québécois, notamment en ce qui concerne la santé et la sécurité au travail.

Finalement, le fait que les mesures proposées dans cet article s'inspirent de régimes existants faciliterait leur acceptation par l'employé, par l'employeur et par les autres intervenants et instances. Un tel régime diminuerait l'inquiétude de l'employé et le rendrait moins réticent à répondre à une demande du syndic. Cela réduirait d'autant la nécessité pour le syndic d'exercer son pouvoir d'assigner l'employé et de poursuivre ce dernier pour outrage au tribunal. En d'autres mots, en plus de protéger l'employé, le régime de protection bonifierait le processus d'enquête du syndic.

Patrick McSweeney, B.C.L., LL.B., LL.M.

© Patrick McSweeney, 2012

Mode de référence : (2012) 1 B.D.E.

ISSN : 1923-1571 Bulletin de droit économique

L'auteur remercie M^{me} Raymonde Crête, professeure, pour son appui, sa patience et ses nombreux encouragements tout au long de ses études à l'Université Laval et M^{me} Michelle Cumyn, professeure, pour son aide et ses remarques constructives lors de la préparation du présent article pour publication. Finalement, il remercie sa conjointe, Marie-Andrée Marquis, pour avoir, entre autres, révisé plusieurs versions antérieures de ce texte.

Notes

1. *Code des professions*, L.R.Q., c. C-26.
2. Jean-Guy VILLENEUVE, Nathalie DUBÉ et Tina HOBDDAY, *Les professions et la santé*, Cowansville, Yvon Blais, 2007, p. 12 et 17.
3. *Code des professions*, art. 128.
4. Avant 2008, le Conseil de discipline portait le nom de « Comité de discipline ».
5. L'article 192 du *Code des professions* prévoit un pouvoir pour le syndicat d'obtenir des renseignements d'un membre de son ordre professionnel. De plus, l'article 190.1 prévoit que le syndicat peut, en matière pénale, demander un mandat de perquisition.
6. *Beaulne c. Kavanagh-Lemire*, [1989] R.J.Q. 2343 (C.A.), p. 2345 à 2346.
7. *Pharmascience inc. c. Binet*, [2006] 2 R.C.S. 513, para. 47.
8. *Id.*, para. 44.
9. *Id.*, para. 43 et 48 ; *Beaulne c. Kavanagh-Lemire*, préc., note 6, p. 2345 à 2346 ; J.-G. VILLENEUVE, N. DUBÉ et T. HOBDDAY, préc., note 2, p. 153 à 155.
10. *Pharmascience inc. c. Binet*, préc., note 7.
11. *Id.*, para. 31.
12. *Code des professions*, art. 122 al. 1.
13. *Id.*, art. 122 al. 2.
14. *Id.*, art. 109-115 ; J.-G. VILLENEUVE, N. DUBÉ et T. HOBDDAY, préc., note 2, p. 89.
15. *Bond c. Pharmaciens (Ordre professionnel)*, [1996] DDOP 308.
16. À titre d'exemple : *Code de déontologie des ingénieurs*, R.R.Q., c. I-9, r. 3, art. 4.02.02 ; *Code de déontologie des avocats*, R.R.Q., c. B-1, r. 3, art. 4.03.02.
17. J.-G. VILLENEUVE, N. DUBÉ et T. HOBDDAY, préc., note 2, p. 156.
18. *Id.*, p. 156.
19. À titre d'exemple, voir : *Pharmascience inc. c. Binet*, [2005] R.J.Q. 90 (C.S.), para. 21 ; *Ouimet c. Denturologistes (Ordre professionnel)*, D.D.E.2004D-71 (T.P.).
20. *Code des professions*, art. 116.
21. *Code de procédure civile*, L.R.Q., c. C-25.
22. Danielle FERRON, Mathieu PICHÉ-MESSIER et Lawrence A. POITRAS, *L'injonction et les ordonnances Anton Piller, Mareva et Norwich*, Montréal, Lexis-Nexis, 2009, p. 3.
23. *Pharmascience inc. c. Binet*, préc., note 7, para. 60.
24. *Id.*, para. 57 ; D. FERRON, M. PICHÉ-MESSIER et L.A. POITRAS, préc., note 22, p. 8.
25. *Code civil du Québec*, art. 2087.
26. *Code civil du Québec*, art. 2088.
27. France HÉBERT, *L'obligation de loyauté du salarié*, Montréal, Wilson & Lafleur, 1995, p. 12.
28. Léon-Mercier GOUIN, *Cours de droit industriel*, Tome I « Lois ouvrières », Montréal, École des hautes études de Montréal, 1937, p. 53 et p. 57 à 58.
29. F. HÉBERT, préc., note 27, p. 2.
30. L'article 1670 du *Code civil du Bas Canada* prévoyait que les « droits et obligations résultant du bail de service personnel sont assujettis aux règles communes aux contrats » ; voir aussi : Gaétan MÉNARD, « L'obligation de loyauté en droit québécois » (1990) 5 R.J.E.U.L. 3.
31. Robert P. GAGNON, *Le droit du travail du Québec*, 6^e éd., Cowansville, Yvon Blais, 2008, para. 113 ; G. MÉNARD, préc., note 30, p. 3 et 18.
32. G. MÉNARD, préc., note 30, p. 9.
33. *Agforinc. c. Laliberté*, [1986] R.J.Q. 581 (C.S.).
34. *Id.*, p. 585.
35. *Banque de Montréal c. Kuet Leong Ng*, 1989 CanLII 30 (C.S.C.).
36. *Id.*, p. 13.
37. *Id.*, p. 14.
38. *Id.*, p. 13.
39. F. HÉBERT, préc., note 27, p. 51.
40. R.P. GAGNON, préc., note 31, para. 114.
41. F. HÉBERT, préc., note 27, p. 85 ; Christian BRUNELLE et Mélanie SAMSON, « La liberté d'expression au travail et l'obligation de loyauté du salarié : plaider pour un espace critique accru », (2005) 46 *C. de D.* 847, p. 854.
42. *Charte canadienne des droits et libertés*, art. 2b) ; *Charte québécoise des droits et libertés de la personne*, L.R.Q., c. C-12, art. 3.
43. *Charte canadienne des droits et libertés*, art. 1 ; *Charte québécoise des droits et libertés de la personne*, art. 9.1 ; C. BRUNELLE et M. SAMSON, préc., note 41, p. 899.
44. *Commission des écoles catholiques de Montréal c. Syndicat des professionnels de la Commission des écoles catholiques de Montréal*, 22 juin 1981, SAE n° 2116 (T.A.) ; F. HÉBERT, préc., note 27, p. 92 et 93 ; C. BRUNELLE et M. SAMSON, préc., note 41, p. 855.
45. F. HÉBERT, préc., note 27, p. 85.
46. F. HÉBERT, préc., note 27, p. 85 ; C. BRUNELLE et M. SAMSON, préc., note 41, p. 894 et p. 896 à 897.
47. F. HÉBERT, préc., note 27, p. 88 ; C. BRUNELLE et M. SAMSON, préc., note 41, p. 855 et 856.
48. *Merk c. Association internationale des travailleurs en ponts, en fer structural, ornemental et d'armature, section locale 771*, 2005 CSC 70, para. 14.
49. *Petitclerc c. Société immobilière du Québec*, 2008 QCCRT 42, para. 67.
50. *Merk c. Association internationale des travailleurs en ponts, en fer structural, ornemental et d'armature, section locale 771*, préc., note 48, para. 37.
51. Robert BONHOMME et Simon-Pierre PAQUETTE, « Existe-t-il vraiment un conflit entre l'obligation de loyauté et l'obligation de divulgation interne et externe en milieu de travail ? » dans SERVICE DE LA FORMATION CONTINUE DU BARREAU DU QUÉBEC, *Développements récents en droit du travail*, vol. 245, Cowansville, Yvon Blais, 2006, p. 198.
52. *Id.*, p. 199.
53. *Loi sur les normes du travail*, L.R.C., c. N-1.1, art. 122 ; *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, L.R.C., c. S-2.1, art. 30, 31, 81 et 97 (ci-après « LSST ») ; R. BONHOMME et S.-P. PAQUETTE, préc., note 51, p. 209 à 211.
54. R. BONHOMME et S.-P. PAQUETTE, préc., note 51, p. 213.
55. *Caisse populaire Desjardins de La Malbaie c. Tremblay*, 2006 QCCA 697, para. 14.
56. *Tremblay c. Caisse populaire Desjardins de La Malbaie*, 2006 QCCS 844 (confirmé en appel).
57. *Id.*, para. 10.
58. *Code de procédure civile*, art. 751 et suiv. ; *Pharmascience inc. c. Binet*, préc., note 7.
59. *Code de procédure civile*, art. 49 et suiv. et 761.
60. *Loi sur l'Autorité des marchés financiers*, L.R.Q., c. A-33.2, art. 4.
61. *Id.*, art. 12 et suiv. ; Louis-Martin O'NEILL, « Les pouvoirs de contrainte de l'Autorité des marchés financiers » dans SERVICE DE FORMATION CONTINUE DU BARREAU DU QUÉBEC, *Développements récents en valeurs mobilières*, vol. 275, Cowansville, Yvon Blais, 2007, p. 117.
62. *Loi sur les valeurs mobilières*, L.R.Q. c. V-1.1.
63. *Loi sur les commissions d'enquête*, L.R.Q. c. C-37 (ci-après « LCE »).
64. *Id.*, art. 7 ; *Radio-Canada c. Commission de police du Québec*, [1979] 2 R.C.S. 618, p. 643 à 644.
65. Voir : *Commission des valeurs mobilières du Québec c. Gaboury*, C.S.M. 500-05-068968-013, 2002-06-02 ; *Agence nationale d'encadrement du secteur financier c. Nadeau*, C.S.M. 500-05-076463-049, 2004-10-25 (confirmé en appel), où la Cour supérieure utilise la terminologie « subpoena » et « subpoena duces tecum » pour référer à l'ordonnance émise par des enquêteurs.
66. *Radio-Canada c. Commission de police du Québec*, préc., note 64, p. 628. Cependant, dans certaines circonstances, un tribunal inférieur peut sanctionner l'outrage *ex facie curiae*. Voir : *Chrysler Canada Ltd. c. Canada (Tribunal de la concurrence)*, 1992 CanLII 68 (C.S.C.), p. 38 et 39.
67. *Radio-Canada c. Commission de police du Québec*, préc., note 64, p. 643 à 644.
68. *Loi sur les valeurs mobilières*, art. 248.
69. *Commission des valeurs mobilières du Québec c. Gaboury*, préc., note 65.
70. *Code de procédure civile*, art. 751 et suiv.
71. *RJR - Macdonald inc. c. Canada (Procureur général)*, 1994 CanLII 117 (C.S.C.), p. 32.
72. *Id.*
73. *Id.*
74. *Pharmascience inc. c. Binet*, préc., note 7, para. 57 ; D. FERRON, M. PICHÉ-MESSIER et L.A. POITRAS, préc., note 22, p. 8.
75. *Code de procédure civile*, art. 50.

76. LSST, art. 228.
77. *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles*, L.R.Q., c. A-3.001, art. 255 (ci-après « LATMP »).
78. LSST, art. 2.
79. LATMP, art. 1.
80. LATMP, art. 160 et 178.
81. Outre la protection générale accordée par les articles 227 et 228 de la LSST et, par extension, l'article 255 de la LATMP, l'article 30 de la LSST prévoit un régime de protection spéciale pour les travailleurs qui exercent le droit de refus en vertu de l'article 12.
82. LSST, art. 227.
83. LATMP, art. 32.
84. LSST, art. 228.
85. *Salvatore L. Briqueteur c. Mickel*, [1988] C.A.L.P. 615.
86. *Id.*, p. 619.
87. *Id.*, p. 620.
88. *Id.*, p. 621.
89. *Pharmascience inc. c. Binet*, préc., note 7.
90. Les juges Fish et Abella étaient dissidents.
91. *Pharmascience inc. c. Binet*, 2005 QCCA 427.
92. *Code criminel*, L.R.C. 1985, c. C-46.
93. *Code du travail*, L.R.Q. c. C-27.
94. *Id.*, art. 114.
95. *Id.*, art. 16.
96. *Id.*, art. 14.
97. *Id.*, art. 114 al. 2.